

Medidas **efr** de conciliación e igualdad

Categoría efr: Igualdad de oportunidades. Diversidad.

Tipología: Género, discapacidad, edad, mayores, raza y formación

Objetivo:

Se trata de todas aquellas políticas y medidas diseñadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades y en especial las relacionadas con género, discapacidad, edad, mayores o seniors, raza o nacionalidad y formación enfocada a la igualdad de oportunidades como tal.

Ejemplo de medidas efr:

1. Evitar el techo de cristal y brecha salarial
2. Diseñar puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas con distinto tipo de capacidades
3. Mejora de la accesibilidad en el edificio y en las oficinas
4. Mejora de la accesibilidad web
5. Desarrollo profesional para personas discapacitadas
6. Programas y acciones para eliminar discriminaciones por razón de edad, raza o nacionalidad.
7. Programas de apoyo a la desvinculación por jubilación normalizada o anticipada.
8. Coaching y tutorías
9. Formación enfocada a la Igualdad de Oportunidades

Empresas efr que aplican estas medidas

Accor Services, Banesto, BBVA, Caja de Burgos, Cámara de comercio de Toledo, Enagás, Iberdrola, Fundación Thyssen Bonemisza, Indra, ISS, Janssen Cilag, Microsoft, MRW, Mutua Madrileña, Walters Kluver, Zurich, entre otras.

Marco económico/social/empresarial

Europa

- La incorporación de la mujer en Noruega se sitúa en 75,4% (1)
- La brecha salarial en Europa es del 16% (2)
- La edad media de jubilación en Europa es 61 años. (3)

España

- Las mujeres directivas han reducido su presencia del 14 al 10%, entre 2006 y 2008, en la dirección general. (4)
- Las mujeres cobran un 26% menos que los hombres (4)
- La cuota de presencia femenina a nivel global en España es del 37%, superior a la de Francia (32%) e Italia (23%). (4)
- España ocupa el puesto nº 17 (-7) en el Índice de Disparidad de 2008. (5)
- La brecha salarial en España es del 22% (2)
- La incorporación de la mujer en España se sitúa en 54,8% (1)
- El hombre destina unas 15 horas a la semana a las tareas domésticas frente a las 28 de las mujeres, lo que equivale a un 87% más. (6)
 - Entre el 66-80% de las empresas incumplen objetivos LISMI. (7)
 - La media actual de empleo con discapacidad en España es del 1,1 % (7)
 - Edad media jubilación 63,5 años. (3)

La opinión de Fundación Másfamilia

La diversidad y la conciliación caminan en un mismo sentido. Y es que la conciliación de la vida personal y laboral debe dar respuesta a una sociedad heterogénea y diversa con distintas razas, sexos, edades, culturas, etc. Estamos ante un mundo donde todos somos diferentes y por lo tanto los planes de conciliación que se impulsen dentro de las organizaciones deben dar respuesta directa a cada una de estas realidades únicas y personales.

En este sentido, las mujeres son las grandes perjudicadas de la no conciliación por la cultura de la presencia que impera en las empresas españolas (indicador erróneo que actualmente domina en las empresas para medir el rendimiento/compromiso de los trabajadores). Al ligar presencia en el trabajo con maternidad se da un revulsivo que nos lleva a las siguientes derivadas: brecha salarial hombre-mujer del 26%, techo de cristal 10% de mujeres en puestos directivos, fuga del talento de entorno al 20% (son mujeres cualificadas que se encuentran atrapadas en sus casas y no pueden trabajar por la falta de opciones flexibles).

Por otra parte, en temas de discapacidad, España se sitúa a la cola y tan sólo un 1,1% del empleo generado es para personas discapacitadas. Además no se nos debe olvidar otros colectivos en riesgo de exclusión laboral como son los senior, los inmigrantes, etc. ¿Es que no existe talento en personas con otras capacidades, o por el hecho de tener más de 45 años, o por tener otras creencias u orígenes? De nuevo la conciliación es la palanca de cambio para que todas las empresas españolas apuesten por el talento independientemente de la naturaleza de sus colaboradores.

Por tanto, las empresas que apuestan seriamente por la Conciliación de la vida personal y laboral y la Igualdad de Oportunidades serán las empresas del futuro. Serán las mejores empresas, pioneras y competitivas.

FUENTES

- (1) Eurostat. 2008.
- (2) Informe sobre la Brecha Salarial de la ITUC -CSI (Confederación Sindical Internacional). 2008.
- (3) CES
- (4) Mujer directiva. Retribución y cuota de presencia en 2008'. ICESA
- (5) Índice de disparidad. 2008. Foro económico Mundial.
- (6) EN Salud 2006
- (7) Estudio sobre Empresa y Discapacidad. 2006. Grupo SIFU