

**PLA DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

Les mesures de conciliació familiar i laboral són un acord social al que arriben les empresàries i els empresaris i treballadores i treballadors als processos de negociació col·lectiva per permetre, com a principal exemple, que l'assistència a filles o fills menors o persones dependents pugui ser compatible amb la vida laboral.

La conciliació és un tema que cada vegada preocupa més a la societat i les empreses; fa temps que es parla d'aquesta qüestió i de les dificultats creixents de les persones per trobar l'equilibri entre la vida personal i la laboral.

Avui dia la societat tendeix cada vegada més a l'estrès i la manca de temps per aspectes personals i familiars, com poden ser: cuidar de les filles i els fills, cuidar de la gent gran, cuidar les relacions interpersonals, portar una vida saludable, en definitiva, es resumeix en dos blocs: compartir temps i cuidar la família, i tenir temps per a un i una mateixa. Aquesta qüestió cobra vital importància quan, a més d'influenciar a la nostra vida personal, afecta també a responsabilitats obligades, com són el cuidar a filles i fills o a persones grans dependents.

És necessari treballar per viure, però no s'ha d'oblidar que, com a persones, no solament formem part de la vessant laboral, sinó que també formem part de les nostres vides tant la vessant familiar i com la personal i totes tres són de vital importància per a un equilibri. La conciliació per tant, es torna molt important i necessària, ja que permet portar una vida més saludable en aquests tres aspectes. Permet una relaxació mental i física, gràcies a poder gaudir de beneficis, que en realitat són drets, no solament com a treballadores i treballadors, sinó com a persones.

S'ha de considerar, que la conciliació laboral, familiar i personal, és una qüestió que pot passar desapercibuda per a molta gent, però en realitat és de gran importància per aconseguir un equilibri a les nostres vides i a la vegada augmentar la nostra qualitat de vida. Per tant, des de l'entitat BarcelonActua versem cada una de les accions en la necessitat de cuidar i millorar aquest aspecte de la nostra vida diària.

Partint d'aquesta premissa anteriorment esmentada, el Pla de Conciliació Laboral Personal i Familiar de la Fundació Barcelonactua se centra en els següents eixos de conciliació (vegi's fig. 1), amb dos eixos marcats: els eixos operatius i els eixos estratègics.

## ENFOCAMENT



### Eixos operatius

Aquests analitzen les mesures de conciliació existents a l'empresa.

- **Solucions flexibilitat laboral:** engloba aquelles mesures encaminades a flexibilitzar el temps i l'espai de treball per adequar-los a cada moment en la vida de les persones que hi treballen.
- **Solucions de suport professional:** mesures destinades a oferir suport a les persones en el seu desenvolupament professional i personal i dotar-les de les habilitats i capacitats necessàries per millorar l'equilibri treball - vida personal.
- **Serveis a la persona:** serveis que l'organització posa a disposició de la plantilla des de les seves instal·lacions o amb els seus recursos. L'objectiu d'aquests serveis es millorar la qualitat de vida i la conciliació.
- **Contractació i retribució:** mesures que tenen l'objectiu de garantir que la situació personal i familiar no sigui un impediment per a la contractació ni per a la promoció de les persones. També inclouen les mesures retributives que tenen en consideració determinades situacions personals a la plantilla.

### Eixos estratègics

Aquests analitzen els elements potenciadors de la conciliació a l'empresa.

- **Sensibilització:** marca quina és la conducta de l'empresa envers determinades qüestions. Aquesta conducta pot ser espontània o respondre a la voluntat manifesta i formalitzada de l'empresa (estariem parlant de la cultura de l'empresa).

- **Capital humà:** és l'augment en la capacitat de la producció de treball o en la qualitat del treball, que s'aconsegueix millorant les capacitats de les persones treballadores. Aquestes millores s'obtenen mitjançant l'aplicació de determinades polítiques de recursos humans, com per exemple:
  - Formació contínua
  - Polítiques de motivació
  - Treball en equip
  - Polítiques d'igualtat d'oportunitats
  - Polítiques de gestió del temps

L'existència d'aquestes polítiques serà un element que potencia els beneficis positius de la incorporació de mesures de conciliació, tant per a la treballadora i el treballador com per l'empresa.

- **Comunicació interna:** aquest punt influeix directament en la satisfacció de les persones, en el seu treball i en la seva situació a l'empresa. És un instrument indispensable per:
  - Generar confiança
  - Fer homogènia l'actuació de l'empresa
  - Potenciar els seus resultats

Aquestes mesures ajuden a conèixer quines són les necessitats de les persones que formen part de l'organització. Una organització dels fluxos comunicatius (verticals i horitzontals, formals i informals) ajuda a fomentar l'ús de mesures de conciliació i la seva adequació a les necessitats de la plantilla.

- **Control econòmic:** per tal de garantir que l'adopció de mesures de conciliació per part de l'empresa sigui sostenible i perdurable en el temps és necessari mesurar l'impacte en els diferents paràmetres econòmics, com per exemple en els ratis de personal o en els indicadors interns com el clima laboral.

## EIXOS OPERATIUS DEL PLA DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Posar en marxa un pla de conciliació a qualsevol empresa implica un procés de canvi important. Per això en el si de Fundació Barcelonactua, amb l'elaboració del nostre Pla de Conciliació laboral, personal i familiar hem canviat mentalitats, determinats comportaments, costums, rutines i hàbits. En definitiva, hem generat un procés de confiança i fomentat la col·laboració, esdevenint un dels factors d'èxit que ens ha ajudat a que la posada en marxa de les mesures de conciliació aconseguixin els objectius fixats.

La confiança entesa com l'acció de crear els vincles de comunicació interna que facilitin que la informació i voluntat de l'empresa arribin a totes les persones, independentment de la seva situació organitzacional, i que les preocupacions i necessitats de tots els col·lectius arribin a la direcció de l'empresa.

A continuació presentem un catàleg de mesures concretes a cada realitat, en torn a quatre eixos operatius:

1. Solucions de flexibilitat laboral
2. Solucions de suport professional
3. Serveis a la persona
4. Contractació i retribució

### SOLUCIONS DE FLEXIBILITAT LABORAL



Aquestes mesures tenen com a objectiu fer compatible el temps de treball amb el temps personal. És un concepte més ampli que no només es refereix a la flexibilitat d'horaris. Actualment, hi ha molts factors que fan que el temps no es pugui distribuir o organitzar de forma rígida. Existeixen dues categories:

- Mesures de flexibilitat laboral dirigides a incrementar l'autonomia en el lloc de treball, es a dir faciliten la reorganització.
- Mesures que preveuen la necessitat d'interrompre temporalment el treball per circumstàncies personals o familiars.

### Exemples de mesures aplicades



#### ADAPTACIÓ I REORGANITZACIÓ D'HORARIS

Aquesta mesura pretén adaptar els horaris de treball a les necessitats de conciliació de les persones dins les possibilitats de l'empresa. La reorganització es pot dur a terme mitjançant:

- Adaptació a l'hora de dinar a les necessitats de la plantilla, per exemple, reduir l'hora de dinar per poder sortir abans o establir l'hora de dinar en una franja que respongui millor a les necessitats de la plantilla.
- Establir jornades intensives en determinades circumstàncies personals (per exemple durant el període de vacances dels fills).
- Jornada intensiva els divendres o un dia a la setmana, per tal de disposar de temps per atendre qüestions personals.
- Adaptació de l'horari de treball per tal de poder fer cursos de formació professional i per cursar estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- Reducció de jornada. Oferir la possibilitat de reducció de la jornada laboral més enllà de la que estableix la legislació vigent:
  - Reducció de jornada per a la cura de fills:
    - Ampliar l'edat dels fills més enllà de 6 anys.
    - Permetre la reducció de jornada inferior al terç de la durada d'aquella.
    - Permetre la reducció de jornada superior a la meitat de la durada d'aquella.
  - Reducció de la jornada per la cura d'altres familiars dependents:
    - Permetre gaudir d'aquesta reducció sense exigir que la persona dependent no pugui valer-se per si mateixa.
    - Permetre la reducció de jornada inferior al terç de la durada d'aquella.
    - Permetre la reducció de jornada superior a la meitat de la durada d'aquella.
  - Reducció de la jornada per lactància:
    - Permetre l'acumulació de les hores de lactància en jornades senceres.
    - Reducció de jornada per formació.

#### HORARI FLEXIBLE

Suposa l'establiment d'un horari flexible d'entrada i sortida, podent compensar o recuperar les hores no treballades dins una jornada, la setmana o el mes. Per tal de garantir el bon funcionament de l'empresa es pot establir una franja horària d'obligat compliment per a les i els treballadors.

**POLÍTICA DE LLUMS APAGADES**

Tenim establerta una hora de sortida en que tothom ha de deixar el lloc de treball per tal de trencar l'hàbit de prolongar la jornada laboral i incentivar que s'aprofiti millor el temps de treball per part de tothom.

**POLÍTICA PER EMERGÈNCIES**

Facilem la sortida del lloc de treball per motius personals amb caràcter d'emergència, així com també, disposar d'autonomia per poder utilitzar els dies de lliure disposició o d'assumptes personals.

**VACANCES**

- Possibilitem la coincidència del període de vacances amb els períodes de vacances escolars.
- Possibilitem gaudir de manera contínua o discontinua el període de vacances anuals per tal d'atendre millor les necessitats personals i familiars de les persones treballadores.

**PERMISOS RETRIBUÏTS**

- Oferim la possibilitat de millorar els permisos retribuïts reconeguts legalment:
- Fixant un determinat nombre de dies de permís remunerat i no recuperable a l'any per a poder atendre als fills, malalts o altres familiars dependents.
- Fixant un determinat nombre de dies de permís remunerat i no recuperable a l'any per a poder acompanyar al metge als fills, malalts o altres familiars dependents.
- Ampliant els dies de permís de paternitat.

**PERMISOS NO RETRIBUÏTS**

- Fixem un determinat nombre de dies de permís no retribuït a l'any per atendre als fills, malalts o altres familiars dependents.
- Fixem un determinat nombre de dies de permís no remunerat per a poder acompanyar al metge als fills, malalts o altres familiars dependents.

**EXCEDÈNCIES**

Oferim la possibilitat de millorar la legislació vigent:

- Per cura de fills menors:

Ampliant l'edat dels fills més enllà de tres anys o ampliant el període dins del qual es pot sol·licitar l'excedència més enllà de tres anys des de la resolució judicial o administrativa en cas d'adopció o acolliment preadoptiu.

- Per cura d'altres familiars dependents:

Permetent l'excedència per la cura de familiars dependents, sense necessitat que no es puguin valer per sí mateixos i ampliant la durada de l'excedència més enllà de l'any previst a la legislació vigent.

- Permetent les excedències de curta durada d'entre 15 dies i 3 mesos.

**FLEXIBILITAT LOCATIVA**

- Teletreball: possibilitem teletreballar voluntàriament, per períodes temporals o en règim mixt, com per exemple alguns dies de la setmana o en determinades èpoques de l'any.
- Fomentem l'ús de les noves tecnologies de manera que les i els treballadors puguin gaudir d'una flexibilitat de l'espai de treball o estalviar desplaçaments.

**BENEFICIS APORTATS A L'ENTITAT**

- ✓ **Millora de la gestió i la productivitat del temps treballat.**
- ✓ **Disminució de l'estrès que pot suposar el desconeixement de les tasques que s'han de realitzar o els imprevistos.**
- ✓ **Facilitar la planificació de l'ús del temps i propiciar d'aquesta manera l'avenença entre les exigències laborals i personals.**
- ✓ **Respondre a les exigències fluctuants de les persones –cicles de vida, etapes de la trajectòria professional, responsabilitats familiars– però també respondre a les exigències fluctuants de les empreses – produccions estacionals, puntes de treball, etc.**
- ✓ **Retenció del personal permetent la flexibilitat enfront determinades situacions, evitant la sortida de l'empresa o fins i tot del mercat laboral per motius personals o familiars.**



## SOLUCIONS DE SUPORT PROFESSIONAL



Aquestes mesures tenen com objectiu dotar a les i els treballadors de les capacitats i competències necessàries perquè puguin adaptar-se al seu lloc de treball i a les exigències laborals, així com dotar-les i dotar-los de les habilitats personals que permetin un equilibri entre la vida personal i laboral. Hi ha dues categories de mesures:

- Les que fomenten i incentiven l'esperit de millora contínua, el desenvolupament i la formació, garantint que aquest desenvolupament professional es fa en igualtat d'oportunitats i que, per tant, la situació personal o familiar, no és una limitació en aquest desenvolupament.
- Les que faciliten l'orientació i l'assessorament personal, especialment en moments que poden suposar una càrrega important per a les persones implicades, com per exemple suport psicològic per malaltia d'un familiar fins a assessorament legal, ocupacional, financer i altres possibilitats.

### Exemples de mesures aplicades



#### FORMACIÓ D'ORIENTACIÓ PERSONAL

Formació sobre qüestions de l'àmbit personal:

- Escola de pares i mares
- Sobre la cura de persones dependents
- Formació per al desenvolupament personal

#### FORMACIÓ EN PERÍODES D'EXCEDÈNCIA

Possibilitem l'accés voluntari a la formació a les persones que estan gaudint d'una excedència.

#### FORMACIÓ EN HABILITATS

Formació específica en habilitats per tal de millorar les competències en la gestió de l'estrès i/o situacions de conflicte, organització del temps, planificació de tasques entre d'altres.

#### ADAPTACIÓ DE LA SITUACIÓ PROFESSIONAL

Possibilitem l'opció de canviar el lloc de treball o les responsabilitats professionals temporalment per qüestions d'àmbit personal com poden ser:

- La malaltia d'una persona de l'entorn familiar
- Una situació de separació matrimonial
- Considerar la responsabilitat sobre els nens per escollir torns de treball i/o vacances; o qualsevol altra qüestió que suposi una càrrega alteració important per a la persona.

#### SUPORT PERSONAL

Oferim suport professional a les persones de l'empresa en determinades circumstàncies com poden ser:

- Facilitar assessorament jurídic - legal, financer, o altres, a través de les persones professionals de l'empresa o a través d'especialistes externs.
- Programes de suport personal per a persones que han patit una pèrdua a l'entorn familiar.
- Programes de suport personal quan es tenen persones dependents o malalts a càrrec.

#### FACILITAT D'ACCÉS A LA FORMACIÓ

Es tracta de facilitar que tothom pugui assistir a la formació que imparteix l'empresa, independentment de la situació personal i/o familiar, mitjançant:

- Formació en hores de treball o en temps mixt, es a dir, part de la formació es fa en horari laboral i l'altra no. Es poden determinar diferents fórmules en funció del tipus de formació, per exemple, 100% en horari laboral si es tracta de formació relacionada directament amb el lloc de treball, i en temps mixt si es tracta de formació complementària que no estigui directament relacionada amb el lloc de treball.
- Serveis de suport (cura de persones dependents, infants) si la formació és en hores extra laborals.
- Formació a les instal·lacions de l'empresa, en especial aquella formació relacionada directa o indirectament amb el lloc de treball i que organitza l'empresa.
- Facilitar els desplaçaments al lloc on s'imparteix la formació si és fora de l'horari laboral i fora de les instal·lacions de l'empresa (per exemple, donant temps per desplaçar-se fins al lloc on s'imparteix la formació).
- Facilitar l'accés a la formació mitjançant fórmules com l'e-learning i la formació a distància entre d'altres.



#### BENEFICIS APORTATS A L'ENTITAT

- ✓ **Millora del clima laboral donat que s'afavoreix una millor integració de les necessitats i les capacitats.**
- ✓ **Reducció dels conflictes laborals per motius personals o familiars i la incompatibilitat amb les obligacions de feina.**
- ✓ **Mantenir el nivell de competitivitat de les i els treballadors en excedència per garantir la seva reincorporació fent-ho de la forma més eficient possible.**
- ✓ **Atracció i retenció de recursos humans amb talent i amb gran potencial.**
- ✓ **Incrementar les habilitats i els coneixements tècnics del personal per millorar la productivitat de l'entitat i al mateix temps la motivació del personal i la seva satisfacció en el lloc de treball.**

## SERVEIS A LA PERSONA

Son aquells serveis que l'entitat posa a disposició de la plantilla amb els seus recursos, amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida i la conciliació. És a dir, són aquelles mesures que tenen en compte les necessitats personals i familiars quotidianes que pot tenir qualsevol persona.

### Exemples de mesures aplicades



#### CENTRALITZACIÓ DE LA INFORMACIÓ

L'empresa s'encarrega de manera unificada de centralitzar i donar a conèixer informació d'interès particular en relació a diferents aspectes:

- Serveis per a la cura de persones grans, centres de dia.
- Informació sobre ajudes o subvencions per a l'àmbit personal i familiar.
- Establir mecanismes per a obtenir aquesta informació, ja sigui amb interlocució a l'administració local o a altres agents locals del territori.
- Punt d'informació per temes d'oci i culturals, entrades a teatres i concerts entre d'altres.

#### SERVEIS A L'HORA DE DINAR

Cuina office, sala amb microones o altres serveis que facilitin que les persones puguin dinar a les instal·lacions de l'empresa, especialment en funció del temps que es disposa per dinar.



## BENEFICIS APORTATS A L'ENTITAT

- ✓ Reducció de l'estrès que poden patir les i els treballadors amb persones a càrrec i el desgast que pot causar la doble jornada.
- ✓ Millorar l'organització de la vida i el treball a través de facilitar l'accés a determinats serveis i, per tant, millorar l'eficiència personal.
- ✓ Transferència de coneixements i de bones pràctiques de conciliació. Aquestes mesures potencien el traspàs del coneixement en matèria de conciliació, tant de l'empresa a treballadores i treballadors, com de les persones que formen part de la plantilla, especialment en l'àmbit més proper i personal.
- ✓ Increment del compromís i el sentiment de pertinença mitjançant el vincle que es pot establir entre l'empresa i la plantilla.
- ✓ Retenció de personal evitant la sortida de l'empresa o fins i tot del mercat laboral per motius personals o familiars.
- ✓ Reducció de l'absentisme i augment de la productivitat.

## CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

El compromís de l'empresa amb la conciliació de la vida laboral i personal comença també en el moment de la selecció i la contractació.

Ens trobem en aquest eix amb dos categories de mesures:

- Sistemes de selecció, contractació i retribució: incorporar mesures de conciliació de la vida personal i laboral també significa establir aquells mecanismes que permetin la contractació de persones amb independència de quina sigui la seva situació personal o familiar. Les empreses poden dissenyar els seus processos de selecció, contractació i retribució de manera que siguin processos neutres.
- Acció social a l'empresa: són totes aquelles mesures amb un component econòmic que suposen una compensació addicional que afecta de manera directa a la millora de la vida personal i familiar de les persones que integren la nostra entitat.

### Exemples de mesures aplicades



#### POLÍTICA DE SUBSTITUCIÓ EN CAS D'EXCEDÈNCIES

Política de substitucions sempre que una persona agafa una excedència, per tal de no sobrecarregar de feina als companys.

#### SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ NO DISCRIMINATÒRIA

- Fer transparents els criteris de contractació i selecció
- Determinar la tipologia de contractes en funció del lloc de treball a cobrir i no en funció d'altres paràmetres, com per exemple la situació personal.
- En les entrevistes de selecció no incloure preguntes sobre la situació personal o familiar

#### COMPLEMENT A LES COMPENSACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Complementar les prestacions de la Seguretat Social en cas de baixes, per exemple, en la baixa per maternitat o paternitat.

**BENEFICIS SOCIALS PER A LA FAMÍLIA**

Establir mecanismes de retribució extrasalarial per a les persones amb càrregues familiars, per exemple:

- Beneficis socials per a la despesa de llibres escolars.
- Beneficis socials en cas de persones dependents a càrrec.
- Bancs de llibres i altres materials escolars.


**BENEFICIS APORTATS A L'ENTITAT**

- ✓ Increment de les capacitats i competències de l'empresa mitjançant la valoració i optimització de les potencialitats i possibilitats de tota la plantilla.
- ✓ La igualtat d'oportunitats i el reconeixement de les habilitats i capacitats augmenten el compromís de les persones amb l'empresa i amb el seu acompliment professional.
- ✓ La transparència en el procés de selecció, de promoció i retribució disminueix els greuges comparatius i millora el clima laboral.
- ✓ Aquesta mesura és una manera de formalitzar el compromís de l'organització amb el personal, a la vegada que augmenta la vinculació i la fidelització de les persones amb l'empresa.

**CONTINUÏTAT I AVALUACIÓ DEL PLA DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

La implantació d'un pla de conciliació s'ha d'entendre com un procés de millora contínua. No es tracta d'un projecte que comença i s'acaba sinó que cal una activitat constant i que evolucioni segons els resultats que s'obtenen i les noves necessitats identificades. Un procés de millora contínua és una combinació de tasques, orientacions i actuacions necessàries per tal de poder assolir uns objectius de manera sostenible, és a dir, que un cop s'ha aconseguit es mantinguin en el temps. Cal tenir present que la viabilitat i eficiència d'un Pla de Conciliació no depèn tant sols de propiciar un entorn favorable mitjançant el compromís i la sensibilització de l'empresa, és necessari entendre'l com un procés de millora contínua.

En aquesta etapa d'avaluació i millora contínua, l'equip de Direcció revisa totes les fases del procés, que queden resumides en el Gràfic 15:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el compromís, els objectius que s'havien fixat i els resultats obtinguts.</li> <li>▪ Revisar la capacitat o potencial, analitzar de nou si les característiques de l'empresa o el perfil de les persones de l'organització ha canviat i quines són les noves necessitats i realitats.</li> <li>▪ Avaluar quina és la situació actual, dur a terme una nova diagnosi, posant especial èmfasi en la satisfacció o percepció de la plantilla en relació amb les noves mesures que s'han incorporat.</li> <li>▪ Revisar els mecanismes de col·laboració, participació i comunicació interna, revisar els objectius fixats i els resultats que s'han obtingut.</li> <li>▪ Elaborar un nou Pla de Conciliació on s'introdueixin les millores identificades en la revisió del procés i les noves mesures de conciliació.</li> </ul>	 <p>Font: Les 6 "C" de la conciliació (2006).</p>
---	--

L'equip de Direcció realitza enquestes o entrevistes a la plantilla amb una periodicitat semestral, per tal de conèixer la satisfacció amb les mesures implantades i el seu funcionament, i els altres elements que incideixen en la conciliació (eixos estratègics).

*[Per exemple, si s'observa que una mesura considerada interessant per un col·lectiu, un cop implantada no s'utilitza, cal esbrinar perquè succeeix i actuar sobre les causes. Pot ser que la mesura sigui correcta però la forma de comunicar-la o implantar-la no sigui la més adequada.]*

Els resultats de l'avaluació es recullen en un informe i es comuniquen a tota la plantilla, per sensibilitzar envers els aspectes a millorar i sobretot, per prendre consciència de la realitat i facilitar la millora contínua.