

CONCILIACIÓN FAMILIAR ¿MÁS FLEXIBILIDAD HORARIA O MÁS GARANTÍAS DURADERAS?

Sección realizada con la colaboración de 

Por **Enrique Arce**, Socio de PeopleMatters

Las empresas que durante muchos años se han preocupado dar beneficios a los empleados, de una manera u otra, han venido atendiendo la conciliación. Los criterios que han seguido tenían que ver con las propias directrices que la empresa adoptaba y con los acuerdos alcanzados con la representación de los trabajadores. Horarios, ayudas a estudios, licencias, excedencias, seguros, etc., han venido constituyendo medidas de conciliación que facilitan la vida personal y profesional. Pero están pactadas.

Lo que viene siendo habitual es que la propia empresa aporte nuevas medidas o amplie las existentes, bien incrementando las cuantías de los seguros y las ayudas, flexibilizando los horarios o incrementado los días de permiso, etc. Lo cierto es que la conciliación siempre ha estado presente. Los economatos del siglo pasado de las grandes organizaciones, así como las viviendas que se proporcionaban a los empleados, si se quiere, son formas antiguas de conciliación.

Los tiempos son otros y muchas medidas permanecen. Lo que ha cambiado tiene relación sobre todo con la flexibilidad temporal, los intentos con el teletrabajo y las medidas pensadas para grupos desfavorecidos. También ha cambiado, no podía ser menos, la perspectiva en torno al género que está posibilitando el acceso al mercado laboral y el desarrollo profesional de la mujer al disponer de medidas que apoyan la maternidad y su equilibrio con el trabajo.

Otro gran cambio tiene que ver con la forma de tratar las medidas. Antes se pactaban, se diseñaban y se describían en los convenios acordados. A partir de ahí, cada uno se informaba. Ahora la actitud es otra, ahora se dice que la conciliación se gestiona, se define, comunica y se mide. Este cambio de actitud es clave para entender cuándo y por qué reconocer los esfuerzos de las empresas en materia de conciliación.

Se puede decir que hay dos formas de hacerlo: premiando la labor realizada o certificando el compromiso, y entre ambas hay diferencias importantes. Los premios son un reconocimiento a la labor realizada en el pasado, a los esfuerzos llevados a cabo y a la calidad de los acuerdos alcanzados. Se otorgan en la medida que la organización informa del nivel de satisfacción logrado entre los empleados y clasifican a la empresa de acuerdo a un ranking. Son, en definitiva, aplausos por lo hecho y por el puesto ocupado al final de la liga. Nada ni nadie lo puede retirar.

La certificación es otra cosa, se puede retirar. La referencia es una norma que proporciona, además, pautas de actuación. Se trata de un reconocimiento por lo que se ha realizado, por lo que se está materializando y por el compromiso de seguir mejorándolo. Cuando una empresa se certifica, como es el caso de las que lo están por la Fundación másFamilia, apuesta por adoptar modos de hacer que no solo no va a abandonar si no que va a mejorar. La certificación, de la manera en que lo hacen las entidades certificadoras (Lloyds Register, DNV Veritas, AENOR, etc.) es ganar la confianza de que el compromiso está vivo e que incluso la conciliación, las medidas y su forma de gestionarlas están en un proceso de mejora continua.

Por tanto, el premio permanece y el certificado se gana año a año. Desde el punto de vista del valor de atracción y retención de personas, el premio retiene por ser un sello de lo que la empresa hace en conciliación; en el caso del certificado, es una garantía de que la empresa lo seguirá haciendo, y si bien el premio se publicita una vez, cuando se otorga, el certificado se publicita continuamente, es decir, es capitalizable en todo momento.

En PeopleMatters creemos que si bien los premios seguirán siendo importantes, los certificados son lo que avalan la historia, el presente y dan garantías de futuro. Obliga a jugar muchas ligas.