

SER PADRES Y JEFES

Hacia la conciliación entre familia y trabajo



De izda. a dcha.: Joaquín Ayuso, Marta Santín, José Ramón Losana y Gonzalo Babé.

Los padres y las madres sufren el problema. Los hijos también. Y la familia se resiente. Los poderes públicos cada año dan nuevos pasos para hacer más viable la conciliación entre trabajo y familia. Y las empresas cada vez son más flexibles: se van dando cuenta que dar facilidades a sus empleados para que pasen más tiempo en casa, es rentable.

Directivos de empresas, catedráticos y profesionales debatieron este verano los problemas relativos que sufren muchos padres y madres: las largas jornadas de trabajo que son incompatibles con la vida familiar.

Cada vez hay más "jefes" que lo tienen claro: hay que dar facilidades a los empleados para que pasen más tiempo con los suyos. Así lo

pusieron de manifiesto en un curso de verano organizado por la Universidad San Pablo CEU y la Fundación +Familia bajo el título "La Familia: la inversión más rentable". José Ramón Losana, director General de la Fundación Más Familia, volvió a insistir en el Pacto Social por la Familia para que las ayudas y ventajas sean iguales en todas las comunidades autónomas.

JOAQUÍN AYUSO
Consejero Delegado
del Grupo Ferrovial

"La conciliación es también problema de padres, no solo de madres"

Padre de cuatro hijos y casado desde hace ya "bastantes años" este Ingeniero de Caminos afirma que en su compañía se está creando poco a poco una cultura familiar. *"Cada vez es menos extraño que un jefe o un empleado intente cambiar el día o la hora de una reunión porque ha quedado con su hijo en que le vería jugar un partido de fútbol importante"*, señala.

Ayuso aclaró que hasta ahora, cuando se habla de dificultades entre trabajo y familia, se apunta siempre a un problema exclusivo de la mujer cuando también tiene que ser un asunto que afecte a los padres, porque los hijos, necesitan la figura paterna a su lado. *"Todo el mundo aspira a tener una magnífica familia y un magnífico trabajo y no tiene porque ser un problema. Además, al que tiene trabajo, pero no tiene familia le falta algo"*, afirma.

Esta es una de las razones por las que él apuesta por dar mayor relevancia a la problemática familiar dentro de las medidas que actualmente se llevan en las empresas relativas a la Responsabilidad Social Corporativa. *"Actualmente, hay una cultura empresarial encaminada a destinar fondos para causas humanitarias, pero en estos asuntos, la familia es siempre la gran olvidada. ¿Por qué es importante por ejemplo, destinar fondos para salvar el nido del águila y nos olvidamos del nido de nuestros hijos?"*.

Recordó también que hace 20 años, estaba mal visto coger vacaciones *"yo no me las cogí en los 4 primeros años en Ferrovial"*. Sin embargo, en Ferrovial obligan ahora a los 50.000 empleados a que se cojan vacaciones.



GONZALO BABÉ

Socio de Seelinger y Conde

*"Creo que cuando se es padre,
se es mejor jefe"*

Está esperando su cuarto hijo y su mujer tiene un puesto destacado en Sanitas. Babé está convencido de que *"cuando se es padre, a la persona le afloran una serie de valores que le ayudan para ser buen jefe"*. Este profesional expuso las similitudes que se dan entre jefes y padres:

JEFES

Admiración
Liderazgo
Conocimiento
Criterio
Capacidad de escucha
Comprensión
Poder y Autoridad

PADRES

Admiración
Liderazgo
Conocimiento
Criterio
Capacidad de escucha
Comprensión
Autoridad y Poder

Gonzalo Babé analizó estas características comunes que debe tener un jefe y que debe tener un padre, con algunas matizaciones. Por ejemplo, respecto al liderazgo, el jefe debe tener ideas claras sobre donde quiere dirigir su trabajo o su empresa. En casa, debe ser una persona que pueda orientar a sus hijos. Insistió mucho en la capacidad de escucha, tanto desde el punto de vista empresarial (hay que escuchar a los compañeros o empleados) como cuando se es padre (hay que dejar a los hijos hablar, estar atentos por si ellos nos quieren decir algo, y no los padres a ellos). Sobre el último punto, un jefe, al tener el poder tiene la autoridad, pero en casa es al revés: hay que conseguir el respeto de los hijos no por la fuerza o el poder, sino por la autoridad de ser sus padres.

JAIME URCELAY

Director de Recursos Humanos de Iberdrola

*"Las empresas deben cuidar
a sus empleados"*

La conciliación trabajo familia es un tema que hoy preocupa a los Departamentos de Recursos Humanos, pero no como simple imagen, sino porque además se consigue una mayor rentabilidad con un trabajador que no padece el conocido síntoma del *burn-out*. Urcelay, padre también de cinco hijos, señaló que *"sin una cultura organizativa pro conciliación todos los programas formales son insuficientes"*.

En su opinión, cuando se produce un conflicto real entre trabajo y familia, (generalmente ocurre en madres jóvenes con hijos pequeños) muchas veces la respuesta se decanta por el lado profesional y no por el familiar. Y las consecuencias son nefastas: estrés, infelicidad, insatisfacción, baja autoestima, desestructuración familiar, falta de atención a los hijos etc..

Por esta razón, Urcelay señala que las políticas de conciliación obedecen a una necesidad real. *"La cultura del equilibrio es rentable pero las políticas tienen que ser reales, no hay que confundir ética con cosmética"*. Terminó diciendo que las empresas no pueden contribuir a que las personas, al final de sus días, se arrepientan de no haber dedicado más tiempo a su familia.

CORAL GONZÁLEZ
Directora de Recursos
Humanos de Sanitas

"No hay que confundir disponibilidad con profesionalidad"

Esta profesional, madre de familia, dice que es fundamental que los hijos vean a sus padres en casa, que están con ellos y no solo en la hora de la cena. Además, apuntó que la calidad de vida profesional es esencial. *"No puedo estar bien con mi familia, si todos los días salgo quemada y estresada del trabajo"*, apuntó.

Coral González tiene claro que el trabajo no es una cuestión del tiempo que se pasa en la oficina porque no hay que confundir disponibilidad con profesionalidad. Entre las políticas familiares que se están llevando a cabo en Sanitas, destacó las siguientes: jornadas de 33 horas semanales; las reuniones tienen hora de inicio y hora de final; los viernes por la tarde no se trabaja; apoyo a la maternidad; teletrabajo; cursos para liberar estrés etc....



CERTIFICADO DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Generalizar en las empresas la flexibilidad de horarios y de diferentes permisos en el trabajo, los servicios familiares, las guarderías en el centro laboral y los seguros asistenciales, son algunos de los objetivos del "Certificado de Empresa Familiarmente Responsable". Se trata de una iniciativa, nacida de la Fundación +Familia, que pretende dar un reconocimiento explícito a las empresas o entidades capaces de habilitar políticas que demuestran apoyo y respeto a la vida familiar de sus empleados.

El director general del Grupo SMC, SA, Manuel de Cominges, expuso las bases del certificado y el jefe del Departamento de Medio Ambiente de Novotec (Grupo Soluziona), Roberto Martínez, explicó la labor que se va a realizar en el proceso de certificación desde el ámbito de la Consultoría. El technical manager de Lloyd's, José Luis Lampreave, detalló desde su pertenencia a una de las entidades que se encargarán de la certificación el método que se sigue, de su carácter cuantitativo y basado en puntos.

Manuel de Cominges afirmó que *"la estructura laboral de las empresas españolas está todavía, en su mayor parte, instaurada para un trabajador varón, que antes representaba la única fuente de ingresos para la unidad familiar. Esa realidad ha cambiado muchísimo, pero la estructura de las empresas no se ha adaptado a esto"*. El ponente añadió que para la mujer aumentan las responsabilidades y cargas y este desbordamiento para combinar trabajo y familia al final tiene una repercusión en la estabilidad de las personas, que la empresa es capaz de medir en términos de pérdida de productividad y que para la familia supone desintegración.

Por su parte, Roberto Martínez, apuntó que las políticas de conciliación laboral y familiar son una parte fundamental del concepto de desarrollo sostenible y afirmó que *"prácticamente existe un consenso generalizado de que trabajar en este tipo de líneas de sostenibilidad no es sólo un bien social sino que además, genera un aumento de los resultados financieros"*.

En la actualidad, la iniciativa ya se encuentra en una fase práctica, se están iniciando las certificaciones de tres grandes empresas españolas, y al final de año se contará con un grupo de aproximadamente 10 empresas que recibirán públicamente la concesión de estos certificados.