

RESUMEN DE PRENSA

FUNDACIÓN MASHUMANO



ÍNDICE

FUNDACIÓN MASHUMANO / FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
19 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:38.267 Valoración:3.444€	ABC
19 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:641 Valoración:43€	La Voz Digital de Cádiz
20 ene 2016	La conciliación deja de ser tabú y las empresas la incluyen en su estrategia Superficie:49% Audiencia:55.000 Valoración:905€	ABC Ed. Galicia (Ed. Impresa)
20 ene 2016	Algunas soluciones Superficie:28% Audiencia:55.000 Valoración:1.034€	ABC Ed. Galicia (Ed. Impresa)
20 ene 2016	La conciliación deja de ser tabú y las empresas la incluyen en su estrategia Superficie:49% Audiencia:489.000 Valoración:7.531€	Abc (Ed. Impresa)
20 ene 2016	Algunas soluciones Superficie:28% Audiencia:489.000 Valoración:8.607€	Abc (Ed. Impresa)
20 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:18 Valoración:ND	Blog
25 ene 2016	Colegio de Psicólogos de Madrid y Fedece, Wolters Kluwer y 'El País', premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:286 Valoración:26€	Diario Siglo XXI
25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:132€	La Información
25 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedece, wolters kluwer y 'el país', premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:46.922 Valoración:4.458€	El Economista
25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:176€	Te Interesa
25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:2.573 Valoración:103€	Discapnet
25 ene 2016	Arhoe premia a Corresponsables por sensibilizar a favor de la racionalización Superficie:100% Audiencia:559 Valoración:11€	Corresponsables
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:930 Valoración:62€	El Día
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:286 Valoración:26€	Diario Siglo XXI
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:23.427 Valoración:2.109€	Informativos Telecinco

25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:73 Valoración:7€	InterBusca
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE Superficie:100% Audiencia:15.655 Valoración:783€	Europa Press
25 ene 2016	Foto 1 de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:176€	Te Interesa
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:46.922 Valoración:4.458€	El Economista
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:132€	La Información
25 ene 2016	Premios ARHOE para el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País Superficie:100% Audiencia:18 Valoración:ND	Other News ES
26 ene 2016	Wolters Kluwer, premio ARHOE Superficie:100% Audiencia:1.065 Valoración:43€	RRHH Digital
26 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedepe, wolters kluwer y 'el país', premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:46.922 Valoración:4.458€	El Economista
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:132€	La Información
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:176€	Te Interesa
26 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedepe, wolters kluwer y `el país`, premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:140 Valoración:13€	EcoDiario
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:2.573 Valoración:103€	Discapnet
28 ene 2016	FEDEPE, Wolters Kluwer, el Colegio Oficial de Psicólogos y El País, premios ARHOE 2015 Superficie:100% Audiencia:662 Valoración:27€	Compromiso RSE
19 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:38.267 Valoración:1.722€	ABC
19 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:641 Valoración:22€	La Voz Digital de Cádiz
20 ene 2016	La conciliación deja de ser tabú y las empresas la incluyen en su estrategia Superficie:49% Audiencia:55.000 Valoración:905€	ABC Ed. Galicia (Ed. Impresa)
20 ene 2016	Algunas soluciones Superficie:28% Audiencia:55.000 Valoración:517€	ABC Ed. Galicia (Ed. Impresa)
20 ene 2016	La conciliación deja de ser tabú y las empresas la incluyen en su estrategia Superficie:49% Audiencia:489.000 Valoración:7.531€	Abc (Ed. Impresa)
20 ene 2016	Algunas soluciones Superficie:28% Audiencia:489.000 Valoración:4.304€	Abc (Ed. Impresa)
20 ene 2016	La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida Superficie:100% Audiencia:18 Valoración:ND	Blog
25 ene 2016	Colegio de Psicólogos de Madrid y Fedece, Wolters Kluwer y 'El País', premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:286 Valoración:13€	Diario Siglo XXI
25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:66€	La Información
25 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedece, wolters kluwer y 'el país', premios a los horarios más racionales	El Economista

25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:88€	Te Interesa
25 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:2.573 Valoración:52€	Discapnet
25 ene 2016	Arhoe premia a Corresponsables por sensibilizar a favor de la racionalización Superficie:100% Audiencia:559 Valoración:11€	Corresponsables
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:930 Valoración:31€	El Día
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:286 Valoración:13€	Diario Siglo XXI
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:23.427 Valoración:2.109€	Informativos Telecinco
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:73 Valoración:3€	InterBusca
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE Superficie:100% Audiencia:15.655 Valoración:391€	Europa Press
25 ene 2016	Foto 1 de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:88€	Te Interesa
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:46.922 Valoración:2.229€	El Economista
25 ene 2016	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:66€	La Información
25 ene 2016	Premios ARHOE para el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País Superficie:100% Audiencia:18 Valoración:ND	Other News ES
26 ene 2016	Wolters Kluwer, premio ARHOE Superficie:100% Audiencia:1.065 Valoración:21€	RRHH Digital
26 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedepe, wolters kluwer y 'el país', premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:46.922 Valoración:2.229€	El Economista
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.465 Valoración:66€	La Información
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:1.957 Valoración:88€	Te Interesa
26 ene 2016	Colegio de psicólogos de madrid y fedepe, wolters kluwer y `el país`, premios a los horarios más racionales Superficie:100% Audiencia:140 Valoración:7€	EcoDiario
26 ene 2016	COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES Superficie:100% Audiencia:2.573 Valoración:52€	Discapnet
28 ene 2016	FEDEPE, Wolters Kluwer, el Colegio Oficial de Psicólogos y El País, premios ARHOE 2015 Superficie:100% Audiencia:662 Valoración:13€	Compromiso RSE

LA CONCILIACIÓN DEBE AJUSTARSE A CADA PERSONA Y A CADA MOMENTO DE SU VIDA

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda y deba tener permiso de paternidad acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad. A pesar de los datos, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación MásHumano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación ha pasado de ser un tema tabú, ignorado o complejo de abordar por las empresas, a ser una realidad que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios. El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares–, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto –asegura Aguilera– hace falta el apoyo de las compañías, pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación hace falta, en primer lugar, un cambio cultural «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin

Wines del Duero Reserva + Gran Reserva por sólo 50 €

ABCdesevillaFamilia - Padres hijos

La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión.

LA VIDA DE LAS MUJERES
QUE SEGURO PUEDE SER

De ser un tabú a convertirse en una realidad

necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados
Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto "productividad" y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander
Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido.

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda y deba tener permiso de paternidad acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad. A pesar de los datos, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación Máshumano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación ha pasado de ser un tema tabú, ignorado o complejo de abordar por las empresas, a ser una realidad que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios. El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares–, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto –asegura Aguilera– hace falta el apoyo de las compañías, pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación hace falta, en primer lugar, un cambio cultural «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin



necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados
Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto "productividad" y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander
Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido.

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edunred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero-. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edunred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edunred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida

20/ene/2016 | Por MJ | Categoría: [General](#)

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, [Carolina Bescansa](#), de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura [José Luis Casero](#), presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un **derecho fundamental**, así considerado por el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales – asegura Casero–. **Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre**; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que **el varón pueda y deba tener permiso de paternidad** acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el **cuarto peor país de Europa** en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que **el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día**. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad

A pesar de los datos, [María Sánchez-Arjona](#), presidenta de la Fundación Más Humano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación **ha pasado de ser un tema tabú**, ignorado o complejo de abordar por las empresas, **a ser una realidad** que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) **con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal**».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «**Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida**, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios

El problema es que **la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes** y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala [Mar Aguilera](#), directora de la Fundación Alares–, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. **Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste** como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

MÁS DE ESTA CATEGORÍA

- LECTURAS Domingo de la 4ª semana de Pascua. 17 abril 2016
- Todo lo que debes saber para ser mujer, madre y trabajadora... y no morir en el intento
- LECTURAS Domingo de la 3ª semana de Pascua 10 abril 2016
- CANTABRIA
- El Chimborazo, unos 2 km más lejos del centro de la Tierra que el Everest
- Guía útil para evitar los atascos en Madrid
- LECTURAS Domingo de la 2ª semana de Pascua 3 abril 2016
- Así será el entorno de las Torres Serranos tras la peatonalización
- Domingo de Ramos. Comienza la Semana Santa
- LECTURAS Sábado de la 5ª semana de Cuaresma. Solemnidad de San José, esposo de la Virgen María
- Archivo de 'General' »**

CATEGORIAS

[Actualidad](#)

[Advocaciones – El Libro](#)

[Cabecera](#)

[Caminos](#)

[Canciones](#)

[Catecismo Iglesia Católica](#)

[Catequesis](#)

[Cocina](#)

[DOCUMENTOS](#)

[Educación](#)

[Entrevistas](#)

[EVANGELIO DE HOY](#)

[Familia](#)

[Fe Vivida – El Libro](#)

[Fútbol](#)

[General](#)

[JMJ 2008](#)

[JMJ 2011](#)

[Libros](#)

[Opinión](#)

[Oraciones](#)

[Santo del día](#)

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre **las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional**. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto –asegura Aguilera– hace falta el apoyo de las compañías, **pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas**».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación **hace falta, en primer lugar, un cambio cultural** «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados

Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto “productividad” y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander

Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas

Vía Crucis

Villancicos

ENLACES

Blogroll

Web del Vaticano

ARCHIVO

2016 (377)

2015 (1161)

2014 (1567)

2013 (2554)

2012 (2620)

2011 (1970)

2010 (1395)

2009 (1348)

2008 (196)

2007 (47)

2006 (3)

2005 (2)

SUSCRÍBETE

 Entradas (RSS)

 Comentarios (RSS)

AUTORES

▪ MJ

Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido. (de abc.es)

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.



LA INFORMACIÓN

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

Entrega de premios

lainformacion.com

Lunes, 25 de enero del 2016 - 09:54

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 25-ENE-16 CAA

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

lainformacion.com

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 25-ENE-16 CAA

[f](#) [t](#) [G+](#) [in](#)

MÁS NOTICIAS

- 1. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 2. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 3. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 4. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 5. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 6. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 7. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 8. **¿Qué es el premio Best of the Best?**
- 9. **¿Qué es el premio Best of the Best?**

LO MÁS VISTO

1. La semana de 7,8 días el mes 212 meses en Océano
2. El video se repite el pelo para volver a su origen con el pelo en la punta de los
3. Qué video sobre el abuso sexual en menores por el pelo de punta
4. Un terremoto de 6,5 sacó la costa de Colombia, de el norte de Ecuador
5. Una mujer y un hombre se unen para crear una nueva raza entre los gatos de Toy
6. Desastros, clasificación y primera jornada de la Liga BSNL
7. El video de la gran voz de Héroes Bravos se ve en 5 minutos
8. ¿Cuánto sería el pago de Frappé en paralelo y qué es con música en directo
9. Si no sabes qué es un vídeo de un perro en el mundo en la Serie A italiana

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

25-ENE-16

CAA



TE INTERESA

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

25/01/2016 SERVIMEDIA Escriba el primer comentario de esta noticia

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

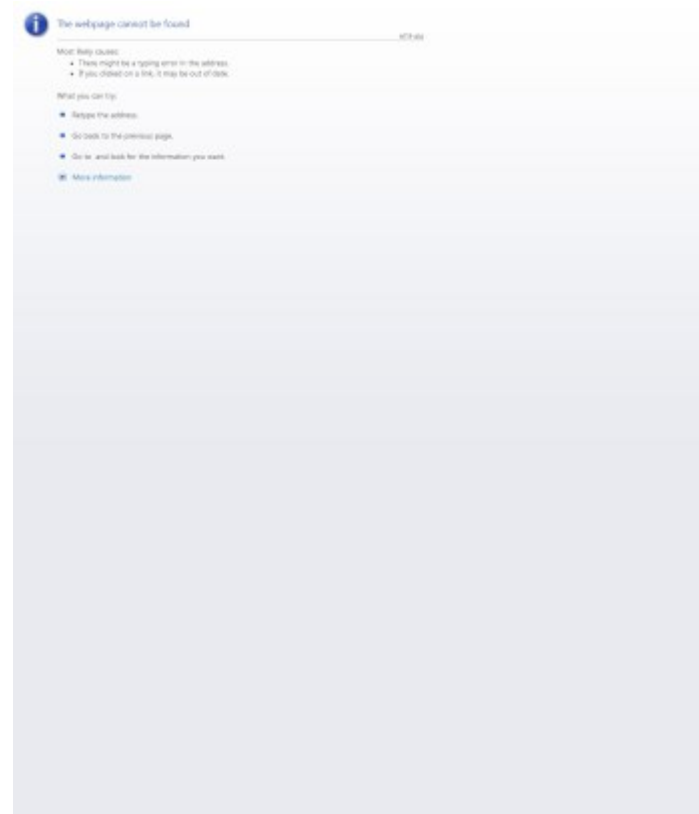
Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Comentarios Actualmente no existen comentarios.



CORRESPONSABLES

ARHOE PREMIA A CORRESPONSABLES POR SENSIBILIZAR A FAVOR DE LA RACIONALIZACIÓN

Ya se ha fallado el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, galardones que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Con estos galardones, ARHOE reconoce y premia las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015.

Las entidades galardonadas con el Primer Premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-FEDEPE (categoría de entidad o institución), Wolters Kluwer (categoría empresa) y El País (categoría medios de comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (categoría institución o entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría empresa), El Confidencial y Corresponsables (comparten premio en la categoría de medios de comunicación).

La ceremonia de entrega de los premios se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid.



COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

Madrid, Europa Press El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

The screenshot shows a news article on the EL DÍA.es website. The main headline is "Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales". The article text is partially visible, mentioning the award ceremony on February 11th at Casa Club Madrid and listing the members of the jury: Óscar Cortijo, Daniel Espinosa, Rafael Fuertes, and Elsa González. There are also sidebars with other news items like "¿Debería comprar acciones ahora?" and "Noticias más consultadas".

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

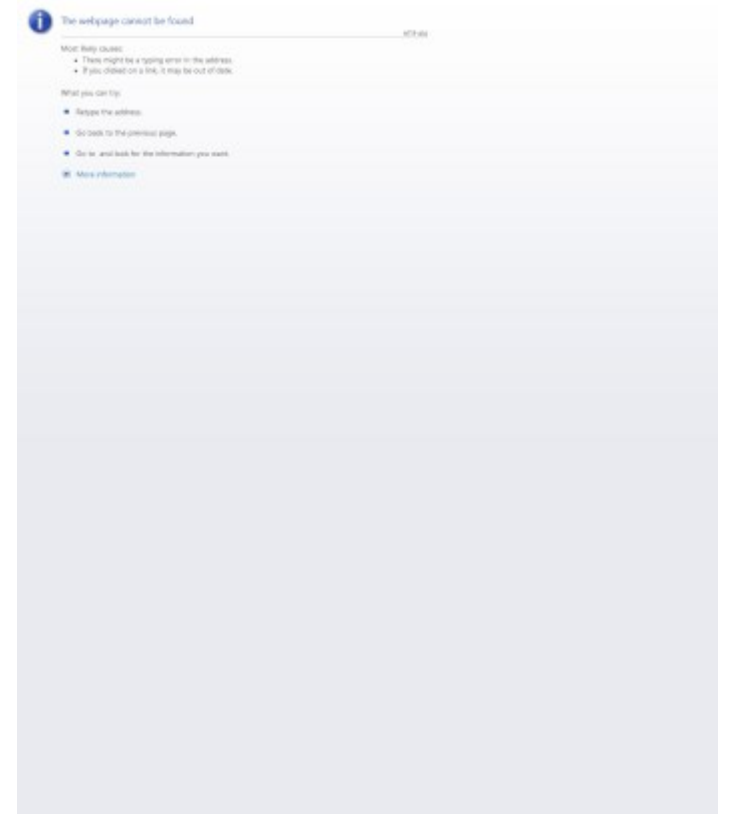
Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermosilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



INFORMATIVOS TELECINCO

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización

de los Horarios Españoles. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores. Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación). La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero. La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo. ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España. Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



INTERBUSCA

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



CET MADRID, 25 Ene. (EUROPA PRESS) -

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles , que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles .

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015 , según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid . En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad ; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro , cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



TE INTERESA

FOTO 1 DE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización

de los Horarios Españoles. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales



EL ECONOMISTA

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



LA INFORMACIÓN

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Más Humano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo, el socio director de Abogados Hermosilla, Daniel Espinosa, el director general de la Fundación Más familia, Rafael Fuertes, y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, facilitar la globalización, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

Únete a nuestros seguidores

404 Not Found

OTHER NEWS ES

PREMIOS ARHOE PARA EL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.



El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en Twitter.

RRHHDigital

The screenshot shows a web page with a header for 'RRHHDigital 10 AÑOS'. The main article title is 'Wolters Kluwer, premio ARHOE'. The text of the article is partially visible, mentioning the award ceremony on February 11th in Casa Club Madrid and the jury members: Óscar Cortijo, Daniel Espinosa, Rafael Fuertes, and Elsa González. The article also states that the award is for the 10th anniversary of the ARHOE award. On the right side, there is a sidebar with a 'Opinión' section and a '¿Quieres cambiar de empresa o JERAR?' section with radio button options.

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

26-ENE-16

CAA/caa



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

Entrega de premios

lainformacion.com

Martes, 26 de enero del 2016 - 10:40

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepes (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 26-ENE-16 CAA/caa

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

lainformacion.com

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepes (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 26-ENE-16 CAA/caa

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

TOP 10 ARTÍCULOS MÁS VISTOS

1. La semana de 7,8 días el mes 212 millones en España
2. El video se repite el año para volver a su origen con el canal en la red de com
3. Qué video sobre el abuso sexual es me
4. Un terremoto de 6,5 saca la costa de
5. 'El País' y 'El Confidencial' se unen
6. Desastros: clasificación y primera
7. El video de la gran voz de Héroes Br
8. ¿Cuánto sería el pago de Frappé en
9. El video de la gran voz de Héroes Br

LO MÁS VISTO

1. La semana de 7,8 días el mes 212 millones en España
2. El video se repite el año para volver a su origen con el canal en la red de com
3. Qué video sobre el abuso sexual es me
4. Un terremoto de 6,5 saca la costa de
5. 'El País' y 'El Confidencial' se unen
6. Desastros: clasificación y primera
7. El video de la gran voz de Héroes Br
8. ¿Cuánto sería el pago de Frappé en
9. El video de la gran voz de Héroes Br

TE INTERESA

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y `EL PAÍS`, PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y `El País` han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y `El País` (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), `El Confidencial` y la revista `Corresponsables` (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

26-ENE-16

CAA/caa



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

26/01/2016 SERVIMEDIA Escriba el primer comentario de esta noticia

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

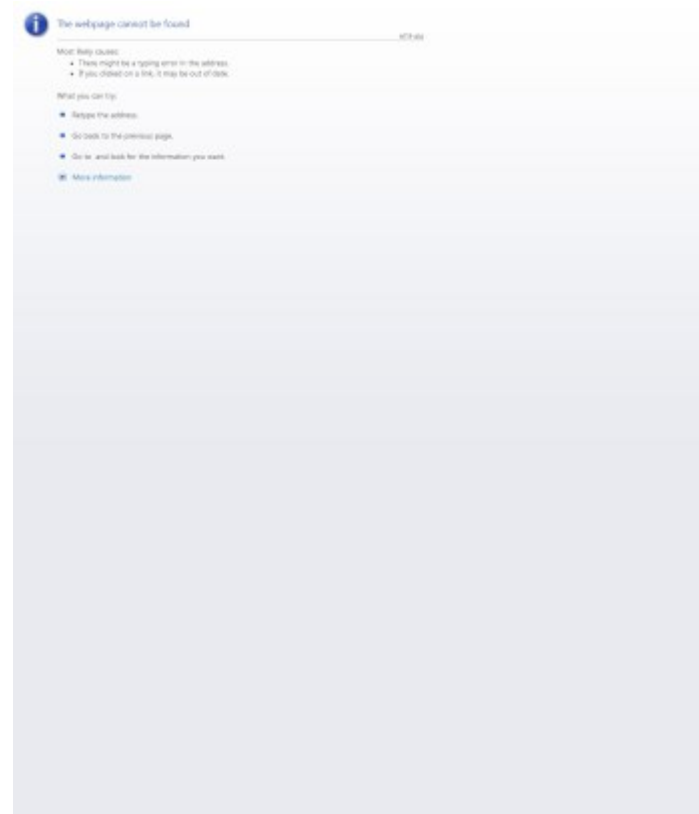
Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Comentarios Actualmente no existen comentarios.



COMPROMISO RSE

FEDEPE, WOLTERS KLUWER, EL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE 2015

En la categoría de 'Entidad o institución', el premio ha recaído en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-FEDEPE, mientras que en la categoría 'Empresa' y 'Medios de comunicación', los ganadores han sido Wolters Kluwer y El País, respectivamente.

Los accésits concedidos este año por ARHOE han recaído en Fundación MásHumano para la categoría de 'Entidad o institución'; Grupo Hefame y S2 Grupo, en la categoría 'Empresa', y El Confidencial y la Revista Corresponsables en la de medios.

El jurado responsable del fallo de estos premios ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia; Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE); con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

The screenshot shows the ARHOE website with a navigation bar at the top. The main content area features a large headline: "FEDEPE, Wolters Kluwer, el Colegio Oficial de Psicólogos y El País, premios ARHOE 2015". Below the headline is a photograph of a hand holding a pocket watch. The text below the photo describes the award ceremony and the winners. On the right side of the page, there is a sidebar with a search bar and a list of categories: "Entidad o institución", "Empresa", and "Medios de comunicación". At the bottom of the page, there are logos for various partners and sponsors, including "El Confidencial", "Revista Corresponsables", "Wolters Kluwer", and "El País".

LA CONCILIACIÓN DEBE AJUSTARSE A CADA PERSONA Y A CADA MOMENTO DE SU VIDA

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales –asegura Casero-. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda y deba tener permiso de paternidad acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad. A pesar de los datos, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación Máshumano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación ha pasado de ser un tema tabú, ignorado o complejo de abordar por las empresas, a ser una realidad que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios. El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares–, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto –asegura Aguilera– hace falta el apoyo de las compañías, pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación hace falta, en primer lugar, un cambio cultural «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin



necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados
Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto "productividad" y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander
Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido.

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda y deba tener permiso de paternidad acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad. A pesar de los datos, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación Máshumano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación ha pasado de ser un tema tabú, ignorado o complejo de abordar por las empresas, a ser una realidad que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios. El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares–, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto –asegura Aguilera– hace falta el apoyo de las compañías, pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación hace falta, en primer lugar, un cambio cultural «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin



necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados
Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto "productividad" y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander
Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido.

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

Equilibrio entre trabajo y familia

La conciliación deja de ser «tabú» y las empresas la incluyen en su estrategia

► España figura como el cuarto peor país de Europa, y por ello el reto de las compañías está ahora en ofrecer ayudas concretas a los empleados

LAURA PERAITA
MADRID

Al margen de las numerosas críticas a la dirigente de Podemos, Carolina Bescansa, por la ocurrencia de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo no es conciliación», matiza José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes por tener horarios irracionales –asegura Casero–. Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre; que no le pregunten en la empresa si está casada, si tiene o piensa tener hijos; que el varón pueda tener permiso de paternidad...».

España, sin embargo, es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos... El 45% de los españoles aseguran –concluye el barómetro del CIS de 2014– que les es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que el 36,6% tienen menos de tres horas libres al día. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

A pesar de estas cifras, María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, es optimista al asegurar que la conciliación «ha pasado de ser un tema ignorado o complejo» de abordar por las empresas a ser «una realidad en la estrategia de gestión» de las organizaciones, que han entendido que es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

En su opinión, la solución va más allá de amplios programas de medidas. «Las

Algunas soluciones

► La Administración Pública debe dedicar recursos para activar los servicios sociales que protejan y garanticen el bienestar personal y familiar (guarderías, centros mayores, horarios escolares, etc.). También deben respaldar al tejido empresarial en la mejora e implantación de nuevos modelos de gestión basados en la flexibilidad y en horarios más racionales.

► El tejido empresarial, dentro de su responsabilidad social, tiene que asumir el papel clave que desempeña en la vida de las personas y, por ello, debe apostar por la inversión con retorno positivo que supone implantar modelos de gestión que promuevan el equilibrio de las personas, fomentando la corresponsabilidad y la humanidad como clave para la productividad.

► La sociedad civil debe jugar un papel más activo y participativo con propuestas efectivas para defender el derecho y la necesidad de conciliación y poder ser así responsables con nuestro proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional. Es necesario fomentar la corresponsabilidad abordando las responsabilidades familiares por ambos progenitores y proponer soluciones efectivas para ambos.

Fuente: María Sánchez-Arjona, presidenta de Fundación máshumano



«Flexiworking» en el Banco Santander

Se trata de una iniciativa que permite a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares. Además permite flexibilidad a la hora de entrar y salir, compra de vacaciones, trabajo en remoto; facilita gestiones del día a día a sus empleados... Entre las múltiples medidas también cuentan con una escuela infantil (en la imagen) y sala de lactancia para los hijos de los empleados.

necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida. Por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

El problema es que la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Solo en sectores concretos, como servicios, las han implantado», señala Mar Aguilera, directora de la Fundación Alares. «Al pequeño empresario aún hay que convencerlo de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. Facilitar la conciliación –recuerda– no implica siempre un coste, como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».



Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial. Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «si una compañía apuesta por sus profesionales, estos se comprometerán con la compañía».

La conciliación debe ajustarse a cada persona y a cada momento de su vida

20/ene/2016 | Por MJ | Categoría: [General](#)

España es el cuarto peor país de Europa en esta materia y las empresas empiezan a incluir cada vez más medidas en sus estrategias de gestión

Al margen de las numerosas críticas por la ocurrencia de la dirigente de Podemos, [Carolina Bescansa](#), de llevar a su bebé al Congreso, lo que sí ha logrado es que durante estos días se hable de conciliación. Eso sí, «llevarse a los hijos al puesto de trabajo, no es conciliación», asegura [José Luis Casero](#), presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe).

Conciliar es un **derecho fundamental**, así considerado por el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**. «Significa que la mujer pueda seguir trabajando sin renunciar a ver a sus hijos o mayores dependientes como consecuencia de las jornadas laborales irracionales – asegura Casero–. **Implica que la mujer no vea reducidos sus ingresos por ser madre**; que no la pregunten en la empresa si está casada, tiene o piensa tener hijos; que **el varón pueda y deba tener permiso de paternidad** acorde con su responsabilidad con la descendencia...».

España, sin embargo, es el **cuarto peor país de Europa** en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat. Más datos. El 45% de los españoles asegura –concluye el barómetro del CIS de marzo de 2014– que le es difícil realizar sus tareas familiares, puesto que **el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día**. Por si fuera poco, otro barómetro, en este caso de Edenred-Ipsos, afirmaba el año pasado que el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo.

De ser un tabú a convertirse en una realidad

A pesar de los datos, [María Sánchez-Arjona](#), presidenta de la Fundación Máshumano, se manifiesta optimista al asegurar que la conciliación **ha pasado de ser un tema tabú**, ignorado o complejo de abordar por las empresas, **a ser una realidad** que se contempla en la estrategia de gestión y de negocio de las organizaciones que han entendido que hoy es una demanda de hombres y mujeres que necesitan armonizar las distintas esferas de su vida personal y profesional. «Hay que entender la conciliación desde un sentido amplio y referido al desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos (trabajo, familia, ocio, estudios, etc..) **con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal**».

En su opinión, las soluciones van más allá de amplios programas de medidas concretas que dan respuestas a situaciones puntuales y específicas. «**Las necesidades de conciliación son diferentes en cada persona y en cada momento de su vida**, por eso, la mejor solución es trabajar con condiciones de flexibilidad para que los empleados, siendo responsables en el cumplimiento de los objetivos de productividad fijados por la empresa, puedan organizar su tiempo y espacio de trabajo armonizándolo con las necesidades personales y familiares».

Convencer al empresario de los beneficios

El problema es que **la mayor parte de nuestro tejido empresarial está formado por pymes** y las medidas conciliadoras no están implantadas de la misma manera que en las grandes organizaciones, que llevan la delantera. «Sólo en sectores concretos como servicios lo hacen –señala [Mar Aguilera](#), directora de la Fundación Alares –, pero en las empresas más productivas, la conciliación aún no ha llegado. Al pequeño empresario hay que convencerle de todas las ventajas que supone para su empresa: mayor productividad, compromiso, menos bajas laborales..., o evitar que sus trabajadores se marchen a la empresa de enfrente porque están más cómodos. **Facilitar la conciliación –matiza– no implica siempre un coste** como ocurre al implantar medidas de flexibilidad horaria».

MÁS DE ESTA CATEGORÍA

- LECTURAS Domingo de la 4ª semana de Pascua. 17 abril 2016
- Todo lo que debes saber para ser mujer, madre y trabajadora... y no morir en el intento
- LECTURAS Domingo de la 3ª semana de Pascua 10 abril 2016
- CANTABRIA
- El Chimborazo, unos 2 km más lejos del centro de la Tierra que el Everest
- Guía útil para evitar los atascos en Madrid
- LECTURAS Domingo de la 2ª semana de Pascua 3 abril 2016
- Así será el entorno de las Torres Serranos tras la peatonalización
- Domingo de Ramos. Comienza la Semana Santa
- LECTURAS Sábado de la 5ª semana de Cuaresma. Solemnidad de San José, esposo de la Virgen María
- Archivo de 'General' »**

CATEGORIAS

[Actualidad](#)

[Advocaciones – El Libro](#)

[Cabecera](#)

[Caminos](#)

[Canciones](#)

[Catecismo Iglesia Católica](#)

[Catequesis](#)

[Cocina](#)

[DOCUMENTOS](#)

[Educación](#)

[Entrevistas](#)

[EVANGELIO DE HOY](#)

[Familia](#)

[Fe Vivida – El Libro](#)

[Fútbol](#)

[General](#)

[JMJ 2008](#)

[JMJ 2011](#)

[Libros](#)

[Opinión](#)

[Oraciones](#)

[Santo del día](#)

Según una reciente encuesta de Deloitte sobre las motivaciones de los millennials, la primera respuesta (excluyendo el salario) sobre **las principales razones para elegir trabajar en una compañía, es la posibilidad de equilibrio entre la vida personal y profesional**. En este sentido, María Sánchez-Arjona confía en que los millennials, que serán los futuros líderes de nuestras organizaciones, apuesten por modelos de gestión «donde la persona y su desarrollo integral sean una prioridad y la clave para lograr equipos responsables, comprometidos y productivos».

Pero hasta que llegue ese momento, y mientras los expertos reconocen que queda mucho camino por hacer, también apuntan que las empresas se están esforzando por proponer soluciones. Además, cada vez resultan menos inéditos los casos de hombres que piden jornada reducida o días de baja por el nacimiento de un hijo. «Aún así, en este punto —asegura Aguilera— hace falta el apoyo de las compañías, **pero sobre todo de los propios compañeros para que no califiquen como un “bicho” raro o “poco hombre” a aquel que se beneficie de estas medidas**».

La directora de la Fundación Alares explica que para que en España haya más medidas de conciliación **hace falta, en primer lugar, un cambio cultural** «porque los hombres no están acostumbrados a la corresponsabilidad de sus responsabilidades ni las mujeres a dejarles que lo hagan», señala Aguilera. También matiza la necesidad de un mayor apoyo e implicación de las empresas y, en tercer lugar, una mayor accesibilidad a los servicios que deben ser profesionales y de fácil acceso (más económicos) para el cuidado de las personas dependientes o para que se puedan hacer trámites de manera online sin necesidad de acudir personalmente, que haya mayores descuentos, se pueda desgravar el IVA...».

Empresas comprometidas con los empleados

Enagás dispone de 65 medidas innovadoras

Enagás cuenta, desde 2007, con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en la categoría Proactiva B+, lo que pone de manifiesto la voluntad y el compromiso de la compañía con la mejora continua hacia una cultura basada en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Dispone de 65 medidas de conciliación agrupadas en cinco bloques: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En apoyo a la familia, Enagás organiza campamentos en los «Días sin cole» para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos. También ofrece un servicio de teleasistencia, ayudas para localizar canguro, flexibilidad horaria temporal y espacial.

Según Susana Toril, directora de Relaciones Laborales, «entendemos que la conciliación se fundamenta en una cultura de flexibilidad, responsabilidad y compromiso mutuo. De esta manera, creemos firmemente que todos, a nivel personal y como compañía, crecemos. Si una compañía apuesta por sus profesionales, los profesionales se comprometerán con la compañía. Es una cuestión que va más allá del concepto “productividad” y que se traduce en sostenibilidad, excelencia, eficacia y ese compromiso del que hemos hablado, algo fundamental para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales y los objetivos estratégicos de compañía».

«Flexiworking» en el Banco Santander

Escuela infantil de Banco santander

Según Silvia Ruiz, directora de Recursos Humanos de Banco Santander, «hemos querido ir más allá y pasar de la conciliación a la flexibilidad. Para ello, y dando respuesta a una demanda de nuestros más de 190.000 empleados en todo el mundo, hemos lanzado Flexiworking, que es una iniciativa pensada para crear un entorno de trabajo que permita a los empleados organizar su trabajo y adaptarlo a sus circunstancias personales y familiares de cada uno».

Está dirigida a impulsar nuevas formas de trabajar más eficientes y productivas, basadas en el cumplimiento de objetivos, la colaboración entre equipos, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como a tener equipos más comprometidos. Esta iniciativa se materializó en una Política Corporativa de Flexibilidad, que se ha lanzado en todos los países y en diversas medidas como flexibilidad en la hora de entrada y salida; compra de vacaciones, el trabajo en remoto, etc.

Uno de sus puntos fuertes es que los equipos tienen autonomía para llevar a cabo su plan de flexibilidad, adaptándose a su realidad. «La primera fase de Flexiworking —apunta Silvia Ruiz— ha sido un éxito: contamos con un 91% de los planes de flexibilidad formalizados en el Centro Corporativo y un 94% de personas con medidas de flexibilidad».

La entidad cuenta con el certificado EFR en conciliación e igualdad de la Fundación Mas

Vía Crucis

Villancicos

ENLACES

Blogroll

Web del Vaticano

ARCHIVO

2016 (377)

2015 (1161)

2014 (1567)

2013 (2554)

2012 (2620)

2011 (1970)

2010 (1395)

2009 (1348)

2008 (196)

2007 (47)

2006 (3)

2005 (2)

SUSCRÍBETE

 Entradas (RSS)

 Comentarios (RSS)

AUTORES

■ MJ

Familia desde 2008 y con el Distintivo Igualdad en la Empresa. En 2008, el Grupo suscribió una declaración conjunta en la reunión del Comité de Empresa Europeo, sobre promoción y defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye un compromiso expreso de fomentar medidas que favorezcan la conciliación.

En 2013 obtuvieron "The Work-Life Innovative Excellence Award 2013", otorgado por la americana Alliance for Work-Life Progress (AWLP), que reconoce iniciativas innovadoras que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal. «Fuimos el primer Banco en conseguir este reconocimiento», asegura Silvia Ruiz.

Iberdrola, más productividad

Iberdrola mantiene un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar que se materializa a través de su Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Esta medida afecta a unos 9.000 trabajadores, cuyo horario actual es de 7.15 a 15.30 horas, con margen de entrada y salida, que originalmente era de 39 minutos y que, a raíz del nuevo convenio colectivo de Iberdrola —firmado este verano— se amplía, de tal forma que los empleados pueden entrar de 07.15 a 09.00 horas (jornada de 7 horas 36 minutos). Además, cuentan ahora con la posibilidad de anticipar la salida de los viernes a las 14.00 horas, con la condición de hacer 15 minutos más al día, de lunes a viernes.

Iberdrola también ha fijado jornadas continuas de operación para atender las necesidades del servicio de las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Este sistema ha demostrado desde su implantación un impacto positivo tanto para los empleados como para la compañía. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

La compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar, por ejemplo, la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma de la retribución fija salarial; abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto...

Permisos de maternidad más amplios en CaixaBank

En CaixaBank se entiende que cada persona tiene su propia concepción de lo que significa equilibrar la vida profesional y personal y que depende, en gran medida, de los roles que ejerzan en sus vidas (profesional, estudiante, padre/madre, hijo/hija, cuidador/a, voluntario/a...) y de su momento vital.

En este sentido, CaixaBank trata de proporcionar las palancas necesarias para que cada empleado pueda definir su estrategia de conciliación.

CaixaBank cuenta con el certificado efr, que concede la Fundación Más Familia, para reconocer a aquellas compañías que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral, en base a una serie de evidencias cualitativas y cuantitativas. La puntuación obtenida por CaixaBank la sitúa en el grupo de entidades proactivas; es decir, aquellas compañías que ya han internalizado buena parte de la cultura efr en sus estilos directivos y en sus procesos de gestión y que, además, presentan una clara vocación de mejora en la materia.

Entre sus medidas destaca la flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados pueden disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida. Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

También pueden acceder (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos o hijas hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos o hijas con minusvalía.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos o hijas hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con minusvalía, los empleados pueden disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hijas. En los casos de hijos o hijas con una minusvalía del 65% o superior se podrá disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido. (de abc.es)

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

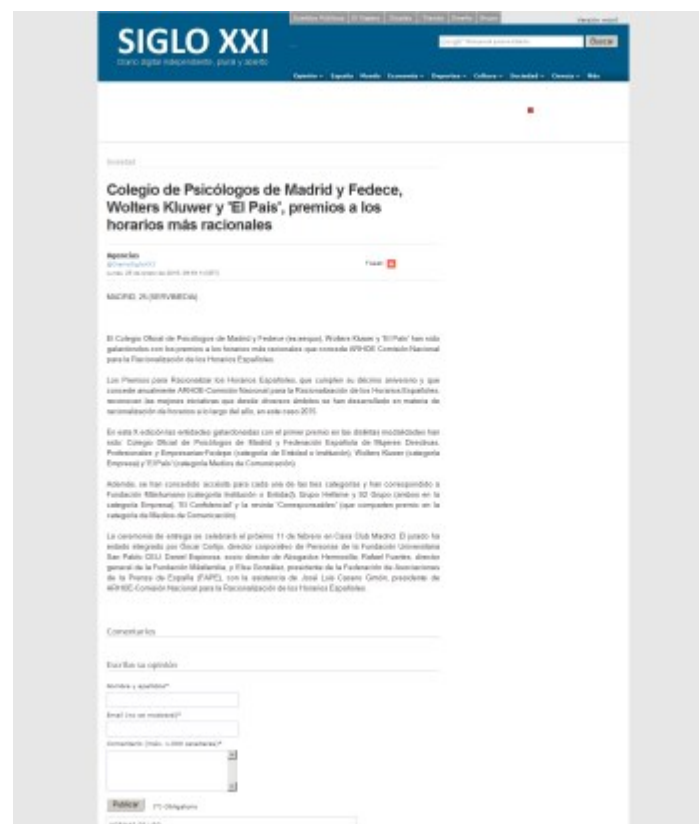
El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.



Entrega de premios

lainformacion.com

Lunes, 25 de enero del 2016 - 09:54

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 25-ENE-16 CAA

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

lainformacion.com

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 25-ENE-16 CAA

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

MÁS NOTICIAS

- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?
- ¿Qué pasa por dentro de los políticos?

LO MÁS VISTO

- La semana de 7,8 días en enero 212 minutos en Océano
- El video se repite el pelo para volver a su lugar con el calor en la noche de los
- Este video sobre el abuso sexual es momento por el pelo de punto
- Un terremoto de 6,5 saca la costa de Colombia, de el norte de Ecuador
- El video de J.J. Alonso muestra una parte clave sobre los padres de los
- Desastros, clasificación y primera jornada de la Liga BSNL
- El video de la gran voz de Hava Brava se ve en 5 minutos
- ¿Cuánto sería el pago de Fropper en partido jugado y con Hava en director
- El video de los jugadores del partido del Barça en la Serie A italiana

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedede (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

25-ENE-16

CAA



TE INTERESA

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDECE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

25/01/2016 SERVIMEDIA Escriba el primer comentario de esta noticia

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedece (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

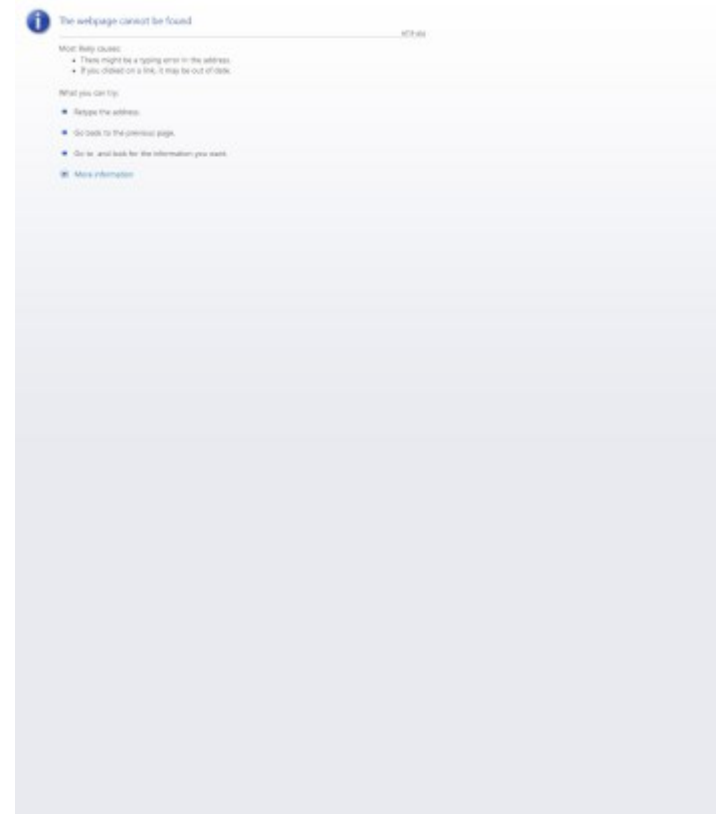
Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedepe (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Comentarios Actualmente no existen comentarios.



CORRESPONSABLES

ARHOE PREMIA A CORRESPONSABLES POR SENSIBILIZAR A FAVOR DE LA RACIONALIZACIÓN

Ya se ha fallado el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, galardones que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Con estos galardones, ARHOE reconoce y premia las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015.

Las entidades galardonadas con el Primer Premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-FEDEPE (categoría de entidad o institución), Wolters Kluwer (categoría empresa) y El País (categoría medios de comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría institución o entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría empresa), El Confidencial y Corresponsables (comparten premio en la categoría de medios de comunicación).

La ceremonia de entrega de los premios se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid.



COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

Madrid, Europa Press El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

The screenshot shows a news article on the EL DÍA.es website. The main headline is "Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales". The article text is partially visible, mentioning the award ceremony on February 11th in Casa Club Madrid and listing the members of the jury: Óscar Cortijo, Daniel Espinosa, Rafael Fuertes, and Elsa González. There are also sidebars with other news items like "¿Debería comprar acciones ahora?" and "Noticias más consultadas".

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

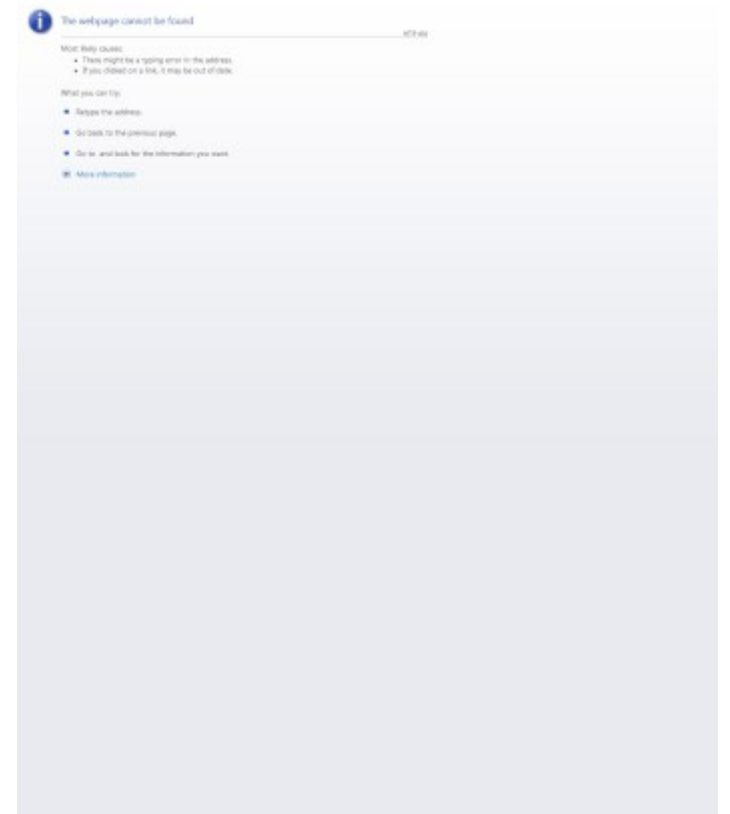
Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Máshumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermosilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



INFORMATIVOS TELECINCO

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización

de los Horarios Españoles. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores. Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación). La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero. La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo. ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España. Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



INTERBUSCA

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

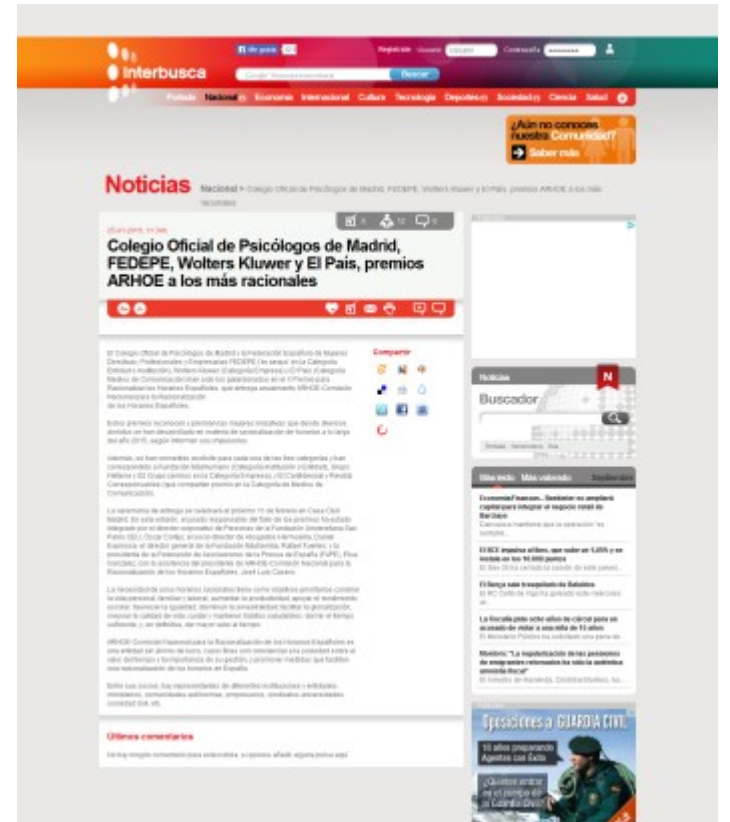
Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE

CET MADRID, 25 Ene. (EUROPA PRESS) -

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles , que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles .

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015 , según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid . En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad ; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro , cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



TE INTERESA

FOTO 1 DE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización

de los Horarios Españoles. El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, FEDEPE, Wolters Kluwer y El País, premios ARHOE a los más racionales



EL ECONOMISTA

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.



LA INFORMACIÓN

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE A LOS MÁS RACIONALES

MADRID, 25 (EUROPA PRESS)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación Más Humano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo, el socio director de Abogados Hermosilla, Daniel Espinosa, el director general de la Fundación Más familia, Rafael Fuertes, y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, facilitar la globalización, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

Únete a nuestros seguidores

404 Not Found

OTHER NEWS ES

PREMIOS ARHOE PARA EL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID, FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y EL PAÍS

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.



El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE ('ex aequo' en la Categoría Entidad o Institución), Wolters Kluwer (Categoría Empresa) y El País (Categoría Medios de Comunicación) han sido los galardonados en el X Premio para Racionalizar los Horarios Españoles, que entrega anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Estos premios reconocen y premian las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año 2015, según informan sus impulsores.

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (Categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la Categoría Empresa), y El Confidencial y Revista Corresponsables (que comparten premio en la Categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. En esta edición, el jurado responsable del fallo de los premios ha estado integrado por el director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Óscar Cortijo; el socio director de Abogados Hermsilla, Daniel Espinosa; el director general de la Fundación Másfamilia, Rafael Fuertes; y la presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), Elsa González, con la asistencia del presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero.

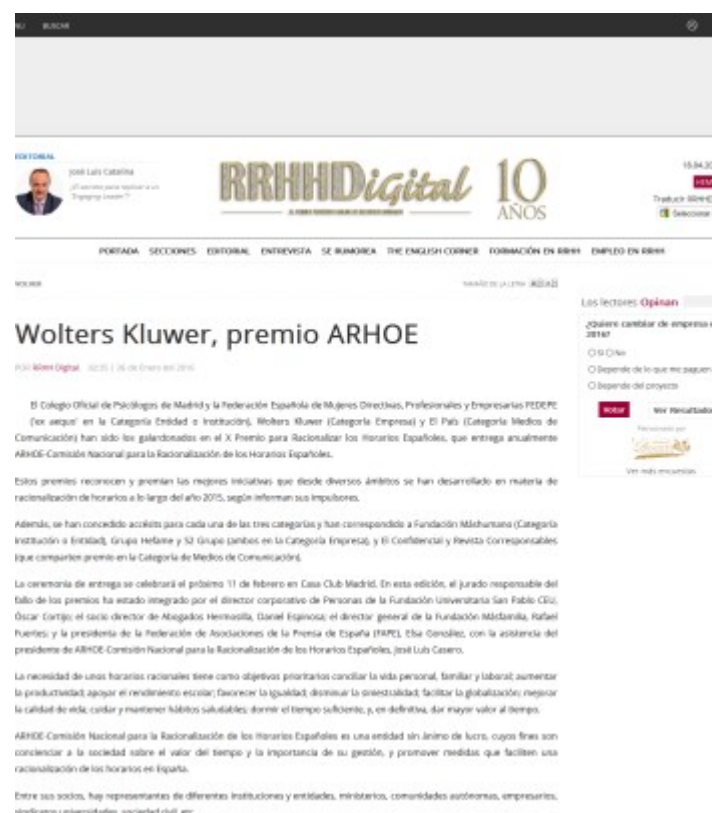
La necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; apoyar el rendimiento escolar; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; facilitar la globalización; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España.

Entre sus socios, hay representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos universidades, sociedad civil, etc.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en Twitter.

RRHHDigital



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

26-ENE-16

CAA/caa



Entrega de premios

lainformacion.com

Martes, 26 de enero del 2016 - 10:40

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 26-ENE-16 CAA/caa

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

lainformacion.com

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla, Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA) 26-ENE-16 CAA/caa

Únete a nuestros seguidores [meneame](#) [Últimas noticias](#)

TOP 10 ARTÍCULOS MÁS VISTOS

- 1. ¿Por qué el primer premio?
- 2. ¿Por qué el primer premio?
- 3. ¿Por qué el primer premio?
- 4. ¿Por qué el primer premio?
- 5. ¿Por qué el primer premio?
- 6. ¿Por qué el primer premio?
- 7. ¿Por qué el primer premio?
- 8. ¿Por qué el primer premio?
- 9. ¿Por qué el primer premio?

LO MÁS VISTO

1. La semana de 7,5 días en enero 212 millones en Twitter
2. El video se repite el año para volver a su origen con el canal en la red de vídeo
3. Qué video sobre el abuso sexual es momento por su parte de punto
4. Un terremoto de 6,5 saca la costa de Colombia, de el norte de Ecuador
5. 'El País' y 'El Confidencial' se unen para crear una nueva revista online en español de hoy
6. Desastros, clasificación y primera jornada de la Liga BSNL
7. El video de la gran voz de Héroes Bravos se ve en 5 minutos
8. ¿Cuánto sería el pago de Frappé en partidos jugados y con música en directo?
9. Si no sabes qué es un partido de fútbol del primer nivel de fútbol en la Serie A italiana

COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y `EL PAÍS`, PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

MADRID, 26 (SERVIMEDIA)

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y `El País` han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y `El País` (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), `El Confidencial` y la revista `Corresponsables` (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

(SERVIMEDIA)

26-ENE-16

CAA/caa



COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE MADRID Y FEDEPE, WOLTERS KLUWER Y 'EL PAÍS', PREMIOS A LOS HORARIOS MÁS RACIONALES

26/01/2016 SERVIMEDIA Escriba el primer comentario de esta noticia

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Fedepe (ex aequo), Wolters Kluwer y 'El País' han sido galardonados con los premios a los horarios más racionales que concede ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

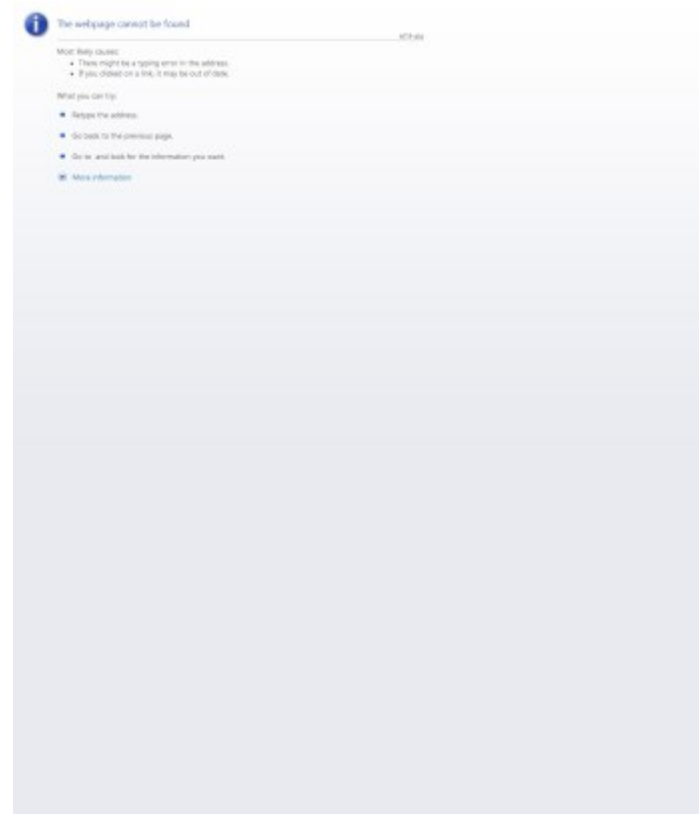
Los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que cumplen su décimo aniversario y que concede anualmente ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, reconocen las mejores iniciativas que desde diversos ámbitos se han desarrollado en materia de racionalización de horarios a lo largo del año, en este caso 2015.

En esta X edición las entidades galardonadas con el primer premio en las distintas modalidades han sido: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-Fedep (categoría de Entidad o Institución), Wolters Kluwer (categoría Empresa) y 'El País' (categoría Medios de Comunicación).

Además, se han concedido accésits para cada una de las tres categorías y han correspondido a Fundación MásHumano (categoría Institución o Entidad), Grupo Hefame y S2 Grupo (ambos en la categoría Empresa), 'El Confidencial' y la revista 'Corresponsables' (que comparten premio en la categoría de Medios de Comunicación).

La ceremonia de entrega se celebrará el próximo 11 de febrero en Casa Club Madrid. El jurado ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia, y Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Comentarios Actualmente no existen comentarios.



COMPROMISO RSE

FEDEPE, WOLTERS KLUWER, EL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS Y EL PAÍS, PREMIOS ARHOE 2015

En la categoría de 'Entidad o institución', el premio ha recaído en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias-FEDEPE, mientras que en la categoría 'Empresa' y 'Medios de comunicación', los ganadores han sido Wolters Kluwer y El País, respectivamente.

Los accésits concedidos este año por ARHOE han recaído en Fundación MásHumano para la categoría de 'Entidad o institución'; Grupo Hefame y S2 Grupo, en la categoría 'Empresa', y El Confidencial y la Revista Corresponsables en la de medios.

El jurado responsable del fallo de estos premios ha estado integrado por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; Daniel Espinosa, socio director de Abogados Hermsilla; Rafael Fuertes, director general de la Fundación Másfamilia; Elsa González, presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE); con la asistencia de José Luis Casero Gimón, presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

The screenshot shows the ARHOE website with a header in Spanish: '¿Sabes qué hacen tus hijos en internet?'. Below the header is a navigation menu with categories like 'Inicio', 'Actualidad', 'El Premio ARHOE', 'Premios', 'Sectores', 'Socios', 'Sobre ARHOE', and 'Contacto'. The main content area features a large article titled 'FEDEPE, Wolters Kluwer, el Colegio Oficial de Psicólogos y El País, premios ARHOE 2015'. The article includes a sub-header '¿Sabes qué hacen tus hijos en internet?' and a photograph of a hand holding a pocket watch. The text below the photo describes the award ceremony and the winners. To the right of the article is a sidebar with a search bar and a list of categories: 'Inicio', 'Actualidad', 'El Premio ARHOE', 'Premios', 'Sectores', 'Socios', 'Sobre ARHOE', and 'Contacto'. At the bottom of the page, there is a footer with contact information and a logo for 'Revisa lo responsable de compromiso RSE'.