

## Empleo y Formación/ Valores Empresariales

ROSA CARVAJAL

Hoy en día, alrededor del 60% de todos los hogares de Estados Unidos tiene dos miembros que trabajan, según el Pew Research Center (el porcentaje es similar en Japón, mientras que en Canadá y Australia está cerca del 70%). Un artículo publicado por The Boston Consulting Group recoge que estos empleados se enfrentan a una lucha constante para equilibrar el trabajo y las responsabilidades domésticas, particularmente cuando hay niños pequeños, pero también cuando los padres y otras miembros de la familia requieren cuidado.

«La sociedad tiende a pensar que a las compañías no les concierne porque afecta a la vida de los empleados en el hogar, no en el trabajo. Sin embargo, representa un hecho significativo para el compromiso y la productividad. Al igual que con cualquier situación que se extienda de la vida personal a la jornada de trabajo, los empleados que tienen responsabilidades familiares pueden tener dificultades para estar completamente presentes en el trabajo. Algunas personas consideran que esto es un problema de mujeres, pero es un asunto que compete a toda la organización. Dado que las empresas están considerando cada vez más la diversidad de género, particularmente en los niveles de liderazgo, el tema de discusión debería pasar de mujeres en el equipo directivo a líderes en el equipo directivo –tanto mujeres como hombres– con necesidad de conciliar, ya que aumentará el compromiso y la productividad de toda la compañía». Hasta aquí las reflexiones de The Boston Consulting Group que denuncia que pese a los avances en la incorporación de la mujer al mercado laboral persisten los problemas a la hora de impulsar el talento femenino en las empresas.

### DISCRIMINACIÓN LABORAL

Silvia Buabent, directora del Instituto de la Mujer, explica que para el cambio en materia de conciliación uno de los objetivos principales es conseguir la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los ciudadanos. «Si no actuamos en este terreno, la conciliación seguirá siendo un problema exclusivo de las mujeres, con las consiguientes consecuencias en cuanto a discriminación laboral». La necesidad de conciliación es una importante demanda social a la que hay que dar satisfacción. «Hay empresas que ya van aplicando medidas que favorecen la conciliación. Por ejemplo, en el contexto de la Red DIE, integrada por 141 empresas que han obtenido el distintivo de igualdad, se ha realizado un estudio sobre buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad aplicables tanto para pymes como para grandes empresas que contempla medidas tanto en la organización del tiempo de trabajo y la flexibilidad horaria, como de movilidad, teletrabajo, beneficios sociales para la plantilla o mejoras de los permisos legales. Hay que profundizar en estos aspectos para cambiar la mentalidad empresarial española y acercarnos a los parámetros europeos en esta cuestión», puntualiza Buabent.

José Antonio García, socio director general de Ackermann Solutions, opina que los

# Corresponsabilidad, palanca de cambio en la conciliación

*Algunas personas consideran que la conciliación es un tema de mujeres y sin embargo es un asunto que compete a toda la organización*

directivos están cada vez más sensibilizados y concienciados acerca de la relevancia de la conciliación, sin embargo es complicado que asuman ese paradigma en su día a día. Son los primeros que no dan ejemplo. «La conciliación no es un tema de una política o medidas concretas, sino que se trata de un tema de cultura, y como tal, impregna, afecta y depende de todos los elementos que componen el ecosistema de la compañía: el modelo de organización, de liderazgo, de gestión, de evaluación, etc. y requiere de una coherencia y un alineamiento de todos ellos». García añade que

uno de los factores que está actuando a favor de ese cambio de actitud es, sin duda, la cada vez más complicada tarea de atraer y retener talento. «La existencia de medidas de conciliación y de políticas de igualdad va cobrando cada vez mayor peso entre los aspectos que más valoran los profesionales a la hora de aceptar un nuevo trabajo y está demostrado también que son elementos clave de generación de compromiso». Cree que a España le queda mucho camino por recorrer, y «ayudaría mucho la existencia de marcos jurídicos laborales y fiscales que lo apoyen y fomenten».



«No sólo hay que buscar medidas que ayuden a las mujeres a conciliar sino también a los hombres»

### Medidas cada vez más extendidas

Las medidas de conciliación laboral están cada vez más extendidas en las empresas españolas, según los datos de un estudio elaborado por Infojobs y ESADE, en base a una encuesta realizada a más de 1.000 empresas y 3.000 candidatos. Dicha encuesta recoge que el 58% de las empresas declara ya contar con medidas de conciliación para sus empresas. Las grandes son las que marcan la diferencia, siendo un 77% de ellas las que ya aplican este tipo de medidas. Entre ellas, la que goza de mayor implantación es la flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajador, una medida aplicada por el 76% de las empresas y por un 82% de las medianas y grandes empresas. Le siguen los permisos para poder acompañar a familiares a visitas médicas (53%), los días de libre disposición (38%) y la posibilidad de salir los viernes al mediodía ofrecido por el 36,5% de las empresas.