

RSC - Nueva Visión para liderar Pymes exitosas (1)

¿Y si empezamos por la Conciliación?

El pequeño empresario si quiere crecer de una manera sostenible y lograr el éxito en el mundo empresarial actual debe adoptar una actitud diferente hacia a los negocios creando un modelo en donde los *temas sociales y ambientales* formen parte de su *visión empresarial*. El empresario convencido de los beneficios de actuar de manera socialmente responsable, está llamado a liderar el cambio y mejorará la calidad de vida de los habitantes y su entorno.

El líder de una Pyme debe manejar su empresa teniendo en cuenta 6 premisas:

- ✓ Los ciudadanos requieren cada vez más productos a los que se les pueda asociar determinados valores, como por ejemplo si se fabrican respetando los derechos humanos de los trabajadores, si no se contamina en su producción y si respetan el medioambiente.
- ✓ La diferenciación en un mercado competitivo puede venir de la mano de la percepción que tienen los stakeholders respecto a los logros sociales y medio ambientales de las empresas.
- ✓ El público reclama transparencia en la gestión de las empresas cualquiera sea su tamaño y dimensión.
- ✓ Tiene a su alcance herramientas de RSC que le permiten construir una imagen y reputación que beneficiará a su empresa a la hora de la obtención de recursos a través de financiamientos.
- ✓ Puede aumentar su reputación ante la sociedad si comunica el resultado de sus acciones económicas, medioambientales y sociales, ganando en credibilidad.
- ✓ La internacionalización de los procesos de producción ha hecho surgir la necesidad en las grandes empresas de implementar prácticas responsables en la **cadena de suministro** que garanticen condiciones de trabajo dignas y minimicen el impacto al medio ambiente. Si el pequeño empresario quiere formar parte de esa cadena creando lazos comerciales con las grandes empresas, debe adoptar esas prácticas responsables.

El uso de las herramientas ofrecidas por la Responsabilidad Social Corporativa –RSC- puede ayudarle a incluir en su agenda proyectos e iniciativas que lo encaminen en su andadura hacia un modelo sustentable.

Un primer paso puede ser pensar en uno de sus **stakeholders internos**, las personas con las que interactúa diariamente, sus empleados.

Una Política de Conciliación de la vida personal familiar y laboral es un instrumento muy eficaz para dar ese primer paso hacia el cambio y la innovación.

Estas políticas de Conciliación constituyen una herramienta que aporta ventajas competitivas a las empresas, entre otras: mejoran el clima laboral, retienen el talento, producen mayor fidelidad y menor absentismo de los trabajadores, mejoran la atención al cliente, aumentan el rendimiento laboral y motivan a una mayor implicación y compromiso con la empresa disminuyendo los conflictos laborales. Además, por supuesto de los beneficios personales y a la sociedad en general.

Para que tengan éxito deben **respetar los niveles de posibilidades de cada empresa**. No todos los empresarios responden igual ante una misma situación o problema, muchas veces por temas organizativos, por escasez de personal o por temas económicos.

7 Pasos para implementar una Política de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Pymes

1.- Compromiso de la dirección

Para implantar una buena política de conciliación es necesario que la alta dirección asuma el reto y se comprometa a llevarla a cabo. La Dirección al máximo nivel asumirá el compromiso y por escrito.

Además, debe comunicarse este compromiso a toda la plantilla y se debe incluir este proyecto en los objetivos de la política de la empresa y, principalmente, en la política de gestión de recursos humanos.

La comunicación interna de este compromiso dentro de la empresa contribuirá al avance y buen funcionamiento del proyecto porque permite la incorporación de una **filosofía de conciliación** que equivale a un aumento de la **corresponsabilidad interna** en el bien común de la empresa.

2.- Elaborar un diagnóstico actual de la empresa

Es fundamental analizar y tener bien identificadas las necesidades de la empresa y de su plantilla.

Se hará un detallado estudio cuantitativo y cualitativo de la situación actual, recogiendo información, analizando desde una perspectiva de género la estructura organizativa de la empresa y condiciones de trabajo. En el estudio se deben identificar los ámbitos específicos de actuación.

Se debe lograr la implicación de toda la plantilla y tener como principio básico y transversal el integrar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la organización.

3.- Asignación de Recursos

Es necesario facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos que se utilizarán para implementar el proyecto.

Los recursos a asignar por lo general no son económicos sino de organización.

Conciliar no es caro, lo caro es no conciliar.

4.- Formación de un Equipo de Trabajo Permanente

Se formará un equipo integrado por personal de la plantilla que tengan puestos influyentes y con capacidad de decisión.

Este equipo hará las tareas de información y sensibilización dentro de la empresa.

Tendrá a su cargo la elaboración del **Plan de Conciliación** en función de los resultados del diagnóstico y será quién luego controle su cumplimiento.

5.- Elaboración del Plan

El Plan define las pautas de su ejecución, cuáles son las medidas a adoptar y cuándo y cómo se concretarán. Las medidas se identificarán en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico (punto 2).

En los puestos en los que sea posible y siempre que no se entorpezca la organización de la empresa, la dirección debe estar abierta a un cambio en la organización del trabajo, donde prevalezca la calidad del mismo y no la presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Algunos ejemplos de medidas son:

- Trabajo Flexible –flexiworking-,
- Trabajo a tiempo parcial
- Teletrabajo
- Go home on time day
- Puesto de trabajo compartido
- Bolsa de horas.

Establecidas las medidas con las que se trabajará, es necesario **priorizar** el orden de actuación de cada una de ellas.

Los criterios de priorización deben establecerse en función de los **impactos** que producirán en los diferentes trabajadores y en la empresa, como también en su viabilidad económica.

La dirección debe estar preparada para posibles obstáculos que puedan ir surgiendo que pueden ser de muy diferentes tipos.

Una de las más probables sea la resistencia al cambio, no todas las personas entienden la conciliación de la misma manera, pero si se define claramente cuál es la cultura de la empresa (Punto1) se encontrarán las potenciales soluciones. La incorporación de nuevas tecnologías puede facilitar el cambio.

Su redacción debe ser clara, sencilla con medidas muy detalladas para que surjan la menor cantidad de dudas posibles.

Se establecerán cuáles son los indicadores que permitirán llevar a cabo su evaluación y seguimiento y un **cronograma de implantación**.

Para mejores resultados puede ser conveniente solicitar asesoramiento externo en este Punto.

6.-Comunicación Interna

Es vital para el éxito del Plan la comunicación de su puesta en marcha. El equipo de trabajo deberá ayudar a impulsar esta comunicación.

Se llevarán a cabo **acciones de comunicación** para asegurarse que toda la plantilla conoce el proyecto y sus objetivos.

7.-Valoración y mejora continúa

Se debe hacer un seguimiento para analizar cómo se está desarrollando el proceso del plan y reflexionar sobre el cumplimiento de las acciones.

Para valorar los resultados se usarán los indicadores establecidos que permitirán realizar las correcciones necesarias en el caso de desviaciones con respecto a los objetivos que se quieren conseguir, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Con este seguimiento continuo se garantiza que las actuaciones se vayan adaptando a las nuevas realidades que puedan surgir en el tiempo, dinamizando el proceso.

Conclusión

Una Política de Conciliación aplicada a la empresa es una de las *Herramientas de RSC* que tiene a su alcance el empresario para desarrollar su empresa.

Las diferentes herramientas de la RSC permiten adoptar una actitud diferente hacia a los negocios creando un modelo en donde los temas económicos, sociales y ambientales formen parte de su visión empresarial.

Permiten diferenciarse en un mercado competitivo en donde la percepción que tienen los clientes, proveedores y resto de grupos de interés respecto a los logros sociales y medioambientales conseguidos, por pequeños que parezcan, son hoy en día muy valorados.

Si se quiere formar parte de la cadena de suministro de grandes empresas o de la administración pública y crear lazos comerciales de peso, se deben adoptar buenas prácticas responsables.

El conocimiento y aplicación de herramientas ofrecidas por la RSC puede ayudar a incluir en la agenda del empresario, proyectos e iniciativas que lo encaminen en su andadura hacia un modelo sustentable.

Bibliografía

- López López, M^a T.; Valiño Castro, A. (2004): *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Quintanilla, B. (2005): “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp. 95-129
- Comisión Europea (2001). “LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres- España
- Saba, Roberto (2016), *Más allá de la Igualdad formal ante la ley*, Siglo XXI Editores-
- UNDP- RBLAC (2005) *Marco estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.
- Norma Internacional ISO 26000
- Norma SA8000.

Candida Diano Pucci

Certified Public Accountant

Consultora RSC

cdiano@responsables.es