

UNITAT DE CONEIXEMENT

La conciliació vida laboral - vida personal

"La preservació d'un temps personal i de vida en família, en tot model familiar i de convivència, és la base sobre la qual construir un benestar personal i col·lectiu més profund"

Salvador Cardús

Sumari

Què és?	1
Eines	2
La dada	3
Guia de Treball	4
L'experiència	4
Materials	5
Bibliografia bàsica	5
Materials <i>on line</i>	5

Què és?

- ✓ La **conciliació vida laboral-vida familiar** és l'harmonització de les demandes que l'organització planteja al treballador amb les demandes que provenen de l'àmbit familiar, ja siguin demandes de persones dependents (nens, gent gran), demandes d'organització de la llar o demandes vitals. En aquest darrer cas, també podem parlar de **conciliació vida laboral-vida personal**, per no excloure les persones solteres o sense fills.
- ✓ Els **beneficis** per a les organitzacions de les polítiques de conciliació són diversos:
 - Disminució de la rotació de personal.
 - Disminució de l'absentisme i les faltes de puntualitat.
 - Fidelització del talent.
 - Augment del compromís i la productivitat del treballador.

- Disminució dels riscos psicosocials com estrès i *burnout*.
- ✓ La **flexibilitat temporal** és la política de conciliació més important, encara que no totes les tasques s'hi presten en igual mesura. Hi ha alguns casos, com els serveis públics estratègics o les feines amb alta codependència on aquesta flexibilitat es veu limitada.
- ✓ Existeixen altres polítiques de conciliació basades en la **flexibilitat en el lloc de treball o l'oferiment de serveis** a la mateixa organització.
- ✓ La **deficient harmonització** de treball i vida familiar a Espanya es deu a factors polítics i culturals:
 - Espanya és dels països de la UE que menys recursos dedica a incentivar la natalitat i a ajudar les famílies.
 - La cultura organitzativa a Espanya és hereva del desenvolupament intensiu i industrial dels anys seixanta (*desarrollismo*) que prima les jornades llargues i les hores extra.

Eines

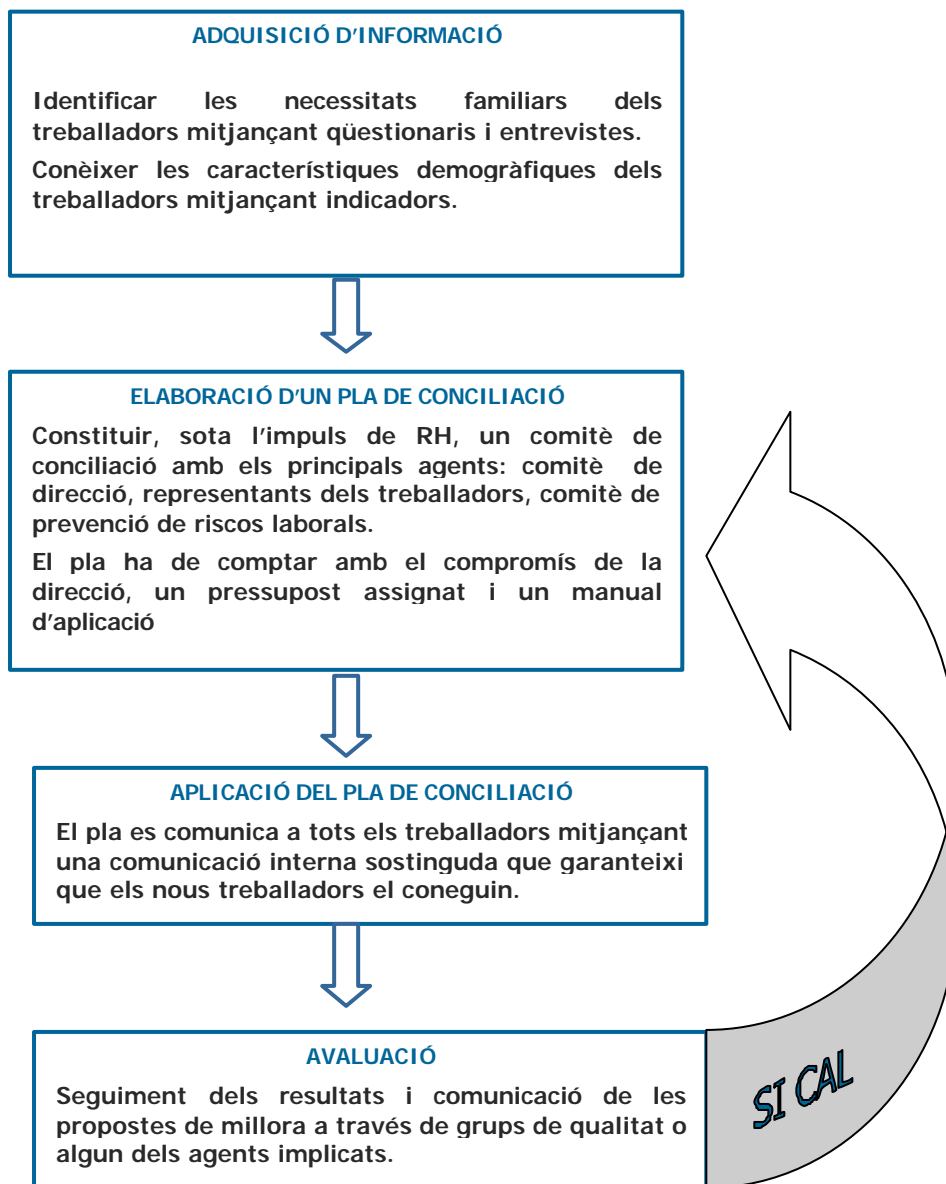
- ✓ Flexibilitat en el temps:
 - **Jornada a temps parcial**: realització d'una jornada de menys hores que la completa.
 - **Horari laboral flexible**: l'empleat treballa un número d'hores determinat, però decideix l'hora d'entrada i sortida lliurement dins un marc general que garanteixi les feines amb codependència.
 - **Reducció de jornada**: es treballa menys hores amb la reducció salarial corresponent.
 - **Jornada compartida**: dos treballadors a temps parcial completen una jornada completa.
 - **Setmana comprimida**: el treballador té mig dia lliure (generalment, el divendres a la tarda o dilluns al matí) i compensa les hores distribuïnt-les durant la setmana.
 - **Eliminació o mitigament de la rotació de torns**.
 - **Còmput per hores anuals**: la feina es recompte per hores/any enlloc del tradicional hores/dia.
 - **Extensió de la baixa maternal**: l'empresa allarga el temps de què legalment disposen mares i pares. També pot estendre l'hora de lactància a la qual tenen dret les mares.

- **Temps per atencions especials o emergències:** els treballadors que per causa justificada hagin de fer-se càrrec d'atencions especials a nens o gent gran poden demanar un temps lliure.
 - **Permisos amb plaça garantida a la tornada.**
 - **Temps sabàtic:** treballadors amb antiguitat tenen la possibilitat de prendre's un temps lliure durant el qual perceben un percentatge del seu salari.
- ✓ Flexibilitat del lloc de treball:
- **Teletreball:** suposa passar de d'un model de control de les hores presencials a una direcció per objectius. L'organització pot oferir ordinadors portàtils i connexions a Internet als treballadors.
 - **Videoconferència:** si es faciliten les gestions per videoconferència amb clients o col·laboradors, es redueixen els viatges.
- ✓ Serveis a dependents:
- **Llars d'infants als centres de treball.**
 - **Serveis d'atenció a gent gran.**
 - **Despeses d'atenció assumides per l'organització.**
- ✓ Serveis d'intendència o domèstics:
- **Instal·lacions a l'organització:** pàrquing, restaurant, gimnàs, tintoreria, servei de compres.
 - **Transport facilitat per l'organització.**
- ✓ Serveis de formació i assessorament:
- **Formació:** Gestió d'estrès, gestió de conflictes, gestió del temps, etc.
 - **Assessoraments:** legal, professional, per a immigrants, etc.
- ✓ Polítiques de retribució:
- **Assegurances, plans de jubilació, abonament dels costos de transport i alimentació,** etc.

La dada

L'informe IFREI de l'any 2002, elaborat pel Centre Internacional Treball i Família de l'IESE (*Universitat de Navarra*) a partir d'una mostra de 2158 directors de recursos humans de grans organitzacions espanyoles, presenta com a dada més significativa, que només un 7% tenen un programa de conciliació, mentre que un 11% l'està estudiant.

Guia de Treball



L'experiència

- ✓ A Espanya hi ha un dèficit manifest de centres d'educació infantil fins els tres anys. Es calcula que només un 20% dels nadons compta amb una llar d'infants durant el primer any de vida. La meitat de les mares ha de contractar un cangur durant els primers anys. Conscients d'aquesta situació, la cadena de supermercats **Mercadona** ha

invertit mig milió d'euros en la posada en funcionament d'una llar d'infants al seu centre de distribució de Sant Sadurní d'Anoia. La guarderia, amb capacitat per a 82 infants, roman oberta des de les sis del matí a les deu de la nit. El servei és totalment gratuït pels treballadors del centre i inclou les despeses de menjar, bolquers i material educatiu. La mesura ha estat exitosa i l'empresa preveu estendre-la a d'altres centres logístics.

- ✓ **Sanitas** aposta per la conciliació perquè creu que les persones realitzades personalment són més eficaces professionalment. Per això, ha endegat polítiques de conciliació entre vida professional i vida privada, que han resultat en l'índex de productivitat/rendibilitat per persona en plantilla més alt del sector i en una rotació per sota del 2%:
 - **A nivell general:** jornada de 33 hores setmanals; 29 dies laborables de vacances anuals; els divendres a la tarda no es treballa; horari intensiu a l'estiu; la maternitat està ben vista (hi ha política de substitució).
 - **En el dia a dia:** en cursos de formació, es respecta l'horari; les reunions no es convoquen mai a partir de les 5 de la tarda; les reunions tenen hora d'inici i fi; els viatges es planifiquen anticipadament.
 - **En l'àmbit del desenvolupament:** s'imparteixen cursos d'ajuda i creixement personal a tota la plantilla: habilitats socials i de comunicació, gestió de l'estrès, sessions diàries de 20 minuts de relaxació i respiració, exposició d'experiències personals enriquidores (per exemple, de l'Araceli Segarra, l'escaladora de l'Everest, sobre superació personal).
 - **En l'àmbit de la salut:** Foment d'hàbits quotidians de vida sana i prevenció de trastorns físics i psicològics. Diverses instal·lacions: gimnàs obert 12 hores, menjador i sala de descans.

Materials

Bibliografia bàsica

Nuria Chinchilla i Consuelo León (2004) *La ambició femenina*. Madrid: Aguilar.

Materials on line

"Informe IFREI sobre empresas familiarmente responsables". IESE Business School, 2004.
<http://www.insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00372&ar=6>

"Llei de Conciliació del treball amb la vida familiar, 1/05/2002". CONC/FSAP.
<http://www.conc.es/fsap/local/accsin/conciliaciob/conciliacio.htm>

"Prestación por maternidad" del Ministerio de Trabajo. Administración General del Estado.
<http://www.administracion.es/portadas/perfiles/ciudadano/familia/nacimiento/maternidad.html>