



**SOSTENIBILIDAD
EMPRESARIAL
Y FELICIDAD
PERSONAL**

¿Complementariedad
o contraposición?

RESUMEN EJECUTIVO del Estudio IFREI



ESTUDIO DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA
de la Comunidad de Madrid

RESUMEN EJECUTIVO

del Estudio IFREI



El **61%** de los empleados en la **Comunidad de Madrid** cree que su entorno laboral dificulta la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar.



4 de cada 10 hombres



6 de cada 10 mujeres

&

...perciben que utilizar las medidas de flexibilidad laboral puede penalizar su desarrollo dentro de la empresa.

Existe una **pobre y poco valorada cultura de conciliación en las empresas**, con políticas sociales apenas flexibles y apoyo insuficiente de los líderes.

Así lo indica el **Estudio IESE Family Responsibility Employer Index (IFREI)** de 2018, dirigido por la profesora Mireia Las Heras desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School.

¿Qué **DIMENSIONES** de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) analiza el informe?

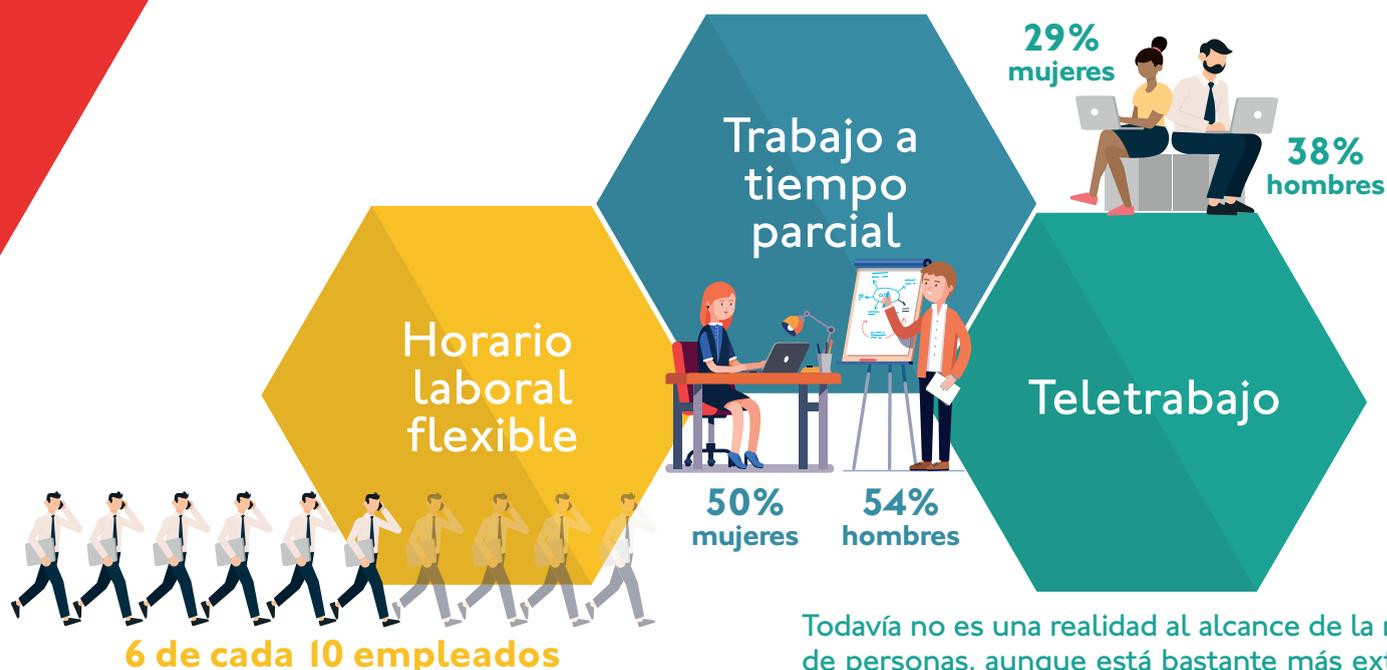


Es igual de importante ofrecer a los empleados medidas de conciliación, como que puedan ser aplicadas de forma efectiva gracias a una actitud receptiva por parte de los líderes empresariales y a una cultura organizativa propicia a la conciliación.



POLÍTICAS FORMALES INSUFICIENTES

¿Cuáles son las medidas de flexibilidad más comunes en las empresas madrileñas?



Todavía no es una realidad al alcance de la mayoría de personas, aunque está bastante más extendido que la **semana comprimida** o el **trabajo compartido**.

¿Qué políticas de apoyo familiar se echan en falta?

- Subsidios para el **cuidado de hijos o personas dependientes**.
- Servicios de **guardería** en el centro de trabajo.
- Alargar las **bajas de maternidad/paternidad**.
- La única medida de este tipo ampliamente establecida es la de **poder abandonar el lugar de trabajo ante emergencia familiar: 80% personas**.

La **falta de información sobre las medidas** que la organización pone a disposición de sus colaboradores se sitúa por debajo de la media mundial en la Comunidad de Madrid, excepto la comunicación de prestaciones:

- Asesoramiento profesional y personal.
- Aviso sobre guarderías/escuelas o centros de día/residencias de ancianos.
- Información sobre prestaciones para la conciliación.
- Seminarios, talleres o sesiones sobre la conciliación laboral y familiar.

FALTA DE APOYO DE LOS SUPERVISORES

4 conductas del supervisor que facilitan la conciliación de los empleados



Cuando el líder es hombre, los colaboradores perciben un nivel de apoyo emocional elevado pero instrumental bajo, no se le considera modelo a seguir en términos de conciliación ni se aprueba su gestión de las políticas de RFC.



Cuando el rol lo ejerce una mujer, todos los colaboradores ven positivamente su liderazgo en los 4 tipos de conductas.

EL INFLUJO DE LA CULTURA CORPORATIVA

Influencia en la aplicación efectiva de políticas de RFC de:

- Supervisores directos.
- La actitud de los colegas de trabajo.
- Principios y valores de la cultura empresarial.

Realidad empresarial

- **4 de cada 10 hombres y 6 de cada 10 mujeres** perciben que utilizar las políticas de RFC puede penalizar su desarrollo en la empresa.
- **40% de mujeres y 25% de hombres** creen que hacer uso de excedencias para cuidar a los hijos puede ser mal visto por sus compañeros.
- **32% de hombres y 47% de mujeres** siente que la empresa les presiona para trabajar más allá de lo establecido o se espera de ellos que antepongan el trabajo a la familia.



¿QUÉ TIPO DE ENTORNOS PREDOMINAN?

Cuatro categorías de entornos laborales según apoyen más o menos el equilibrio entre la vida personal y familiar de los empleados



Entre los trabajadores madrileños...

El **61 %** está insatisfecho con su entorno de trabajo, muy por encima del 51 % que arroja la misma encuesta **a nivel mundial**:



El **34%** define su ambiente laboral como **desfavorable**

El **27%** trabaja en entorno **contaminante**, que entorpece sistemáticamente la conciliación

El **14%** trabaja en un entorno laboral que favorece la **conciliación sistemáticamente**, porcentaje inferior a la media del resto de países (18%).

COSTES ECONÓMICOS, PERSONALES Y SOCIALES

Costes derivados de la ausencia de compromiso real con la conciliación



LOS ENTORNOS LABORALES DESFAVORABLES O CONTAMINANTES

...conllevan empleados insatisfechos, menos comprometidos, más expuestos a conflictos familiares por trabajo y más propensos a abandonar la empresa. Todo ello se traduce en menor eficiencia y mayores costes administrativos y de contratación.



LAS EMPRESAS SENSIBLES A LA CONCILIACIÓN

...se perciben como más justas y comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

SOBRE LA INVESTIGACIÓN

El estudio está basado en la **respuesta de 414 personas** con distintas situaciones familiares y niveles de responsabilidad en el trabajo:

Y también en la **comparación de estos datos con los recogidos en las encuestas a escala mundial** que se vienen realizando desde el año 2010.





ESTUDIO DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA
de la Comunidad de Madrid

RESUMEN EJECUTIVO

del Estudio IFREI