



CONCILIACIÓN LABORAL ▶ Hasta los 35 años los trabajadores españoles se muestran indiferentes ante que su jefe sea hombre o mujer. Sin embargo, esta tendencia se invierte a medida que llegan los hijos o los padres pasan a ser dependientes. Es entonces cuando tienen claro que prefieren una jefa por su mayor comprensión para conciliar.

Si el jefe es ella... mucho mejor

POR: EFE
FOTO: AEP

LA MAYORÍA de los trabajadores españoles prefiere que su jefe sea una mujer porque considera que éstas hacen más fácil la conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Esta afirmación se desprende del estudio del Barómetro de conciliación de Edenred y de la escuela de negocios Iese, para cuya elaboración se han realizado 1.200 entrevistas a trabajadores, un 57 por ciento hombres y un 43% mujeres de distintas edades y de diferentes sectores.

El estudio revela que a partir de los 35 años el 68 por ciento de los trabajadores está más satisfecho con su jefe si éste es una mujer, y esta cifra aumenta hasta el 81% en el caso de los trabajadores mayores de 50 años.

El director de marketing de Edenred, Manuel Asla, ha atribuido este dato al hecho de que «a partir de los 35 años las cargas familiares por descendientes o también por ascendientes, es decir, por personas mayores dependientes, son cada vez más importantes».

Asla explicó que a medida que la edad de los trabajadores aumenta, la conciliación de la vida laboral con la familiar adquiere más

importancia. Para Asla, el resultado del estudio «no ha sido una gran sorpresa», porque «lógicamente para alguien con 24 años, sus cargas familiares son prácticamente nulas y le da más lo mismo, pero a medida que va avanzando la edad, éste es un tema clave».

Por otro lado, un 75% de los hombres cuyo jefe es una mujer está muy satisfecho con la integración del trabajo con la familia, mientras que un 66% de hombres cuyo jefe es también un hombre se declara muy satisfecho en este aspecto.

El hecho de que el jefe tenga hijos también es un aspecto que los trabajadores valoran, y el 23% de los empleados están muy satisfechos con una jefa con hijos, el 12% también lo está si el jefe es un hombre con hijos, pero la cifra se reduce al 9% si es un hombre sin hijos.

El estudio también pone de manifiesto que los empleados son más críticos con sus jefes entre los 30 y los 39 años, mientras que este sentimiento cambia a los 50, algo que Asla atribuye a que «la gente

joven es más crítica con su jefe y a partir de los 50 años las posibilidades de promoción empiezan a estar en segundo plano, por detrás de las familiares».

Otra de las cuestiones que analiza la encuesta es la relación entre las razones que llevan a los empleados a trabajar y la satisfacción que obtienen de su trabajo.

Así, un 50% de las personas que trabajan sólo para ganar dinero se considera satisfecha con su empleo, y la cifra aumenta hasta el 68% en el caso de los trabajadores que lo hacen para aprender o para tener un impacto positivo en la sociedad.

La dificultad de conciliar vida laboral y personal la sufren, por encima de todos, los niños. Por este motivo, la Oficina del Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos y la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles elaboró un decálogo con el que alertan de los graves problemas que causan a los niños los horarios «irracionales» de los padres.

El más grave, resumió en la presentación del decálogo el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y

su Normalización con los países de la UE, Ignacio Buqueras, la soledad de los niños y la falta de referente en el hogar, motivada por la ausencia de los padres trabajadores.

«En estos tiempos de crisis no se trata de trabajar más horas, sino de optimizar mejor el tiempo», consideró Buqueras, quien ha añadido que «estamos en un país que es el primero en trabajo, con más de 247 horas por encima de la media europea, y de los últimos en productividad, mientras nuestros hijos están abandonados».

En ese sentido, tanto el Defensor del Menor, Arturo Canalda, como la vicerrectora de la URJC y coordinadora del equipo de trabajo que ha elaborado el decálogo, Pilar Laguna coincidieron en considerar que, precisamente, el contexto de crisis que se vive en estos momentos puede ser una oportunidad de cambio.

«Debemos pensar que si cambian los modelos productivos, nosotros podemos cambiar nuestros hábitos de vida», indicó Laguna, quien agrega que «esto no es una utopía».

«Es algo perfectamente asumible y con un coste muy inferior al que podamos pensar»,

abundó Canalda, porque, entre otras cosas, ha dicho, «el beneficio de una medida que pueda suponer un coste a la empresa redonda en que un trabajador contento es un trabajador más productivo».

El decálogo pide, como primera medida «la mayor coincidencia posible entre los horarios de los padres y de los hijos» como base de una sociedad mejor y más equilibrada.

Reclama igualmente que las administraciones concedan más ayudas a las familias, en sintonía con lo que ocurre en Europa: mientras la media europea destina a políticas de familia el 8,2 por ciento del PIB, en España es de tan sólo el 2,7.

Otros dos puntos exigen que empresas y sindicatos pacten medidas en el marco de los convenios colectivos «para hacer de la maternidad un acontecimiento deseable en vez de un problema para la mujer trabajadora» y que se flexibilicen los horarios laborales en función de las necesidades individuales.

El sexto punto recoge la necesi-





dad de que se fomente la igualdad de participación entre hombres y mujeres en la vida familiar, y el séptimo, que se asegure la presencia en el hogar de al menos uno de los padres en los tiempos no cubiertos por el horario escolar.

Por último, se reclama que las jornadas escolares se atengan a los biorritmos y a las edades de los niños, que se desarrollen escuelas de padres —«cada vez más solicitadas y habría que preguntarse por qué», apuntó Laguna—, y que «siempre se dé prioridad al interés superior del menor ante cualquier medida que pueda incrementar las horas que hijos y padres pasan juntos».

Nuria Chinchilla, una de las autoras del informe 'Diez años de conciliación en España', indicó que hace falta «un cambio cultural» para que no esté mal visto levantarse del puesto de trabajo cuando ha concluido oficialmente la jornada, ni que un hombre decida acabar una reunión para estar más tiempo con la familia.

«No por estar más horas en el puesto de trabajo se es más productivo», subrayó Chinchilla.

Por ello, el informe propone soluciones y retos que alcanzar en los próximos años para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, así, ser más productivos en sus lugares de trabajo. El primer reto es plantear las relaciones trabajo-familia «como una fuente de beneficio mutuo y no de conflicto».

En segundo lugar, el informe insiste en que hay que analizar el beneficio que se deja de percibir cuando no existen políticas empresariales flexibles.

«Las empresas mecanicistas, rígidas en horarios y poco sensibles al entorno personal y familiar son menos atractivas y pierden capital humano específico», lo que causa absentismo y una disminución del compromiso del empleado.

Por último, propone una adecuada reorientación del concepto y valor del tiempo en el trabajo, ya que en España existen «extensas jornadas laborales» y una organización del trabajo que necesitan «una profunda transformación» si no se quiere dejar de ser competitivos frente al resto de países europeos.

Qué hacer con los niños

«España es de los últimos en productividad, mientras nuestros hijos están abandonados», pide un defensor de conciliar

Retos

«Hace falta que no esté mal visto levantarse de la mesa cuando oficialmente acabó la jornada», asegura la autora de un informe

En cifras

El 70 por ciento de los médicos serán mujeres en diez años

Dentro de diez años, el 70 por ciento de los médicos en España serán mujeres, momento en el que se tocará techo, según las previsiones de la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (Cesm).

En el Mir, no les gana nadie

Actualmente, tres de cada cuatro médicos residentes (MIR) son mujeres y éstas son mayoría (55%) entre los facultativos menores de 45 años, ha señalado Mayte Lázaro, presidenta del sector de Especializada de Cesm. En Atención Primaria, el 60% de los médicos son mujeres, mientras que en hospitales están en torno al 25%.

95 por ciento

Además, en los centros sanitarios de Atención Primaria sólo el 12% de los cargos directivos están ocupados por mujeres; el 95% de los catedráticos de Medicina son hombres y el 60% de las mujeres médicos tienen contratos laborales fijos frente al 78% de los varones.

Mejor, sin guardias

Las especialidades que no obligan a hacer guardias o en las que éstas son menores son las favoritas de las mujeres y, entre ellas, destacan pediatría, oftalmología, ginecología o farmacología clínica. A las guardias, hay que añadir otros factores como jornadas laborales largas y penosas, horarios rígidos o cambios de turno, que hacen difícil la conciliación de la vida laboral y familiar para el colectivo médico, ha señalado Patricio Martínez, secretario general de Cesm.

2.300 horas

La doctora María Jesús Hidalgo, vicepresidenta de la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos, señaló que la jornada media de un médico en España es de 2.300 horas al año frente a las 1.500-1.700 del resto de empleados de la sanidad. Además el médico tiene que dedicar tiempo a investigación y formación y a asistir a congresos, lo que hace a expensas de su tiempo libre.

Creciente feminización

Estos datos fueron presentados en la jornada sobre 'La situación actual de la mujer médico en su entorno laboral', en la que profesionales médicos han puesto de relieve la creciente «feminización» de la medicina española, en consonancia con el resto del mundo. Cesm pide que se haga partícipes a las mujeres médicos de todas las ventajas que conlleva el Plan Concilia, que contempla medidas para que los funcionarios puedan compaginar su vida laboral y familiar.