

## TEMPS PER TEMPS

	 FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"	 <b>Generalitat de Catalunya</b>	<b>PO FSE, EJE1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios</b>
<b>CATALUÑA</b>	Denominación del proyecto	<i>TEMPS PER TEMPS. IMPULSO DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CATALANAS: prueba piloto en dos polígonos industriales.</i>	
	Entidad promotora	Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña	
	Entidades socias	Ayuntamientos de Rubí y de Barberá del Vallés	

### DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

#### BREVE DESCRIPCIÓN:

El Departamento de Empresa y Empleo puso en marcha esta **experiencia piloto en 33 empresas (4.307 trabajadores/as)** de dos municipios cercanos a Barcelona, para fomentar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de sus trabajadores/as, mediante nuevas formas de organización del tiempo. El piloto se extendió ya como proyecto, a las cuatro provincias catalanas, hasta un total de 60 empresas<sup>1</sup> (entre 7.000 y 9.000 trabajadores/as beneficiados/as).

#### DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

La puesta en marcha de esta experiencia piloto se fundamenta en la disfunción existente entre los tiempos de trabajo y los tiempos personales en nuestra sociedad. Esa disfunción afecta a la calidad de vida de todas las personas, pero en particular a las mujeres que son las que tradicionalmente combinan las tareas productivas con la actividad laboral.

Se considera que este desequilibrio es una fuente de importantes desigualdades entre mujeres y hombres, tanto en el reparto de los roles, de las responsabilidades y de las cargas en el ámbito privado como en el mercado laboral; así, las mujeres encuentran más barreras para acceder a puestos de responsabilidad, se concentran en determinados sectores, perciben menores salarios por igual trabajo, y en general, cuentan con peores condiciones laborales.

#### OBJETIVOS:

Como objetivos generales, esta actuación se planteaba:

- Ofrecer a las empresas participantes una serie de **herramientas organizativas y de conciliación** para la mejora de su capital humano.
- **Medir los beneficios tangibles para empresas y trabajadores/as** de la implantación de formas innovadoras de organización del tiempo de trabajo y de medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

Además, como objetivos específicos se planteaba:

<sup>1</sup> Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

- Detectar las necesidades reales de las empresas en este ámbito.
- Informar y sensibilizar tanto al personal directivo de las empresas como a los representantes sindicales y a los/as trabajadores/as, sobre los beneficios que comporta una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación con la vida familiar.
- Capacitar a los equipos directivos y a la representación sindical para implantar medidas de conciliación y formas innovadoras de organización del tiempo de trabajo.
- Ofrecer asistencia técnica a cada empresa para la implantación de esas medidas, así como prestar servicios de atención domiciliaria a las personas trabajadoras que les permitan conciliar efectivamente.

El proyecto piloto además, quería valorar el impacto de esta organización diferente de los tiempos en las mujeres como cautivas del transporte público (las empresas se encontraban en polígonos a las afueras de sus municipios).

#### ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

Durante la ejecución del proyecto se ha puesto en marcha un paquete integrado de medidas, que constan de diversos ejes de actuación simultánea:

- Un acompañamiento individual a las empresas, consistente en la realización de un diagnóstico de situación en cada compañía, a partir de cuyos resultados se diseña de forma consensuada con la empresa un plan de actuación, y se presta el posterior acompañamiento en su implantación.
- Las medidas de acompañamiento grupal, de diferente carácter: por un lado, las actividades formativas grupales tales como “De la gestión del tiempo a la gestión ética”, “El trabajo por turnos”, “Liderazgo, efectividad y gestión del tiempo”, “Invirtiendo en tiempo, ganando en competitividad”; por otro lado, los talleres y las actividades sobre networking.
- Las actuaciones de difusión a través de la web y mediante la realización de eventos públicos, etc.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

##### ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta operación se ha desarrollado en el contexto de las orientaciones establecidas para el Eje 1 de FSE, tema prioritario 63, relativo a la creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. En línea con otras actuaciones-tipo desarrolladas dentro de este tema prioritario, evidenciadas a lo largo de este catálogo, la creación y el establecimiento de maneras innovadoras de organización laboral repercute positivamente en la promoción de la igualdad y de la consecución de una efectiva conciliación, por parte de trabajadoras y trabajadores, de su vida personal, profesional y familiar.

##### IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

Uno de los objetivos de este proyecto piloto, previo a su puesta en marcha, era la medición de los beneficios tangibles de la implantación de medidas de conciliación y nuevas formas de organización del tiempo de trabajo en las empresas. Para ello se desarrolló un modelo de medición del impacto económico y social del proyecto, que pretendía cuantificar dichos beneficios. Este modelo de medición se implementó mediante la aplicación de técnicas cualitativas de investigación y recogida de información en las empresas (entrevistas a los/as trabajadores/as,

entrevistas a empresas, cuestionarios con indicadores a empresas).

Según la información recogida de las 33 empresas participantes en el piloto:

- El 88% consideró que a partir de la implantación de este proyecto el tiempo se gestionó de forma más eficaz.
- El 81% de las empresas afirmó que implantando estas medidas se mejora la productividad.
- El 85% consideró que se reduce el absentismo.
- El 84% consideró que mejora el ambiente de trabajo.
- El 65% que estas medidas sirven para retener el talento.

Según la información recogida de las/os trabajadoras/es consultadas/os:

- Un 12% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto recomendarían su empresa como lugar para trabajar.
- Un 4% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto se sienten más comprometidos/as con su empresa.
- Un 13% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto consideran que ha aumentado el rendimiento del equipo de trabajo.
- Un 22% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto consideran que el equipo está motivado y satisfecho con el trabajo.
- Un 11% más de trabajadores/as valora como adecuado el ambiente de aprendizaje en el equipo de trabajo.
- La satisfacción con el salario percibido y las tareas desempeñadas aumentó un 18%.

Además de estos impactos directos en las empresas participantes y en sus trabajadores/as, esta iniciativa contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres por cuanto contribuye a remover algunos de los principales obstáculos que afectan a las mujeres en el mercado laboral, favoreciendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo a sensibilizar a las empresas (tanto a las participantes como a las del entorno) en la necesidad y la conveniencia de poner en marcha este tipo de políticas.

#### **SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):**

En términos de continuidad, la colaboración de las diferentes entidades e instituciones con las empresas ha posibilitado no sólo que el proyecto se consolidase, sino que se expandiera y creciera como iniciativa, superando las previsiones iniciales de interés y participación.

Asimismo, en términos económicos, ha sido la diversificación de fuentes de financiación, si bien de carácter público (FSE, Generalitat, SOC, y aportaciones de entidades locales, fundamentalmente) la que ha permitido la continuidad del mismo.

#### **TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):**

La réplica de esta iniciativa en otros contextos se relaciona con la manifestación de varios factores o elementos.

En primer lugar la puesta en marcha de un proyecto de estas características requiere de la convicción en su conveniencia y en el compromiso con el mismo. Esa convicción se materializa en el impulso necesario para su puesta en marcha y su mantenimiento en el tiempo.

Asimismo, este proyecto requiere de un acuerdo con los agentes económicos y sociales que permita llevarlo a cabo, así como la existencia de al menos un grupo de empresas sensibilizadas

que quieran formar parte del proyecto piloto.

También es importante contar con las metodologías y herramientas idóneas para poder hacer tangibles los resultados positivos de las medidas implantadas tanto para la empresa como para la plantilla.

#### INNOVACIÓN:

Pese a que el uso de medidas de conciliación y las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas no son políticas nuevas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, los proyectos promovidos desde las administraciones públicas para estimular su utilización continúan siendo innovadores porque no se realizan con asiduidad.


En el contexto de este proyecto en concreto, resulta de especial interés la doble combinación de actuaciones individuales y grupales con las empresas, así como el trabajo en red que, aplicados conjuntamente, amplifican los resultados positivos del mismo.

#### OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

El éxito de los proyectos dirigidos a estimular las nuevas formas de organización del tiempo y la adopción de medidas que permitan compatibilizar mejor la vida personal con la vida profesional en las empresas, pasa por poder cuantificar o convertir en tangibles los beneficios de las mismas.

Ese es el argumento que desde una óptica estrictamente empresarial y de rentabilidad justifica y respalda su adopción.

#### DATOS DE CONTACTO:

Departamento de Empresa y Empleo. Generalitat de Catalunya.		93 228 57 57
Dirección general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo		Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <http://tempsxtemps.gpf.cat/>