

# Quan compaginar família i treball és possible

Cada cop es fa més palès que una millor gestió del temps resulta beneficiosa per a tots els actors socials. Per això, el nombre d'empreses que aposten per incorporar a la seva política de RSC mesures de conciliació laboral i familiar, i les iniciatives institucionals per promoure aquestes pràctiques no paren d'augmentar.

BERTA SEIJO

Coincidint amb la celebració de l'"Any de la Família", una commemoració a nivell internacional que situa les necessitats del nucli familiar al centre de l'atenció pública, l'Ajuntament de Barcelona ha impulsat el naixement del "Pacte del Temps", un acord que emplaça a patronals, sindicats i agents socials a emprendre mesures com, per exemple, la racionalització dels horaris laborals. L'objectiu d'aquesta iniciativa, que ja compta amb 154 adhesions, és, entre d'altres, aconseguir

adaptar els horaris dels serveis a les necessitats de les persones i treballar conjuntament amb les empreses i entitats de la ciutat de manera que s'aconsegueixi conciliar d'una vegada per totes la complexa equació entre vida personal, familiar i laboral.

En aquest sentit, però, no és la primera vegada que el Consistori barceloní promou plans que busquen facilitar una millor gestió del temps que beneficiï tant a treballadors com a empresaris. Des del 2006, la Xarxa NUST (Nous Usos Socials

del Temps), impulsada per la Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats, reconeix i promou la

**El "Pacte del Temps" emplaça a patronals, sindicats i agents socials a emprendre mesures de racionalització dels horaris laborals**

tasca d'aquelles empreses conciliadores, i fa dos anys que atorga el Premi "Barcelona a l'Empresa Innovadora en Mesures de temps i Conciliació", que en la darrera edició va guardonar, per exemple, la consultora de RH Criteria o Gaes.

Avui, la Xarxa ja suma més de 90 membres (entre pimes i grans corporacions) de diferents sectors. Món Empresarial ha parlat amb tres d'elles per conèixer de primera mà 1. quines mesures de conciliació apliquen i 2. quins resultats els estan reportant:

## REORGANITZAR ELS HORARIS PER VIURE MILLOR

Aquest és el propòsit de l'equip d'experts que, liderats per l'activista i treballòleg Fabián Mohedano, impulsa la Iniciativa per a la Reforma Horària a Catalunya, "Ara és l'hora". I és que mentre que a Europa es treballa de 9 a 5, amb una hora per dinar, al nostre país és habitual que els empleats parin dues hores i que les seves jornades s'allarguin fins a les 7 o 8 del vespre. I això no fa que siguin més eficients.

Per això, "Ara és l'hora" reclama modificar els horaris actuals i adaptar-los a la resta del continent. Amb això, no només s'aconseguiria més "temps per a la família i per al lleure", tal com expliquen els responsables d'aquesta projecte, sinó que "la transició a la jornada continuada —que proposen per a l'any 2016— preveu un augment de la motivació, una reducció de l'estrès i una major optimització del temps".

De moment, la consellera de Benestar Social i Família, Neus Munté, ha assegurat que aquesta i d'altres mesures de suport a la conciliació familiar "es contemplaran en el nou projecte de llei de suport a la Família, de la qual el dia 2 de setembre passat el Govern va aprovar la memòria preliminar". ●

**"Ara és l'hora" reclama modificar els horaris actuals i adaptar-los a la resta del continent**

VÍCTOR MANUEL TATAY  
DIRECTOR REGIONAL



ADECCO, PROVEÏDOR DE SOLUCIONS DE RH

### "Sentir-se a gust implica un increment en la productivitat"

1. "Estem molt satisfets d'haver canviat el nostre horari d'oficina perquè els empleats puguin finalitzar la jornada una hora abans o fer possible les reduccions de jornada voluntàries. De la mateixa manera, hem posat

al servei de la plantilla una oferta de beneficis socials que afavoreixen la conciliació, dels quals també poden fer-ne ús cònjuges i fills. Recentment, hem incorporat la tarda lliure d'aniversari i hem millorat l'equipament dels

treballadors perquè puguin gaudir de major autonomia." 2. "Sentir-se a gust implica un increment en el nivell de compromís i motivació dels empleats i, fins i tot, en la productivitat i la retenció del talent."

ELENA LÓPEZ  
DIRECTORA



INGENIERIA SOCIAL, CONSULTORIA EXPERTA EN RSC

### "El personal s'implica més i està més disponible"

1. "La conciliació i la gestió del temps són dos factors que tenim molt presents. Per això, tots els empleats tenen horaris totalment flexibles. El teletreball és una mesura que hem adoptat per a aquells casos en

què traslladar-se a l'oficina esdevé un inconvenient." 2. Oferir la possibilitat d'autogestionar el teu temps dona una sensació de llibertat que repercuteix molt positivament en el rendiment a la feina i en

l'augment de l'eficàcia i la productivitat. Hem pogut comprovar com el personal s'implica més i està més disponible; amb aquestes mesures hem enfortit el sentiment de pertinença dels treballadors a l'empresa".

MIREIA RODÓN  
CAP DEL DEPARTAMENT DE CENTRES CÍVICS



QSL, EMPRESA ESPECIALITZADA EN GESTIÓ CULTURAL

### "La comunicació és imprescindible perquè una bona pràctica funcioni"

1. "Les 83 persones que componen la nostra plantilla (70% dones, 30% homes) disposen d'un banc d'hores que els permet gestionar el seu temps, de tal manera que poden compaginar les

seves necessitats amb les de l'empresa. Tot i que ha anat evolucionant a partir de les propostes de millora de l'equip directiu, aquest sistema va sorgir fa més de 10 anys."

2. "Recomanem aquesta i altres bones pràctiques, sempre tenint en compte que una comunicació fluida entre els empleats i la persona referent és imprescindible perquè sigui efectiva."