

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Las políticas de conciliación se revelan como una fórmula rentable

PROCESO COMPLICADO/ Las empresas consideran que, en los últimos años, se han logrado importantes avances en la igualdad entre sexos, pero reconocen que aún existen muchas barreras que superar.

Agustín Monzón. Madrid

El sueño de trabajar cuando se quiera y donde se quiera podría resultar muy accesible. “Nuestra filosofía se basa en trabajar en cualquier punto y a cualquier hora; lo vemos como una fórmula más eficiente y productiva”, afirma Marta Martínez Alonso, vicepresidenta de Ventas en España, Portugal, Grecia e Israel de IBM.

Las empresas reunidas ayer en el marco del *I Encuentro Especializado de Conciliación e Igualdad*, organizado por EXPANSIÓN y Agbar, se mostraron de acuerdo en que impulsar políticas de conciliación laboral resulta beneficioso en el desarrollo de la compañía. “No tenemos ninguna duda de que las políticas de conciliación son medidas rentables”, aseguró la directora del área de Intangibles de Línea Directa, María Paranes.

“La responsabilidad que tenemos como directivos es generar unos entornos en los que podamos trabajar de forma racional, dentro de la dinámica personal en que nos movemos”, explicó Elena Sanz, directora de Recursos Humanos en Agbar Latinoamérica. Los responsables de esta área consideran que las medidas que facilitan a los empleados compaginar sus obligaciones laborales con sus vida familiar fomentan un mayor compromiso de estos para con la empresa, que se traduce en mayores niveles de productividad. “La vida personal de los trabajadores enriquece su vida laboral”, señaló la directora de Estrategia, Planificación y Desarrollo de Negocio de Sanofi-Aventis, Carme Miquel.

Todo esto sitúa a las políticas de conciliación como una pieza clave para abordar cualquier modificación en el ámbito de las relaciones laborales. “Ha llegado la hora de pensar en las políticas de conciliación como elemento clave para abordar la reforma de nuestro modelo productivo”, apuntó Isabel Martínez Lozano, secretaria general de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad.

Los expertos celebran que, en los últimos años, en España, se ha avanzado bastante en el terreno de la conciliación. Sin embargo, reconocen que “no se han puesto aún las medidas para que igualdad y



De izquierda a derecha, Iñaki Garay, director de redacción de EXPANSIÓN; Isabel Martínez Alonso, secretaria general de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad; y Arsenio Olmo, director de Organización y Gestión del Conocimiento de Agbar. / JMCadenas

conciliación sean un hecho y no un derecho”, se lamentó Arsenio Olmo, director de Organización y Gestión del Conocimiento del Grupo Agbar.

Una de las cuestiones en las que las empresas creen necesario avanzar más es en la implicación de los hombres en estas políticas. “Nos hacemos un flaco favor si identificamos la conciliación con lo femenino”, indicó la directora de la revista *Yo Do-*

Los expertos señalan que estas medidas provocan un mayor compromiso de los empleados

Un importante reto está en que los hombres se acojan a las políticas de conciliación familiar

na, Charo Izquierdo. En la misma línea, se expresó Miguel: “La conciliación es una cosa de todos, cada vez son más los hombres que se acogen a estos planes”.

No obstante, las empresas aún aprecian una tendencia mayor entre las mujeres a acogerse a estas medidas. “Así, lo que surge como una ventaja se acaba transformando en un freno a la carrera profesional de las mujeres”,

opina Javier Sierra, director de Relaciones Laborales de Vodafone España.

Carrera de fondo

Ésta sería sólo una muestra de que la igualdad entre sexos no se ha alcanzado aún. “La carrera empresarial es una carrera de fondo y las mujeres tenemos todavía muchas barreras que superar”, indicó Petra Mateos, presidenta de Hispasat. “Creemos que hay

Diversidad

● Las empresas asumen el reto de defender la diversidad dentro de sus plantillas y extraer su potencial para transmitirlo a un público cada vez más complejo.

● Un elemento fundamental para conseguir este objetivo es la flexibilidad laboral, que pueda atender a los diferentes momentos que atraviesa un empleado a lo largo de su carrera en la empresa.

● Posibilidad de ampliar permisos de maternidad, jornadas reducidas o concentración de la jornada a lo largo de la semana son algunas de las medidas de conciliación más comunes entre las grandes compañías.

● Otras apuestas más innovadoras son la compra de vacaciones o el teletrabajo que ya han puesto en marcha varias entidades.

● Los expertos se muestran convencidos de que este tipo de medidas produce un mayor compromiso de los empleados, que se traduce en una mayor productividad para la empresa.

que acelerar el proceso de igualdad, porque aún queda mucho por recorrer”, confirmó Joaquín Millán, responsable de Formación Local y Desarrollo de Coca-Cola.

Pese a todo, los expertos se expresan optimistas y prevén que se seguirá avanzando hacia la consecución de la plena igualdad. “La mujer cotiza al alza. Está pisando fuerte y cada día más”, aseguró la directora de informativos de Antena 3 TV, Gloria Lomana, quien considera que la principal dificultad radica en que se trata de una lucha contra varios siglos de predominio de los varones.

De este modo, los responsables del ámbito en las empresas reclaman la colaboración de toda la plantilla. “La igualdad no es un proceso que se pueda liderar, exclusivamente, desde las direcciones de Recursos Humanos. Es necesario que se involucren todos los empleados”, afirmó Olvido Nicolás, directora de Responsabilidad Social Corporativa de Microsoft.

Martínez consideró que “la discriminación es un mal negocio, es depilfarrar talento”. En su opinión, “la igualdad no es sólo una cuestión de justicia social, sino que, en un momento como el actual, resalta como elemento clave para la recuperación de la economía”.

La ley como apoyo a la lucha por la igualdad

A. M. Madrid

¿Imposición necesaria o actitud contraproducente? Los expertos reunidos ayer por EXPANSIÓN y Agbar discutieron acerca de la denominada discriminación positiva, a favor de la mujer, que establece la Ley de Igualdad puesta en marcha por el Gobierno actual. “Yo creo que la ley puede ayudar y ha ayudado a que se avance en igualdad”, señaló convencido el responsable de Coca-Cola, Joaquín Millán.

También, Javier Sierra presentó una visión positiva de la ley. “Es bueno, por lo menos, que se establezca el debate”,

apuntó. La Secretaria General de Igualdad, Isabel Martínez, se manifestó como una de las principales valedoras de los planes de igualdad en las empresas. “Para alcanzar la igualdad, es necesario que las mujeres tomen parte en la vida económica”, resaltó.

Una opinión menos favorable hacia la ley la puso sobre la mesa Olvido Nicolás. Para la directiva de Microsoft, “este tipo de leyes puede actuar como una trampa; puede resultar peligroso implantar la igualdad de un modo artificial”. Nicolás cree que algunas compañías podrían frenar sus políticas de igualdad, al

alcanzar los mínimos exigidos por la ley. “Los países que mejor están trabajando los aspectos de integración no tienen cuotas”, justifica.

En cualquier caso, los expertos están convencidos de que la solución a la discriminación está más allá de la ley. “Las leyes no lo arreglan todo, hay que adelantarse a las leyes y dar a la gente la opción de elegir”, afirmó Isabel Tocino, consejera externa independiente de Banco Santander.

“La igualdad no sólo necesita de leyes, requiere cambios de mentalidades”, sentenció Martínez.



Isabel Tocino.