

La auténtica “política social” del siglo XXI

Conciliar familia y trabajo, sin malabarismos

Conciliar, sin hacer malabarismos, las tres esferas de vida laboral, familiar y personal se ha convertido en la aspiración clave del profesional de hoy. Y especialmente de las mujeres, que se han incorporado a un mundo laboral hecho para hombres. El asunto no está resuelto ni en países como Holanda y Suecia, destacados por sus políticas sociales.

Holanda: el reino del trabajo a tiempo parcial

Amsterdam. Los intentos del gobierno holandés de que hombre y mujer compartan por igual la responsabilidad del hogar y que aumente la participación de la mujer en el trabajo remunerado, no dan los resultados pretendidos. Es más, en algunos aspectos los cambios van en contra de las expectativas. Así se desprende de una evaluación llevada a cabo a instancias del Ministerio de Asuntos Sociales por la Oficina Nacional de Estadística y la oficina de Proyectos Sociales y Culturales.

Holanda es, junto con los países escandinavos, el país en el que más mujeres trabajan, con una tasa de actividad femenina de casi un 70%. Sin embargo, el significado del dato cambia al considerar que el 74,8% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, mientras que en otros países europeos la mayoría de mujeres trabajan a tiempo completo. Y respecto al reparto de las tare-

as domésticas, si en 1997 el 66% de los encuestados pensaba que había que repartirlas equitativamente, el año pasado este porcentaje bajó al 50%.

Un trabajo con techo

El 50% de hombres y mujeres encuestados considera que la vida de familia sufre si la mujer trabaja a tiempo completo, mientras que en 1991 sólo un 25% pensaba así. Y todavía un 60% de los empresarios encuentra incompatible el trabajo a tiempo parcial con una función de dirección.

Por otra parte, Holanda sigue siendo el país con menos catedráticas (6%) de toda Europa, después de Irlanda. Y en los consejos de dirección de las 25 empresas más grandes del país no hay mujeres.

Los autores de la investigación señalan como causas la falta de calidad de las campañas destinadas a que los padres compartan con las madres la responsabilidad familiar. Y también echan en falta que los

mensajes vayan dirigidos a los empresarios, el sector menos flexible a la hora de facilitar la conciliación de familia y trabajo o dar altas responsabilidades a empleados a tiempo parcial. El gobierno lo achaca a la mala coyuntura económica. Sin embargo, las oficinas investigadoras aclaran a este respecto que donde más mujeres trabajan es justo en la enseñanza y en las profesiones sanitarias y de cuidados en general, sectores laborales menos sensibles a variaciones de la coyuntura económica.

Sí ha aumentado el porcentaje de mujeres que alcanzan la independencia económica. Se considera independiente a quien gana por lo menos un 70% del salario mínimo. Mientras que en 1990 sólo eran independientes el 25%, en 2001 era un 41%.

Una decisión de cada familia

Mariángeles Noguerras, de Consultoría O.F.A. (combinación trabajo y hogar), apunta que el problema es

Empleo en Europa		
	EU-25	EU-15
Población empleada (miles)	209.011	175.762
Tasa de actividad (%)	69,4	70,3
- Hombres.....	77,2	78,3
- Mujeres	61,7	62,3
A tiempo parcial (%).....	17,7	19,3
- Hombres.....	6,9	7,1
- Mujeres	31,3	35,0
Tasa de paro (%).....	9,0	7,9
- Hombres.....	8,3	7,3
- Mujeres	9,8	8,8
Horas semanales trabajadas.....	37,7	37,0
- Hombres.....	41,1	40,7
- Mujeres	33,2	32,2

de mentalidad y que ésta no cambia solo a base de ayudas económicas. En la misma línea piensa Maarten Huygen, publicista: "Mientras en el extranjero los niños van a la guarder-

Así nos lo han hecho creer y con ello han minado la confianza en nosotras mismas. Sólo trabajar fuera de casa está bien considerado. Pero el estrés laboral se debe en parte a la carrera

ría, muchos holandeses siguen pensando que no hay que confiar la educación de los hijos a extraños". Lo mismo ocurre con la ayuda para tareas domésticas a domicilio. De un proyecto para asistentes a domicilio del que se esperaba hiciesen uso 900.000 familias, sólo llegaron a aprovecharse 6.500.

"Se equipara erróneamente emancipación con trabajo remunerado -comenta Carine Ex, investigadora sobre paternidad, educación y asesoramiento-

contra reloj para planear y combinar las tareas de marido y mujer".

Marteen Huygen tampoco comparte la interpretación de las entidades evaluadoras sobre los motivos de la regresión en el proceso de emancipación: "¿No será que los ciudadanos de un país libre hacen lo que quieren en lugar de obedecer a las metas impuestas por funcionarios preocupados?", se pregunta Huygen. Cada familia decide lo que le conviene en su caso. Hoy que se habla tanto de distintos modelos de familia, ¿por qué habrían de seguir todas el mismo patrón de distribución de tareas?

Además anuncia que el envejecimiento de la población y la regresión económica podrían acabar también con el paraíso del trabajo a tiempo parcial. Algo así apunta Carine Ex: "Claro que si llega a haber necesidad económica trabajaremos todos, pero no será por motivos de emancipación". **Carmen Montón.**

Aquí no hay modelo sueco

Dentro de Europa se presenta a menudo a los países escandinavos como un modelo en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo laboral. Pero, si se toma Suecia como punto de referencia, la posibilidad de que la mujer compatibilice el trabajo y la familia no es más fácil que en otros países. Aunque casi tres de cada cuatro mujeres trabajan fuera de casa, entre las que han alcanzado puestos mejor pagados el 20% no tiene hijos.

Es indudable que en Suecia se ha hecho un esfuerzo importante por mejorar los permisos por maternidad, tanto en su retribución como en su duración. Las madres tienen tiempo suficiente para recuperarse del alumbramiento, atender bien al

su nuevo hijo y reorganizar su vida. Sin embargo, sería ingenuo pensar que el problema de la discriminación

Suecia: número de hijos en el grupo de sueldos más altos (%)		
	Hombres	Mujeres
0 hijos	7,9	19,2
1 hijo.....	9,4	14,6
2 hijos	45,0	42,7
3 o más hijos.....	37,7	23,5

laboral según el género está ya resuelto. Quedan por lo menos dos asignaturas pendientes: la posibilidad de que las mujeres puedan ascender en todas las profesiones, y las diferencias salariales entre hombre y mujer.

Disyuntiva para la mujer

En Suecia, aun contando con las facilidades que el gobierno ha concedido a las mujeres, la situación no es mucho más envidiable que en otros países europeos. Las mujeres que quieren dedicar más tiempo a sus familias se ven obligadas a ocupar empleos en los que tienen menor retribución y oportunidades de promoción que los hombres. En este sentido, es elocuente el dato que recoge Catherine Hakim, experta en empleo femenino en la London School of Economics: en Suecia, tres cuartos de los hombres trabajan en el sector privado, mientras que dos tercios de las mujeres lo hacen en el sector público.

En bastantes casos, la mujer logra conciliar trabajo y familia median-

te el empleo a tiempo parcial. En esta situación se encuentra un tercio de las mujeres empleadas en Suecia.

Respecto a las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres, es cierto que la situación ha mejorado en las últimas décadas. Pero las estadísticas siguen mostrando que, como media, tanto en los países escandinavos como en el resto de Europa, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres.

Escalada sin hijos

A menudo, el ascenso de las mujeres hacia las categorías profesionales más altas se hace a costa de la maternidad. Así, dentro del 1% de mejores sueldos, en el caso de las mujeres el 20% de ellas no tiene hijos. En el caso de los hombres la relación es exactamente al revés: los hombres que tienen los mejores sueldos son los que tienen más hijos.

Para la actual ministra sueca de Igualdad, la solución al problema se encuentra en la reorganización de los permisos por paternidad, para facili-

tar que el hombre pueda asumir más responsabilidades domésticas. A la vez, debe haber un cambio de mentalidad en el mundo de la industria y de los negocios. Se podrían introducir, por ejemplo, permisos individualizados para padres y madres, de manera que los dos tengan el mismo número de meses libres. Con esta política, los padres podrían pasar más tiempo con sus hijos.

Entre las medidas que se proponen para mejorar la situación de las mujeres en el trabajo, están las ayudas económicas a las familias que deseen contratar personal doméstico. Esta medida –que se ha introducido ya con éxito en Finlandia– se basa en un sistema de desgravaciones fiscales, que permite a las madres contratar a alguien para que les ayude en casa. De esta forma, las madres pueden hacer compatible su trabajo en la empresa con sus obligaciones familiares.

Coordinar los roles entre el hombre y la mujer exige, sin duda, un cambio de mentalidad en el ámbito

Cuando en la empresa existe una verdadera cultura familiarmente responsable, el resultado es la mejora y cohesión de una plantilla de calidad.

empresarial y social. Pero también introducir una nueva estrategia en el ámbito personal. En este sentido, es significativo ver cómo en Suecia algunos padres empiezan a preocuparse de que su mujer mantenga el puesto de trabajo. Para eso, hay padres que no conciertan una reunión de trabajo antes de las nueve de la mañana, para dejar a sus hijos en el colegio, o terminan antes el trabajo un día a la semana para recogerles.

Con informaciones de Alejandra Lemmo desde Estocolmo.

La clave es la flexibilidad en las empresas

La necesidad de contar cada vez con más mujeres que trabajan a tiempo completo ha llevado a centrar las políticas familiares, sobre todo en Alemania, en ofrecer más plazas de guardería durante todo el día. Todo parece indicar que esta política es insuficiente por rígida: los alemanes no echan en falta plazas de guardería, sino dinero para atender a su familia. Y sin trabajo, no hay dinero, de modo que el círculo vicioso no se rompe (ver Aceprensa 132/04).

Cambiar las prioridades

En opinión de Kostas Petropoulos, “es necesario un cambio de prioridades” (*Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 25-01-2005). “Nuestra sociedad no puede permitirse por más tiempo organi-

zarse sólo como un sistema de prestación de servicios económicos, sino lo contrario: la economía debe ordenarse dentro del marco general de la sociedad. Para el padre del milagro económico de la posguerra alemana, Ludwig Erhard y los que en torno a él fundaron la economía social de mercado, esto era evidente. Sabían que la economía vive de condiciones previas que ella misma no puede crear. Así, por ejemplo, es imposible un mercado sin valores éticos fundamentales que unan a las personas. La economía tiene que buscar esos valores en esferas que van más allá del mercado: las familias, la Iglesia, las comunidades auténticas y la tradición”.

Quienes quieren afrontar sus res-

ponsabilidades paternas perciben que estas políticas les ponen entre la espada y la pared: o familia o trabajo. Gesine Schwan, presidenta de la Universidad Viadrina de Francfort, propone como alternativa: “primero hijos, después carrera”. Tanto varones como mujeres deberían poder fundar una familia en sus años jóvenes, y disponer de suficiente tiempo para sus hijos, compatibilizándolo con estudio y después trabajo, ambos a tiempo parcial. De esa forma sentarían las bases para una carrera profesional en la que, sobre todo a la vista de la creciente esperanza de vida, podrían seguir avanzando cuando sus hijos requirieran menor atención. Pero esto es poco práctico en las condiciones económicas actuales, si

no se percibe una renta por el "simple" hecho de tener niños (y tener que cuidarlos).

Premios a la flexibilidad

Donde el Estado no llega, surgen iniciativas sociales para compatibilizar trabajo y familia. Instituciones como el Grup d'Entitats Catalanes de la Família (www.sobrelafamilia.org), la Comunidad de Madrid (www.empresaconciliacion.com) y varios ayuntamientos premian anualmente a empresas que fomentan la conciliación entre familia y trabajo. El tema preocupa desde hace tiempo al Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), que celebrará del 7 al 9 de julio la conferencia fundacional del Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF).

Steven Poelmans, Nuria Chinchilla, Consuelo León y Joan Bautista Tarrés, promotores del ICWF, aseguran que "las políticas sociales del siglo XXI serán las políticas de conciliación trabajo-familia". Estos expertos juzgan que quienes pueden elegir un empleo "no se basan ya en primer lugar en la retribución, sino que este criterio pasa a un segundo lugar, dejando paso a la posibilidad de seguir aprendiendo –formándose, haciéndose empleable– y, a la vez, hacer conciliable trabajo, familia y vida personal. Cuando existen no sólo políticas de conciliación, sino una verdadera cultura familiarmente responsable, el resultado es la mejora y cohesión de una plantilla de calidad".

El IESE ha desarrollado el concepto de empresa familiarmente responsable (EFR), donde la efe podría traducirse también por flexibilidad: la empresa es "responsable"

cuando es flexible para adaptarse a las necesidades familiares de sus empleados. Pero al fin y al cabo son éstos (incluidos los directivos) los responsables de sus familias y los primeros que tienen que ejercitar, personalmente, la flexibilidad para compatibilizar distintas exigencias.

El test del IESE

El IESE ofrece un test (www.iese.edu/es/files/5_11353.doc) con el que cada persona debería poder evaluar su actitud frente a la armonización de la vida familiar y profesional. Los autores ven cuatro posibles actitudes: superposición, segmentación, paralelismo, o secuencial.

La superposición es, según Steven Poelmans, más corriente en quienes "persiguen una carrera profesional": consiste en "estar disponibles para el aspecto que más lo necesite, ya se trate del trabajo o de la familia. Esa flexibilidad hace que nunca estén tranquilos, y, con unas pocas excepciones, es unidireccional, es decir, es el trabajo el que se beneficia más de ella, y no su vida personal. Sencillamente, el trabajo invade su vida personal. El trabajo posee unos sistemas de incentivos y límites muy potentes, por desgracia mucho más que la vida privada. Por tanto, la vida personal y familiar es casi siempre la que sale perdiendo".

La segmentación es una separación estricta entre la vida profesional y personal. "Cerca del 10% de la población pertenece a esta categoría, y los que más separan son los hombres", afirmar Poelmans. "La segmentación hace que la pareja y la familia no sufran los aspectos negativos del trabajo en casa". Pero

esta separación rígida "imposibilita también las interferencias positivas: quienes segmentan suelen enfrentarse solos a sus problemas".

La actitud de las personas que realizan muchas actividades paralelas es muy útil, pero puede traducirse en estar distraído en las reuniones. "No existe conexión, no hay concentración, y lo más probable es que ese comportamiento no sea nada productivo, e incluso puede ser contraproducente".

El tipo secuencial, bautizado por los investigadores del IESE como *hic et nunc* (aquí y ahora), es el de las personas que se concentran en lo que están haciendo, sea el trabajo o la familia: una cosa detrás de la otra. Según Poelmans, "es el único enfoque asociado a un menor número de conflictos entre la familia y el trabajo y el que mejores resultados da en términos de bienestar. Son los reyes del tiempo de calidad. No obstante, incluso este tipo no se escapa a la regla de que cada punto fuerte tiene su debilidad asociada. La capacidad de concentrarse puede convertirse en el vicio de abandonarse del todo a una actividad y perder de vista otros ámbitos. Quienes tienen una capacidad de concentración extremadamente alta pueden terminar siendo tragados y absorbidos por la actividad que desarrollan".

En definitiva, para Poelmans, "el reto consiste en nuestra capacidad para aprender de los puntos fuertes de cada tipo. Una persona equilibrada es capaz de adaptarse (flexibilidad), segmentar, concentrarse o aplicar un comportamiento paralelo en función de las necesidades".

Santiago Mata. □