



Estudio sobre Situación de la Conciliación en España

[ComunicaRSE](#) .- El Instituto Internacional de Ciencias Políticas ha presentado 'Segundo Estudio sobre la Situación de la Conciliación en España?', según el cual las medidas para armonizar vida privada y laboral perjudican social y económicamente a la mujer y la alejan del mundo del trabajo. Repsol y Leche Pascual aparecen como las empresas que mejor concilian, mientras que Media Markt y Port Aventura, se encuentran entre las peores.

La mayoría de las medidas tomadas actualmente en el mundo laboral para favorecer la conciliación entre vida privada y trabajo están relacionadas con el derecho a reducir la jornada laboral por cuidado de hijos o dependientes, bajas maternales de mayor duración, excedencias por cuidado de familiar, etc. La realidad, es que estos derechos han sido solicitados y disfrutados en su mayoría por mujeres, lo que ha concluido por relacionar la conciliación de la vida familiar y laboral, con el tema de la mujer, y la protección a la maternidad. Esta relación, ha supuesto un alejamiento aún mayor de la mujer hacia el mundo laboral, perjudicándola gravemente a nivel social y económico, y propiciando una desigualdad notoria frente al nivel adquisitivo del que disfruta sexo masculino. Esta es la principal conclusión del 'Segundo Estudio sobre la Situación de la Conciliación en España' elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas.

El Estudio analiza casos concretos de grandes empresas y concluye que Repsol es la que dispone de las estrategias más avanzadas para favorecer la conciliación, mientras que Media Markt es la más retrasada.

El Estudio del Instituto recoge datos reveladores, recopilados por investigadores sociales, como que el 97,70% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 2,30% de los hombres; así como otros procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social, según los cuales las excedencias por cuidado de hijos fueron disfrutadas por el 95,90% de mujeres, frente al 4,10% de los hombres.

Estos datos ponen de manifiesto que, además de la desigualdad a la que se enfrenta la mujer en el mundo laboral, la falta de corresponsabilidad entre hombre y mujer en los ámbitos familiares y domésticos.

Poner en marcha La ley de Igualdad, o implantar políticas de igualdad o medidas de conciliación en una empresa, no se basa en cumplir exclusivamente los derechos obligatorios que vienen recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, o en la Ley para Promover la Conciliación en las Personas Trabajadoras, señala el Estudio. Lo que se pretende es ir un poco más allá y conseguir medidas y crear organizaciones que posibiliten a los hombres y mujeres poder realizar su trabajo y sus responsabilidades familiares.

Este paso de gigante, según el Estudio del Instituto, ha sido dado por algunas empresas, que han conseguido poner en marcha estrategias, desarrollar la creatividad y utilizar las tecnologías para que sus empleados sean capaces de cumplir con sus obligaciones familiares, sin un menoscabo en la rentabilidad empresarial.

Estas empresas no sólo consiguen proteger sus intereses, sino que además minimizan la existencia de conflictos internos, generando una mayor rentabilidad económica. Aparece un nuevo objetivo a satisfacer, su cliente interno, sus trabajadores, así como una nueva responsabilidad con respecto a ellos, y las empresas empiezan a tener en cuenta el impacto que sus acciones genera en ellos.

Todo esto está íntimamente relacionado con la Responsabilidad Social Corporativa. Las empresas comienzan a tener en cuenta que su imagen, sus decisiones y comportamientos generan una marca o un estilo a seguir a nivel social, y esto implica no sólo cumplir la legislación, sino que además deben tratar de mejorar la calidad de vida de sus empleados, de la sociedad y de sus clientes.

En esta línea, el Estudio del Instituto señala a ciertas empresas que no sólo cumplen lo establecido en la Ley de Igualdad, sino que añaden mejoras, haciendo un diagnóstico de su situación y tratando de beneficiar a sus trabajadores.

Este es el caso de Repsol, que añade a su plan de igualdad la metodología del Teletrabajo, como un plan a desarrollar a lo largo del tiempo, que poco a poco lo irán implantando en sus centros de trabajo.

Leche Pascual, cuenta con la segunda edición de su Plan bienal de Igualdad, donde se centran en una búsqueda de resultados no orientada en la presencia del trabajador sino en los objetivos. Además, cuentan con un gran número de medidas que faciliten la conciliación del trabajador y su esfera familiar, tales como horarios flexibles, teletrabajo y reducciones de jornada entre otras. Que una empresa tenga en cuenta las peculiaridades de conciliación de cada trabajador es muy importante.

El caso de Vodafone, que mejora el plan de igualdad con flexibilidad horaria de entrada y salida para las jornadas partidas, además de ampliar el horario de lactancia y la posibilidad de ampliar la lactancia hasta los 12 meses del bebe, aumentando el periodo recogido en el plan de igualdad.

Mercadona, por ejemplo, elimina un artículo en su convenio, que recogía una prima por objetivos y pone el mismo salario a toda la plantilla, se plantean acciones para informar y conseguir que los varones disfruten de derechos como excedencias por cuidado de menores y paternidad. Este factor se realiza estudiando y midiendo los datos con anterioridad y posterioridad a una fecha, el objetivo es mejorarlo. Además promueve una mejora en cuanto a la excedencia por cuidado de menor a 5 años.

Agbar, trata de conseguir que las mujeres no sean baja voluntaria por motivo de incompatibilidades familiares o personales con el desempeño de su trabajo, además utilizan con carácter permanente video conferencias, webcam, y resto de tecnologías, para tratar de evitar traslados fuera del domicilio que sean innecesarios.

SEUR es una corporación que va más allá de los mínimos legales en cuestiones de igualdad y conciliación en sus centros de trabajo. Está adherida al Grupo de Trabajo 'Empresas comprometidas por la Igualdad' y participa en el 'Catálogo Buenas Prácticas, empresas comprometidas por la Igualdad'. La primera iniciativa promovida por este Grupo de Trabajo, en el que se recogen más de 50 acciones e iniciativas de grandes empresas españolas en pro de la Igualdad.

En Unilever cuentan con un plan específico para ayudar a conciliar. Proporcionan a los empleados la posibilidad de trabajar de forma flexible mediante planes como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo desde casa y el trabajo

Estudio sobre Situación de la Conciliación en España

compartido, así como excedencias y ampliación de bajas por maternidad. Normalmente las personas que desean más flexibilidad son las que tienen hijos, pero no siempre es así. Independientemente de sus motivos, posibilitan soluciones que sean convenientes para las necesidades del trabajador al mismo tiempo que se cumplen las necesidades del trabajo.

Servihabitat tiene un detallado Plan de Igualdad para el desarrollo de actuaciones que van mucho más allá de las exigencias legales en este sentido y permiten diseñar un entorno de trabajo muy productivo. Es un documento corporativo, integrado en el modelo de gestión de la empresa, que materializa su compromiso con sus trabajadores y especifica que la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral es un factor clave para conseguir una igualdad efectiva y no únicamente formal entre hombres y mujeres, dado que fomenta una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en los ámbitos económicos, social y civil.

Por otro lado, existen otras empresas que todavía no han cruzado esa barrera, que trata de mejorar lo legalmente establecido y están lejos de cumplir las exigencias de lo que se considera una estrategia aceptable en cuanto a conciliación e igualdad.

Alcampo, también elabora un plan de Igualdad y añade algunas cuestiones. Una de ellas está en relación a favorecer el cumplimiento de régimen de visitas, a aquellos padres que residan a más de 300 kilómetros de sus hijos, y estos sean menores de 16 años. Este punto viene a satisfacer al artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

El análisis del Estudio del Instituto considera que la distancia a la que tienen que encontrarse padres o madres de sus hijos, para disfrutar de esta mejora, es demasiado grande. Trabajar en turnos rotativos ya dificulta el cumplir ciertas obligaciones hacia sus hijos, independientemente de la distancia de residencia. Por lo que esta acción no es considerada como una mejora.

Carrefour, tiene establecido un plan de Igualdad en la empresa, pero no recoge novedad alguna a tener en cuenta, que trate de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Si tiene Responsabilidad Social Corporativa, su enfoque se dedica al Estudio de Enfermedades Raras y Enfermedades Sensoriales.

El Corte Inglés, cuenta también con una parte de Responsabilidad Social Corporativa, así como con el apoyo de la Fundación Ramón Areces. Su plan de Igualdad no recoge ninguna innovación sobre la Ley de Conciliación. Hay un punto a destacar en sus planteamientos, cuando habla de la cantidad de mujeres que tiene contratadas, destacan el 64% de la plantilla femenina como un logro. La Ley sugiere que las empresas lleguen a la paridad en los puestos de responsabilidad y dirección, ese es el objetivo, y El Corte Inglés no lo cumple, ya que en puestos de dirección no tiene ese total al que hace referencia, ni plantea acciones para llevarlo a cabo.

En el caso de Mapfre, encontramos que tiene algunas medidas que mejoran la ley de igualdad, como las relacionadas con seguros familiares. Sin embargo, se echa en falta el que promuevan y motiven al personal masculino a disfrutar de derechos que fomenten la igualdad y la conciliación, elemento éste básico en cualquier plan o estrategia de conciliación.

Por su lado, el BBVA se encuentra en una situación parecida a Mapfre, cuenta con algunas medidas enfocadas a la conciliación, como la teleconferencia, pero no cuenta con una estrategia real. Se echa en falta que traten de conseguir un mayor número de plantilla masculina que adquiera derechos de conciliación.

El Estudio señala a empresas como Media Markt y Tolsa, S.A que no hacen referencia a su plan de igualdad.

Tolsa, S.A, una empresa internacional, dedicada al sector Minero, formada en su mayoría (más del 90%) por una plantilla masculina, cuenta con una dedicación a Responsabilidad Social Corporativa, referente al medioambiente. Su dedicación al fomento de acciones que consigan la Igualdad entre Hombres y Mujeres es muy pobre. Carece de medidas que trabajen hacia la creación de igualdad de oportunidades, como conseguir que su plantilla masculina disfrute de derechos pro conciliadores con la vida familiar, en esta empresa encontramos horarios que ocasionan la incompatibilidad de la responsabilidad familiar con la laboral.

Media Markt, no cuenta tampoco con Plan de Igualdad publico. Sus medidas en relación a la responsabilidad social corporativa se refieren al año 2011 y 2013, y no cuentan con un seguimiento de acciones. No existen acciones relacionadas con el fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ni en temas de conciliación familiar y laboral.

Port Aventura ni siquiera cumple los mínimos legales a la hora de facilitar reducciones de jornada para conciliar vida laboral y profesional y ha sido objeto de denuncias por persecución hacia los trabajadores que exigían estas medidas.

RANKING DE LAS MEJORES EMPRESAS EN CONCILIACIÓN

- 1 REPSOL
- 2 LECHE PASCUAL
- 3 VODAFONE
- 4 MERCADONA
- 5 AGBAR
- 6 SEUR
- 7 UNILEVER
- 8 SERVIHABITAT

RANKING DE LAS PEORES EMPRESAS EN CONCILIACIÓN

- 1 MEDIA MARKT
- 2 TOLSA
- 3 PORT AVENTURA
- 4 CARREFOUR

Estudio sobre Situación de la Conciliación en España

5 ALCAMPO

6 EL CORTE INGLES

7 MAPFRE

8 BBVA



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original