

El mayor impedimento para conciliar trabajo y familia es la falta de apoyo de compañeros y jefes, según un estudio

El Estudio 'IESE Audi' recoge que el 42% de las mujeres consideran negativa su experiencia tras haber vivido una baja por maternidad

(EUROPA PRESS) – MADRID 21/05/07

Las principales causas que impiden equilibrar trabajo y familia según los resultados del 'Estudio IESE-Audi sobre trayectoria profesional, familiar y personal' son, según los entrevistados, la incompatibilidad con el horario escolar, la falta de políticas en la empresa, y las presiones en el trabajo. Sin embargo, según los expertos, las principales causas son en realidad la falta de apoyo por parte de los compañeros y superiores y la manera de conciliar trabajo y familia.

Las conclusiones de este estudio, presentado esta mañana en el marco del 'Foro Audi sobre Conciliación Trabajo y Familia', demuestran que la percepción sobre nuestra realidad laboral y personal y la búsqueda del equilibrio y la realidad "es diferente".

En este sentido, la profesora de IESE y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia, Nuria Chinchilla, afirmó que las estructuras sociales "no están pensadas para ayudar a la familia", aunque la falta de conocimiento acerca de la necesidad de conciliar, sobre todo entre los hombres, "sigue siendo un factor clave que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad".

Según recoge el estudio, el 41% de las mujeres encuestadas considera que el apoyo del hombre en la búsqueda del equilibrio familiar es "más afectivo que real", ya que a la hora de conciliar, las mujeres buscan ayuda en padres, suegros y servicio doméstico, por este orden.

El estudio demuestra además que las perspectivas de hombres y mujeres respecto a la conciliación laboral y al rol que ocupa cada uno dentro de la estructura familiar, también difieren.

Así, a la hora de decidir sobre el futuro profesional --ascensos, cambios de residencia, etc-- para el 28% de los encuestados de ambos sexos prima el equilibrio entre la vida personal y profesional, mientras que un 22% valora por encima de todo la promoción profesional. Tan sólo para el 7% es importante la opinión del cónyuge a la hora de decidir sobre su futuro profesional. De este porcentaje el 3% son mujeres, mientras que el 7% son hombres.

PATERNIDAD VS MATERNIDAD

La reciente Ley de Igualdad permite a los hombres poder acceder a un permiso de paternidad de 15 días. Sin embargo, para la profesora Chinchilla esta Ley "es insuficiente", ya que no incide sobre los comités directivos y los directores de departamento que es donde realmente reside el poder de decisión dentro de la empresa, y donde se canalizan las relaciones de los trabajadores.

Para los encuestados del Estudio, ante la pregunta de si consideran positivo o negativo el haber vivido una baja por maternidad-paternidad, el 60% de los hombres lo consideraron negativo frente a un 42% de las mujeres, mientras que el 14% de los varones consideraron su baja por paternidad positiva frente al 33% de las mujeres.

De manera parecida se manifestaron los entrevistados ante sus experiencias tras haber pedido una excedencia para cuidar un hijo. En este sentido, el 67% de los hombres consideraron su experiencia negativa, frente al 48% de las mujeres, mientras que el 43% de las mujeres la consideraron positiva frente a tan sólo un 17% de los hombres.

Para Chinchilla estos datos demuestran que pese a existir recursos legales y medidas de conciliación en las empresas, la experiencia real de hombres y mujeres que optan hacer uso de estos derechos "demuestra la dificultad a la que se enfrentan estos trabajadores cuando se incorporan de nuevo al trabajo, a veces por culpa de los mismos compañeros que tienen que hacerse cargo del trabajo de esa persona en su ausencia".

Por este motivo, Chinchilla afirmó que "las empresas deberían apoyar el cambio con políticas de conciliación" y abogó además por un papel más decisivo de los agentes sociales.

SISTEMAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACION

En este sentido se manifestó también la directora del Área de Relaciones Laborales y Sociales de Caja Madrid, Marina Mateo, quien indicó que "es necesario crear sistemas que favorezcan la igualdad de oportunidades".

Mateo explicó que desde la entidad financiera se desarrollan, antes incluso de la Ley de Igualdad, medidas encaminadas a favorecer la conciliación laboral y la igualdad de oportunidades como la cobertura de la totalidad de las bajas por maternidad, sustitución de todas las bajas por esta causa, o la iniciativa 'Día sin Cole', dirigida a hijos de empleados durante los días no lectivos.

Este tipo de iniciativas ha permitido a Caja Madrid tener en la actualidad un 51,7% de mujeres empleadas frente a un 48,3% de hombres, aunque los puestos de responsabilidad siguen siendo ocupados en su mayoría por profesionales varones.

Para Mateo el objetivo a corto plazo es "crear un modelo de gestión de los Recursos Humanos y una estrategia global que dé respuesta a las necesidades de los empleados".

Por su parte, Chinchilla abogó por "flexibilizar los horarios" y asociar este tipo de medidas a la productividad y "hacer de la familia un núcleo social más fuerte".

"El reto que se nos plantea ahora es la necesidad de que hombres y mujeres repiensen los conceptos de familia, trabajo y sociedad", concluyó Chinchilla.