**BTS CGO 2015**

**QUIEN CONCILIA GANA (MUCHO)**

Texte n° 14

*Elpais.com*, 8/01/2015

Según el [Informe de Evolución de la Familia Europea en 2014,](http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documentos/IPF) del Instituto de Política Familiar, en España el 88,2% de las empresas definen de forma cerrada el horario de sus trabajadores, un porcentaje que baja hasta el 44,8% de Finlandia, donde la flexibilidad es mucho mayor. La jornada laboral en nuestro país es de 1.690 horas anuales, claramente por encima de países como Dinamarca (1.522) o Alemania (1.413). Jornadas laborales extendidas con las que conciliar se convierte en misión imposible.

Las dificultades para la conciliación frenan a la mujer en su acceso al mercado laboral. El segundo [Estudio sobre la Situación de la Conciliación en España](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDUQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.quefranquicia.com%2Fcdn%2Fart%C3%ADculos%2FSegundo-estudio-situacion-conciliacion-Espana.pdf&ei=POWPVNuJEJOUarCngfgO&usg=AFQjCNFHOInEwyi8APOnCaVgqXVeDiR7_Q&bvm=bv.81828268,d.d2s), elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, refleja que el 97,70% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con sus obligaciones familiares, frente al 2,30% de los hombres.

Pero además de un fracaso en materia de igualdad, el informe también pone de manifiesto que hay empresas que lo están haciendo bien: es el caso de Repsol, a la que considera la mejor compañía para conciliar. “En Repsol contamos desde 2007 con un Comité de Diversidad y Conciliación cuyo objetivo es impulsar la cultura del respeto a las diferencias, así como favorecer la diversidad y facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados. Ahora tenemos 1.300 teletrabajadores en todo el mundo, se ha impulsado la flexibilidad horaria y se han puesto en marcha programas de autogestión del tiempo”, explica Jaime Martínez, director de Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas de Repsol. La razón que les animó a poner en marcha este programa es, según Martínez, “la búsqueda del bienestar del equipo humano que forma Repsol cuyo talento es una de las fortalezas de la empresa”. Entre los beneficios, la creatividad, la innovación, la mejora del clima laboral y el orgullo de pertenencia a la compañía.