Quin és el present i el futur de la conciliació?

Una experta en RRHH ens explica les mesures per conciliar la vida laboral i la personal posant les cures al centre

[inicicentrareport]Conciliar: posar la vida i les criatures al centre. N'hem parlat amb l'Alba Herrero, de superegorrhh, consultora en recursos humans i experta en l'àmbit matern laboral.

Quines **mesures conciliadores haurien d'implementar les empreses?** Què són els plans d'igualtat? Què és el salari emocional? Per què moltes mares quan tornem al nostre lloc de feina després de ser mares ens és tan complicat? Per què moltes decideixen emprendre? Què passa amb els pares que decideixen tenir una participació activa a la criança?

Tal i com ens comentava una de les mares que ha volgut participar en una de les preguntes del directe és important deixar de concebre la conciliació com el fet d'aparcar les nostres criatures en escoltes, casals o extraescolar.

També és important reflexionar sobre el paper de les mares treballadores en aquesta societat: es pretén que les mares treballadores treballin com si no tinguessin criatures i que criem les nostres criatures com si no treballéssim de manera remunerada.

[GotaVerdaPle]**Quines opcions tenen les persones que som mares/pares que no puguem tenir persones adultes responsables de les nostres criatures (ja siguin avis, cangurs, casals?) en l'àmbit laboral. Podem demanar teletreballar o compactar la jornada? Podem demanar flexibilització horària per tal de combinar-nos amb una alta persona adulta?**

Sí, ho podem fer, només cal demanar-ho i arribar a un pacte amb l'empresa. És important mantenir una relació sana amb l'empresa, que les teves demandes se satisfacin. Al final si estàs content al teu lloc de feina també repercutirà en la productivitat.

Les persones o gestories que s'encarreguen dels recursos humans haurien de fer molt més que fer les nòmines. Haurien de fer aquesta tasca de relació del treballador/a amb l'empresa, saber el seu grau de satisfacció i les seves necessitats. Conciliar és una d'elles. Però no només necessita conciliar les persones quan som mares o pares. També necessita conciliar una persona que no ho és i en aquest sentit hi ha d'haver un canvi de mentalitat, que moltes empreses ja estan fent.

Arran del confinament moltes empreses han vist la necessitat d'implantar mesures, però no ha estat més que una situació de supervivència. Hi ha empreses que estan tirant enrere aquestes mesures que els treballadors i treballadores havien reconegut com un dret adquirit i en lloc de veure les necessitats reals de treballar en aquest àmbit, sobre com aplicar mesures per facilitar la conciliació i posar la vida al centre, han optat per mesures que al cap i a la fi són fruit d'una mentalitat patriarcal.

[GotaVerdaPle]**Quina seria la situació ideal per poder conciliar? Quines mesures fan falta?**

La flexibilització horària és una d'elles. Les 8 hores de dilluns a divendres s'haurien d'acabar i treballar en funció d'objectius concrets. D'aquesta manera l'empresa també en trauria més fruits. El teletreball ha estat una arma de doble fil perquè al final moltes persones acabaven fent més hores de les que posava al contracte amb l'excusa del teletreball i fa falta una regulació real en aquest àmbit. Ha arribat abans la mesura que la llei i per tant fa falta treballar en aquest sentit.



També entendre que els homes també poden conciliar. Fins ara ha estat com "mal vist" que un home demanés permís de lactància o reducció de jornada. Gràcies al fet que la conciliació està en boca de tothom molts d'ells estan demanant aquestes mesures. A la pràctica què passa? Que les dones seguim cobrant menys i al final som les que ens acabem sacrificant, perquè després de ser mares tenim un sostre de vidre, perquè no hi ha igualtat real.

Perquè amb contractes temporals poden fer-te fora estant embarassades, perquè potser després a l'hora de reincorporar-te al mercat de treball tens unes altres necessitats que les empreses no contemplen, perquè no hi ha ajudes en aquest àmbit. Els plans d'igualtat en les empreses són mesures que ja estan arribant i que són totalment necessàries. Els treballadors i treballadores han de ser escoltats.

[GotaVerdaPle]**Quin recurs ens queda quan l'empresa, sigui pel motiu que sigui, es nega a les teves peticions?**

La conciliació és un dret i els drets de les persones treballadores que són mares i pares estan recollides en la llei de conciliació de la vida familiar i laboral. Segons aquesta llei qualsevol treballador o treballadora té dret a adaptar la duració i distribució de la seva jornada laboral per tal d'afavorir la seva conciliació de la vida personal, familiar i laboral. No només cal conciliació en el període 0-3 anys, que òbviament és potser quan les famílies més o necessiten, també cal que hi hagi conciliació real amb qualsevol treballador o treballadora.

Una de les solucions pot ser parlar amb el comitè de treballadors o treballadores, si n'hi ha, per tal que atengui a les necessitats d'altres treballadors o treballadores de l'empresa i lluitar tots per uns objectius comuns. Assessorar-se per un advocat o advocada laboralista també és necessari en molts casos.

[GotaVerdaPle]**Un pare ens ha contactat i ens ha explicat que just ara, quan més falta li feia, li han tret la flexibilització i el teletreball i ha d'anar, segons diu, a escalfar cadira, perjudicant així a la seva parella que sí que teletreballa i haurà de fer-se càrrec dels nens. Ens pregunta quines opcions té.**

Parlar amb l'empresa. Arribar a un acord. Hi ha feines, com pot ser una fàbrica, pot ser que hi hagi uns torns establerts i que no sigui possible teletreballar. En aquests casos es pot demanar un canvi de torn o compaginar-ho amb altres persones que els vagi bé.

[GotaVerdaPle]**Cap on van les empreses del futur en clau de conciliació?**

El present i futur de les empreses implica escoltar les necessitats de les persones que hi treballen, veure què necessiten, a què estan disposades. El salari emocional, és a dir aquell que no es remunera econòmicament és molt important i cada vegada hi ha més empreses que ho tenen present. És molt important que les persones siguin felices al seu lloc de feina i si no ho ets doncs potser és moment de canviar, sense por. L'important és la felicitat d'un/a mateix/a. En aquest sentit el salari emocional també pot incloure el que en anglès s'anomena "Perks", és a dir beneficis o avantatges, com podrien ser xecs de l'escola bressol, poder dur a les criatures algun dia puntual a la feina i que allà estiguessin bé amb cuidadors o cuidadores al càrrec, mútues?etc.

[GotaVerdaPle]**Hi ha moltes mares que per tal de conciliar emprenen. Per què passa això?**

Realment ens hauríem de plantejar seriosament per què passa i segurament així ens n'adonem que és que hi ha una desigualtat brutal de gènere en l'àmbit laboral. Al final hem de ser les mares les que ens "sacrifiquem" i decidim emprendre perquè entenem que això ens facilitarà conciliar. Però el fet de ser autònomes també genera molts inconvenients, inseguretats? la situació ideal seria que

les mares no haguéssim d'emprendre "per obligació", que hi haguessin llocs de feina on hi poguéssim encaixar i que això passés per mesures més flexibles sense que això impliqués una reducció del sou. Perquè aquesta és l'altra i és un peix que es mossega la cua.

[GotaVerdaPle]**Com començar a buscar feina del teu àmbit si no vols treballar a jornada completa perquè ets mare?**

La situació ideal seria que hi haguessin més ajudes en aquests casos. La realitat és que l'únic que pots fer és parlar-ho amb l'empresa, i sovint les empreses no tenen en consideració aquesta possibilitat, això tampoc significa oferir opcions precàries. L'oferta de feina és la que és. També seria ideal que es poguéssin contractar dones embarassades si així ho desitgen, que no ens haguéssim d'esperar a tenir un contracte fix per ser mares.

[info]Segueix Superegorrhh a les xarxes socials [/info]
[ficentrareport]