

El largo camino de la conciliación

24 de febrero de 2011

Aunque la cultura empresarial debería basarse en la consecución de objetivos y no en las horas trabajadas, las jornadas laborales maratonianas continúan imposibilitando en muchos casos una verdadera conciliación entre trabajo y familia.

Trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales en el ser humano. Aunque a lo largo de los últimos años se han desarrollado leyes e implantado importantes medidas para armonizarlos, la conciliación sigue sin estar integrada en los valores de gran cantidad de organizaciones. Así lo demuestra el análisis realizado a lo largo de la última década por la profesora del IESE [Nuria Chinchilla](#) y la investigadora Consuelo León.

Como muestra el libro [Diez años de conciliación en España \(1999-2009\)](#), el cambio más significativo en la sociedad española en este periodo ha sido el envejecimiento de la población y el descenso de la natalidad. La tasa de fecundidad mínima que se necesita para reponer la población y garantizar la actividad económica en nuestro país es de 2,1 hijos por fémina. Pero entre 1999 y 2009 descendió drásticamente.

En 2002 España tenía, junto con Grecia, los índices más bajos de la UE, con una media de 1,26 hijos por mujer en edad fértil. De seguir así, el crecimiento de la población española estará en sus mínimos históricos en 2017.

Las consecuencias no se darán únicamente a largo plazo. La llamada "generación sándwich" se encuentra hoy atrapada entre el trabajo fuera de casa y el cuidado de mayores y pequeños. Las mujeres continúan siendo las que más se vuelcan en el hogar, ya que dedican 2 horas y 44 minutos al día a la atención de sus hijos, el doble que los hombres.

Empresas Familiarmente Responsables (EFR)

Ante esta situación, muchas empresas han empezado a atender las demandas de sus empleados, que se centran en mayor flexibilidad, según se desprende de las distintas ediciones del estudio IFREI.

Otras empresas todavía se resisten porque no perciben los beneficios de una cultura basada en la consecución de objetivos y no en horas de presencia en el centro de trabajo. Pero el funcionamiento del mercado está cambiando y obliga a las compañías a redefinir su organización.

Uno de los sectores más flexibles es el de la banca, seguros y empresas farmacéuticas, que cuentan con programas de conciliación. En el índice de Empresas Familiarmente Responsables de 2007, Nuria Chinchilla ya destacaba el sector financiero como el que más beneficios adicionales al salario otorgaba a sus empleados: seguro de vida y plan de jubilación, seguro de accidente, ticket restaurante, asistencia sanitaria para familiares directos, etc.

Iniciativas legislativas

Las medidas empresariales son el complemento de otras muchas iniciativas tomadas por los distintos agentes sociales, entre ellos el Estado y las demás administraciones públicas. En este sentido, España ha tratado de mejorar la situación a través de dos leyes:

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras fue la primera en reconocer la necesidad de este tipo de medidas y regularlas. Además, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece un marco normativo que ayuda a entidades públicas y privadas a introducir el principio de igualdad y facilita el ejercicio de este derecho.

A nivel europeo, las iniciativas encaminadas a equilibrar vida familiar y laboral también han ido en aumento en los últimos años. Y es que el descenso de la natalidad y el incierto futuro socioeconómico están afectando a todos los países. Aun así, existen diferencias considerables sobre el presupuesto que dedican a gasto social unos y otros: mientras que la media de la UE es el 2,2% del PIB, España solo dedica un 0,4%.

En 1994, Año Internacional de la Familia, el Parlamento Europeo aprobó su primera resolución sobre la protección de las familias. Seis años más tarde, una resolución

consideraba que la política familiar debe crear las condiciones para que los padres y las madres puedan dedicar más tiempo a la educación de sus hijos.

Pese al esfuerzo, la realidad nos dice que las mujeres son las que trabajan más a tiempo parcial (31% de mujeres frente al 8% de hombres), en sectores menos valorados y por un sueldo un 17% inferior al de los hombres.

De estos datos se deduce que la conciliación en Europa sigue siendo un "problema de las mujeres", a pesar de que el derecho y la responsabilidad de cuidar de los hijos y personas dependientes es tanto del padre como de la madre.

Buenas prácticas empresariales

Como concluyen las profesoras Nuria Chinchilla y Consuelo León en Diez años de conciliación en España (1999-2009), los esfuerzos de las empresas en este terreno se van concretando en una serie de medidas:

- **Flexibilidad en la jornada laboral.** Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar, horario laboral flexible, jornada laboral reducida, trabajo a tiempo parcial y semana laboral comprimida.
- **Flexibilidad en la carrera profesional.** Excedencia para cuidar a un familiar, permiso por maternidad o paternidad más allá de lo estipulado por la ley.
- **Flexibilidad espacial.** Combinación del trabajo a distancia con el presencial gracias al uso de las nuevas tecnologías.
- **Servicios de apoyo al empleado.** Guarderías dentro o fuera de la empresa, información sobre centros para el cuidado de ancianos y centro deportivo.
- **Políticas de asesoramiento y apoyo profesional.** A través de servicios como la mentoría y el *coaching*.

www.iese.edu/es/insight