



Fallan los cauces en la empresa para conciliar la vida laboral y familiar

Un estudio del IESE reconoce cierta sensibilización a nivel teórico

X. G.
Barcelona. Las empresas españolas comienzan a sensibilizarse de la necesidad de intentar conciliar la vida laboral y familiar de sus empleados. Según un estudio dirigido por la profesora del IESE Nuria Chinchilla, "existe una cierta sensibilización a nivel teórico", pero "fallan todavía los cauces de implantación".

Según este estudio, realizado en colaboración con la Consejería de Bienestar y Familia de la Generalitat, sólo un 17% de las empresas españolas aplican en la actualidad políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Además, otro 3% de las compañías dispone de un programa que favorece esta conciliación, pero todavía no lo han aplicado. Otro 13% de empresas estudia en estos momentos elaborar un proyecto con medidas concretas en este sentido para sus empleados.

Pero incluso en los casos en los que ya están aprobados estos programas, falla la comunicación dentro de la empresa. Tan sólo en un 8% de las ocasiones llegan a comunicarse las políticas de conciliación a través de una sesión informativa con los empleados y en un 12% a los directivos. Paradójicamente, el respeto a la vida personal del empleado dentro de una misión en la empresa es un valor importante en un 29% de los casos y la declaración pública de estos programas por un alto directivo con importancia política alcanza el 24% de los casos. Además, el 17% de los encuestados para el estudio indican que existe siempre un estudio previo de las necesidades familiares de los empleados.



"La estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones"

Según la directora del estudio, Nuria Chinchilla, todavía hay pocas empresas que tengan programas de conciliación de la vida laboral y familiar, pero destacó que hay compañías, especialmente pymes, que disponen de medidas concretas. La profesora del IESE comentó que un 20% de las em-

presas españolas recomiendan no trabajar más allá del horario establecido, lo que valoró positivamente.

El informe propone a las empresas una serie de medidas concretas para conciliar vida laboral y familiar. Entre estas medidas destacan la flexibilidad de horarios que permita a los padres

acompañar a los hijos a la escuela o al médico; la flexibilización de espacios, que permita realizar trabajos en casa; la colaboración de la compañía con los servicios domésticos de empleados; los beneficios extrasalariales, como seguros de vida, enfermedad o asesoramiento psicológico.

El estudio analiza los datos de incorporación de la mujer al mercado laboral, el crecimiento de las familias monoparentales y el aumento de familias con doble ingreso, e indica que el problema radica en que muchas organizaciones y empresas no contemplan estos cambios en el diseño de su plantilla laboral. "Su estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o mayores dependientes", indica el estudio.

Más estrés

La falta de conciliación de la vida laboral y familiar tiene consecuencias negativas para las empresas, porque está comprobado que provoca estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y dedicación y mayor rotación de personal, señala el informe. Este estudio también constata que la remuneración no es la única gratificación para el trabajador, sino que también existe un salario mental definido por la calidad de vida privada que tiene el empleado. Cae el mito de la realización personal desvinculada de la dimensión afectiva.

Ganan los programas de igualdad

El estudio indica que hoy por hoy los programas estrella en las empresas son los de igualdad de oportunidades (un 34%) y los de diversidad (22%), con lo que los de conciliación de la vida laboral y familiar quedan relegados y sólo existen en un 9% de empresas. Estos programas ocupan las agendas de los directivos de recursos humanos en un 19% de los casos pero sólo en un 10% de las ocasiones está en la del comité de dirección de la empresa.

Por ello, el estudio hace una serie de recomendaciones. Por ejemplo, comenzar buscando la información sobre las necesidades familiares de los empleados con cuestionarios y entrevistas; implantar la figura de un comité o coordinador del tema trabajo-familia en la empresa. Imprimir un manual sobre estas políticas favorece su aplicación.

Pero en el proceso es capital la función de liderazgo, ejemplaridad y formación de los propios directivos, porque así los valores familiares se integran en la misión corporativa.

Un punto básico es la comunicación. Debe haber un plan anunciado por la alta dirección, un comunicado a todos los empleados, comunicación interna periódica a través de folletos, vídeos o intranet, y equipos de trabajo que actúen como círculos de calidad dentro de la empresa. Esto permitirá la progresiva adaptación de las políticas a las circunstancias y personas concretas siempre que sea necesario.