



XXVIII CONGRESO

EBEN ESPAÑA

CÓRDOBA 10, 11 y 12 de junio de 2021



Conciliación versus Diversidad. Políticas de Conciliación éticamente responsables en la empresa

**Paul Parra-Moreno¹*

¹ Universidad Pontificia de Comillas, Madrid

Código: O.26

Área: ECONOMÍA SOCIAL Y ÉTICA: UN NUEVO PACTO EMPRESA-SOCIEDAD

Palabras Clave:

Conciliación, Diversidad, Ética empresarial, Gestión Humana, Responsabilidad Social.

RESUMEN:

En la presente comunicación pretendemos señalar la necesidad de implementar políticas y estrategias éticamente responsables en las empresas desde modelos de gestión humana basados en el respeto a los Derechos Humanos, a la diversidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de esta.

Los modelos sociales y de comportamiento en la sociedad actual, consciente de los privilegios que tradicionalmente de ha dado al hombre, occidental, de clase media, heterosexual y capaz de producir, tiende hacia un paradigma más inclusivo de las diferentes diversidades en el espacio público, político y laboral (Preciado, 2005).

Por lo tanto, las necesidades de conciliación se diversifican, ante lo que nos hemos preguntado ¿Qué grupos sociales conforman dichas diversidades integradas en el mundo laboral?, ¿Cuáles son sus características y necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?, ¿Qué cambios y necesidades de conciliación surgen ante estos colectivos diversos?

La metodología utilizada fue, en un primer momento, de carácter documental y descriptiva con respecto al desarrollo de políticas de conciliación adecuadas y flexibles capaces de responder a la diversidad integrada en las organizaciones. En un segundo momento, se realizaron entrevistas con expertos/as pertinentes en el estado español.

Centrando la discusión en la participación de las diversidades en el ámbito empresarial y laboral, destaca la infrarrepresentación de políticas, medidas y literatura científica en torno a la conciliación y corresponsabilidad de estos grupos sociales con respecto a la vida personal, familiar y laboral

Para establecer políticas de conciliación capaces de responder a diversas situaciones, primero será necesario diagnosticar y detectar las características y diversidad de la propia empresa. La previa gestión de la diversidad desde Recursos Humanos como gestión responsable de las personas resulta útil para incluir a las diversidades por razón de género, de orientación sexual, de edad, de cultura y etnia o de diversidad funcional, desde una perspectiva interseccional (CERMI, 2021).

La finalidad última en la implementación de modelos socialmente responsables, sin olvidar el necesario crecimiento económico que permite la sostenibilidad de las empresas, se refiere al desarrollo del bien común, creando valor añadido, cultura y valores organizacionales, mejora del clima organizacional y del bienestar social y ocupacional.

Referencias:

CERMI Andalucía (23 marzo 2021). Mujeres, discapacidad, conciliación y corresponsabilidad. Revelaciones de una pandemia. [Webinario] Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad.

Domínguez, M. (2020). La “Monomarentalidad” y sus retos [Trabajo final de grado]. Universidad de las Islas Baleares.

Fernández, A. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. Observatorio Venezolano de Ética y RSE. Disponible en <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/573/3586?inline=1>

López Álvarez, M. J. (2011). Marco jurídico de la conciliación laboral y familiar. Luces y sombras. Familia. Revista de Ciencias y Orientación Familiar, 4: 123-134



XXVIII CONGRESO

EBEN ESPAÑA

CÓRDOBA 10, 11 y 12 de junio de 2021



Martín, M. T. (2009). El CARE, un debate abierto: de las políticas de tiempos al social care. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, 4:325-355.

Moreno Colom, S. (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito? O ¿fracaso? Aequalitas: Revistas jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 25:46-50.

Naciones Unidas. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar.

Ozbilgin, M (Ed.). (2009). Equality, Diversity and Inclusion at Work. USA: Edward Elgar Publishing Limited.

Preciado, B. (2005). Multitudes queer. Notas para una política de los anormales. Texto tomado de Revista Multitudes, 12, París. Revista de la Universidad Nacional de Córdoba, 19. Disponible en <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/view/2338>

Parra-Moreno, P. (2020). Teorías torcidas, cuerpos a- normales, disidencias sexo/genéricas y subalternidades otras en el estado español (2009-2019) Modos de hacer feministas, abyectos y mutantes. [Trabajo Fin de Máster]. Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/63491/>

Rebollar, G. (2018). La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México [Tesis]. Programa educativo de maestría en derecho. Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Mexico).