



Benestar Social i Treball es comprometen a afavorir la conciliació davant 200 directius catalans

# Les mesures de conciliació laboral i familiar arrenquen a pas lent

Un estudi detecta que les empreses, tot i una certa sensibilització teòrica, fallen a l'hora d'implantar-les per "l'addicció al treball" imperant

Vicenç Relats  
BARCELONA

Les empreses tenen cada cop més "una certa sensibilització teòrica" de la necessitat d'afavorir mesures per a una bona conciliació de la vida laboral i familiar dels seus empleats, però "encara fallen les vies d'implantació". Aquesta és una de les principals conclusions que es desprèn d'un estudi encarregat pel departament de Benestar i Família a l'escola de formació de directius IESE, que avalua en quin estat es troba la conciliació de les obligacions laborals i familiars dels treballadors al si de les empreses i suggereix polítiques que des de l'empresa afavoreixin l'harmonia entre aquests dos àmbits.

L'estudi *Polítiques familiarment responsables: desig i realitat*, dirigit per la professora Núria Chindilla, es va presentar ahir en una jornada on van assistir directius i responsables de recursos humans d'unes 200 empreses catalanes. L'acte va tenir la presència de la consellera de Benestar Social, Irene Rigau, i el conseller de Treball, Indústria, Comerç i Turisme, Antoni Fernández Teixidó, que van expressar la voluntat del govern de "promoure mesures i fer pedagogia" al si de les empreses en favor de la conciliació.

L'estudi es basa en les dades facilitades l'any 2001 per unes 150 grans empreses de tot l'Estat, d'entre els 2.000 qüestionaris enviats. "Les dades són significatives però esbiaixades, perquè les empreses que han respost són les més motivades en favor de la conciliació", indica Chindilla.

## Plans específics

Així, l'estudi detecta que un 17% de les empreses ja tenen plans de conciliació implantats; un 23% tenen previst dissenyar-los; un 8,1% tenen la decisió presa, però no aplicada; i un 13,3% diuen que estan elaborant plans específics.

Amb tot, l'estudi també indica que hi ha una diversitat d'empreses que apliquen algunes mesures de conciliació -que flexibilitzen el temps de treball, afavoreixen excedències o tenen ajudes per a l'escolarització d'infants, per exemple-, encara que no les tinguin recollides i concretades en programes d'empreses familiarment responsables. (Les principals mesures de conciliació laboral i familiar que implanten les em-

## PRINCIPALS MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR

### FLEXIBILITAT EN EL TEMPS

► **Horari laboral flexible.** Els empleats poden decidir l'hora d'inici i final de la seva jornada laboral, fent les 8 hores habituals.

► **Treball a temps parcial.** Els empleats poden treballar mitja jornada.

► **Treball compartit.** Dos empleats a temps parcial comparteixen un treball de dedicació completa, però poden decidir ells, consultant amb el seu superior, qui treballa i quan.

► **Laboral comprimida.** Els empleats poden treballar més hores al dia i rebre a canvi un dia o mig dia lliure a la setmana.



JOSEF JORDANA

► **Jornada laboral reduïda.** Els empleats poden treballar menys hores al dia o a la setmana si accedeixen a tenir un sou proporcionalment inferior.

► **Hores anuals.** Els empleats són contractats per un nombre d'hores anuals, en lloc d'un nombre d'hores al dia.

### EXCEDÈNCIES

► **Permis de maternitat, paternitat més enllà del previst per llei i excedència per cuidar fills petits,** renunciant a cobrar i amb garantia de tornar a l'antic lloc de treball.

► **Permis de lactància més enllà del que estableix la llei.**

► **Excedència per cuidar pares o fills malalts o discapacitats.**

► **Període sabàtic, de 3 mesos a un any,** per a empleats de certa antiguitat, cobrant un percentatge del sou.

► **Descaus o 'parada' professional;** vacances no pagades; bancs de temps lliures no remunerats; flexibilitat en els dies de permís i vacances curtes; temps lliures per a assumptes personals o temps de família; temps lliures per a activitats en la comunitat; abandonament del lloc de treball per una emergència familiar.

### FLEXIBILITAT EN L'ESPAL, OFICINA VIRTUAL

► **Flexibilitat en el lloc de treball,** treballant en un despatx satèl·lit prop de casa per evitar llargs desplaçaments o retencions de trànsit.

► **Treball a casa;** teledespatxos a casa (equipats per l'empresa); videoconferències (per fer reunions amb col·legues o clients); internet com a eina de treball; costejat per l'empresa.

### SERVISIS PER A LA CURA DE FILLS PETITS I GENT GRAN

► **Informació sobre llars d'infant;** llars d'infant dins l'empresa; suport econòmic per sufragar despeses de llars d'infants; pagament de cangurs durant viatges de treball o hores extres; informació sobre centres per a la cura de gent gran; places reservades en escoles locals; altres serveis domèstics.

### ADAPTACIONS DEL TREBALL

► **Adaptació, rotació o mutació del lloc de treball;** que es dona temporalment a l'empleat per adaptar la càrrega de feina a les seves responsabilitats.

### SUPORT O ASSESSORAMENT PERSONAL

► **Cursos a pares en l'educació dels fills;** en conflictes de treball-família; cursos prenatal i sobre nutrició, gestió del temps, de l'estrès, de conflictes, de formació en les diferències entre homes i dones.

### SERVISIS D'ASSESSORAMENT I SUPORT PROFESSIONAL

► **Assessorament de trajectòria professional;** psicològic i familiar; financer/fiscal; legal; per a expatriats.

### BENEFICIS SOCIALS

► **Assegurança mèdica per al cònjuge;** per als fills; per a discapacitats; mèdica global; pla de jubilació, assegurança de vida, fons mèdic d'empresa, cotxe de l'empresa, reemborsament de costos de transport d'hores no laborals, tiquet restaurant, activitats lúdiques, retribució a la carta.

preses pioneres en aquest àmbit es detallen al quadre annex.)

Per la directora de l'estudi, una de les "dificultats principals" que es detecta per a la conciliació és que "prop d'un 60% d'empreses són víctimes de l'addicció al treball: valoren que un empleat treballi com més hores millor" o que un 42% d'empreses "tinguin una cultura laboral que obliga a la promoció de l'empleat per a la seva continuïtat, condicionant-li la vida familiar".

Amb tot, l'estudi també detecta progressos incipients en sentit contrari, com el fet que hi ha un 20% de les empreses "que animen els empleats a no treballar a la tarda i a no extralimitar-se en la seva jornada laboral". En aquest sentit, Chindilla posa com a exemple el cas d'un directiu de la companyia Sony "que va ser promogut en el seu càrrec a l'empresa quan va corregir el defecte de treballar més hores del compte".

L'estudi recomana a les empreses que elaborin programes amb polítiques familiarment responsables enquestant el personal de les seves necessitats; que tinguin un comitè o coordinador sobre la qüestió treball/feina, en un procés liderat pels mateixos directius.

## Fidelitzar l'empleat

"A més de fidelitzar el client, l'empresa també ha de fidelitzar l'empleat, perquè fer-lo sentir bé és una gran estratègia de futur per a l'empresa". Aquesta definició de principis és la que ahir sostenia Rosa Jarillo, directora general de l'empresa Decopal, en la taula on diverses empreses van explicar la seva estratègia de conciliació. A la taula hi va participar la directora de recursos humans de Novartis, Anna Buff; el director general de MRW, Martín Frias; el director de Recursos humans de Vodafone, Rafael Montes; i del director de política salarial de Sanitas, Arturo Pousa. Aquestes i altres empreses consten en una guia editada pels departaments de Treball i Benestar Social, on hi ha les millors pràctiques de conciliació treball-família a l'empresa.