

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

EMPRESAS FAMILIARMENTE RESPONSABLES

# ¿Conciliar no es cosa de hombres?

Las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de compatibilizar trabajo y familia

**SONSOLES G. PINDADO**  
sgarola@unidadeditorial.e

Poco a poco, las empresas van haciendo suyas las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados. Según un estudio reciente del Iese, sólo el 7% de las firmas españolas son familiarmente responsables, pero cada vez es más frecuente encontrar medidas como un horario flexible, permisos ampliados en caso de maternidad o paternidad o la posibilidad de comprimir la semana laboral en cuatro días.

No obstante, el hecho de que estas posibilidades existan e incluso el establecimiento por ley de un permiso de paternidad independiente del de la madre no impiden que, en la mayor parte de los casos, al hablar de conciliación se piense primero en las mujeres. Y es que, según Nuria Chinchilla, profesora del Iese y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia, "la realidad es tozuda". Y la realidad es, por ejemplo, que según datos de la Seguridad Social, los varones sólo pidieron el 5,8% de las 40.237 excedencias por

**En 2007, los varones sólo pidieron el 5,8% de las excedencias por cuidado de hijos o familiares**

cuidado de hijos o familiares que se solicitaron en 2007. "Es peligrosamente cierto que se asocian las políticas de conciliación con un problema femenino, no de la pareja ni de la familia. Todavía las mujeres presentan un perfil menos competitivo para las empresas. La existencia de leyes es importante, pero también debe aumentar el compromiso de corresponsabilidad en las parejas", afirma Teresa D. Lorenzo, directora de la consultora especializada Concilia.

**MOTIVOS PARA LA DIFERENCIA**

Las persistentes diferencias de sueldo entre ambos sexos también están detrás del menor aprovechamiento que los varones hacen de las medidas conciliatorias. A ello se suma, en algunos casos, la reticencia de las mujeres a delegar funciones que tradicionalmente les han correspondido. Chinchilla asegura que "los hombres, sobre todo los jóvenes, van asumiendo que tienen derechos en este campo. Algunos mayores también se están dando cuenta al tener que cuidar a sus nietos, hijos de madres trabajadoras con dificultades para conciliar", señala. Según esta experta, que los hombres se animen a hacer uso de sus derechos pasa por "convencer a los mandos intermedios de las empresas de que la flexibilidad les permitirá atraer y retener el talento, y apoyar a las empresas conciliadoras con medidas como una mayor puntuación en los concursos públicos".

Roberto Martínez, director de la Fun-



Juan Carlos Rodríguez fue, en 2006, el primer funcionario que disfrutó del permiso de diez días por paternidad que estableció el Plan Concilia. Este programa fue un antecedente, para la Administración Central del Estado, de la Ley de Igualdad, que fijó en 15 los días libres para todos los trabajadores, un periodo que durante esta legislatura podría ampliarse hasta el mes.

**Predicar con el ejemplo**

Josep Santacreu, consejero delegado de DKV Seguros, decidió romper un tabú existente todavía en tantas empresas y coparse un mes de baja paternal al nacer su primera hija. Su iniciativa fue imitada, hace nueve meses, por el responsable de Comunicación de la firma, Miguel García. Bastaron estos dos ejemplos para que varios empleados se hayan animado a hacerlo también desde entonces. "Es muy importante el comportamiento que adopten los ejecutivos en estos casos, porque disipan las incertidumbres de los empleados acerca de si hacer uso de estos derechos podría perjudicar a su carrera profesional", afirma Miguel García.

Como parte de esta política, la compañía aseguradora también ha ampliado hasta 18 días la baja paternal que la ley establece en 15 días.

dación + Familia -entidad sin ánimo de lucro centrada en potenciar acciones que mejoren la calidad de vida familiar-, señala que ya hay empresas que aplican la discriminación positiva a los varones, "por ejemplo, concediéndoles más días

**Más salario emocional**

Las medidas incluidas en el Plan de Igualdad de Indra buscan crear las condiciones óptimas para que las mujeres no desistan de mantener una carrera profesional como consecuencia de la incompatibilidad entre su trabajo y su familia. Ello abarca desde formar en la igualdad de oportunidades al equipo de selección hasta asegurarse de que no existen preguntas sobre la vida privada o de contenido sexista en las entrevistas de trabajo. El objetivo es elevar cada vez más el salario emocional, un factor que, según Indra, es decisivo a la hora de elegir un trabajo. La compañía ha ampliado las bajas de maternidad y paternidad legales y flexibiliza su disfrute, ofreciendo tres alternativas. Entre el 40% y el 65% -según el momento- de quienes teletrabajan en la firma son varones.

de permiso por algunos conceptos familiares". Para Martínez, "es clave el comportamiento de los directivos. Dan ejemplo si son ellos los que se ausentan cuando el niño está enfermo o piden reducción de jornada. Hacemos un flaco

**Una ebullición más corta**

Ricard Cases, director de Recursos Humanos de la firma de gestión de servicios generales ISS, recuerda que "hace unos años, la compañía estaba en plena ebullición a las siete de la tarde, algo que ya no ocurre". Esta es un reflejo de la política de flexibilidad horaria adoptada por la firma con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados. Y muestra también cómo tanto trabajadores varones como mujeres han hecho suyas esas políticas.

ISS -certificada como empresa familiarmente responsable- registra casos de reducción de jornada por cuidado de familiares distintos de los hijos, permite concentrar la semana laboral en cuatro días y, hace un año, implantó la recomendación de no convocar reuniones más allá de las cuatro de la tarde.

favor a las mujeres si sólo dirigimos a ellas las políticas de conciliación", afirma. Esta fundación otorga el certificado EFR (empresa familiarmente responsable), un sello de calidad en conciliación que ya atesoran 93 firmas en España.