



TRABAJO Y FAMILIA: ¿SON RECONCILIABLES?

"Si el siglo XXI funciona -son palabras del que fuere decano del IESE, Juan Antonio Pérez López-, será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, la cual se halla en un estado deplorable, está mal concebida y soporta las consecuencias de un racionalismo decadente y absurdo. Pero esta misión solo puede ser aceptada por la mujer, si nó conduce a su deshumanización, si nó pierde su feminidad. Porque la mujer es el núcleo de la familia y, ésta, la base de la sociedad".

El modelo de empresa que la mujer puede ayudar a implantar desde una visión verdaderamente humanista de la realidad, es mucho más acorde con lo que exigen los tiempos actuales. Por ella, las empresas que quieran seguir siendo competitivas en el nuevo milenio, deberán fomentar una cultura basada en los sólidos valores inherentes al concepto femenino del humanismo. La ambición femenina consiste, precisamente, en querer y ser capaz de vivir el trabajo como un valor compartido con otros intereses de la vida, fundamentalmente la familia. En este sentido, la mujer puede desempeñar una cierta función educativa con los varones y crear una cultura laboral eficiente y productiva, pero alejada de la adicción al trabajo, evitando así algunos de los vicios modernos de la entrega al trabajo por encima de todo.

La mujer puede ser agente de cambio en la empresa, porque su aportación es específicamente necesaria y demandada en momentos como los actuales, que requieren mayor flexibilidad y capacidad de aprendizaje en un entorno empresarial, con estructuras más horizontales y planas. Por otra parte, entre las competencias direc-

tivas más valoradas por las empresas, se encuentran varias para las que la mujer parece estar especialmente dotada: Orientación al cliente, liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, comunicación, orientación interfuncional, gestión del tiempo. La mujer necesita que la dejen ser, favoreciendo y respetando fundamentalmente su maternidad, cuando sea el caso y, después -igual que en el caso del varón- respetando su tiempo después del trabajo, imprescindible y necesario para recuperarse y afrontar una nueva jornada laboral, para atender a sus obligaciones familiares y a su vida personal.

Las diez barreras que tiene la mujer para conseguirlo son, según encuestas, las siguientes:

- 1. DIFICULTADES PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y LABORAL.** Tres de cada cuatro españoles demandan horario flexible, y nueve de cada diez estaría dispuesto a renunciar a una cantidad entre el 10% y el 40% de su sueldo, a cambio de incrementar su calidad de vida con medidas como la libre distribución de las horas de trabajo, la reducción de la jornada o la posibilidad de excedencia.
- 2. AUSENCIA DE FLEXIBILIDAD LABORAL.** Los países en los que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido mayor, son lo menos partidarios de que ésta se dedique plenamente a su carrera profesional y defienden, además, que debería poder permanecer en casa, mientras los niños son pequeños, con mejores condiciones laborales. España, sin embargo, muestra porcentajes inversos -quizá porque aún no estamos de vuelta como los países de los que habla la encuesta- y es uno de los países con menos tasa de ocupación femenina.



