

Consecuencias de los lugares de trabajo adaptados a la familia en los países industrializados

Después de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994 y de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing un año después, durante la década siguiente hemos asistido a la puesta en marcha de diversas iniciativas relacionadas con la familia, cuyo principal objetivo es favorecer la igualdad entre los géneros y la conciliación de la vida familiar y profesional. La razón de este interés creciente era el reconocimiento de que las familias en que ambos progenitores trabajan precisan de un apoyo especial sin el cual la igualdad entre los géneros en el trabajo no puede alcanzarse. En numerosos países industrializados, las ayudas estatales y privadas a las familias que trabajan –en especial a las madres trabajadoras con hijos e hijas pequeños– comprenden una amplia gama de iniciativas. Entre ellas figuran la flexibilidad de horarios, la posibilidad del teletrabajo o el trabajo desde casa, la licencia para la atención de los hijos, la atención sanitaria a los hijos enfermos y mecanismos de ayuda para el cuidado infantil. En ausencia de medidas para el cuidado infantil, el trabajo a tiempo parcial puede también ayudar a compaginar el trabajo y la vida familiar.

Algunas empresas han comenzado a implantar iniciativas propicias para la familia. En Australia, además de la flexibilidad de horarios, el 35% de los contratos laborales incluyen como mínimo una medida en este sentido. BMW, el fabricante de automóviles alemán, asigna fondos para cubrir necesidades familiares de sus empleados tales como la adquisición de coches de bebé, ropa infantil y audífonos para los familiares ancianos. Esta compañía provee, además, instalaciones y ayuda financiera para servicios de guardería.

Las iniciativas propicias para la familia pueden resultar beneficiosas tanto

para las empresas como para los empleados. Investigaciones realizadas en el Canadá, Finlandia, el Reino Unido y Suecia muestran que las compañías que han incorporado iniciativas propicias para la familia han reducido sus gastos de rotación, contratación y formación de personal, registran un índice menor de absentismo laboral y han aumentado las probabilidades de que las madres regresen al trabajo tras la baja por maternidad. Se calcula que las compañías pueden generar una rentabilidad cercana a un 8% mediante la implantación de políticas adaptadas a las necesidades familiares. AMP, la sociedad australiana de gestión de capital, calcula que la implantación en su lugar de trabajo de medidas propicias para la familia ha reportado un rendimiento de hasta un 400%, principalmente a través del incremento en la reincorporación laboral tras las bajas por maternidad. No obstante, investigaciones ulteriores demuestran que estas iniciativas propicias para la familia, como las bajas por maternidad o paternidad, las ayudas para gastos de guardería, o ambos, suelen ofrecerse a los empleados con un alto nivel salarial, y a no los que tienen un salario reducido. Sin embargo, los más necesitados de este tipo de políticas son las madres trabajadoras que viven oprimidas por unas malas condiciones laborales.

Estos mecanismos propicios para la familia no se han extendido por igual, ni mucho menos, en los países industrializados. Mientras que en algunos países los progenitores pueden tomarse hasta tres años de baja con algún tipo de remuneración económica, en otros, la baja remunerada se limita al período inmediatamente anterior y posterior al alumbramiento. En los países escandinavos, la baja laboral protegida, consistente en una remuneración relativamente alta, forma parte integral de un modelo de

políticas propicias para la familia. En Suecia, por ejemplo, las familias trabajadoras tienen derecho a 12 meses de baja remunerada por alumbramiento, plazo que los progenitores pueden repartirse según les convenga, siempre y cuando ambos no estén de baja al mismo tiempo. El derecho a reducir la jornada laboral hasta que los hijos vayan a la escuela permite que casi la mitad de las madres de las familias suecas en las que hay dos fuentes de ingresos trabajen menos de 35 horas semanales. Así pues, mientras que algunos países fomentan el que los padres disfruten de una baja temporal para ocuparse de los recién nacidos, la mayoría de los países continúan aceptando la división tradicional del trabajo en razón del género, según la cual la mujer ha de quedarse en casa, excluida del mercado laboral.

La falta de información sistemática impide calibrar la eficacia de estas políticas propicias para la familia (por ejemplo, impide saber si efectivamente permiten compaginar la vida laboral y familiar). Aunque en apariencia son positivas, aún existen dos dificultades que es necesario superar a pesar de la implantación de estas iniciativas dirigidas a adaptar el trabajo a las necesidades familiares. En primer lugar, las madres continúan siendo los principales cuidadores de la progenie, lo que interrumpe su vida profesional y hace que deban soportar la carga doble que supone el trabajo dentro y fuera del hogar a lo largo de su vida. En segundo lugar, las políticas propicias para la familia suelen excluir a los trabajadores poco cualificados o que perciben salarios bajos –a las madres trabajadoras en particular– y benefician por lo general a los empleados que gozan de salarios más altos.

Véanse las referencias en la página 88.