

Taller d'Intercanvi - Diàleg Setmana RSC

Palau del Lloctinent, Arxiu de la Corona d'Aragó

Conciliació de la vida personal i laboral: cost o inversió?

El diàleg es va realitzar el passat 8 de juliol de 2014 dins el marc del 20è Aniversari de l'Any Internacional de la Família, formant part de la programació de la 5a Setmana de la Responsabilitat Social a Catalunya.



Les participants a la taula van ser la responsable de RSE de l'empresa Can Cet, Eliana Musicant Fidel, representant la **Xarxa d'Economia Social de Barcelona** juntament amb el treballador Jesús Berredo Cambeiro. Per part de l'empresa Softmachine, membre de la **Xarxa NU:ST**, va participar la responsable de l'àrea de desenvolupament, Raquel López Núñez i el programador José Antonio Reyes Guerrero. Va moderar el diàleg l'investigador en matèria de conciliació de vida familiar i laboral **Marc Grau i Grau**. Per acabar es va produir un debat entre la taula i el públic assistent.

El moderador va començar explicant en què consisteixen la XESB i la **Xarxa NU:ST (Nous Usos Socials del Temps)**, formada per empreses compromeses amb una millor gestió del temps i amb la conciliació. Així mateix va emmarcar el debat explicant a què ens referim quan parlem de conciliació de la vida personal i laboral, il·lustrant l'exposició amb dades concretes, com ara el càlcul existent del cost empresarial que suposa que una persona deixi l'empresa on treballa, que ascendeix a tot un salari anual i mig.

També va defensar que la conciliació no hauria de ser només cosa de dones sinó de tothom, ja que els homes no s'han incorporat al treball domèstic i familiar en la mateixa mesura que les dones s'han incorporat al mercat laboral. En aquest sentit, les mesures de conciliació han de servir perquè tothom pugui trobar l'**equilibri entre les diverses esferes de la vida** i assumir les nostres responsabilitats en tots aquests àmbits.

Softmachine, desenvolupadora de software fundada el 1989 que actualment compta amb 34 persones treballadores amb paritat entre dones i homes, aplica mesures de flexibilitat horària com ara la pausa per dinar entre 15 minuts i 2 hores o la sortida a partir de les 17h. Cadascú gestiona la seva bossa d'hores acumulant hores de feina i gaudint les hores lliures generades com li vagi millor. Les vacances també es poden demanar a conveniència, complint uns mínims per a que no quedi cap departament buit, i al juliol i agost es fa jornada intensiva voluntària de 8 a 15h. Treballar des de casa no està establert per a tothom, però s'intenta que la gent estigui satisfeta i motivada perquè interessa evitar que hagi rotació de personal, doncs surt molt car formar una persona nova i incorporar-la a l'empresa.

Can Cet, centre especial de treball creat el 1995 que actualment compta amb 191 persones treballadores fent rehabilitació de mobiliari urbà i manteniment de parcs i jardins, aplica mesures com ara la possibilitat d'acompanyar la mare o el pare al metge i permisos per assistir a les tutories de l'escola dels fills/es, per realitzar tràmits administratius o per fer exàmens acadèmics. Dos divendres demanats per vacances computen com a un dia i s'intenta facilitar flexibilitat horària sempre que és possible.

Un cop exposades les dues empreses ponents, el moderador va aportar algunes dades interessants més, com ara que el 50% de les persones treballadores confessen que els **fa por utilitzar les mesures de conciliació** o flexibilitat existents, perquè veuen que pot tenir conseqüències negatives. Per això en qualsevol reflexió al voltant del tema cal tenir molt en compte la veu de les persones treballadores:

El treballador de Softmachine va explicar que les seves necessitats quotidianes de conciliació passen principalment per encarregar-se del seus fills els matins, portant-los a escola, o poder ocupar-se d'anar a recollir-los quan surten del col·legi. L'empresa es coresponsabilitza d'aquestes necessitats facilitant **flexibilitat horària**, a l'entrada de 8 a 10h i a la sortida a partir de les 17h.

Per la seva banda el treballador de Can Cet, pare d'una família d'acollida, va explicar que amb certa freqüència van a recollir nadons als centres, raó per la qual necessita poder entrar més tard, més aviat o **canviar de centre** de treball, i l'empresa es coresponsabilitza facilitant-li aquestes mesures. En opinió del moderador, també és productivitat contribuir a tenir nens més segurs i amb més afecte a la nostra societat.

Al torn obert de paraules integrants del públic assistent, format per al voltant de 60 persones, van preguntar quins **reptes de futur** veuen les empreses i, des de Softmachine, van plantejar la demanda de no haver de treballar els divendres a la tarda o, anant més enllà en la flexibilitat, una tarda qualsevol de la setmana; un altre repte seria buscar solucions quan els fills o filles surten d'escola a les 16'30h. Des de Can Cet el repte seria poder establir dies personals de lliure disposició i com facilitar flexibilitat horària als casos en que l'especificitat del servei la dificulta.

Una altra pregunta del públic va plantejar que, si la conciliació laboral i familiar és una inversió tan positiva per a l'empresa, per què algunes es resisteixen a aplicar-la i què podem fer per motivar-ho. Algunes empreses no ho fan perquè no s'ho creuen, només ho veuen com una despesa i no escolten el seu personal; aquest tipus de jornades són molt importants per **sensibilitzar compartint experiències**.

A nivell acadèmic, cal seguir demostrant que les mesures de conciliació tenen un impacte positiu tant per als resultats de l'empresa com per a les persones que hi treballen. El paradigma de la vella escola empresarial és que el noi jove farà les 14 hores de feina i serà més rentable que contractar una mare o un pare; cal demostrar des del punt de vista acadèmic que **tenir en plantilla persones plenes en tots els seus rols és beneficiós**.

La darrera pregunta va plantejar l'existència d'enquestes de satisfacció o **indicadors** que demostrin que aplicant aquestes mesures realment augmenta la **productivitat** i la **satisfacció**. A Softmachine no s'ha passat cap enquesta ni s'ha pogut mesurar l'augment de productivitat, però tothom valora com a molt positives les mesures que hi ha, tothom vol més flexibilitat i es valora molt bé; es veu que la gent està contenta i treballa satisfeta i, si això passa, augmenta el **rendiment** perquè es treballa millor. A Can Cet fa anys que fan enquestes per avaluar el clima laboral i, en general, els resultats són molt positius, malgrat el nivell no arriba a ser excel·lent en relació als salaris.

Per acabar, el moderador va proposar tres reptes per portar a casa:

- Distingir entre **flexibilitat** i disponibilitat total, replantejar el fet d'estar tot el dia connectats/des.
- Avaluar per **objectius**, analitzar per què seguim veient com a més compromesa la persona que fa més hores.
- Estar present on som a cada moment, analitzar la **presència** física a un lloc però psicològica a l'altre, arribar a casa i seguir pensant en la feina o estar a la feina pensant en les tasques familiars.