FEINA O FILLS, LA DISJUNTIVA FEMENINA PERDURA

FRENADA. Des de l'esclat de la crisi, les mesures d'austeritat i la por dels treballadors han aturat els avanços en conciliació i igualtat. **DEURES.** Els experts reclamen un canvi en l'estil de direcció i la cultura empresarial que hauria de ser empès, si cal, des de l'administració

PAULA MATEU
BARCELONA

Preocupats com ho hem estat per la crisi, temes com la conciliació o la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball entre homes i dones han quedat en un segon pla en els darrers anys. Però diverses polèmiques han tornat a posar-hi el focus a sobre. Primer van ser les declaracions de la presidenta del Cercle d'Empresaris, Mónica de Oriol, que va mostrar la seva preferència per contractar dones menors de 25 anys o majors de 45 anys per evitar embarassos. Després va venir la notícia que Apple i Facebook oferien com a incentiu a les seves treballadores sufragar les despeses de congelació dels seus òvuls, un fet que es va interpretar, majoritàriament, com una mesura de pressió perquè les dones deixin la maternitat per després dels anys més productius de les seves carreres.

Tot plegat ha tornat a posar sobre la taula la problemàtica de la conciliació de la vida laboral i familiar i la discriminació de les dones en el mercat de treball i ha plantejat la pregunta de si la situació ha millorat. Davant d'aquesta, moltes de les persones que han estudiat aquest àmbit posen de relleu que, en els darrers anys, hi ha hagut un cert congelament dels avanços que s'havien fet fins a l'any 2007 o 2008.

Els ajuts a les famílies no han sortit indemnes de l'austeritat: el xec nadó de Zapatero ha desaparegut, la llei de la dependència ha patit retallades, els preus de les escoles bressol públiques han augmentat, i la promesa d'augmentar el permís de paternitat fins a les quatre setmanes ha quedat oblidat.

A això s'uneix la por d'alguns treballadors de fer ús de les mesures de conciliació, encara que hi tingui dret i que la seva empresa els prevegi. La professora de l'IESE Núria Chinchilla assegura que el 80% dels empleats té por de demanar qualsevol mesura de conciliació o flexibilitat per si afecta la seva carrera.

Des dels sindicats, s'apunta, a més, que la reforma laboral ha deixat petjada en la conciliació perquè, segons UGT i CCOO, dóna més poder als empresaris per decidir unilateralment alguns aspectes –per exemple, el 10% de la jornada laboral–. A més, la caigudа dels sous ha afectat molt les dones, que ja tenien, de mitjana, salaris més baixos –un 20% de mitjana, segons UGT– i llocs de treball més precaris.

El resultat ha estat que la dona ha sortit especialment malparada de la crisi. La presidenta de l'Institut Català de les Dones, Montserrat Gatell, assegura que, fins i tot, moltes treballadores han tornat a la llar per ocupar-se de la família. Segons Gatell, això s'explica perquè la situació de partida d'aquestes respecte als seus marits és inferior –sou més baix, contractes més curts, més precarietat– i, davant la disjuntiva de qui ha de tenir cura de la família –la desaparició d'alguns ajuts a la dependència o per a escoles bressol ha fet que en moltes llars això s'hagi de plantejar–, la solució més habitual és que sigui la dona. "A la dona encara se l'obliga a haver d'escollir entre dues identitats: ser mare o bona professional. Els homes, en canvi, poden ser pares sense que això intercedeixi en la seva carrera."

Moltes dones han tornat a la llar per tenir cura dels familiars

Això que diu Gatell es fa palès en discriminacions concretes, segons la secretaria de la dona i cohesió social de CCOO, Alba García, que explica, per exemple, que una dona amb un contracte temporal que es queda embarassada té molt difícil, per no dir impossible, la renovació. O que, si en una entrevista una dona entre 25 i 40 anys diu que té intenció de ser mare, acostuma a ser rebutjada per moltes empreses. No és d'estranyar, per tant, que la taxa d'activitat entre les dones de 25 a 55 anys sigui més baixa que la dels homes. El secretari d'igualtat i moviments socials de la UGT, David Papiol, assenyala, a més, que, quan no hi ha càrregues familiars, la taxa d'activitat de les dones d'aquestes edats és més alta, però que, quan n'hi ha, la xifra baixa en picat i puja la dels homes.

LA SOLUCIÓ. "Quan pensem en la conciliació sempre ens ve al cap una dona intentant tirar endavant amb tot. I no hauria de ser així. Hauríem de pensar en homes i dones tirant endavant un fill de manera compartida." La professora de la UPF María José González considera que aquest hauria de ser l'objectiu de la conciliació i que s'hi pot avançar a través de canvis legislatius, ajuts a les famílies joves i un canvi en la cultura empresarial.

Pel que fa a això últim, la professora Chinchilla lamenta que a l'Estat espanyol es doni tanta importància al "presencialisme", és a dir, a la presència física del treballador a la feina. Com més hores, més bon empleat, és la reflexió que fan molts empresaris. Segons ella, els estudis evidencien que no és cert. Chinchilla afirma que, en entorns flexibles, la productivitat augmenta 19 punts, l'absentisme es redueix un 30% i la capacitat de retenir el talent és quatre vegades superior. Per això hi ha empreses que posen a disposició dels treballadors mesures com ara la flexibilitat horària, les bosses d'hores o el teletreball. Aquestes són les més comunes, segons Carme Carrera, tècnica del Programa de Temps i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona, impulsor de la Xarxa de Nous Usos Socials del Temps (NUST), que agrupa 90 empreses conciliadores.

Amb tot, la gerent del Centre Internacional de Treball i Família de l'IESE, Esther Jiménez, afirma que si després de 10 anys fent polítiques de conciliació no s'ha avançat, és perquè l'estil de direcció no ho afavoreix. En aquest sentit, reclama als empresaris un canvi de mentalitat.

"És molt important involucrar-hi els empresaris", comenta la presidenta de la Confederació d'Organitzacions Familiars de la UE (COFACE), Annemie Driekens, que recentment va ser a Barcelona per participar en la jornada de la Xarxa d'empreses NUST. Apunta, però, que també necessitem legislació. "Els governs poden empènyer les empreses a facilitar la conciliació, per exemple, amb incentius fiscals", afegeix. En la mateixa línia, Jiménez creu que "seria ideal que ho fessin per via natural, però si no es dóna, és bo impulsar-ho". Un impuls necessari, segons els experts, no només per evitar discriminacions en el mercat de treball i augmentar la productivitat, sinó per revertir la tendència a la baixa en la natalitat i evitar les conseqüències de ser, cada cop més, una societat envellida.

En un entorn flexible, la productivitat i la retenció del talent augmenten

La conciliació a Europa

Davant el mirall escandinau

En l'àmbit de la conciliació, Catalunya i l'Estat espanyol surten perdent en la comparació amb la majoria de països europeus, especialment els escandinaus. Com es pot veure al mapa, els països del sud –excepte Portugal– són més tradicionals, amb taxes d'activitat femenina i de treball parcial més baixes, pocs ajuts a les famílies joves i permisos parentals més curts. Per contra els països escandinaus, considerats el paradigma en aquest àmbit, tenen taxes d'activitat femenina i de treball parcial més elevades, més ajuts a famílies joves i per fills a càrrec, i permisos parentals més llargs. Segons l'investigador del Centre d'Estudis Demogràfics Daniel Devolder aquesta situació està directament relacionada amb l'edat a què les dones tenen el primer fill i amb la taxa de natalitat. A Suècia i Finlàndia es tenen fills abans que a l'Estat espanyol, on l'edat és cada cop més elevada i on, precisament per això, hi ha més problemes de fecundació i la taxa de natalitat és més baixa.

L'eurodiputada danesa Hanne Dahl va generar at al voltant de la conciliació en assistir a una votació amb el seu fill. ARXIU/EFE

Algunes empreses que ja tenen bones pràctiques

Donar flexibilitat a la rigidesa dels torns de treball

HOSPITAL PLATÓ
ANY DE FUNDACIÓ: **1992**
SECTOR: **SANITARI**
TREBALLADORS: **430**

En un centre sanitari són pocs els treballadors que poden fer teletreball perquè s'ha de garantir l'atenció als pacients. A l'Hospital Plató només en pot fer l'equip de gestió. Això no vol dir, però, que la resta no es puguin beneficiar de mesures per afavorir de conciliació. La directora de Gestió Social i Corporativa del centre, Anna Jové, comenta que els empleats poden fer canvis de torns i de caps de setmana entre ells, tenen la planificació de les jornades des de principis d'any, disposen de dos dies de vacances a més dels festius establerts i d'algunes hores per imprevistos. Jové explica que aquestes mesures estan emmarcades en un pla de millores socials que també preveu, per exemple, el repartiment d'excedents. Segons diu, són iniciatives molt ben rebudes per part dels treballadors. "Són una eina de motivació", assegura Jové, que creu que tot plegat acaba revertint en els pacients. De fet, l'Hospital Plató és el segon de Catalunya amb més agraïments.

Matí o tarda per conciliar, en funció dels projectes

FUNDACIÓ IRES
ANY DE FUNDACIÓ: **1969**
SECTOR: **ATENCIÓ SOCIAL**
TREBALLADORS: **150**

La mitjana d'edat de la plantilla de la fundació IRES està entre els 25 i els 30 anys i el 75% són dones. Amb aquest perfil, "tenir mitja dotzena d'empleades embarassades és normal", diu la directora, Monserrat Tohà. Amb la premissa de garantir el servei a les persones que atenen –persones i col·lectius marginats en situació de risc social o amb dificultats econòmiques–, els horaris s'organitzen en funció dels projectes. Així, si un servei s'ha de donar al matí, els treballadors que hi participen poden conciliar a la tarda. I a l'inrevés. A més, els treballadors tenen 35 hores l'any per anar al metge i quatre dies per les vacances de Pasqua i de Nadal. Segons Tohà, aquestes mesures afavoreixen un bon ambient de treball i "si una persona està contenta, treballa millor i això repercuteix en positiu a les persones que atén, que, malauradament, ja tenen bastants problemes".

Aprofitar els avantatges de les noves tecnologies

NUBELO
SECTOR: **SERVEIS**
TREBALLADORS: **25**
ANY DE FUNDACIÓ: **2011**

Nubelo és un *market place* de contractació de professionals *free lancers* de parla hispana i portuguesa que treballen en línia. El director general, Francesc Font, defensa que el fet que aquests professionals treballin en remot i no presencialment davant dels seus clients no els resta productivitat. Per tant, diu, la mateixa empresa no podia fer altra cosa que aplicar-se la llíçó. "Valorem els treballadors per la feina feta i no per si la fan des de casa o des de l'oficina". Així, els programadors poden treballar a distància dos o tres dies a la setmana i el personal d'atenció al client té equipament a casa per treballar des d'allà. L'única condició és que es comuniqui amb temps i que hi hagi una certa coordinació entre els equips. Font considera que els treballadors hi surten guanyant, però també l'empresa, que veu com augmenta la productivitat.

Horari i vacances adaptats als estudis

OVELLA NEGRA
SECTOR: **RESTAURACIÓ**
ANY DE FUNDACIÓ: **1987**
TREBALLADORS: **15**

El primer establiment de l'Ovella Negra va obrir les portes l'any 1987. Des de llavors, entre els empleats han predominat estudiants universitaris. Això plantejava un problema quan arribava l'hora dels exàmens. I, des del principi, l'empresa va deixar que els treballadors s'organitzessin els torns i es cobrissin entre ells. "L'únic que podem fer és això", afirma un dels socis fundadors del grup, Enric Ballabriga. Els que atenen el públic dels establiments no poden treballar des de casa, però l'intercanvi d'hores els pot resultar de molta utilitat per organitzar-se els estudis o les vacances. "Si en un bar hi ha d'haver dotze persones atenent necessitem que n'hi hagi dotze, però ens és igual quines", comenta. Pel que fa a les dues persones que hi ha a l'oficina –dues noies que han estat mares– sí que es poden emportar feina a casa, treballar des d'allà i fins i tot van poder allargar la maternitat.