

ENTREVISTA A KATRIN MEINKE

Por Luis Suárez Mariño

Director de European Compliance News

Periodista, licenciada en literatura alemana y española en la TU Berlín. Desde 2012, dirige el centro de apoyo a las familias de Humboldt-Universität zu Berlin.

Ante el convencimiento de que el clima y la cultura organizacional se demuestran influyentes en la conducta de las personas y que *clima de atención y cuidado*, está relacionado con la satisfacción de las personas y con un bajo comportamiento disfuncional como han puesto en evidencia algunos estudios, nos hemos ido hasta Berlín para conocer de la mano de Katrin Meinke, responsable del centro de apoyo a la familia de la Humboldt-Universität de Berlín, los resultados que la Universidad ha obtenido desde que ha adoptado como objetivo estratégico constituirse en un entorno familiar que tiene como misión favorecer la igualdad de oportunidades y posibilitar la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria, la compatibilidad entre carrera, estudios, cualificaciones y familia mediante la institucionalización de las estructuras de implementación necesarias, la adopción de medidas concretas y la dedicación de recursos al proceso, que es certificado por una auditoría externa 'Audit familiengerechte hochschule' (Auditoría universitaria favorable a la familia), que evalúa los requisitos y la idoneidad de las medidas adoptadas estas medidas.

Buenos días Katrin, muchísimas gracias por recibirnos. Como sabes a través de "European Compliance & News" procuramos fomentar la cultura ética en las organizaciones. Sabemos por estudios psico-sociales que el clima y la cultura organizacional se han demostrado influyentes en la conducta de las personas que conforman la misma y que un *clima de atención y cuidado de las personas y su entorno familiar* está relacionado con la satisfacción y la cultura ética.

Desde este punto de vista **¿se puede inscribir el esfuerzo que hace la Universi-**



dad Humboldt-Universität de Berlin por integrar el bienestar familiar de trabajadores, profesores, estudiantes, en la cultura de la universidad?

Sí, por supuesto. Es bien sabido que las medidas para mejorar la compatibilidad entre trabajo, estudio y familia tienen un efecto positivo en el clima laboral y de estudio, lo que a su vez redundo en mejores resultados.

¿Cuál fue la génesis de esta cultura de integración de la vida familiar, educativa y profesional que se lleva a cabo en la HU?

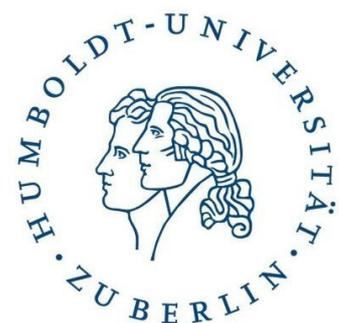
En 2009, la Humboldt-Universität zu Berlin asumió su primer compromiso para fomentar la compatibilidad entre trabajo, estudios y familia con una auditoría, con la que se han puesto en marcha varias medidas importantes. Por ejemplo, la creación de una oficina de la familia como punto central de organización y servicios, la inclusión del objetivo de conciliar trabajo, estudios y familia en la constitución de la Universidad,, la posibilidad de flexibilizar los estudios por motivos familiares y la oferta de cuidado de niños para miembros de la universidad. Hitos del proceso de auditoría son el establecimiento de una guardería y de normas sobre compensación de desventajas en el reglamento de estudios.

¿Cuáles son los valores que la inspiran?

Los valores subyacentes se establecen en la constitución de la Humboldt-Universität zu Berlin: El objetivo de la universidad es cumplir su obligación social además de su mandato legal. Esto incluye la eliminación de las desventajas existentes para las mujeres, la inclusión de todos los miembros de la universidad con especial consideración a las necesidades de las personas con discapacidad o enfermedad crónica, la superación de las desventajas estructurales basadas en la discriminación basada en el origen social o étnico y la compatibilidad de los estudios, el trabajo y la familia.

¿Cuáles son los objetivos de esta cultura de integración?

Los esfuerzos de la HU en estos ámbitos sirven para promover la igualdad de oportunidades y para que todos los miembros



de la universidad puedan participar en la vida universitaria.

¿Cuáles son los programas para conseguir los objetivos propuestos?

Por ejemplo, la Universidad se compromete a establecer una infraestructura favorable a las familias. Esto incluye salas para padres e hijos e instalaciones para cambiar pañales, oportunidades de asesoramiento y creación de redes e información exhaustiva para todos los miembros de la universidad.

La flexibilidad es un componente necesario de una universidad favorable a las familias. Teniendo esto en cuenta, la Universidad ofrece a sus empleados y estudiantes una variedad de opciones: Entre ellas se incluyen horarios de trabajo y estudio adaptados a la familia, así como el trabajo móvil y cursos online. Se anima a los supervisores y profesores a encontrar soluciones flexibles en casos individuales para conciliar el trabajo, los estudios y la vida familiar.

¿Hacéis desde la Humboldt-Universität un seguimiento de los resultados obtenidos?

Los objetivos y las medidas se someten a una evaluación y auditoría periódica para seguir desarrollándolos continuamente.

¿El éxito de esa cultura de integración parte de un concepto abierto de familia?

Sí, efectivamente. La Humboldt-Universität concibe la familia como cualquier comunidad de personas en la que se asume una responsabilidad social a largo plazo. Por lo tanto se incluyen todas las comunidades de padres e hijos - incluidas las familias con padres o madres solteros o del mismo sexo y las familias patch-

work -, pero también las relaciones entre hermanos, así como el matrimonio y las uniones similares al matrimonio.

¿Puedes ahondar un poco en la experiencia que tenéis en relación con la integración de familias de procedencias culturales, religiosas e ideológicas distintas, algunas de las cuales son, al menos aparentemente, no respetuosas con el derecho de igualdad y las libertades individuales?

La universidad es un punto de encuentro extremadamente internacional. Se reúnen personas de diferentes culturas, religiones y también ideologías. Ciertamente, esto puede llevar a conflictos y diferencias, pero no entran en juego en mi trabajo personal. Lo que más me preocupa son los conflictos entre directivos y empleados o entre profesores y estudiantes que resultan de expectativas diferentes en cuanto a la conciliación de la vida universitaria y familiar, independientemente del origen cultural o religioso de las personas.

En relación con esto que dices, ¿qué resultados ha tenido la implementación de esa política de integración en la mejora del clima universitario y la reducción de conflictos o tratos discriminatorios?

Las encuestas a empleados y estudiantes muestran que esta política de integración tiene un efecto positivo en el clima universitario. Estoy convencida de que hoy en día las necesidades de las personas con responsabilidades familiares se tienen mucho más en cuenta en la Humboldt-Universität que hace diez años. Por supuesto, los conflictos no pueden evitarse por completo, pero los afectados tienen un soporte patente en el centro de apoyo a las familias.



¿La Humboldt-Universität se preocupa por incorporar los valores del estado democrático y el respeto a los derechos de los demás a las familias de profesores o alumnos refugiados de distintas culturas, religiones o ideologías? ¿Cómo lo hace?

Sí existen varios programas para empleados y estudiantes internacionales en la universidad. También hay programas especiales para refugiados. Estos programas se centran en la ayuda para la integración, por ejemplo mediante servicios de asesoramiento en inglés o el apoyo en acudir a las autoridades, como la Oficina de Registro de Extranjeros.

Desde tu experiencia. ¿En que medida la cultura de las organizaciones necesita ser institucionalizada a través de la creación de estructuras de implementación y dotada de recursos financieros y humanos adecuados?

En efecto, el cambio cultural en las organizaciones requiere perseverancia y también personas y estructuras que lo impulsen. Por este motivo, la aportación de recursos humanos y financieros es esencial. Los procesos de cambio de este tipo no se ponen en marcha por sí solos.

Muchas gracias, Katrin, ha sido muy enriquecedor hablar contigo y que nos compartas tu experiencia, espero que los buenos resultados alcanzados en la Universidad Humboldt con esta política y cultura de integración sirvan de inspiración a muchas otras organizaciones, desde el convencimiento de que un clima de atención y cuidado de las personas y su entorno familiar está relacionado con la satisfacción y la cultura ética en las organizaciones.

