



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/14216

28/06/2017

40533

AUTOR/A: SALUD ARESTE, María Isabel (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

El pasado 1 de enero de 2017 entró en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, y que ha pasado a ser de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples, a dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene abierta una Mesa de diálogo social sobre la calidad en el empleo donde, junto con los agentes sociales, se van a debatir y analizar medidas que contribuyan a mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, el fomento del teletrabajo, etc.

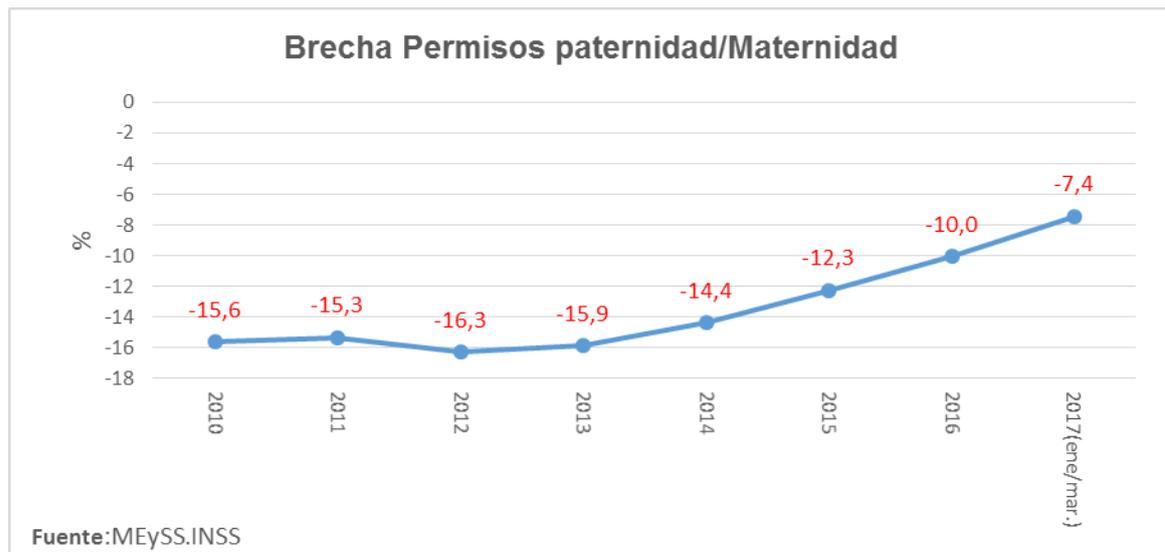
Asimismo, dicho Ministerio publica trimestralmente la estadística de prestaciones de la Seguridad Social relativas a maternidad, paternidad y excedencia para el cuidado de familiares, la cual se puede consultar en el siguiente enlace:

http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Paternidad/index.htm

De acuerdo con los últimos datos disponibles, relativos al periodo de enero/marzo 2017, se han tramitado 63.354 procesos de paternidad, un 6,39% más que en el mismo periodo del año pasado, con un coste de casi 80 millones de euros (79.626.250).

Territorialmente, el mayor número de procesos de permisos por paternidad se registra en Cataluña (11.945), Andalucía (10.165), Madrid (10.404), la Comunidad Valenciana (6.563) y el País Vasco (3.210).

Procede destacar que, de acuerdo con los datos del primer trimestre de 2017, se observa una reducción de la brecha entre el número de permisos por maternidad y paternidad.



Mientras que en 2010 esa brecha era de 15,6 puntos porcentuales, en 2016 se redujo a 10, y a tan solo 7,4 en el primer trimestre de 2017.

En este sentido, se observa un cambio cultural en el ámbito laboral y de la empresa en el marco más amplio de la conciliación laboral y familiar, de acuerdo con el principio de igualdad de género. En este cambio han jugado un papel de relevancia las diversas campañas para implicar a la ciudadanía y a las empresas en relación con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en línea con los programas del Fondo Social Europeo para luchar contra la discriminación.

En relación con las medidas a desarrollar para mejorar la conciliación cabe resaltar, como destacable la iniciativa Empresa/Entidad Familiarmente Responsable (EFR), movimiento internacional que forma parte de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desarrollado y gestionado por la Fundación Más Familia, en cuyo patronato participa el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad junto con empresas de reconocido prestigio. Se trata de un modelo de certificación de tercera parte a la que se someten voluntariamente las empresas o entidades que quieren acceder al certificado, que se obtiene tras pasar un proceso de auditoría externa.

En 2016 se celebró el X aniversario de la entrega de los primeros certificados, que pretenden incentivar a las organizaciones para que se impliquen en una nueva cultura de trabajo, que permita conciliar la esfera personal, laboral y familiar de los trabajadores. En la actualidad, existen cerca de 550 entidades españolas y latinoamericanas con certificado EFR en las que trabajan un total de 500.000 trabajadores/as; son medidas a valorar para que una entidad pueda obtener la certificación: la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia de los empleados, el desarrollo y la competencia profesional, la igualdad de oportunidades, el liderazgo y los estilos de dirección, y la perspectiva de género.



Se va a mantener en el futuro el apoyo a esta iniciativa dado el convencimiento de que para avanzar en materia de conciliación y corresponsabilidad resulta imprescindible contar con la implicación del mundo empresarial y la convicción de que este tipo de políticas familiarmente responsables generan beneficios directos para las empresas, en términos de mayor compromiso de los trabajadores/as, retención del talento, menor rotación e incluso mayor productividad.

Madrid, 03 de noviembre de 2017