



Poblaciones diversas exigen medidas de conciliación diversas

Beatriz Ardid,

Gerente PeopleMatters.

La gestión de la conciliación constituye un desafío cada vez mayor debido a que la fuerza de trabajo es cada vez más diversa. Han quedado atrás los días en que las mujeres trabajaban cuidando la casa y los hombres eran el único sostén de la economía familiar. Por el contrario, cada vez hay más hombres que desean pasar más tiempo con sus hijos. La proporción de personas mayores en la población europea está aumentando, se ha extendido la vida laboral al incrementarse la edad legal de jubilación y ha aumentado considerablemente la necesidad de cuidado de ancianos. La baja natalidad nos lleva a una escasez de mano de obra y la llamada economía global ha llevado a unos movimientos migratorios que inciden directamente en las poblaciones de las empresas. Tal diversidad hay que atenderla desde distintas perspectivas:

Género: Cada vez más hay un equilibrio de hombres y mujeres en las plantillas de las empresas. En este aspecto es importante realizar las siguientes consideraciones:

- El empuje de la corresponsabilidad requiere de medidas pensadas tanto para madres como para padres y de su promoción para que sean utilizadas por estos últimos para una paternidad activa y comprometida. De lograrse, se favorecerá el desarrollo profesional de las mujeres.

- La presencia de hombres y mujeres que no necesariamente tienen hijos pero tienen necesidades propias de conciliación a las que debemos dar cobertura.

Edad: Distintas generaciones conviven y convivirán durante los próximos años en las empresas. Estas generaciones poseen valores diferentes que exigen alternativas de conciliación distintas. Los más mayores

estarán interesados en una mayor protección de sus últimos años de vida (asegurar planes de pensiones) y de tener la posibilidad de seguir aportando valor (por ejemplo, reducción progresiva de horas que les permitan un enfoque gradual de la jubilación y la exploración de otros intereses). Por su lado, los jóvenes demandarán, además de estabilidad en el empleo, desarrollo profesional y opciones de carrera que sean compatibles con su desarrollo personal (jornadas de trabajo comprimidas para poder hacer cursos a tiempo parcial, soluciones relacionadas con la flexibilidad temporal y espacial...).

Culturas y creencias religiosas: Durante estos últimos años, España ha llegado a recibir hasta un total de cinco millones de emigrantes, lo que ha dado lugar a una multiplicidad de creencias y con ello de hábitos de vida y sociales. Por ejemplo, los calendarios de festividades propias de cada religión son distintos, las dietas y comidas tienen diferentes restricciones...

Diversidad funcional: Personas con una funcionalidad distinta cuya integración en el mundo laboral se está mostrando de eficacia en las organizaciones: alto grado de compromiso y bajo absentismo, como regla general. No obstante, las peculiaridades obligan a una reflexión diferente de la tradicional.

Así pues, en los próximos años la gestión de recursos humanos no va a ser la misma que en la década pasada. La gestión de recursos humanos del siglo XXI tendrá los mismos desafíos de siempre pero ahora con mayores escenarios, tantos como formas de diversidad.)

Información elaborada por:

peoplematters