

"El Gobierno debería adaptar los horarios laborales al familiar"

Nuria Chinchilla dirige el Centro de Investigación Trabajo y Familia, uno de los pocos que hay en el mundo. Experta en conciliación familiar y laboral, cree que la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral ha servido para poner de manifiesto que el modelo de empresa actual está obsoleto porque está pensado por y para hombres. Nos ofrece sugerencias sobre cómo cambiar las rutinas laborales y familiares.

TEXTO / ARIADNA BOADA

¿Es posible la conciliación laboral con la empresa actual?

¡No sólo es posible sino que es indispensable! Trabajo y familia son dos conceptos complementarios que se pueden integrar; el problema es que los vemos como antagónicos. En España hay hoy una natalidad muy baja, y más separaciones matrimoniales, inestabilidad familiar y fracasos escolares que nunca, que son consecuencia de esta no conciliación.

¿Y por qué está pasando esto ahora?

La entrada masiva de la mujer en el mercado laboral ha servido también para darnos cuenta de que el modelo de empresa actual no es válido. Estamos trabajando con empresas pensadas por y para hombres y la rigidez con la que ellos han trabajado hasta ahora ya no es factible: la mujer, que antes se quedaba en casa, hoy sale a trabajar. Es necesario flexibilizar las maneras de trabajar porque la diversidad es cada vez mayor y hombre y mujer deben entender que son complementarios.

¿Para qué sirve la conciliación?

Se debe conciliar, porque si no lo haces, estás destruyendo personas y el mercado del trabajo se queda sin trabajadores. Y además, se perjudica a mucha gente. Ahora más que nunca los niveles de estrés y depresiones son altísimos. En España, si hubiera los horarios que tienen en el resto de Europa, la conciliación sería mucho más fácil. El Gobierno tendría que cambiar los horarios laborales para adaptarlos a los de la vida familiar.

¿Por qué su libro se titula *La Ambición Femenina*?

Pues porque hasta que la mujer no ha entrado en el mercado laboral con suficiente masa crítica no se ha hecho evidente que ellas, además de trabajar, tienen la ambición de ser mujer, madre, buena profesional y tener más tiempo para sí mismas. La ambición de la mujer es mucho más amplia, quiere llegar a todo y debe priorizar, pero en todo caso su punto de partida es distinto al del hombre.

¿Y por qué la mayoría de altos cargos son hombres?

Las mujeres se quedan a medio camino y es que existe un techo de cristal que es transparente para los hombres. Las mujeres se autoimponen un techo porque no se quieren promocionar a cualquier precio, y la mujer dice no a reunirse a partir de las siete de la tarde o a viajar cuatro veces por semana. La mujer es más previsora, anticipa mejor las cosas, mientras que el hombre es bueno para concentrarse y plantear alternativas, pero la mujer es mejor para evaluarlas. Se pueden



hacer muchas cosas pero son necesarias mujeres en los puestos de decisión para proponer estos cambios. Pensemos que sólo el 4% de los miembros de los consejos de administración de las empresas españolas son mujeres.

¿Por qué no cambian las cosas?

Porque los que han tenido éxito hasta la fecha de hoy lo han conseguido a través de una forma determinada de trabajar, y creen que el éxito se alcanza trabajando 10 ó 12 horas al día. Las creencias sólo cambian cuando hay un fracaso o cuando se demuestra lo contrario.

Habla de crisis familiar como una de las consecuencias de la no conciliación. ¿Qué más?

Como los padres no tienen tiempo para la convivencia familiar, el valor de la solidaridad no existe y los hijos son de carácter débil, insolidarios... A las empresas llega gente joven sin competencias básicas, personas egocéntricas, egoístas y muy mate-

rialistas. Gente con mucha preparación curricular, pero no a nivel humano. Sin querer, las empresas son destructoras de la ecología humana.

¿Y cómo cambiar esta visión?

El empresario debe saber que una persona, además de un trabajo, también tiene unos padres, unos hijos, unas aficiones... Si el empresario ve al trabajador como a una persona completa, si le da tiempo para poder conciliar todas estas realidades, conseguirá que se comprometa y se sienta identificado con la empresa. Si no, su vínculo con ésta es puramente contractual.

¿La maternidad continua siendo un elemento discriminatorio?

Pues sí. La discriminación no es de género ni de sexo, sino de maternidad. Como las empresas tienen una visión mecanicista, no ven que tanto la maternidad como la paternidad permiten un enriquecimiento al trabajador que antes no tenía.



FOTO: ANGELOTTA



**Desarrollo Directivo
con toque humano**

¡La respuesta es EADA!

- **MBA Full Time** (Español)
- **MBA Part Time** (Español)
- **International MBA** (Inglés)
- **International Master in :**
 - **Management** (Inglés)
 - **Supply Chain Management** (Inglés)
- **Másters Especializados en :**
 - **Marketing** (Español/Inglés)
 - **Finanzas** (Español/Inglés)
 - **Recursos Humanos** (Español/Inglés)
 - **Gestión Turística** (Español)

¡Ven a vernos a nuestro Stand!



EADA
c/Aragó 204
08011 Barcelona
☎ 934 520 844
info@eada.edu
www.eada.edu



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN