

Encontrar soluciones para conciliar familia y trabajo

Empresarios y ejecutivos de empresa, profesores universitarios y directivos de entidades relacionadas con la familia se reunieron los días 3, 4 y 5 de julio en el IESE para hablar de las relaciones entre familia y trabajo. En el simposio, que se incluye en los actos celebrados con ocasión del centenario del nacimiento del beato Josemaría Escrivá, fundador de la Universidad de Navarra, participaron 130 personas, procedentes de 15 países, y se presentaron 15 ponencias y 40 comunicaciones

La defensa de la familia se ha convertido en una bandera para muchas fuerzas políticas. Lo recordó el entonces ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio, para quien «el hecho de que veamos una sana competición para el desarrollo de políticas familiares entre las fuerzas políticas españolas y europeas creo que es un síntoma positivo».

Pero en opinión del profesor Domènec Melé, director del Simposio, en la actualidad todavía se dan algunas paradojas en las relaciones entre familia y trabajo. En el plano teórico, la sociedad y las empresas valoran a la familia, pero en la práctica es escaso el apoyo que reciben: «Una familia sólida es considerada como un bien social, pero la sociedad favorece poco esta solidez», señaló.

Gloria Khan, directora asociada de la División para la Política Social y Desarrollo de la ONU, abrió el Simposio con una intervención en la que analizó el papel fundamental de la familia y del trabajo. «La verdad es que mediante el apoyo a la familia podemos ayudar a millones de ciudadanos de todo el mundo», apuntó.

Todo es compatible

Monseñor Lluís Clavell, rector de la Universidad Pontificia de la Santa Cruz (Roma), sintetizó el pensamiento del beato Josemaría Escrivá de Balaguer sobre las relaciones entre trabajo y familia: «Cuando a propósito de la mujer se daba a entender de algún modo que existe siempre una incompatibilidad entre el trabajo en el hogar y

fuera de él, dejaba clara la importancia y la profesionalidad de ambos tipos de trabajo, y afirmando la prioridad de la familia, rechazaba la incompatibilidad y mostraba la necesidad de la presencia de la mujer en tantos campos del trabajo humano».

Y, citando al beato Josemaría Escrivá, resaltó la importancia de la familia en el desarrollo de las personas: «Lo mismo que en la vida del hombre, pero con matices muy peculiares, el hogar y la familia ocuparán siempre un puesto central en la vida de la mujer».

El Simposio puso de relieve la necesidad de que las empresas y la sociedad reconozcan el papel fundamental de la familia para una adecuada convivencia social y busquen soluciones imaginati-

Gloria Khan, ONU

Cuando todo falla, sólo queda la familia



«El mismo proceso de globalización que crea riqueza también está fundado en valores de competitividad e individualismo a ultranza que causan al ciudadano una inseguridad permanente. Todos

tememos fallar y ser rechazados, nos da miedo perder en la batalla de los mercados. Entonces sabemos que allí estará la familia para ayudarnos, y por eso apostamos por ella cada vez más. Cuando todo falla, sólo queda la familia.»

Eugenio Simón Acosta

El legislador ha de tener en cuenta la renta disponible de cada familia



«El legislador debe tener en cuenta que no es la misma renta disponible la de dos contribuyentes con los mismos ingresos pero que uno tenga hijos y el otro no. Éste es un tema de valores, no de matemáticas. Porque el

que tiene hijos no se va de veraneo para poder mantener a sus hijos, que en un futuro pagarán la pensión de otro que gana lo mismo y no los tiene.»

Patrick Fagan

Sólo un 28% de los niños norteamericanos viven en una familia unida



«De cada cien niños que se conciben en Estados Unidos, tan sólo 28 vivirán con un padre y una madre en el contexto de una familia normal cuando cumplan 18 años. Un tercio no llegará a dejar el seno materno, y un 40%

verán cómo sus padres se divorcian. La mayoría de los padres americanos ya no se aguantan lo suficientemente el uno al otro para educar a los hijos que han tenido. En este momento, Estados Unidos es uno de los lugares más peligrosos en los que puede nacer un niño.»

1 Juan Carlos Aparicio, entonces ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. 2 Gloria Khan, ONU, y la profesora Nuria Chinchilla. 3 Nieves Delgado (PDD-I 94), de **IBM**, Jordi Canals, Josep Arcas, de **Nestlé**, Nuria Chinchilla, Onno Ruding, de **Citibank**, Francisco Martín Frías, de **MRW**, y Domènec Melè. 4 Monseñor Lluís Clavell, Universidad Pontificia de la Santa Cruz (Roma) y el profesor Antonio Argandoña. 5 El profesor José Ramón Pin y María Elósegui, profesora de la Universidad de Zaragoza.



vas en las leyes, en las políticas fiscales y sociales y en las prácticas empresariales.

Para María Elósegui, profesora de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza, la clave está en que el hombre acepte que tiene tanta responsabilidad como padre y educador de los hijos que como fuente de ingresos para la familia.

Educar en la corresponsabilidad

La profesora Elósegui insistió en la importancia de la educación para alcanzar una situación de corresponsabilidad en la familia. «Es necesario educar en el modelo de corresponsabilidad, que requiere conocer los modos de trabajar y razonar distintos de la mujer y del hombre», explicó.

Alfonso de Salas

Si la familia es el núcleo de una sociedad, ésta debe preocuparse por ella



«Si se admite que la familia es la célula fundamental de la sociedad, parece lógico que ésta se interese por el estado de salud de aquélla. Sin una normativa laboral adaptada y puesta en práctica, la

competitividad profesional de la persona casada, su vida familiar, e incluso su equilibrio personal, pueden verse seriamente afectados. Y ese riesgo tiene un coste social muy alto.»

Jennifer Roback Morse

La libertad no es un valor absoluto que se pueda desvincular de otros valores



«Hemos exaltado la libertad absoluta no sólo en lo económico, sino también dentro del seno familiar; la hemos desvinculado en ocasiones de otros valores; pero lo cierto es que nuestros hijos necesitan

información, valoración de esa información y afecto para ser luego buenos ciudadanos, trasladando así a la sociedad en la que viven la calidad de sus vínculos.»

Jean-Didier Lecaillon

Es necesario respetar la subsidiariedad en las políticas familiares



«El análisis económico de las políticas familiares centrado en los costes no es correcto, ya que no se trata tanto de gastar lo menos posible, sino de valorar la diferencia –de una manera dinámica si fuese posible– entre los

costes y sus ventajas. Por otra parte, la política familiar no se debe confundir con una forma de estatización de la familia, y por tanto, podemos preguntarnos sobre la manera de respetar una verdadera subsidiariedad.»

«Las empresas tendrán que escuchar con mucho cuidado a sus trabajadores. Mis alumnos, por ejemplo, no quieren trabajar 80 horas a la semana, quieren dedicar más tiempo a ellos mismos», señaló Jean-Didier Lecaillon

En la misma línea se situó Amalia Gómez, ex Secretaria de Estado de Asuntos Sociales, para quien no se puede cargar sobre la mujer la responsabilidad de la crisis de la familia.

Alfonso de Salas, director de la División de Cooperación Intergubernamental para los Derechos Humanos del Consejo de Europa –organismo que agrupa a los Estados del continente–, aseguró que para que se produzca esa igualdad de roles es necesario que el hombre se integre en el trabajo del hogar: «El hombre tiene capacidad de afecto, y la mujer, de dirigir empresas».

Patrick Fagan, investigador de la Heritage Foundation, profundizó en el tema. Tras citar algunos datos, como los índices de divorcio y aborto en Estados Unidos, señaló que las dependencias del mercado que en la actualidad

sufre la sociedad «pueden inducir necesidades que no son para el bien de la familia, sino para el lucro de los empresarios».

Jean-Didier Lecaillon, profesor de Economía de la Universidad de París-II, aportó una visión de la familia desde el punto de vista económico.

«La familia, más exactamente la unión estable y permanente de un hombre y una mujer, aparece como el modo más eficaz y el más adaptado para asegurar la renovación de las generaciones, evidentemente indispensables para la supervivencia de la sociedad, pero también constituyen una condición necesaria para el dinamismo económico», señaló. En opinión del experto, la unión esporádica de hombre y mujer asegura la reproducción, pero no la educación.

Jean-Didier Lecaillon enmarcó su intervención en que las políticas familiares suponen un coste, pero también un beneficio, y que su aplicación no puede suponer una estatización de la familia.

En referencia a las relaciones entre las empresas y los trabajadores, el profesor Lecaillon explicó que en un futuro, las posibilidades de elegir un trabajo se ampliarán. «Las empresas tendrán que escuchar con mucho cuidado a sus trabajadores. Mis alumnos, por ejemplo, no quieren trabajar 80 horas a la semana, quieren dedicar más tiempo a ellos mismos», indicó.

Empresarios y directivos

Cuatro altos directivos de empresa explicaron las políticas que han adoptado para conciliar la vida profesional de los trabajadores con su vida familiar. Josep

María Elósegui Educar a lo hijos en el modelo de corresponsabilidad



«En la actualidad, no se está educando en el modelo de corresponsabilidad, que requiere conocer los modos de trabajar y de razonar del hombre y de la mujer, que son distintos, ni mejores ni peores. Cuando

vean que es igual de peligroso contratar a una mujer que a un hombre, las empresas cambiarán.»

Amalia Gómez La crisis de la familia no se reduce a la entrada de la mujer al mundo laboral



«No confundamos la crisis que se ha producido por los nuevos papeles que desarrollan hombres y mujeres con otra crisis que es distinta y que ha sido inducida por el laicismo beligerante de los últimos cincuenta

años en Europa. Han querido equiparar los valores familiares con lo pasado de moda, y los valores de individualidad, de libertad, de suma de miembros, formas de convivencia, con valores de progreso.»

Joseph Weiss Las políticas de conciliación de las empresas pesan más que el índice de retribución



«La selección de una empresa por parte del profesional ya no se basa en el índice de retribución, sino más bien en las políticas de conciliación existentes en una compañía. Una buena política familiar dentro de

la empresa produce varios efectos inmediatos: se eleva la satisfacción del empleado, se logra seleccionar mejores profesionales y hace disminuir el absentismo y la rotación.»



La visión de la empresa

Onno Ruding, Citibank

«En los Países Bajos, más del 40% de los trabajadores se acogen a jornadas parciales. Este hecho cambia totalmente el planteamiento del problema, las personas cuentan con más tiempo. Nuestro reto ahora está en reflexionar sobre las ventajas y desventajas de la flexibilidad, así como dar soluciones efectivas a la necesidad de movilidad geográfica de los directivos.»



Francisco Martín Frías, MRW

«Las personas son la materia prima de la empresa. Y hay que velar para que esas personas no se perturben en el trabajo. Si el trabajo no les ha estresado, si ha estado a gusto con sus compañeros, posiblemente tendrán una vida profesional más placentera y exitosa, y, naturalmente, una vida familiar.»



Nieves Delgado (PDD-I 94), IBM

«Hoy las mujeres pueden tener hijos mientras trabajan. Al menos ésta es la experiencia –sé que no es igual en todas las empresas– en IBM. Las mujeres pueden tener hijos sin que sea un *handicap* en su carrera. Pero el tiempo que se dedica a una cosa, no se dedica a la otra, como en todos los aspectos de la vida. Pero en cuanto a que tener hijos afecte a las posibilidades de acceder a un puesto de dirección, no.»



Josep Arcas, Nestlé

«A veces, cuando se habla de las empresas, parece que los dirigentes somos como unos marcianos, y el resto de las personas son normales. No. Los dirigentes somos personas normales que hemos pasado por las mismas situaciones. Ésta es una de las grandes motivaciones para pensar en los demás y evitarles situaciones que tú ya conoces.»



Arcas, director ejecutivo de **Nestlé** para España y Portugal, explicó las facilidades horarias, las ayudas para guardería, la formación permanente o las políticas activas para incorporar a la mujer a la empresa.

Nieves Delgado, directora de Canal Sistemas Personales de **IBM España**, citó la larga tradición de la multinacional de la informática en este campo. En 1980, **IBM** ya aplicó la fórmula del teletrabajo en la empresa.

MRW, empresa presidida por Francisco Martín Frías, desarrolla multitud de programas sociales destinados a los diferentes sectores de la sociedad. Para su presidente, «no se puede hacer una política de empresa con contratos basura. Es una estupidez».

Por su parte, Onno Ruding, vicepresidente de **Citibank**, reconoció que las mujeres ya ocupan muchos puestos directivos, pero encuentran dificultades para llegar a lo más alto.

Al concluir el simposio, el profesor Domènec Melé presentó cinco retos de futuro en los que seguir trabajando: ofrecer argumentos de defensa de la familia, realizar estudios empíricos, favorecer su reconocimiento social, promover la participación de la sociedad en su defensa y lograr de las empresas su responsabilidad en este ámbito.

Jesús-Mª Vila

En esta revista:

A Fondo: Dirigir empresas con sentido cristiano. Monseñor Javier Echevarría, Gran Canciller de la Universidad de Navarra.