



La Cambra

Cambrade Comerç
de Terrassa

CAMBRATIVA: La conciliació treball-família, una estratègia empresarial?

LA CONCILIACIÓ TREBALL-FAMÍLIA, LA MILLOR MOTIVACIÓ PER GESTIONAR ELS RECURSOS HUMANS DE LES EMPRESES

Blasco de Garay, 29-49
08224 TERRASSA
Tel. 93 733 98 33
Fax 93 789 11 65
info@cambraterrassa.es
www.cambraterrassa.es

Delegació de Rubí
Rambleta Joan Miró, s/n
(Edifici Rubí+D) 08191 RUBÍ
Tel. 93 697 02 69
Fax 93 697 28 86
rubí@cambraterrassa.es

**Delegació de
Sant Cugat del Vallès**
C. Villà, 68 (Casa Aymat)
08173 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Tel. 93 587 90 25
santcugat@cambraterrassa.es

Terrassa, 01 de desembre de 2006. Ahir dijous 30 de desembre es va celebrar la sessió de debat CAMBRATIVA sobre LA CONCILIACIÓ TREBALL-FAMÍLIA, UNA ESTRATÈGIA EMPRESARIAL? a la seu de la Cambra de Terrassa. Aquesta sessió va comptar amb la participació d'**Arantxa Balsón**, directora de Desenvolupament i Innovació de RRHH del Grup Endesa, **Núria Chinchilla**, professora de l'IESE, **Luís Miguel García Rodríguez**, director de RRHH de Nestlé Espanya, i **Anders Rönquist**, ambaixador de Suècia a Espanya. La periodista **Sílvia Còppulo**, va ser la encarregada de conduir l'acte i moderar el debat.

Segons Nuria Chinchilla, professora de l'IESE i coautora del llibre *La ambició femenina: cómo re-conciliar trabajo y familia*, la manca de personal qualificat i motivat en el món laboral espanyol està provocada per les dificultats que es troben els treballadors per conciliar la vida laboral i la familiar. Defensora de la política de conciliació com a estratègia empresarial, Chinchilla va manifestar que l'objectiu final de l'empresari és retenir el talent. La professora de l'IESE va fer referència també a la taxa de natalitat del nostre país: "*a Espanya cada dona té una mitjana de 1,3 fills, quan el mínim per mantenir la població és de 2,1 fills. Tot i això, cap país europeu té més de 2 fills de mitjana*". Nuria Chinchilla va emplaçar als empresaris i polítics a solucionar aquesta problemàtica, amb mesures com els permisos obligatoris de paternitat per als homes d'un mes com a mínim, com passa actualment a Noruega. D'altra banda, la ponent va assegurar que els horaris a Espanya no han canviat des de la postguerra espanyola. La racionalització d'horaris, però, és un aspecte que el Congrés dels Diputats tractarà els propers 14 i 15 de desembre. Quant a la situació de la dona, la ponent va afirmar que s'està dilapidant el talent femení i moltes dones renuncien a progressar professionalment o abandonen el seu lloc de treball. De fet, l'ambició de la dona per ocupar un lloc de treball sense renunciar a la seva vida personal i familiar ha estat una qüestió polèmica en la nostra societat. Núria Chinchilla va emplaçar tant a homes com a dones a viure la paternitat i la maternitat, perquè

“són moments únics que s’han de viure i on es desenvolupen habilitats que s’apliquen a l’empresa, com ara la negociació, la planificació, la gestió del temps, o el desenvolupament de la paciència. A més, la persona s’humanitza quan tracta i educa a un fill”. La professora de l’IESE també va afegir que s’estan trencant moltes famílies a Espanya perquè els treballadors són *“addictes al treball”* i no tenen temps per dedicar a la seva família, marits, mullers o fills. Aquests treballadors addictes que treballen hores i hores seguides són els que, segons Chinchilla, són menys creatius, menys actius i atabalen contínuament a la resta de treballadors. Chinchilla va demanar a les empreses i treballadors que treballin per objectius, i no per hores de treball, i així s’aconseguirà motivar al personal i rebaixar l’absentisme laboral fins a un 30%.

Per la seva part, Luís Miguel García, director de RRHH de Nestlé España, va exposar l’experiència de la multinacional en conciliació laboral i personal. El ponent va aclarir que el concepte de conciliació no significa abandonar una activitat per fer-ne una altra, sinó fer ambdues coses a la vegada. Luís Miguel García va esmentar que una bona retribució no és la única forma de motivar al treballador, ni tan sols és la més efectiva. El ponent feia referència, en aquest sentit, a la *“retribució emocional”* com a una de les motivacions primordials del treballador. *“La conciliació ha de ser dinàmica, l’empresa ha d’oferir més aviat una carta que un menú de condicions, i aplicar un programa de mesures de conciliació unisex”*, va assegurar el ponent. Nestlé està participant en el Programa Óptima i té un grup d’impuls per a estudiar a fons la conciliació treball família i la gestió del talent, i sembla que té efectes positius en l’empresa. *“Nestlé té una mica més del 50% de treballadors que són dones, i moltes d’aquestes cada vegada tenen més responsabilitats a la companyia”*.

En la seva intervenció, Arantxa Balsón, directora de Desenvolupament i Innovació de RRHH del Grup Endesa, va transmetre l’experiència empresarial de la companyia elèctrica quant a conciliació treball-família. La ponent va remarcar la importància de retenir i atraure a potencials treballadors talents, i gestionar el mèrit d’aquests amb l’objectiu d’estar motivats. Segons Arantxa Balsón, Endesa aposta per la flexibilitat en el temps i en l’espai de treball. L’empresa ha aplicat la videoconferència per Internet per evitar tants desplaçaments i distanciaments de la família.

Finalment, Anders Rönquist, ambaixador de Suècia a Espanya, va aportar dades sobre la política d’igualtat a Suècia i el mètode de

conciliar la família i el treball al país del nord d'Europa. A Suècia, el 80% de les dones gaudeixen d'un lloc de treball al mercat laboral. Tot i aquest percentatge, la taxa de natalitat es situa en 1,8 fills per dona, una de les taxes de natalitat més altes d'Europa. L'ambaixador de Suècia a Espanya va presentar la millora del país en els últims vint anys quant a conciliació-treball família i va emplaçar a Espanya a *“fer reformes en la Seguretat Social, per combinar el treball amb les responsabilitats parentals, tant a homes com a dones, i així aconseguir una distribució equitativa d'homes i dones a les empreses”*. Actualment, més del 50% dels pares utilitzen el permís parental després del naixement del primer fill. Anders Rönquist també va insistir en el lliurament d'un subsidi infantil als pares, perquè puguin tenir llibertat per decidir el sistema d'atenció infantil per al seu fill. El 1991 va ser l'any en què es va posar en marxa la Llei d'Oportunitats a Suècia, amb l'objectiu que els empresaris actuessin a favor de la igualtat en les empreses. *“A Suècia, les empreses estan obligades a elaborar un pla sobre igualtat salarial i laboral, però les empreses del país han respost molt bé i en poques ocasions es neguen a col·laborar”*, assegura l'ambaixador de Suècia a Espanya. Algunes de les mesures que prenen les empreses sueques són la inclusió d'horaris flexibles, la prohibició de les reunions a partir d'una hora estipulada a la tarda, la possibilitat de treballar des de casa evitant desplaçaments...

Al voltant d'un centenar de persones van assistir a aquesta sessió de debat sobre la conciliació treball-família. CAMBRATIVA és un punt de trobada de directius i empresaris que promou el coneixement i el debat sobre temes d'actualitat amb la participació de ponents de reconegut prestigi econòmic, polític, empresarial o acadèmic.