

# EL VALOR DE CONCILIAR

Desde el despacho número 4.306 del IESE, Nuria Chinchilla se reconoce "una madre afortunada". Ella, al igual que las profesoras Carolina Montoro y Dolores López, ha podido armonizar dos campos fundamentales para cualquier trabajador: la vida familiar y laboral. Como expertas en la materia, las tres investigadoras desvelan en este reportaje las causas de la problemática y las soluciones que plantean empresas y Administración. Como mujeres, su experiencia demuestra que hacer hogar es tarea de todos.



MANUEL CASTELLS

■ ¿Por qué resulta tan complicado compaginar familia y trabajo? Para Nuria Chinchilla (Máster en Economía y Administración de Empresas '84 y Economía '94), Carolina Montoro y Dolores López Hernández (Geografía e Historia '91) no existe una única respuesta. Todo arranca, en su opinión, con el planteamiento vital de cada uno. "Antes que nada debemos conocer nuestras prioridades, saber qué queremos, así podremos exigir que empresas y Administración cubran esas carencias", subraya Nuria.

Entre los motivos más representativos, Carolina Montoro, especialista del Instituto de Ciencias para la Familia (ICF), destaca la inserción de la mujer al mercado laboral, "al que no desea renunciar aunque se case y lleguen los hijos". También ha influido la mayor movilidad de las parejas, que pueden no contar con el apoyo de sus allegados para cuidar a los niños. "Además, la cultura imperante de que cuantas más horas se dediquen mejor considerado estará el empleado, revierte en el descuido de la faceta personal".

La investigadora, que participa junto con Dolores López y otros expertos en el Plan de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid, relaciona la confluencia de estos factores "con la concepción en femenino de la conciliación, pues en caso de necesidad nosotras engrosamos las filas del paro". Entonces se argumenta, según aclara, "que practicamos un absentismo superior, hecho falso; y nuestros sueldos son menores, apreciación cierta". Sin embargo, no todo resulta negativo en este análisis: "A diferencia de años atrás, los hombres ya se involucran de modo creciente en las tareas de la casa".

## MEDIR LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS

Desde que en 1999 el IESE lanzó su Índice de Empresas Familiarmente Responsables (IFREI), este término ha definido a las compañías que, a través de políticas concretas, se esfuerzan porque sus empleados mantengan un equilibrio entre familia y trabajo. Nuria Chinchilla, una de las artífices de esta herramienta, cree que "en los últimos años las firmas importantes han comprendido la importancia de flexibilizar los horarios y fomentar la práctica del teletrabajo". Como contrapunto, afirma que la jornada parcial no se ha implantado lo suficiente "en buena medida porque supone reducir bastante el sueldo sin variar en la misma proporción la estancia en el puesto".

Asimismo, la autora del estudio recuerda que las prioridades de los contratados han evolucionado. "Ahora

la mayoría de los alumnos de la Escuela supeditan el sueldo a la formación continuada y la disposición de tiempo libre". Por esta razón, insiste en un mensaje que debe calar "con urgencia" en la mentalidad de los directivos: "No hay que pensar tanto en lo que cuesta la conciliación, sino en el precio de no tenerla en cuenta". De esta forma, recalca que más de un tercio del absentismo tiene su origen en la falta de medidas armonizadoras: "Hoy, el que quiera a los mejores tiene que garantizar su vida extralaboral".

Existen multitud de medidas que las empresas podrían implantar, pero Dolores López se queda con las que reivindican las interesadas. Ellas son 1.012 mujeres que rondan los 35 años, poseen una media de 1,9 hijos, se encuentran casadas y han recibido ayudas en concepto de familia. Se trata de la muestra de la última investigación del ICF que elabora con la profesora Carolina Montoro. "Los resultados que hemos obtenido concluyen que para estas madres resulta fundamental poder concentrar o reducir su jornada, así como adecuar sus horas de entrada y salida a las de los colegios de sus hijos".

## EL EJEMPLO DE OTROS PAÍSES

Si las empresas no pueden escapar al debate de la conciliación, tampoco los estados, entre los que existe un fuerte contraste en función de las acciones que impulsen. "Países como Dinamarca o Luxemburgo llevan años concienciados con este problema. De hecho, su distancia es tal que para recibir aquí la cantidad que percibe una madre luxemburguesa deberíamos tener 18 niños", resalta Nuria. Sin ir tan lejos, en Francia las familias cobran 3.000 euros al año de subsidio por el último vástago. En España, esta cifra no alcanza los 300 euros.

Precisamente, el gobierno galo apoya a los hogares con descuentos del IRPF en los gastos por cuidado a personas dependientes. "Además de las compensaciones directas, la Administración podría subvencionar a los empresarios para fomentar los contratos a tiempo parcial", destaca la especialista. Por otro lado, apunta la posibilidad de ofrecer abonos de guardería, como en Dinamarca, donde devuelven parte de los impuestos para obtener descuentos especiales en estos servicios. Y es que, en su opinión, "si la pertenencia al espacio europeo nos ha llevado a adoptar ciertas pautas, parece mentira que sigamos a la cola en un punto tan indispensable".

LAURA JUAMPÉREZ



### CAROLINA MONTORO PROFESORA DEL ICF

La cultura imperante de multiplicar las horas en el trabajo para estar mejor considerado acarrea el descuido de la vida familiar



### NURIA CHINCHILLA PROFESORA DEL IESE

Para que las madres españolas recibieran por niño la misma ayuda económica que en Luxemburgo deberían tener 18 hijos



### DOLORES LÓPEZ PROFESORA DEL ICF

Según un estudio realizado a 1.012 madres, resulta prioritario flexibilizar los horarios y concentrar o reducir la jornada

**E** ■■■■ Para Nuria, madre de una chica de 16 años y profesora del IESE desde hace 24, sólo hay una fórmula válida: "Ser 100% madre, o padre, con los hijos y 100% profesional en el trabajo, delegando las tareas secundarias". Carolina valora las ventajas de vivir en una ciudad pequeña porque puede llevar a los niños al colegio sin retrasarse mucho. Además reduce el intervalo de comidas, concentra su horario y adelanta tareas por la noche. Al igual que ella, Dolores y su marido, Juan Uriz (Medicina '92), moldean la jornada para pasar más tiempo con sus cuatro hijos: "A su regreso de clase es bueno que uno de los padres esté con ellos; y si somos los dos, mejor".

**E** ■■■■ Miguel Barrientos es padre de una familia numerosa: dos niños y tres niñas de entre 2 y 13 años. Para atenderla, hace cuatro cursos solicitó un cambio del horario de entrada y de salida en el Instituto Científico y Tecnológico (ICT). "Mi jornada en el departamento de Administración comienza a las 9.45 h. y finaliza a las 18.45 h., así puedo levantarles, darles el desayuno, llevarles al colegio y esperar con la pequeña a mi mujer". Ella, María José Ruiz, trabaja en el Servicio de Limpieza de la Universidad desde las 5 hasta las 9 h. "Las dificultades aparecen cuando se ponen enfermos. Por eso, los horarios flexibles resultan vitales para familias como la nuestra".