



El 90% de las empresas gallegas no favorece la conciliación familiar

Un treinta y siete por ciento de las trabajadoras asegura tener problemas para compatibilizar sus horarios // Las administraciones suspenden a la hora de afrontar la flexibilización en el trabajo

NICOLÁS NAVAZA
Santiago

La conciliación laboral y familiar sigue siendo una de las grandes cuentas pendientes de este país, y según los datos que se desprenden de la encuesta realizada por la Plataforma Conciliación Real Ya (CRYA), para conocer la percepción de los internautas sobre esta materia, el 93% cree que las administraciones no favorecen la conciliación laboral y familiar.

Para la mayoría de los encuestados (65%), ninguno de los partidos políticos apoyan las medidas que permitirían la conciliación, como impulsar la flexibilización de horarios en las empresas. Aunque, entre las formaciones que más defienden y favorecen la conciliación familiar y laboral, los encuestados sitúan al principio de la lista a Izquierda Unida (24%), y le siguen PSOE (12%), UPyD (7%), y sólo el dos por ciento señalan al PP.

Desde la Plataforma CRYA los resultados de esta encuesta "ponen de manifiesto que las actuales políticas de conciliación no recogen el sentir de los ciudadanos, sino que siguen estereotipos".

En Galicia, según revela un estudio de 2009 sobre salud en el trabajo, elaborado por UGT y por UVigo, el 37% de las trabajadoras gallegas sufre problemas de conciliación laboral, y el 42

por ciento tiene una elevada carga de trabajo. La encuesta recoge también que el 93% confiesa que sus jefes les permiten ausentarse de su puesto de trabajo cuando es necesario.

Además, en la comunidad gallega, según la directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE, Nuria Chinchilla, sólo el diez por ciento de las empresas cumplen con la flexibilidad laboral y con la responsabilidad familiar corporativa, pero aclara, que la conciliación, a la que prefiere llamar integración, "no depende sólo de las empresas, o de las administraciones".

"Conciliar es poner de acuerdo a contrarios y lo llamamos así porque la primera ley de conciliación, que se hizo en 1999 se llama así. Pero lo que denominamos conciliación es más integrar una vida con todo lo que ello supone. No son contrarios, son dos lugares en los que te desarrollas personal y profesionalmente. Si la conciliación trata de ayudar a las personas para que puedan integrar su vida, lo primero que hay que hacer es educar a la gente a gestionar bien su tiempo, y que descubran cuál es su papel en la vida", afirma.

Los datos de la encuesta realizada por CRYA, también desprenden que el 35 por ciento de los encuestados declara haber dejado de trabajar para cuidar a



Un padre dando un paseo a sus hijos gemelos con el carrito por la plaza del Obradoiro, Santiago. Foto: Antonio Hernández

DIFERENCIA SALARIAL

UN FACTOR A CORREGIR

●●● Uno de los factores que influyen fuertemente en la conciliación laboral y familiar, y que habría que corregir es precisamente la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Coincidiendo con la celebración, el pasado 22 de febrero, del Día Internacional de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, UGT-Galicia denunció que el salario medio de las mujeres en la comunidad fue un 23,1 por ciento menor que el de los hombres en 2011. Esto supone que, en ese año, las mujeres ganaron casi 5.000 euros menos al año de media, siendo el salario medio anual de los hombres de 20.393 y el de las mujeres de 16.688, según un informe sobre desigualdad salarial por sexos en Galicia. Así, UGT-Galicia insiste en que "menos salarios y menos derechos" generan "más desigualdad y menos crecimiento", y al mismo tiempo perjudican a la conciliación.

un hijo o familiar a cargo, y sólo el 22% optó por reducir su jornada laboral.

También, más de la mitad de los encuestados ve en los abuelos a sus principales aliados a la hora de conciliar su vida laboral y familiar, mientras que el 44% lo ve en las guarderías y en centros educativos.

OTRAS MEDIDAS. Aunque desde CRYA consideran que "hay un número creciente de padres que quieren medidas encaminadas a poder criar personalmente a sus hijos en los primeros meses de vida, mediante cambios legislativos que les permitan practicar la conciliación a través de la flexibilidad de horarios, de

teletrabajos o excedencias, y no tanto con la construcción de guarderías ya que, por la baja natalidad, serán insostenibles en los próximos años", afirman.

Precisamente la creación de guarderías públicas como medio para conciliar no ha estado exento de críticas, aunque según Chinchilla "es una parte de la solución, porque si no las hay tampoco hay opción de usarlas, pero no quiere decir que sea la única solución. Lo que hay que hacer es facilitar que la gente sea libre para elegir si quiere dejar al niño en la guardería o dejárselo a la abuela".

Pero, para ello, "continúa" "habría que hacer lo que están haciendo en Francia,



con los cheques de servicio universal, que es una manera de conseguir mucho más baratos todos los servicios que se requieren para el cuidado de enfermos, niños, para el mantenimiento de la casa... Porque ahorras impuestos como empresa si ofreces estos servicios, y ahorras dinero como familia si los usas, y encima hay un montón de gente que pasa de yacimientos de empleo negro a blanco, por lo tanto el Estado también ingresa más”, explica.

PREMIAR Y NO CASTIGAR. También como parte de la solución Chinchilla cree que “desde la administración, más que hacer leyes para sancionar a las empresas que lo hacen mal, lo que hay que hacer es apoyar a las que lo hacen bien. Son cosas que se pueden ir haciendo, y la cultura y la mentalidad va a ir cambiando en la medida que pongamos esas zanahorias que hay que ponerle a la gente para que vaya moviéndose en la dirección adecuada”.

Desde la plataforma CR-YA algunas de las ideas que han consensado y que pueden permitir ver la luz al final del túnel en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral serían: la ampliación de los períodos de baja maternal y paternal; fomentar la flexibilidad de horarios, el trabajo a distancia, por objetivos, el teletrabajo o jornadas intensivas como motores de mejora de la productividad y con ello de la conciliación; dar apoyo y premiar a las empresas que la favorezcan, o incentivar a las que promocionen a los trabajadores que se reincorporen después de medidas conciliadoras.