

Razones para implantar un plan de igualdad y conciliación

La ley recoge el derecho de los trabajadores a compaginar trabajo y familia

LUCÍA VERA HERVÁS
MADRID

La conciliación es un derecho que recoge la Ley Orgánica 3/2007 y que defiende que trabajadores y trabajadoras tienen la necesidad de compaginar el trabajo profesional (remunerado), con el personal, familiar y el tiempo libre. De igual manera, y tal y como se expone en la *Guía para la elaboración de planes de igualdad y conciliación para empresas*, elaborada por el Foro de Empresarias y Profesionales de Córdoba, la igualdad de oportunidades es una manera de concebir la justicia social. Así, un sistema es justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y contar con los mismos derechos políticos y civiles.

Para que haya igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es imprescindible que trabajadores y trabajadoras elijan libremente su trabajo, desarrollen su potencial, y las recompensas que reciban se basen en sus propios méritos y condiciones pactadas.

Creación de un plan

Se hace necesario porque la firma mejora su imagen y prestigio. Además, la competitividad en el mercado crece y los trabajadores se sienten atraídos por empresas que lo tienen, mostrando un gran compromiso y un sentimiento de pertenencia y orgullo. Según la guía, implantando estas medidas se consigue:

- Mejorar la salud laboral y, por ende, reducir el absentismo y las bajas.
- Aumenta la motivación y la satisfacción.

► Favorece las relaciones entre compañeros y mejora el ambiente laboral.

► Desarrolla la productividad y mejora la calidad de las tareas.

► Disminuyen las excepciones, por lo que se ahorran costes.

Es por todo ello que la implantación de planes de igualdad y conciliación influyen directamente en la satisfacción de los trabajadores, pero también en el desarrollo y los costes de la empresa. En el mismo informe se expone un decálogo para las empresas en materia de conciliación, que se aplica a nivel europeo:

► Un trabajador feliz es un trabajador productivo.

► Al facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, se incrementa la motivación.

► Se satisface el ambiente laboral de ambos sexos, mostrando que la conciliación no es algo exclusivo de las mujeres.

► Se implantan nuevas habilidades en los hombres, de las que se relacionaban tradicionalmente con las mujeres, lo que les supone un desempeño profesional.

► Se saca partido del potencial de los trabajadores.

► Se consigue elevar la lealtad del personal para con la empresa.

► La gestión de los recursos humanos entre hombres y mujeres se iguala, provocando mejores relaciones.

► Mejora la imagen y la ética de la empresa.

► Se inicia un camino novedoso y socialmente responsable.

► Expresa la preocupación de la empresa por la igualdad entre sus emplea-



dos, así como por su bienestar social.

Medidas para conciliar

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un derecho recogido por ley. Por tanto, existen una serie de medidas que toda empresa debe cumplir, tenga o no, un plan de igualdad establecido. En este sentido, encontramos como derechos retribuidos los permisos de maternidad o paternidad, los de lactancia, las vacaciones y casos de accidente, hospitalización, fallecimiento o enfermedad.

Por su parte, también son obligatorios los derechos no retribuidos, tales como la posibilidad de una reducción de jornada con disminución de salario por cuidado de hijos y las excepciones.

Sin embargo, desde las propias empresas se pueden implantar, de manera voluntaria, otra serie de medidas o herramientas con el fin de crear mejores condiciones para los trabajadores, buscando su bienestar.

Según expone la guía, las tres áreas a las que se debe atender, fundamentalmente, son el cuidado de los hijos, de familiares dependientes y el ámbito personal y tiempo libre. Teniéndolos en cuenta, cada empresa introducir las normas necesarias en busca de la conciliación tanto de mujeres como de hombres.

En este sentido, se pueden adoptar medidas de flexibilidad horaria. Tener un horario de entrada y salida flexible facilita la compaginación de la vida personal y laboral. Otra posibilidad es la semana comprimida, por la que se trabajen más horas cada día a cambio de tener más días libres, o compactar la jornada eliminando horas

no productivas. También los bancos de horas en los que se acumulan horas extras para compensarlas en días libres.

En segundo lugar, las medidas de flexibilización de la relación laboral. Es decir, el poder compartir un puesto de trabajo entre dos personas, días libres, reducción de la jornada o excedencias.

Otra posibilidad es la de flexibilizar el lugar de trabajo. Se puede abogar por teletrabajar desde casa a través de las TIC.

Para poder desempeñar un plan de igualdad viable y útil, lo primero que se debe hacer es un análisis de la empresa. A partir de ahí, se evalúa la estructura y las necesidades particulares de los empleados. Por último, se decide qué medidas implantar y cómo ponerlas en marcha. Es preciso elaborar un plan de igualdad y conciliación que busque eliminar las desigualdades y subsanar los aspectos en los que se observa que necesitan un cambio.

Adoptar medidas de flexibilidad repercute en el bienestar de la empresa

Breves

► **Business angel, algo más que invertir en una startup.** El acceso a la financiación es uno de los principales handicaps que tienen los emprendedores españoles a la hora de lograr el éxito empresarial. En este escenario, los *business angels* se están convirtiendo en un factor clave. Estos inversores son personas que aportan una cantidad económica (aunque hay quienes también aportan trabajo y experiencia) a una *startup* o empresa no cotizada. El objetivo de este tipo de inversores es detectar proyectos en edades tempranas y aportar valor añadido a la gestión.

► **Autónomos con aval SGR: nueva financiación.** El Instituto de Crédito Oficial (ICO) dispondrá este año de una nueva línea de financiación para los autónomos que cuenten con aval SGC o Saeca. El importe podría alcanzar los dos millones de euros. Se podrán financiar tanto inversiones dentro como fuera del territorio nacional y aquellas que requieran liquidez, para las cuales es indiferente el domicilio fiscal del autónomo o de la empresa. No obstante, si las inversiones son fuera del territorio español, la empresa deberá disponer al menos del 30% del capital español.