

LAS EMPRESAS CON PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN LABORAL REDUCEN LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE SU PERSONAL Y AUMENTAN SU FIDELIZACIÓN

Más de la mitad de las mujeres trabajadoras se encuentran con problemas de conciliación laboral y familiar

La Administración debe implicarse más en la responsabilidad social de las empresas y poner medios que permitan a las empresas cumplir los programas de conciliación

3 de noviembre de 2006

Las empresas que tienen elaborados programas de conciliación laboral y planes de igualdad obtienen como beneficio la reducción de la rotación de su personal y el absentismo, atraen empleados valiosos, así como consiguen fidelizar a sus trabajadores y aumentar su compromiso con la compañía, según se desprende del Encuentro Técnico 'Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales', organizado la pasada semana por la Fundación Prevent con la colaboración del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat, MC MUTUAL y el bufete de abogados Cuatrecasas.

En la inauguración, la Subdirectora General de Seguretat i Salut Laboral del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat, Concha Pascual, explicó que la Administración catalana tiene establecido un Plan de Gobierno para el fomento de la Salud Laboral con el que pretende hacer difusión de la prevención de riesgos laborales, sensibilizar en el cumplimiento de la normativa y participar en jornadas de formación y añadió que *"hay que ir un paso más allá y no convertir el trabajo de prevención de riesgos en un mero formalismo que se hace para cumplir las inspecciones"*.

Durante la jornada, Margarita Artal, socia directora de ARTAU Políticas de Igualdad, aseguró que *"la sociedad está poco sensibilizada respecto a las mujeres, que lo tienen más difícil para incorporarse al mercado laboral donde se enfrentan a sueldos inferiores y menos posibilidades de promoción"*. Artal destacó que *"el 55% de las mujeres se encuentran con dificultades de conciliación laboral"* y apuntó que *"los trabajadores y trabajadoras cambian a menudo de puesto de trabajo en busca de la mejor manera de conciliar su vida laboral y personal"*.

Asimismo, subrayó que los programas de conciliación laboral deben incluir horarios de trabajo flexibles, instalaciones específicas para el descanso de los trabajadores, servicios de formación y asesoramiento del estrés, políticas de retribución y servicios como guardería o centros de día, *"para aquellos empleados que tienen personas a su cargo"*.

Normativa sobre RSE

Por otro lado, Andreu Cruañas, de la Fundación Prevent, trató a fondo la SA8000, una norma internacional que permite evaluar la responsabilidad social de las empresas y *"facilita los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo"*. Cruañas indicó que, aunque la SA8000 no es una norma ISO, tiene aspectos

comunes y *“está considerada la norma de referencia para auditar entornos de trabajo con mayor facilidad de aplicación”*. *“A la espera de que aparezca en 2007 una norma ISO sobre Responsabilidad Social Empresarial, la SA8000 constituye un instrumento válido para evaluarla”*, apostilló.

La socia del bufete Cuatrecasas, Maria Jesús Parra, comentó las principales líneas del anteproyecto de ley de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia a través del cual la Administración asumirá parte de la Responsabilidad Social Empresarial en materia de conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

Parra aseguró que existen *“nuevos retos en materia de prevención de riesgos laborales”*, como la creación de un ambiente de trabajo adecuado, la implementación de medidas que aseguren la igualdad de trato efectivo entre hombres y mujeres y la incorporación de previsiones en materia de conciliación entre vida personal y familiar y trabajo, como forma de evitar situaciones de discriminación y precisó que *“cuidar estos riesgos corresponde a una empresa moderna y adaptada a su entorno”*.

En este sentido, destacó que los planes de igualdad previstos por el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres *“serán herramientas que deberán estar presentes por ley en las empresas con más de 250 trabajadores”*, aunque avanzó que la Administración también deberá comprometerse más en este asunto y dar ejemplo al resto del tejido empresarial.

Según comentó Maria Jesús Parra, la memoria del análisis de impacto normativo, económico, de género e igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad del anteproyecto de ley de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia señala que el 83% del total de cuidadoras de personas en situación de dependencia son mujeres y, de éstas, el 26% no puede plantearse su incorporación al mercado de trabajo, el 11,5% ha tenido que abandonarlo y el 12,4% se han visto obligadas a reducir su jornada laboral. Por otra parte, el 51% de las mujeres cuidadoras de personas dependientes se encuentran a menudo cansadas en un 51,2% de los casos, el 32,1% se sienten deprimidas y el 28% piensa que las tareas que realizan están deteriorando su salud.

Finalmente, Lluís Pujol, del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT), apostó por *“cambiar el concepto de lo que se entiende por prevención de riesgos laborales e implicarlo en procesos de mejora empresarial, incluyéndolo como un valor estratégico en las empresas”*.

En su opinión, los factores principales que llevan a una compañía a impulsar la Responsabilidad Social Empresarial son, entre otros, los graves desequilibrios que existen en la sociedad, la existencia de trabajadores desmotivados, el bajo crecimiento de la inversión en I+D+I, el lento incremento de la productividad y las cuotas altas de siniestralidad laboral, entre otros. En su intervención, destacó que *“no debemos perder de vista que el objetivo principal de una empresa es perdurar y, para ello, tiene que ser competitiva, algo que sólo se consigue teniendo una relación de confianza y un compromiso con su entorno”*. Asimismo, se refirió a las diversas publicaciones del INSHT sobre la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Sobre FUNDACION PREVENT

Fundación Prevent, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida con el objetivo de promover y contribuir al fomento de un verdadera Cultura Preventiva, que garantice un futuro entorno laboral más seguro, derivado de una mayor concienciación social. Contribuye a la prevención de riesgos

laborales desde diversas vertientes: la formación, la concienciación entre los trabajadores y empresarios de la importancia de la seguridad laboral, el apoyo a la investigación y la inserción laboral de personas que sufren una discapacidad debido a un accidente laboral.

Sobre MC MUTUAL

MC MUTUAL, nacida de la fusión de Mutua Cyclops y Midat Mutua, es la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales número 1 de España, y la que atesora más años de experiencia en el sector. Sus orígenes se remontan a la primera mutua que empezó a operar en el mercado en el año 1901. Los más de 1.900 profesionales de MC MUTUAL trabajan con la vocación de llegar a las empresas que necesitan agilidad, profesionalidad y un trato cercano en términos de salud laboral, y están enfocados a proteger a los más de 1.300.000 trabajadores con el mejor servicio y con más de 108 centros de atención repartidos por todo el territorio español. La entidad también está absolutamente comprometida con la prevención de riesgos laborales por su contribución a la reducción de la siniestralidad laboral.

Sobre CUATRECASAS

Cuatrecasas es uno de los despachos jurídicos líderes en la Península Ibérica y está especializado en las distintas áreas del derecho de empresa. Cuenta con oficinas propias en las principales ciudades españolas y portuguesas, así como en Bruselas, Nueva Cork y Sao Paulo. Nuestra firma está integrada con el prestigioso despacho portugués Gonçaves Pereira, Castelo Branco e Associados, y ambas firmas tienen suscritos sendos acuerdos de alianza con Machado Myer Sedacz e Opice, en Brasil, y Pérez Alati, Grondona, Benites, Artensen & Martínez de Hoz, en Argentina.



Más información: Lidia Alcaide

Tel. 93 790 12 53 ext. 6 / 667 745 120 / lalcaide@strategycomm.net