El nuevo equilibrio de la conciliación

Las mujeres serán pronto la principal fuerza laboral, por delante de los hombres, en un mercado de trabajo revolucionado. En este nuevo escenario, con una realidad bien distinta, el debate 'tradicional' sobre igualdad se queda muy pequeño.

El debate sobre la conveniencia o inconveniencia de medidas contra la segregación racial no tendría mucho futuro en un país con un 99% de negros. Ahora los expertos predicen que las mujeres superarán a los hombres en fuerza laboral por primera vez en la historia en determinados países, y esta tendencia se consolidará globalmente, y traerá consecuencias notables en un mercado laboral que vive una auténtica revolución. En este escenario, el debate tradicional sobre la conciliación ya no sirve. Mientras algunos van, discutiendo obviedades, otros vuelven, preparados para una realidad imparable.

Paco Muro, presidente ejecutivo de Otto Walter, coincide en que «nadie se imaginaría hoy unas normas especiales para facilitar la incorporación de las féminas a la Universidad, o al acceso al carné de conducir. Dichas incorporaciones en plena igualdad son un hecho. Si existieran medidas especiales para ello sería un síntoma de desfase».

Eva Levy, directora de la consultora ExcellentSearch, asegura que es precisamente en estos momentos cuando debemos plantearnos un cambio en las reglas de juego. Levy prefiere no hablar de conciliación, sino de calidad de vida, y cree que «el significado del primer concepto se ha tergiversado. Parece que las mujeres hemos montado todo ese invento para tener más tiempo para nuestros temas personales».

Por su parte Nuria Chinchilla, profesora del IESE, prefiere hablar de integrar, en vez de conciliar, e insiste en que la conciliación no es sólo un asunto de mujeres, algo en lo que también coincide Pedro Molina, director del departamento jurídico laboral de Mercer, quien explica que «existe el error de identificar las medidas que favorecen la conciliación entre la vida profesional y personal con aquellas medidas que benefician exclusivamente a la mujer. Las iniciativas de conciliación deben enfocarse a todos los trabajadores con independencia de su sexo».

Montse Ventosa, directora de Employee Branding, recuerda que «la definición que figura en el diccionario sobre 'conciliación' nos remite a la armonización de dos opiniones contrarias. En este caso, entre 'trabajo' y 'vida'. En Reino Unido y Estados Unidos lo llaman work life balance, que de nuevo hace referencia al equilibrio entre dos fuerzas opuestas. Si bien es cierto que el trabajo requiere de gran parte de nuestro tiempo, también nuestra vida requiere de tiempo; desde estar con nuestra pareja, a comprar, hacer recados, leer un libro, comer... En otras palabras, para que la conciliación sobreviva al nuevo escenario necesitamos cambiar el chip, y en lugar de ver el trabajo versus la vida, hay que ver esta como la suma de trabajo, tiempo libre y familia. Es inclusión, no exclusión».

Nuria Chinchilla cree que es preferible hablar de enriquecimiento, de integrar o de empatía: «El cambio más importante es ver la parte positiva; que las personas sean responsables de su propia vida, y no sólo que la empresa ponga algo de su parte. Se trata de una vuelta de tuerca también desde los estados, que han de traer capital social y humano para la sociedad; y hay que ayudar a que las personas puedan integrar. Todo el mundo ha de saber que no se puede tener todo al mismo tiempo, pero se debe apoyar a las madres y a los padres que quieran ejercer como tales». En este sentido Mar Aguilera, coordinadora general de la Fundación Alares, asegura que «las mujeres no queremos ni podemos ser los hombres de ayer. Hay un aspecto cultural que no se puede cambiar, y es que muchas mujeres quieren trabajar, pero no están dispuestas a dejar a sus hijos, ni a actuar como madres». Aguilera añade que los cambios imparables del mercado laboral no implican un descenso en la implantación de programas de conciliación. «Lo fundamental es que estas iniciativas tengan en cuenta la competitividad empresarial, y que ello se refleje en la cuenta de resultados».

Eva Levy se refiere a la calidad de vida de hombres y mujeres que luchan por una existencia más saludable y equilibrada: «Puede parecer llamativo demandarlo ahora, pero si no aprovechamos esta oportunidad para sanear nuestra

forma de trabajo, organizando mejor el tiempo, buscando la eficacia, impulsando la creatividad que sólo es posible en un clima de emulación y esperanza, únicamente salvaremos los muebles durante algún tiempo antes de la siguiente oleada, que nos puede arrasar». Añade que «el despilfarro del tiempo en España es clamoroso y no ha beneficiado ni a la competitividad, ni a la productividad, ni a la salud de nuestra vida familiar y social. Las jornadas maratonianas y absurdas no han resultado rentables. Los hijos (los pocos que tenemos y que ni siquiera aseguran el relevo para pagar las pensiones futuras) no se crían solos, y el tenerlos descuidados nos pasa factura. Al no disponer de tiempo no podemos formarnos en otras materias o habilidades que pueden ser nuestra salvación y nuestra garantía de empleabilidad».

Paco Muro recuerda que «las nuevas generaciones que se incorporan al mundo laboral lo hacen con una igualdad natural. Hoy aún hay pocas mujeres directivas, porque hace diez años había muy pocos puestos de mandos intermedios ocupados por mujeres, y no había generación para ascender. Ahora empieza a haber un gran número de féminas en cargos medios, aunque aún no en la lógica proporción, pero en los niveles de técnicos y especialistas ya hay una plena integración. El gran cambio está muy cerca. En apenas un par de rotaciones generacionales, cuando se retiren los altos directivos actuales y haya que correr el escalafón, los puestos serán ocupados igualmente por mujeres y hombres, sin distinción».

Juan Carlos Olabarrieta, socio de Towers Perrin, coincide en que la preeminencia de la mujer está cercana, y añade que la cuestión de la conciliación no es tanto que la mujer lo requiera, sino que se trata de un enfoque vital que tiene que ver con qué quiero hacer con mi vida. Olabarrieta cree en el predominio de una tendencia general a desear una vida más equilibrada, otro tipo de inquietudes de carrera y perfiles de empleados que se replantean dónde quieren invertir su tiempo. Añade que «el mantenedor de la conciliación no es tanto la mujer como el hombre, que es realmente quien, desde el poder, elige conciliar y hace que todo esto pueda ser sostenible».

Este entorno de cambio radical implica para la conciliación, según Paco Muro, «que nos aproximaremos verdaderamente al entorno sociolaboral de los países más avanzados económicamente, como los anglosajones o los nórdicos, donde hace años que alcanzaron este nivel. ¿Cómo lo hacen ellos para atender a sus hijos y mayores? Lo hacen sin más, ya que tanto empresas como trabajadores viven en esa realidad y todo se ha coordinado de forma natural para que sea posible. Por ejemplo, los profesionales, sin distinción de sexo, se alternan para tomar una semana de vacaciones y atender las de sus hijos. La flexibilidad horaria no es tal; es mucho más simple. Se trata de un sistema claro en el que cada uno amolda sus horarios en unos tramos establecidos y adquiere el compromiso de tener el trabajo al día y bien hecho. Quien desea tomarse un año o dos para atender a la familia lo hace y se reintegra al mundo laboral tranquilamente. Trabajar desde casa, como autónomo externo a la empresa en vez de como asalariado, o que un hombre se encargue del cuidado de los hijos pequeños no es ninguna novedad, ni provoca ningún tipo de asombro, ni tan siquiera de mérito».

El presidente de Otto Walter concluye que, para que eso ocurra, es necesario un mercado laboral potente, con alta empleabilidad, con madurez tecnológica y una sociedad dispuesta a deshacerse de ciertos prejuicios tradicionales. Asegura que «las medidas de conciliación dejarán de ser tales y pasarán a ser medidas de retención, de lógico funcionamiento, porque la empresa que no ofrezca este tipo de organización que permita compaginar con normalidad la atención a la familia y al trabajo se quedará sin empleados cualificados y sin alto rendimiento. Supondrá el triunfo de la igualdad plena y de la plena incorporación de España a la sociedad moderna».

Proporción y supremacía en un escenario revolucionado

El escenario futuro de un mercado laboral en el que la mujer tiene un rol relevante ya está aquí. Iñaki Lozano, 'managing director' de The Business Innovation Consulting Group, detecta señales que muestran la claridad de esta tendencia: Para empezar, ya hay más féminas universitarias que hombres -precisamente un indicador del atractivo de una carrera es ya el número de mujeres matriculadas, porque ellas tienen un mayor sentido para la utilidad y la relevancia social de su trabajo-, a lo que se suman fenómenos como el envejecimiento de la población y la reducción de la misma.

Lozano explica que países como Alemania perderán en pocas décadas 10 millones de habitantes, con lo que una de cada 12 viviendas quedará vacía. «Esto provoca que una serie de personas que antes no estaban en la población trabajadora saldrán al mercado». Además, Lozano revela que el crecimiento de las familias monoparentales relativizará en el futuro los problemas respecto a la familia o al cuidado de los hijos.

Alberto García Francos, presidente de MasVidaRed, se refiere a las conclusiones del '2008 National Study of the Changing Workforce' elaborado por el Families and Work Institute, en el que se revela que por primera vez desde 1992

la proporción de mujeres jóvenes de menos de 29 años de edad (66%) que desean trabajos con más nivel de responsabilidad se iguala a la de los hombres de la misma edad.

Asimismo, la proporción de féminas con hijos menores de 18 años que trabajaban en 2008 (71%) es ya mayor que la proporción de todos los hombres con empleo (66%). El número de horas que los hombres que trabajan dedican al día al cuidado de hijos ha aumentado hasta tres horas diarias, acercándose cada vez más al tiempo que dedican las mujeres trabajadoras (3,8 horas diarias), mientras que un 45% de los hombres que trabajan manifiestan tener conflictos entre el trabajo y su vida privada (34% en 1997) frente al 39% de las mujeres (también el 34% en 1997).

Iñaki Lozano prevé un cambio en los patrones de comportamiento que tiene que ver con la flexibilidad y la evolución social: «Implicará trabajar dónde y cuando queramos, y a esto se añade una tendencia creciente a medir los objetivos por indicadores (productividad, eficiencia, etcétera), algo que beneficiará a las mujeres, que plantean el trabajo de una forma más meritocrática».

El impulso de la recesión

La recesión global supone un factor de impulso para la posición de predominio en el nuevo escenario sociolaboral. En mercados como el estadounidense un 82,5% de los 2,5 millones de empleos perdidos desde noviembre de 2008 eran masculinos, por lo que los nuevos datos comienzan a dibujar un panorama que implica una redefinición de roles de género y un cambio de responsabilidades. Durante las recesiones se eleva el porcentaje de familias sustentadas por féminas, y éstas tienden a tener más seguridad en el empleo, aunque también a conservar trabajos que implican una mayor dificultad para mantener a sus familias.

Las tendencias universales que hablan de una incorporación -o regreso- de la mujer al mercado laboral, impulsada por la recesión, no se cumplen en España. Según Eurostat, la tasa de paro femenino en la UE de los Veintisiete se situó en un promedio del 7,5% en 2008, lo que supone un descenso respecto del 7,8% registrado en 2007. Pero España es el país donde más se incrementó el paro femenino entre 2007 y 2008, y además tiene la tasa más elevada (13%).

Hay tres factores que obstaculizan la incorporación de la mujer española a un mercado laboral igualitario, y que tienen que ver con rémoras jurídicas, históricas, sociales y políticas que ponen en desventaja a ellas en el mercado de trabajo: Por una parte está el factor cultural, que otroga a las féminas un rol predominante y casi exclusivo en el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas.

A esto se suma el factor latente que supone una alta tasa de empleo general que influye en las estadísticas de paro femenino

El tercer factor es de tipo normativo, y se refiere al hecho de que la regulación del trabajo a tiempo parcial en España no ayuda a la flexibilidad ni a compatibilizar horarios.

TINO FERNÁNDEZ

El Mundo

---

ccoontigo info servicios

© CCOO SERVICIOS 2017
Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original