

# La Experiencia de Isofotón desde una perspectiva de igualdad

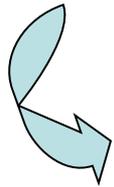
Antonio Aragón Santana

Director Gral. Financiero de Isofotón

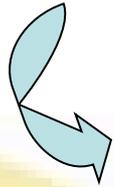
Málaga, 13 de noviembre de 2007



## Isofotón y la Responsabilidad Corporativa



Responsabilidad Corporativa → RR.HH.



RR.HH. → Empresa Flexible y Responsable

# 01. Quiénes somos

---

Isofotón es una empresa malagueña dedicada, desde hace 27 años, a la fabricación de células, módulos fotovoltaicos y colectores térmicos, así como al diseño e instalación de sistemas de **Energía Solar**.

En la actualidad su plantilla está por encima de los 1000 Trabajadores

Desde su creación se ha marcado como punto de referencia prioritario la protección del Medio Ambiente, dedicando sus esfuerzos al aprovechamiento de una fuente de energía limpia e inagotable: El Sol



# 01.

## Quiénes Somos

### Nuestra Misión como Empresa

---

“Isofotón, líder tecnológico mundial en el desarrollo de soluciones energéticas solares, que contribuyen al bienestar humano”



.. una auténtica opción energética para los países desarrollados, ..



.. una oportunidad de acceso a la calidad de vida, la tecnología y el progreso en países en vía de desarrollo”.



# 02.

## Isofotón y la Responsabilidad Corporativa

### ¿Por qué desarrollar una política de R.C. ?

---

Una política de RC en Isofotón asienta prácticas empresariales ya existentes y abre la puerta a nuevos espacios de mejora, garantizando la permanencia futura del núcleo de valores de Isofotón.

....en otras palabras:

**Para Consolidar una cultura corporativa que es seña de Identidad de Isofotón desde su creación**

# 02.

## Isofotón y la Responsabilidad Corporativa

### La Posición de Isofotón

Nuestra posición como empresa globalizada, tecnológica, preocupada por el deterioro medioambiental y exigente en términos de ética y transparencia, no ha venido dada por cuestiones de imagen o de exigencias legislativas.

La estrecha vinculación de estos conceptos con nuestro negocio, hace que pasen a formar parte de nuestra filosofía y nuestros propios valores empresariales de manera natural reflejándose en los pactos y alianzas nacionales e internacionales suscritos por la compañía.

- Pacto Mundial
- Objetivos del Desarrollo para el Milenio
- Alliance for Rural Electrification
- Energía Sin Fronteras
- Código de Lealtad Comercial – Club de Exportadores



# 02.

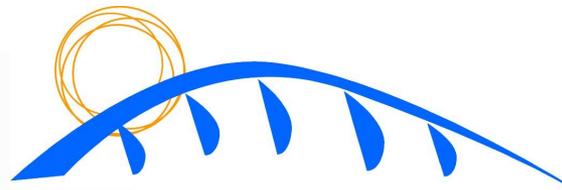
## Isofotón y la Responsabilidad Corporativa

### La Posición de Isofotón

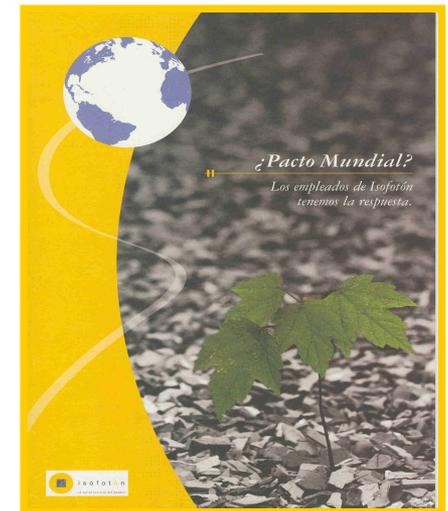
El compromiso pleno de Isofotón, en términos de Responsabilidad Corporativa, no es algo de puertas a fuera o exclusivo de la cúpula directiva; nuestro objetivo es que lo sea de todas las personas que formamos la compañía.

La compañía trabaja de manera constante en la divulgación de estos principios utilizando todos los canales a su alcance (web, revista interna, boletines y folletos informativos, encuestas, puntos de información audiovisual, etc.)

En especial debemos destacar las actividades organizadas con motivo de la convención anual que mantiene una orientación claramente comprometida y responsable



isofotón  
*Seguros de nuestro camino*

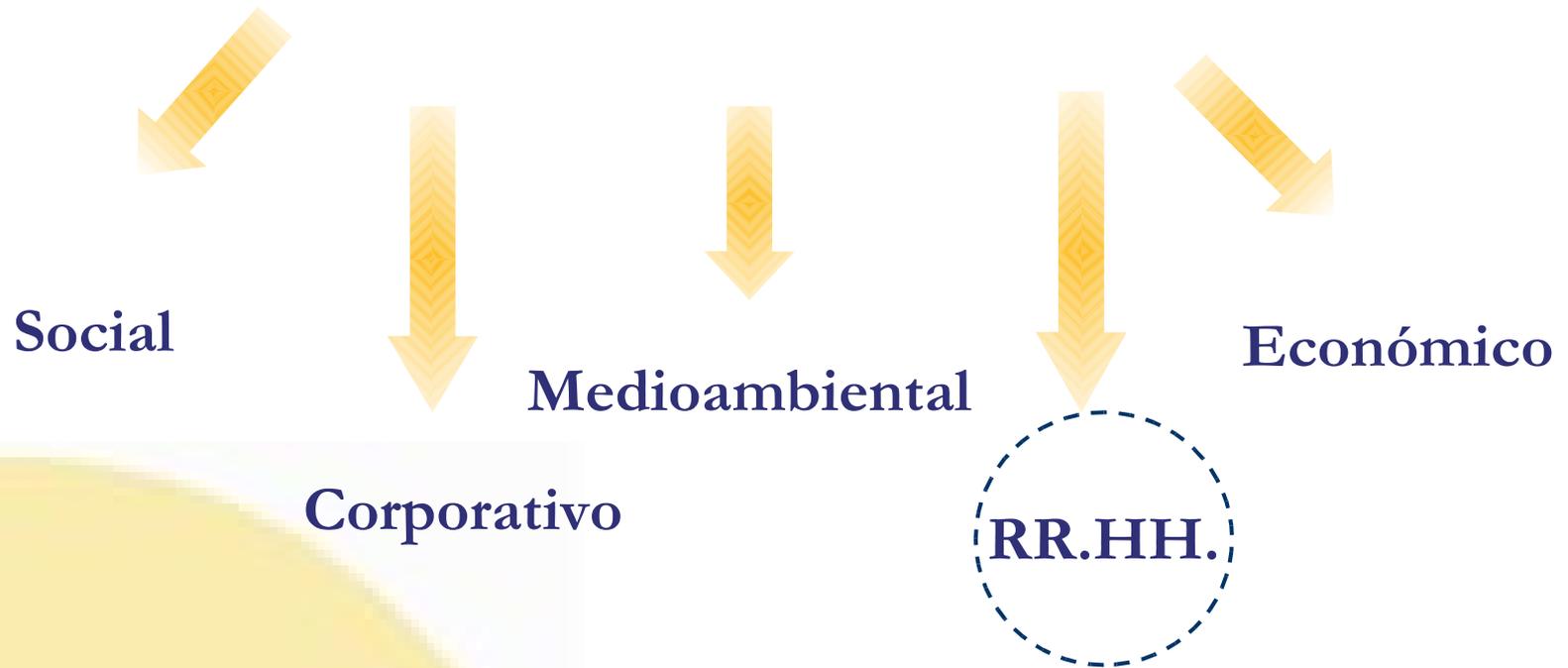


# 02.

## Isofotón y la Responsabilidad Corporativa

### ¿Qué entendemos en Isofotón por R.C. ?

*La contribución voluntaria de las empresas al desarrollo sostenible*



# 03.

## Responsabilidad Corporativa y RRHH

### Ámbitos de Aplicación

---

Uno de los colectivos fundamentales en el despliegue de los objetivos de Responsabilidad Corporativa es el de **los empleados y su entorno**.

Desde nuestro punto de vista, los principales ámbitos de aplicación de las políticas de R.C. a nivel interno deben ser:

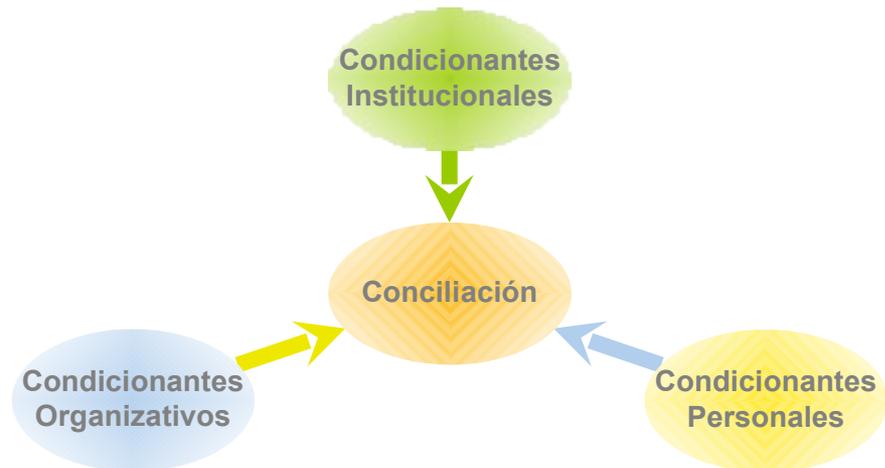


# 03.

Cada vez es más frecuente oír hablar de flexibilidad y de medidas de conciliación de trabajo, familia y vida personal.

No todas las medidas de flexibilidad y conciliación pueden ser implantadas en cualquier organización.

Las políticas más adecuadas para una compañía dependerán siempre de las peculiaridades de su entorno, de las necesidades de su personal, del tipo de negocio o del tamaño de la empresa.



# 03.

- ✓ Contribuyen al necesario **equilibrio** entre las responsabilidades familiares personales y laborales del personal.
- ✓ Permiten reducir costes laborales como el absentismo.
- ✓ Aumentan la fidelización y el compromiso del personal
- ✓ Constituyen una ventaja competitiva en el mercado laboral. (La flexibilidad es uno de los diez parámetros principales que definen la calidad en el empleo de un país, según un reciente estudio de la UE)
- ✓ Convierten a la familia del empleado en un nuevo *stakeholder* de la empresa, como lo son los proveedores, los clientes o las instituciones públicas.

*Afianzar una adecuada Política de Conciliación favorece la igualdad entre los hombres y mujeres que componen una organización*

# 04.

## Responsabilidad Corporativa y RRHH

### ... Un efecto más

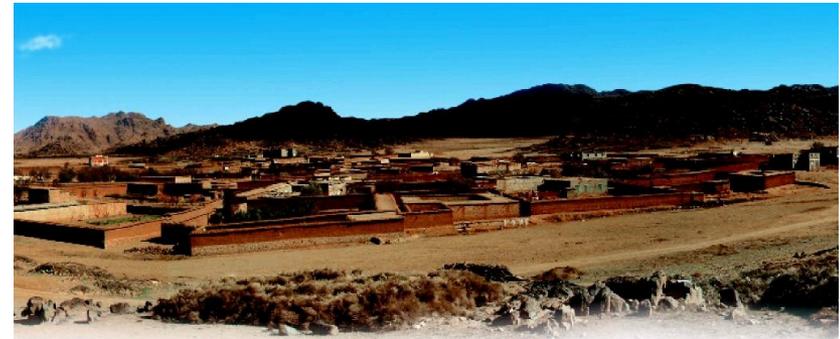
Los efectos internos de la R.C. se convierten en una herramienta de sostenibilidad

Generar una mayor adhesión emocional al proyecto y la cultura corporativa por parte de los empleados, los convierte en parte del mecanismo de proyección externa de la compañía:

El ejemplo más entrañable para nosotros es la **creación de nuestra Fundación** por iniciativa de nuestros trabajadores:



Fundación **Energía**  
Solidaria



Proyecto Tinihuercan-Marruecos

# 04.

## Isofotón Empresa Flexible y Responsable

### ... y esto ¿Cómo se hace?

Las políticas más valoradas en las empresas que deciden favorecer la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal inciden sobre:

- Políticas de Flexibilidad para la Jornada laboral.
- Políticas de Flexibilidad para la Gestión de permisos y Licencias.
- Política de Servicios.

Beneficios para el empleado.

Beneficios para las familias.

*La mejora de la calidad de la vida privada del empleado empieza a considerarse parte importante del “paquete retributivo” dentro de lo que podemos denominar **Salario Mental**.*

# 05.

## Isofotón desde una perspectiva de Igualdad

### Una mirada al pasado

---

En el año 2000 a través del **Programa Optima** de la Junta de Andalucía, se realizó un estudio titulado Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Isofotón, y por el que Isofotón recibió ya entonces el reconocimiento de los responsables del proyecto.

En aquella fecha, Isofotón contaba con una plantilla de **144** personas, partidas entre Madrid y Málaga. Hoy, sin contar el personal asignado a centros de trabajo en el extranjero, la compañía cuenta con **1.046** personas.



# 05.

## Isofotón desde una perspectiva de Igualdad

### Como ha evolucionado nuestra plantilla

	1999		2007	
Mujeres	68	23,6%	307	29,3%
Hombres	220	76,4%	739	70,7%
	288		1.046	

La presencia de mujeres en Madrid es 6% superior a Málaga

Isofoton cuenta con 30% de mujeres en su plantilla (307 empleadas)

	1999		2007	
	Malaga	Madrid	Malaga	Madrid
Mujeres	22%	25%	29,0%	35,0%
Hombres	78%	75%	71,0%	65,0%

### Entorno Productivo vs Oficinas (2007)

	%		Número	
	Producción	Resto	Producción	Resto
Mujeres	27%	36%	214	94
Hombres	73%	64%	569	169

La antigüedad media es similar en hombre y mujeres

*En los últimos años, gran parte de la política de Conciliación de la compañía se ha dirigido a favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de la mujer.*

### 1. Medidas Organizativas:

- ✓ Adaptación de los criterios de incorporación de la mujer al mercado de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores, estableciendo requisitos de entrada más flexibles. Un ejemplo los requisitos mínimos de incorporación como operarios de producción:
  - Hombres** FPI-FPII electricidad-electrónica ó experiencia de 2-3 años en cadenas de producción en empresas similares
  - Mujeres:** Curso mínimo de 600 horas en electrónica ó experiencia mínima de un año en cadenas de producción en empresas similares
- ✓ Adaptación por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de tareas y horarios para evitar riesgos a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (trabajan a turnos fijos de mañana en tareas que no impliquen manipulación de cargas o contacto con productos químicos)
- ✓ Empleo de la tecnología para evitar largos desplazamientos (videoconferencia)
- ✓ La decisión explícita de contar con mujeres en todas las áreas de la compañía y en especial en las distintas zonas productivas.

## 2. Ampliación de Permisos y Licencias:

### 2.1. Orientados a la conciliación de la maternidad y el empleo

- Jornada continua para las madres durante un año tras la reincorporación
- Mayor flexibilidad en la reducciones de Jornadas (en el caso de las madres con jornada partida pueden disfrutar de la reducción en jornada continua hasta los tres años)
- Vacaciones pre-maternales: 15 días
- Acumulación del permiso de lactancia cuatro semanas consecutivas que se disfrutarán inmediatamente después del descanso maternal.
- Disfrute de vacaciones inmediatamente después de la acumulación del permiso de lactancia.
- Pago del coste de guardería cuando se incurre en el gasto por causa de un viaje de trabajo

### 2.2. Orientados a la conciliación de la vida social y laboral

- Uno o dos días más de permiso de paternidad.
- Horario Flexible para los trabajadores con jornada partida.
- Vacaciones para la realización de Proyectos de la Fundación Energía Solidaria.