PREMIOS SFS

FUJITSU

PREMIO GRAN EMPRESA 2022

EMPRESA SALUDABLE, FLEXIBLE Y SOSTENIBLE

CONSTRUYENDO LAS MEJORES EMPRESAS **PARA** EL MUNDO

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Empresa de matriz japonesa, del sector de la tecnología de la información, que opera en España desde 1973. Cuenta con oficinas en Madrid, Valencia, Sevilla y Barcelona, y delegaciones en todas las provincias españolas.

Fujitsu emplea a más 2.600 personas (empleos directos e indirectos). El 85% de la plantilla está en el área de delivery, un 10% en el área comercial y un 5% en áreas funcionales. La edad media de la plantilla es 43,5 años .

3 pilares estratégicos



prevención



comunicacion



tecnología

1 pilar transversal

formación técnica y en habilidades

La empresa cuenta con una cultura muy arraigada de prevención y salud laboral por el tipo de sector en el que desarrolla su actividad. Está además muy influida por la actividad sindical (tienen representantes de 4 sindicatos principales: CCOO, UGT, USO y CGT) y esto determina el marco de las relaciones laborales.

30 **preguntas sobre identificación de la marca, políticas de bienestar y flexibilidad laboral conforman la encuesta de clima que utiliza la compañía para medir, cada seis meses, el engagement de los empleados.**

SALUD

FÍSICA Y EMOCIONAL

Los empleados pueden asistir a talleres presenciales y online de pilates, yoga, estiramientos y higiene postural. Durante la pandemia, pusieron en marcha clases de gimnasia online para prevenir el sedentarismo. Ahora se mantienen y se complementan con la posibilidad de hacer ejercicio en las cuatro sedes principales, donse se ha habilitado un espacio ad hoc. También tienen acuerdos con gimnasios en provincias para los empleados que están distribuidos en zonas geográficas sin espacios propios.

Antes de la pandemia empezaron a poner el foco en la salud psicológica con talleres sobre gestión del estrés y de las emociones. Concretamente desarrollaron una línea de trabajo en colaboración con el Colegio de Médicos que concluyó con el diseño de "El libro de las emociones".



LO MÁS INNOVADOR

La generación de nuevos canales de comunicación que han hecho que todo el mundo se involucre en la elaboración de contenidos. Es una novedad que ha conseguido aumentar el sentido de pertenencia.

Cabe destacar el trabajo realizado en salud emocional como apoyo a las personas que se están adaptando al trabajo híbrido y a los problemas asociados de aislamiento, desvinculación de la marca o depresión.

Antes de la pandemia, la empresa puso el foco en el bienestar emocional, que se sumó a políticas de prevención cardiovascular, alimentación saludable y cuidados físicos con el programa Wellbeing Works.

13%

de crecimiento de la percepción del engagement en la última encuesta de clima realizada en 2022.

77%

de empleados se consideran orgullosos de formar parte de la compañía.

24X7

cobertura del servicio de ayuda psicológica a la que se accede online y de forma totalmente confidencial.



Impacto de Wellbeing Works

FLEXIBILIDAD

CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

La compañía implantó hace 15 años la flexibilidad horaria y el primer piloto de teletrabajo hace 10. En septiembre de 2020 se firmó un acuerdo con la RLT por el que se facilitó un kit de teletrabajo a todos los empleados (portátil, pantalla, ratón, teclado y silla) y una compensación económica de 2,10 euros por cada día de teletrabajo.

En el piloto que se realizó antes de la pandemia el sistema permitía teletrabajar 2 días a la semana. Aunque tuvo muy buena acogida y se mantuvo tras el periodo Covid, la adhesión, en general, no fue masiva. No obstante, la empresa afirma que actualmente los datos no tienen nada que ver con la realidad pre pandemia.

LO MÁS INNOVADOR

La pandemia ha aumentado la confianza de la RLT en el teletrabajo. Han podido comprobar que la empresa puso en el centro al empleado, protegiéndolo y acompañándolo, lo cual ha transformado la relación que se tiene con ellos, que ahora se percibe como de win win. También ha mejorado la percepción de la marca por parte de los empleados al valorar la rápida reacción de la compañía.

SFS

CULTURA

La nueva cultura organizativa de Fujitsu parte de la confianza en el empleado y la responsabilidad de éste para trabajar desde donde mejor resultados obtenga para la empresa y más posibilidades de conciliación entre la vida familiar y personal reciba.

Además, ofrece a los empleados permisos ampliados para asistir al médico con familiares directos, por fallecimiento de un familiar y por enfermedad de un familiar. Cuentan, además, con 16 horas adicionales para gestiones personales de cualquier tipo.

700 nuevos empleados

se han incorporado a la compañía en los tres últimos años, y parte del éxito en los procesos de atracción y retención del talento se debe a las medidas de flexibilidad y conciliación.

horario y jornada

La empresa ofrece dos horas de margen para entrar y salir y 135 días al año de jornada intensiva.

SOSTENIBILIDAD

DEVOLVER A LA SOCIEDAD

La estrategia de RSE ha estado siempre enlazada a la misión y visión de la compañía. A nivel global elaboran un informe de sostenibilidad que, desde 2015, además de los temas medioambientales incluye las políticas de voluntariado. Los empleados eligen en qué programas quieren participar, y en el caso de las campañas de donaciones la compañía duplica la aportación de los empleados.

La empresa colabora estrechamente con la Fundación Juan XXII a través de la cual apoya laboralmente a personas con capacidades diferentes fomentando su empleabilidad a través de diferentes proyectos. Así mismo, aporta recursos económicos y personales en la investigación contra el cáncer.

LO MÁS INNOVADOR

La empresa destaca la organización de concursos internos internacionales en los que los empleados proponen acciones de RSC que son evaluados por un comité multidisciplinar. La última persona ganadora ha sido una española cuya iniciativa, relacionada con medio ambiente, se desarrollará el próximo año.

ODS

Aunque la estrategia desplegada por la compañía no lo explicita, las actividades que contempla abarcan los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas:



Todas estas políticas parten del departamento de RSC y se impulsan desde el de Marketing y Comunicación. La retribución de los managers no está vinculada a ninguna de las acciones contempladas .

MEDICIÓN

KPI'S

Los KPI"s que aplica la compañía son los siguientes:

- Absentismo.
- Mejora de la corresponsabilidad.
- Atracción del talento.
- Mejora del engagement.

LO MÁS INNOVADOR

Hacen encuestas casa seis meses con 30 preguntas a través de las cuales se analizan cuestiones como la identificación con la marca, las políticas de bienestar o las de flexibilidad.

La empresa ha pasado de una media de 65 sobre 100 a 77 en la última realizada. Estas encuestas les permiten segmentar datos por edad, antigüedad y demás variables, y en base a ellos tomar las decisiones adaptadas.

PREMIOS **SFS**

CONSTRUYENDO LAS MEJORES EMPRESAS **PARA** EL MUNDO

www.premiossfs.com

ORH

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
SECRETARÍA DE ESTADO DE DERECHOS SOCIALES
DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD FAMILIAR Y SERVICIOS SOCIALES

Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

OEI

AENOR
Confía

Edenred

hastee.

Rentokil Initial

STIMULUS