

Robert—
—Walters



Conciliación familiar: clave para un equipo diverso de alto rendimiento



Introducción

España ya está enfrentándose a la ‘Gran Jubilación’ de los baby boomers, que están siendo sustituidos por la **generación *millennial***, que asume nuevos cargos de responsabilidad justo en el momento en el que muchos de estos profesionales desean formar una familia (según el INE, la edad media sitúa a las primerizas españolas en los 32,61 años).

Este cambio demográfico afecta directamente a la **escasez de profesionales altamente cualificados** y especializados en ciertos sectores. Es aquí donde las estrategias de captación deben adaptarse a las expectativas de los profesionales, teniendo en cuenta que el paquete de beneficios y la estrategia de conciliación pueden llegar a ser más atractivos para estos perfiles que el componente económico.

Por otra parte, las empresas tienden a centrar sus esfuerzos en la **equidad, diversidad e inclusión (ED&I)** dentro de sus estrategias de talento, para alinearse

de este modo con los planes ESG de la compañía, así como con las demandas de empleados, accionistas y otros stakeholders.

Teniendo esto en cuenta, es más importante que nunca fomentar un **entorno laboral inclusivo y equitativo** para todos los empleados, independientemente de su género, etnia, orientación sexual o situación familiar, además de otros factores. En concreto, la conciliación familiar no solo tiene un impacto positivo en la vida de los profesionales, sino que también impulsa el éxito de las organizaciones.

Al proporcionar opciones de conciliación flexibles y apoyar a los padres y madres en la gestión de sus responsabilidades familiares, las empresas demuestran su compromiso con la igualdad de oportunidades y promueven una cultura organizacional atractiva que es vital para la **fidelización y atracción de talento** en un mercado laboral cada vez más exigente.

Además, la conciliación debe ser vista como una aliada a la hora de derribar el techo de cristal de puestos directivos, una barrera que actualmente pueden encontrarse tanto mujeres como hombres en edad de ser padres.

En esta guía digital, analizamos en profundidad la influencia que la maternidad/paternidad puede tener en la carrera profesional, así como cuáles son las estrategias que llevan a cabo en materia de conciliación familiar las empresas, y cuáles son sus beneficios tanto para los profesionales como para las organizaciones.

Metodología

Con el fin de enriquecer esta guía, **Robert Walters** lanza el **Estudio sobre la influencia de la maternidad/paternidad en la carrera profesional**, que recoge el testimonio de más de 650 profesionales en posiciones de management y responsables de selección de organizaciones de diversos sectores en España.

Además, **Robert Walters** se asocia con un panel de expertos para compartir visiones, recomendaciones y soluciones prácticas para aquellas compañías que tienen como objetivo ser más inclusivas y crear equipos diversos de alto rendimiento.

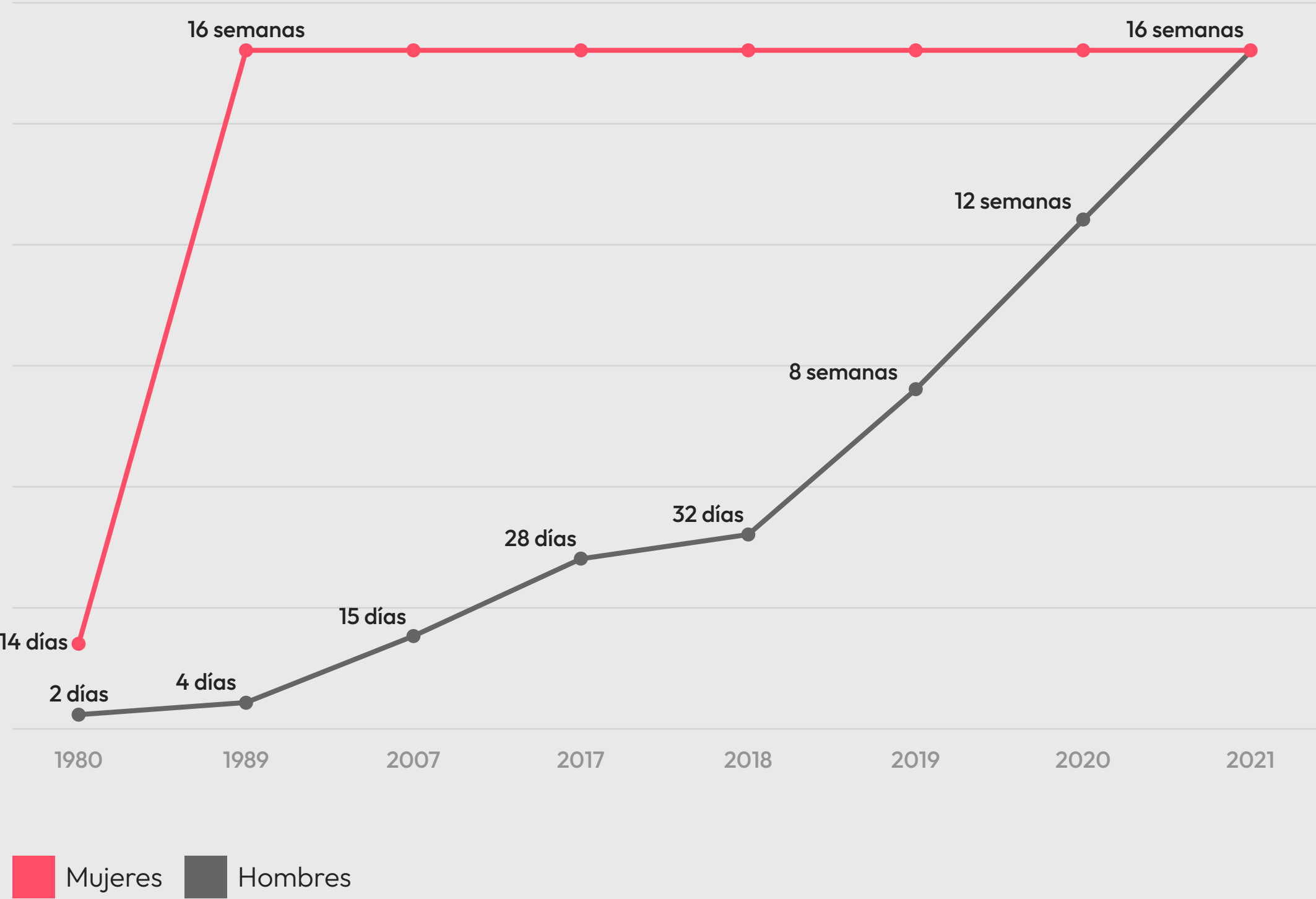
Índice

- 4 Contexto
- 6 Estudio sobre la influencia de la maternidad/paternidad en la carrera profesional
- 8 Frenos profesionales a la hora de ser padres
- 10 Estrategias de conciliación
- 14 Beneficios de la conciliación familiar
- 15 Beneficios de un equipo diverso de alto rendimiento
- 18 Cuatro titulares como reflexión final
- 19 Conclusión
- 21 Robert Walters y su compromiso ED&I



Contexto

Evolución del permiso de maternidad/paternidad en España



Conciliación familiar: clave para un equipo diverso de alto rendimiento

¿Por qué es más importante que nunca que las empresas pongan el foco en la conciliación familiar?

Los **jóvenes profesionales** encuentran hoy más barreras económicas para independizarse o poder comprar una vivienda comparado con sus padres. Los índices de paro juvenil y los contratos temporales se suman a la incertidumbre que viven los jóvenes cuando piensan en su futuro a corto plazo y a las posibilidades de formar una familia.

Esto conlleva una **caída de la natalidad** en España, que tiene implicaciones significativas tanto a nivel social como económico. La falta de nacimientos afecta directamente a las empresas, ya que implica una disminución del consumo, lo que puede tener un impacto negativo en la sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

El estudio La evolución de la pareja en España elaborado por la Universidad de Málaga, señala que en las parejas heterosexuales el peso del trabajo en el hogar y de los cuidados sigue recayendo en las mujeres, incluso en el caso de que ambos trabajen y lo hagan a tiempo completo.

Vivimos en una sociedad en constante evolución, donde cada vez más hombres y mujeres desean equilibrar su vida laboral y personal de manera equitativa. Esto implica que las empresas deben adaptarse a estas nuevas demandas y **promover políticas de conciliación** que permitan a los profesionales tener tiempo suficiente para dedicar a su familia y a sus responsabilidades personales.



“La conciliación debe ser entendida como flexibilidad y confianza. Lo vemos a diario en muchos candidatos que son padres: la flexibilidad es clave para que puedan optimizar su tiempo; y la confianza es indispensable para que sigan teniendo las mismas oportunidades de crecimiento”

Ana Reboiro, Senior Manager en Robert Walters y madre de Manuela de 1 año

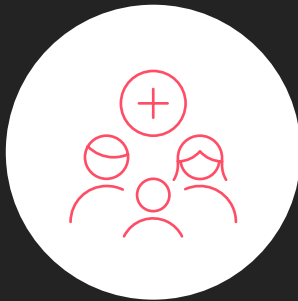
Estudio sobre la influencia de la maternidad/ paternidad en la carrera profesional

Beneficios de empresa más comunes para padres y madres

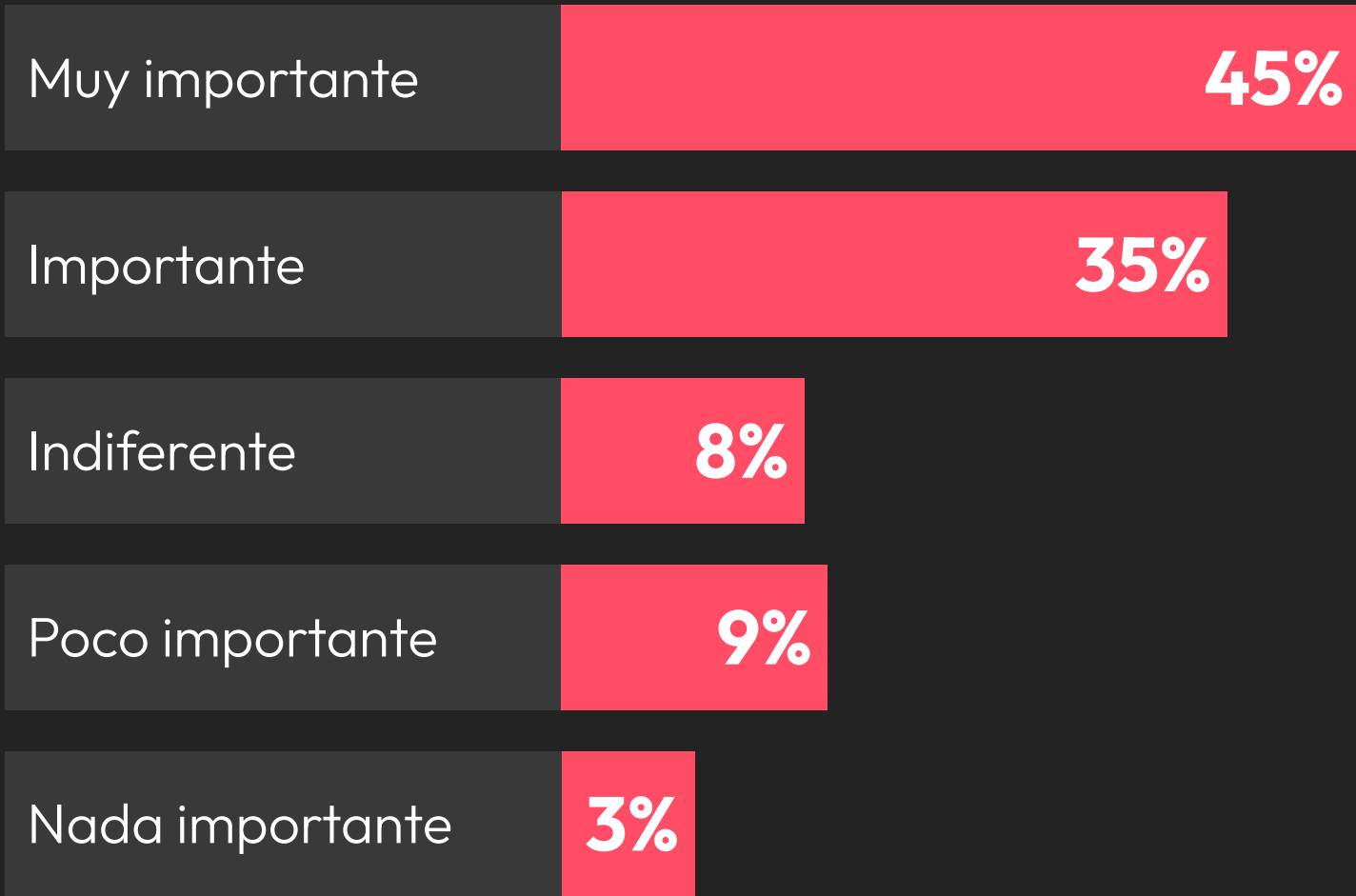
- 67% Flexibilidad de entrada y salida
- 41% Trabajo en remoto más flexible o ilimitado
- 30% Seguro de salud extensible a la familia

Beneficios de empresa más comunes para madres en lactancia

- 64% Horario flexible de entrada y salida
- 42% Trabajo en remoto más flexible o ilimitado



Importancia de que una compañía sea baby friendly a la hora de aceptar una oferta de trabajo



49%

de los profesionales cambiaría de
empresa antes de formar una familia
buscando mejor conciliación

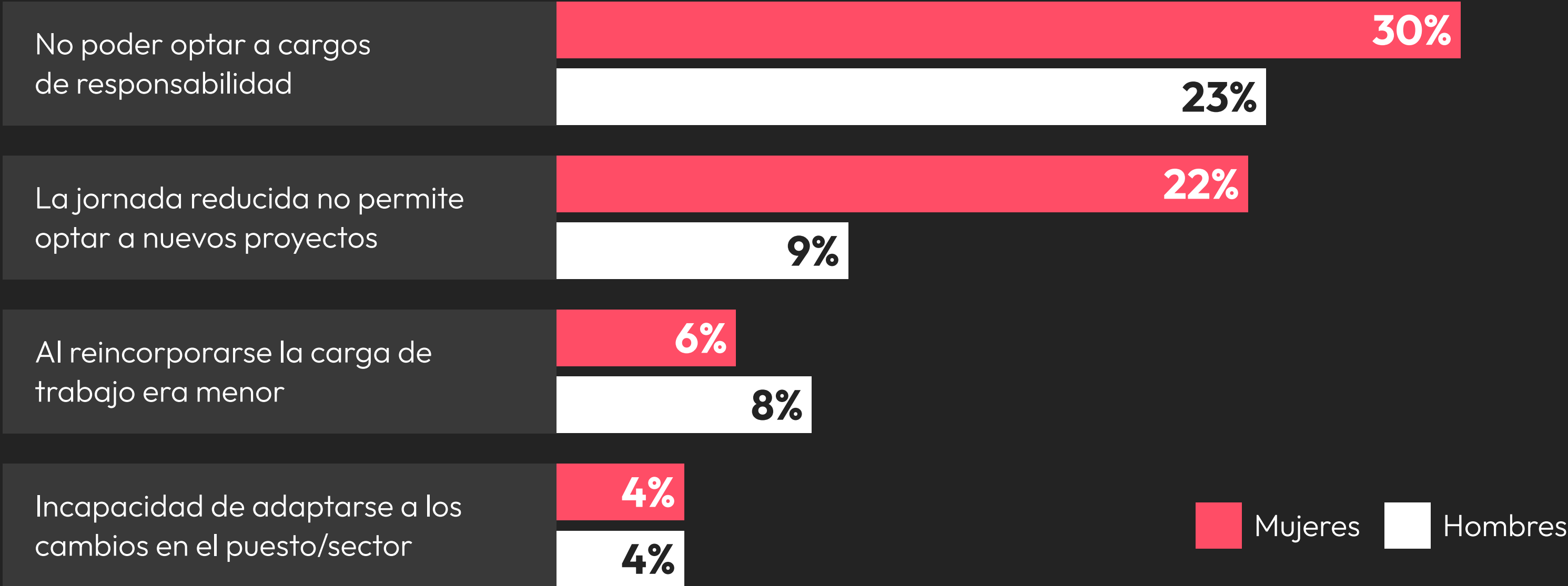
De ellos, el 16% aceptaría un salario
inferior al actual

13%

de los profesionales no disfrutaron
de todo su permiso de maternidad/
paternidad por motivos económicos

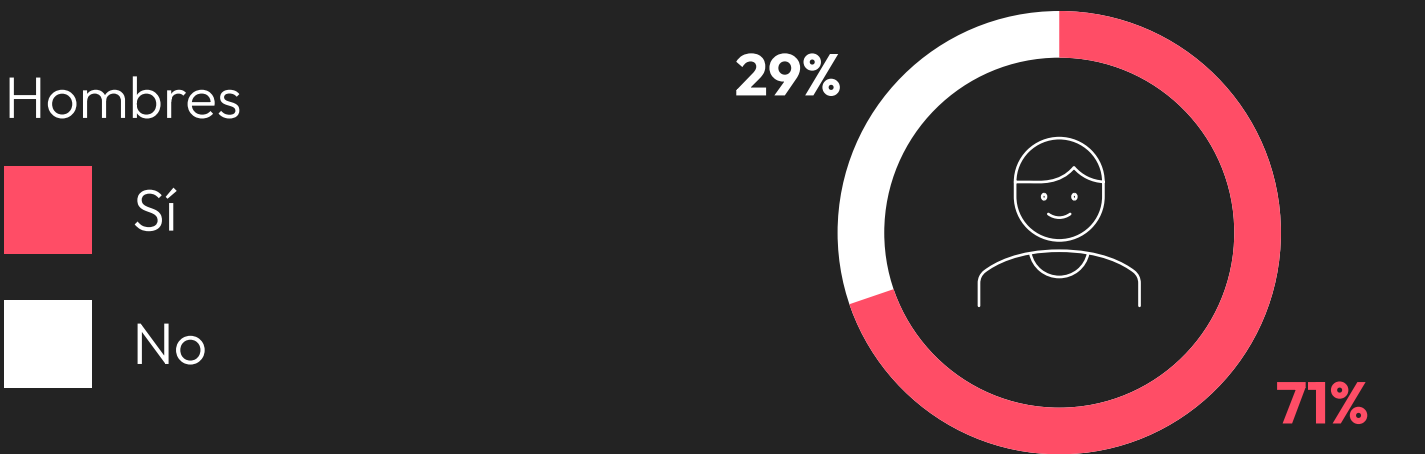
Madres vs Padres

Principales razones por las que el 45% de los profesionales afirma que tener hijos ha afectado negativamente a su carrera profesional:

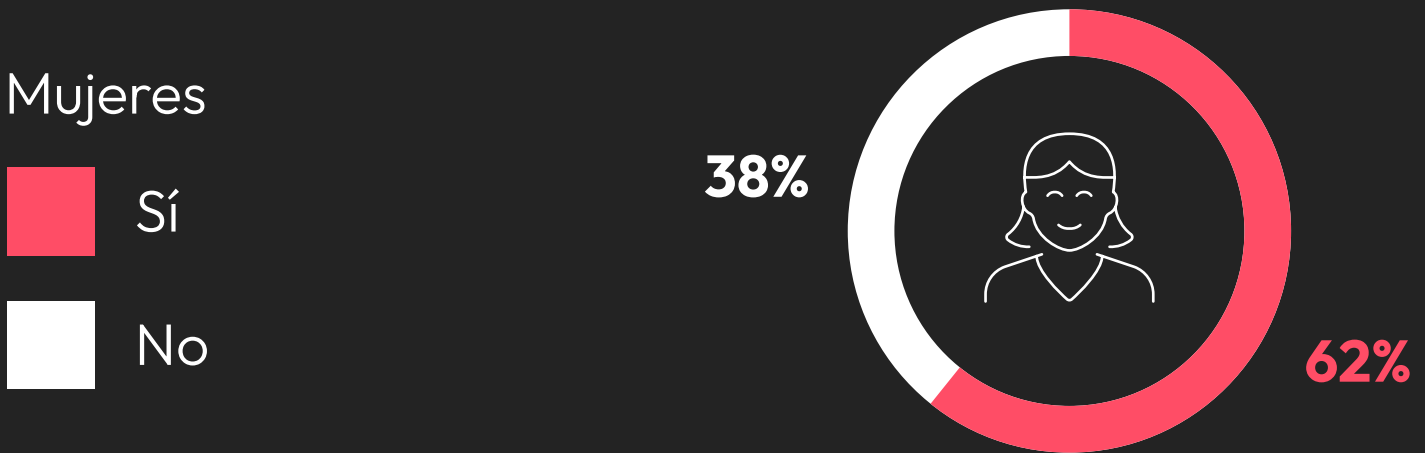


Estos profesionales también hablan sobre la falta de conciliación y la menor capacidad de concentración.

Creen que ser padres ha afectado negativamente a su carrera profesional



Profesionales que han pedido una excedencia para el cuidado de un menor



* Informe elaborado por Robert Walters España que recoge las impresiones de más de 650 profesionales en posiciones de management y responsables de selección de organizaciones de diversos sectores en España (2024).

Frenos profesionales a la hora de ser padres

Según el **Estudio sobre la influencia de la maternidad/paternidad en la carrera profesional** elaborado por Robert Walters, la mitad de los profesionales que han formado una familia piensan que esto ha supuesto un freno para su carrera.

Los padres trabajadores se enfrentan a diferentes miedos cuando valoran si la maternidad/paternidad puede suponer un freno a su carrera profesional.

Por ejemplo, es habitual que sientan que una ausencia prolongada pueda resultar en una pérdida de oportunidades de desarrollo, como la participación en proyectos de gran peso para el negocio o la gestión de equipos, lo que genera ansiedad ante la incertidumbre que presenta su futuro laboral a medio plazo.



45%
creen que ser padres ha
afectado negativamente
a su carrera profesional

También es necesario destacar el **techo de cristal para puestos directivos** al que se enfrentan aquellos profesionales que desean formar una familia o que cuentan con hijos menores de edad. Tradicionalmente, este techo de cristal ha sido un obstáculo para las mujeres.

Hoy, con la equidad en el permiso de maternidad/paternidad para ambos sexos en España, los hombres que son padres también pueden enfrentarse a la falta de igualdad de oportunidades laborales.

Para que las empresas puedan lograr avances tangibles para los padres trabajadores, **las estrategias de conciliación deben estar alineadas con la cultura organizacional**. Solo así estos profesionales sentirán la confianza de que pueden utilizar el apoyo y las medidas creadas para ellos sin que afecte negativamente a su carrera.



“Es necesario que las empresas hablen del tema emocional, del sentimiento de culpa que tienen muchos padres y madres, y de la discriminación que pueden sufrir en el trabajo”

Javier Suárez, co-fundador y CEO en Oliva



Conciliación familiar: clave para un equipo diverso de alto rendimiento

Estrategias de conciliación

El movimiento baby friendly



Cuando un profesional decide formar una familia, debe sentir la seguridad de que cuenta con el apoyo y la protección de su compañía. Relacionado con esto, la organización **Baby Friendly Companies** ha creado un sello que reconoce a aquellas empresas que ponen a disposición de sus empleados las herramientas necesarias para que puedan compaginar su vida laboral y personal, para que continúen desarrollando su carrera profesional sin ningún tipo de discriminación.



“Nuestra filosofía como empresa es ayudar a que tener hijos no suponga un retroceso en la carrera profesional, ni para la mujer ni para el hombre. También evitar que un profesional necesite abandonar su compañía en un momento de la vida tan importante como el nacimiento de un hijo”

Elena Gómez del Pozuelo, CEO en Baby Friendly Companies

Qué pueden hacer las empresas

Los profesionales de hoy en día quieren sentir que su contribución a la empresa está produciendo un impacto real, y que su situación familiar no afecta ni a su rendimiento ni a sus oportunidades de carrera.

Existen diversas estrategias que las organizaciones pueden implementar para **apoyar y acompañar a su talento en la gestión de las responsabilidades familiares**. Estas iniciativas, alineadas con las normativas ESG, consiguen construir una imagen de marca más atractiva para los profesionales, tanto los que ya forman parte de la compañía como los que están en busca de un cambio laboral.





Flexibilidad horaria real y políticas de teletrabajo con el fin de que los padres puedan compaginar sus necesidades personales, que pueden variar a lo largo del tiempo según diferentes circunstancias puntuales.



Apoyo emocional necesario a través de programas expertos de asesoramiento. Estos recursos pueden ser sesiones de coaching, grupos de apoyo o herramientas digitales que les permitan formarse en los diferentes retos a los que se enfrentan al ser padres.



Espacios de lactancia en el lugar de trabajo, para brindar comodidad y privacidad, así como promover que el período de lactancia materna pueda ser superior.



Cheque guardería o espacio de cuidado infantil para ayudar económicamente a los padres en el cuidado de los primeros meses de vida de sus bebés. Además, aquellas compañías que tienen la posibilidad de ofrecer una guardería en el lugar de trabajo, ayudan a los padres a tener mayor flexibilidad horaria y más tranquilidad al estar cerca de sus hijos.



Programas de mentoría que brindan orientación y apoyo a padres y madres, tanto en el aspecto profesional como en el personal.



Apoyo económico a través de un cheque bebé o complementando el salario durante el permiso de paternidad/maternidad para compensar la inversión económica elevada que supone dar la bienvenida a un nuevo miembro a la familia.

Si a estos beneficios corporativos le sumamos el fomento de la incorporación de perfiles profesionales sin ningún tipo de discriminación por ser padres o madres, pueden hacer de una compañía un lugar de trabajo más inclusivo.



“Como queremos que las personas se desarrollen al máximo en la empresa, lo que hacemos es acompañarles en todas las circunstancias de su vida, celebrando la maternidad como parte de su crecimiento”

Georgina de Solà, VP People en Holaluz



Radiografía de los beneficios de empresa para madres/padres trabajadores en España

5 más comunes

- 1 Flexibilidad de entrada y salida
- 2 Trabajo en remoto más flexible o ilimitado
- 3 Seguro de salud extensible a la familia
- 4 Cheque guardería
- 5 Baja de maternidad/paternidad extendida

5 menos comunes

- 1 Días extra de vacaciones durante varios años
- 2 Guardería en el centro de trabajo
- 3 Cheque bebé
- 4 Reducción de jornada sin recorte salarial
- 5 Complementar el salario durante el permiso

Beneficios de la conciliación familiar

Bienestar

Dar soluciones en vez de poner aún más obstáculos a los profesionales que son padres, independientemente de la edad de sus hijos, hace que se sientan apoyados y ganen en bienestar y salud mental. Sentir que la compañía les apoya a la hora de conciliar, es vital para reducir el estrés y mejorar el equilibrio entre su vida personal y laboral.

Fidelización

Apoyar a los padres a través de medidas que realmente les ayudan en su día a día es la estrategia más eficaz para fidelizar a esos profesionales. Las políticas de conciliación familiar forman parte de un paquete de compensación y beneficios más grande, por lo que reforzarlo con nuevas y mejores medidas puede traducirse en mayor satisfacción para el empleado.

Reputación

Aquellas empresas que, además de cumplir con las normativas ESG, promueven prácticas empresariales responsables y sostenibles, generan mayor confianza para los accionistas, inversores y otros stakeholders. Además, impulsar equipos diversos en cuanto a género, orientación sexual, edad o situación familiar, mejora considerablemente la reputación corporativa interna y externa.

Atracción

Un paquete de compensación y beneficios atractivo, así como una buena reputación de marca, derivan en la posibilidad de atraer a perfiles profesionales con mayor eficacia que la competencia. En un mercado laboral donde es cada vez más difícil captar perfiles especializados y directivos, esto se convierte en imprescindible para ganar la batalla por el talento.

Productividad

Los profesionales que cuentan con un buen equilibrio entre el trabajo y su vida personal suelen ser más productivos y comprometidos, y tener un mejor desempeño. Además, construir equipos con diversidad de perfiles puede aumentar la innovación y la creatividad, mejorar la resolución de problemas o disminuir la desmotivación de los empleados.



49%

de los profesionales
cambiaría de empresa
antes de formar una familia
buscando mejor conciliación

De ellos, el 16% aceptaría un
salario inferior al actual

Beneficios de un equipo diverso de alto rendimiento

La demanda de mayor diversidad e inclusión en el lugar de trabajo por parte de empleados, accionistas y otros stakeholders clave es ahora un imperativo empresarial. Crear un lugar de trabajo inclusivo y diverso refleja con precisión los consumidores, clientes y trabajadores que la compañía representa.



“La inclusión es la acción intencional de que todas las personas del equipo se sientan incluidas, que tienen voz y que pertenecen al entorno en el que trabajan. El equipo es mucho más si la suma de las personas que lo conforman es diversa”

Georgina de Solà, VP People en Holaluz

Conciliación familiar: clave para un equipo diverso de alto rendimiento



Entre los beneficios de un equipo diverso de alto rendimiento encontramos:



Aumento en la innovación y la creatividad



Mejor resolución de problemas



Incremento en la productividad



Mayor satisfacción en los equipos



Mayor atracción de talento



Disminución de la rotación

La diversidad comienza con el desarrollo de una fuerza laboral que cuenta con personas de diferente origen étnico, género, orientación sexual, edad, grado de discapacidad, edad, religión, nivel socioeconómico y, por supuesto, que pueden ser padres o madres.



“Antes de cambiar las leyes, los líderes de las empresas deben predicar con el ejemplo. Los directivos deben estar concienciados y demostrar que tienen en cuenta la paternidad como algo que impacta en el día a día de sus equipos”

Javier Suárez, co-fundador y CEO en Oliva

Está comprobado que los Consejos de Administración con diversidad étnica y cultural tienen un **40% más de probabilidades de obtener beneficios superiores** en comparación con las juntas con escasa diversidad.



“El tema de la diversidad es importantísimo. En España se pueden contar con los dedos de una mano las mujeres que son miembros del Consejo de Administración de grandes empresas, sobre todo cuando hablamos de sectores como el de la automoción. Para muchas empresas, la mitad de sus consumidores son mujeres, un porcentaje que aumenta si tenemos en cuenta su poder en la decisión de compra. Por tanto, es vital que el Consejo de Administración sea proporcional a su público”

Elena Gómez del Pozuelo, CEO en Baby Friendly Companies



Conciliación familiar: clave para un equipo diverso de alto rendimiento

Cuatro titulares como reflexión final



“Si cuidamos a los empleados y sus familias y les tratamos como uno solo, les tendremos fidelizados para siempre”

Elena Gómez del Pozuelo, CEO en Baby Friendly Companies



“Sin conciliación no hay maternidad y sin madres no hay futuro”

Georgina de Solà, VP People en Holaluz



“Debemos reflexionar: si las empresas siguen el mismo camino hasta ahora, ¿quién va a trabajar en 20 años?”

Javier Suárez, co-fundador y CEO en Oliva



“Los líderes deben ser conscientes de sus sesgos. Ser padre no tiene por qué afectar ni al rendimiento ni a la implicación”

Ana Reboiro, Senior Manager en Robert Walters

Conclusión

Nuestra investigación y las diferentes impresiones de organizaciones y profesionales, demuestran que la implicación de las empresas en el bienestar de sus empleados es muy significativa. Los equipos directivos y los responsables del departamento de recursos humanos deben actuar rápido para adoptar las mejores estrategias de conciliación familiar dentro de su negocio, para así poder contar con ventaja a la hora de competir por el mejor talento.



Podcast

Hablando sobre
conciliación familiar

En el podcast **Hablando sobre conciliación familiar con Baby Friendly Companies, Holaluz y Oliva** de la serie global **Powering Potential with Robert Walters**, tres líderes de estas compañías comparten sus impresiones sobre la influencia de la maternidad/paternidad en la carrera profesional, las diferentes estrategias de conciliación familiar que pueden llevar a cabo las empresas, así como la importancia de la diversidad e inclusión para formar equipos de alto rendimiento.

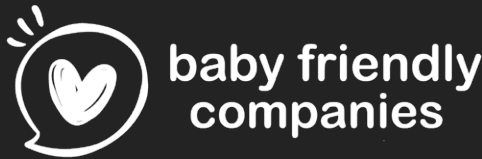
De esta mesa redonda se han extraído algunas de las ideas y testimonios que forman parte de esta guía. Si quieres escuchar la conversación completa, haz clic en el siguiente botón.

Escuchar ahora



Elena Gómez del Pozuelo

- Madre de 3 hijos
- CEO en Baby Friendly Companies
- Empresa que otorga un reconocimiento a las empresas que destacan por sus iniciativas de conciliación familiar, formación y apoyo a padres y madres.



Georgina de Solà

- Madre de 1 hija
- VP People en Holaluz
- Empresa de transición energética que tiene el propósito de cambiar el mundo conectando a las personas con la energía verde.



Javier Suárez

- Padre de 3 hijos
- Co-founder y CEO en Oliva
- Empresa que presta servicios de bienestar y salud mental para empleados, número 1 en Europa y Reino Unido.



Mònica Segura

- Madre de 1 hijo
- Associate Director, Co-Chair del Council ED&I
- Robert Walters



Robert—
—Walters

Robert Walters y su compromiso ED&I

Creemos en el poder de un equipo global diverso

En Robert Walters sabemos que un equipo inclusivo es un equipo fuerte. Ayudar a las organizaciones a construir equipos más diversos y acompañar a los profesionales en el desarrollo de carreras de éxito forma parte de nuestro propósito: **impulsar a cada persona a alcanzar su potencial único.**

Durante mucho tiempo, **Robert Walters** ha sido defensor de la equidad, la diversidad y la inclusión. Creemos que una fuerza laboral diversa proporciona diferentes puntos de vista, opiniones e ideas, y refleja la realidad de todas las organizaciones con las que trabajamos.





Nuestra Auditoría de Inclusividad

En nuestro afán por ayudar a las empresas a crear equipos más diversos e inclusivos, nuestro servicio de **Auditoría de Inclusividad** ayuda a las compañías a analizar cada punto de contacto con sus candidatos durante un proceso de selección. Desde la descripción de la vacante para esa posición, hasta la página web y su sección de talento interno, el proceso de solicitud, la entrevista, la selección y la incorporación.

Nuestro enfoque de ocho lentes

01 Edad	02 Género	03 Etnia	04 LGTBIQ+
05 Discapacidad y neurodiversidad	06 Creencias y religión	07 Socioeconómico	08 Maternidad y paternidad

El servicio de **Auditoría de Inclusividad** permite descubrir dónde existen sesgos. Tras la auditoría, las empresas reciben una hoja de ruta clara sobre cómo adoptar un enfoque más inclusivo en el proceso de selección de talento.

Para más información, contacta con nuestros expertos.

Mònica Segura

Associate Director en Robert Walters
y Co-Chair del Council ED&I
monica.segura@robertwalters.com

Reserva una consulta gratuita

Robert—
—Walters

Africa | Australia | Belgium | Brazil | Canada | Chile | Mainland China | France | Germany | Hong Kong | India | Indonesia | Ireland | Italy | Japan | Malaysia | Mexico | Netherlands |
New Zealand | Philippines | Portugal | Singapore | South Korea | Spain | Switzerland | Taiwan | Thailand | United Arab Emirates | United Kingdom | United States | Vietnam.