

A light gray line-art illustration in the background shows a man on the left, a woman in the center riding a bicycle, and another man on the right carrying a long object (possibly a tool or a beam) over his shoulder.

Manual pràctic per a la conciliació de la vida laboral i personal

0 Índex

1. A què ens referim quan parlem de conciliació de vida laboral i personal?	2
Marc social i cultural de la conciliació: com hem arribat fins aquí?	2
Marc conceptual de la conciliació: per què conciliar?	4
2. De qui depèn? Quins canvis són necessaris a l'organització i a les persones que la componen?	6
3. Quins aspectes ens permeten avançar?	8
El convenciment i el desig de la direcció i els òrgans rectors.	9
La complicitat i el compromís d'aquests, explicitat i comunicat.	9
L'assignació clara de la/les responsabilitat/s de vetllar pel desenvolupament de la conciliació.	9
L'actitud oberta i els recursos que permetin identificar necessitats.	10
La definició de línies d'actuació, objectius i indicadors associats, i els recursos necessaris per al seu desenvolupament.	10
La definició i l'aplicació de mesures concretes, conseqüents amb les polítiques definides.	10
L'accessibilitat i el foment de l'aplicació: transparència i canals d'accés clars.	10
Mantenir el sistema viu: avaluació periòdica del nivell d'assoliment d'objectius, del nivell d'aplicació de les mesures i del nivell de satisfacció de les persones de l'organització.	11
4. Quines eines poden tenir per poder avaluar i fer el seguiment?	12
La fitxa tècnica.	12
El qüestionari.	12
El document per cada acció de millora.	12
El document resum de les accions de millora.	12

5. Quines mesures es poden posar en pràctica?	13
6. Com ho estan fent algunes empreses cooperatives?	15
Abacus, sccl (annex 5)	15
Actua, sccl (annex 6)	16
Unió Agrària Cooperativa, sccl (annex 7)	16
Escaler, sccl (annex 8)	16
7. Quines són les mesures legals establertes?	17
Els principis que les inspiren: La Constitució i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.	17
La normativa europea.	17
El desenvolupament normatiu en matèria d'igualtat i conciliació.	18
Concreció de les mesures legals.	19
8.- Quins recursos hi ha al nostre abast?	24
9.- Annexos	25

1 A què ens referim quan parlem de conciliació de vida personal i laboral?

Vivim moments fascinants, de canvis constants –canvis socials, familiars, econòmics, educatius–, un canvi global que ens impacta a tots en els diferents àmbits de les nostres vides, i en concret a l'equilibri entre les esferes personals i professionals. La meua posició privilegiada com a directora general de l'Institut Great Place to Work® m'ha permès observar una tendència de canvi positiu cap a empreses més humanitzades on les persones són el centre real de les seves estratègies i que demostren que és possible harmonitzar el creixement de negoci amb un entorn de treball de més qualitat. Aquesta harmonia repercuteix directament en una major qualitat de vida de les persones que formen les organitzacions i, per tant, una major qualitat de vida de la nostra societat, on el cooperativisme juga un paper molt rellevant, ja que és responsable d'un 6% del PIB de Catalunya⁽¹⁾ i, segons el setè principi cooperatiu, és un imperatiu que la Responsabilitat Social de les Empreses (RSE) formi part de la identitat cooperativa. Aquesta identitat sempre s'ha caracteritzat pel seu compromís social i, per tant, situa el cooperativisme al capdavant d'aquest moviment que comença per la responsabilitat amb les persones que formen les nostres organitzacions.

Aquest text pretén ser de mobilització per a l'acció i de punt de reflexió sobre la RSE i la conciliació en particular, i tot i que en alguns punts hauria necessitat moltes més pàgines, he intentat sintetitzar la informació i, seguint les presentacions que vaig fer a l'octubre de 2006 en el marc del Programa, he estructurat el meu text en dues parts. A la primera contextualitzaré els canvis que han donat lloc a l'aparició de la necessitat de crear organitzacions socialment responsables, començant per

les persones que les formen. A la segona intentaré donar resposta a la pregunta: Quins són els avantatges de la conciliació per als principals *stakeholders* - treballadors i treballadores - accionistes (organització), clients (persones) i societat?

Marc social i cultural de la conciliació: com hem arribat fins aquí?

Tot i que el moviment de la conciliació arrenca amb força com a conseqüència de la incorporació de les dones en el mercat laboral des de la dècada dels 70, i que moltes polítiques en matèria de conciliació van adreçades a les dones, la conciliació va molt més enllà de la família i afecta homes i dones per igual. Malgrat la tendència a feminitzar la conciliació, el canvi de rols afecta ambdós sexes. Malgrat que la conciliació està a l'agenda de tots els països desenvolupats, m'ocuparé aquí de la situació a Espanya, on ens els últims cinc anys s'ha fet un esforç destacable des de les empreses i governs per escurçar la distància amb alguns països europeus com Finlàndia, Suècia o Noruega on les polítiques socials estan molt més avançades i presenten nivells de conflicte entre el temps personal i el temps laboral molt inferiors a la resta de països. Això és degut en gran part al fet que les polítiques governamentals estan orientades tant a donar suport a dones com a animar els homes a prendre un paper més actiu com a cuidadors i pel que fa a les tasques domèstiques. Aquest canvi de rols evidencia un canvi en el model familiar i, per tant, social que comporta un nou model d'educació dels fills, així com un creixement de la població dependent, factors que han influït en un augment de "noves" malalties professionals com

⁽¹⁾ Observatori de Cooperatives de Catalunya.

són l'estrès, l'ansietat i la depressió, que costen a Espanya cada any més de 750 milions d'euros, sense tenir en compte l'impacte negatiu en la productivitat. El nostre país té una de les taxes de natalitat més baixes d'Europa (1,2 fills per dona), es produeix 1 divorci cada 4 minuts i un dels sous –o més– es destina a la hipoteca; fets que deixen clar que existeix un conflicte causat almenys en part per un desequilibri i que, per tant, equilibrar les esferes personal i professional de les nostres vides és una necessitat imperiosa. Però quin és l'impacte d'aquests canvis en les organitzacions? I en el món del treball?

La globalització ha comportat canvis que afecten les organitzacions; per descriure'ls, necessitaria un llibre sencer: des de la desintegració de la cadena de valor de què parla Feenstra fins al món pla de Friedman i que tenen en comú un canvi dràstic en el concepte de treball i les relacions laborals. Sintetitzant i malgrat el risc de reduccionisme, es pot afirmar que existeix un nivell de competitivitat brutal on ser bo ja no és suficient, s'ha de ser el millor. Per tant, la necessitat de creativitat i innovació és més important que mai, en un moment on la rotació és més elevada que mai i on el fet de treballar a la mateixa empresa per a tota la vida ha passat a la història. Però sabem que la rotació no és l'únic repte a què s'enfronten les organitzacions; l'absentisme físic és més elevat que mai i hi ha més baixes per estrès que per maternitat.

Les noves tecnologies han facilitat molts processos, a l'hora que han creat un nou tipus d'absentisme: el psíquic. Però encara hi ha un repte més important, si cal, al qual s'enfronten les organitzacions actuals: l'atracció del talent. Els temps on les

persones feien cua per treballar amb nosaltres estan passant a la història i, si tenim en compte que en el 2015, Espanya assolirà la plena ocupació, és previsible que la lluita per atreure, retenir i desenvolupar el talent s'intensifiqui i, de fet, ja són cada vegada més les persones que decideixen on volen treballar i a quina organització entregar el seu talent.



Aquesta fotografia il·lustra un dels canvis més visibles a les organitzacions: qui entrevista qui? És cada cop més freqüent que siguin les persones les qui entrevisten les empreses per tal d'assegurar que siguin bon llocs per treballar. Els departaments de selecció i reclutament estan incorporant una nova funció de "employer branding", i comptar amb un entorn laboral on conciliar és una realitat i un factor decisiu entre les persones a l'hora d'escollir la millor empresa per treballar.

Marc conceptual de la conciliació: per què conciliar?

Per començar, permeteu-me fer una reflexió –sense ànim de canviar la terminologia– sobre el significat de la paraula “conciliació” que cobra força a Espanya des de 2000, com a resultat d’un moviment mundial i en especial a Europa, de “work life balance”, i que actualment forma part de les prioritats de la Unió Europea. M’agradaria puntualitzar que, tot i que per al propòsit que ens ocupa, farem servir “conciliació”, ens estem referint a equilibri.

Conciliació significa conformar dues o més proporcions o doctrines contraries, definició que no em sembla del tot correcta quan parlem de l’esfera personal i de l’esfera professional de la nostra vida, però que en el fons persegueixen el mateix: viure. Per tant, no estem parlant d’una posició d’enfrontament sinó de desequilibri i l’objectiu de la conciliació no és “conciliar” dues posicions irreconciliables, sinó afavorir l’equilibri entre les nostres necessitats personals i professionals. Tal com Leonardo da Vinci va afirmar, l’èsser humà és la mesura de totes les coses, i en l’equilibri està la bellesa. Encara que aquesta discussió s’allunya de l’objectiu d’aquest article, penso que aquest és un matís important.

M’agradaria demanar-vos un favor, és un de molt petit que només requereix uns minuts de concentració i un petit exercici de memòria. Si us plau, seguïu aquestes instruccions:

1. Assegureu-vos que esteu en una posició còmoda, però no tant com per dormir.

2. Intenteu recordar una situació en què, per un problema personal, hauríeu preferit no anar a treballar però que, per qualsevol raó, no va ser possible i hi vàreu anar.

3. Ara si us plau, recordeu com us vàreu sentir, i sobretot intenteu respondre la pregunta següent: vàreu ser productius?

Encara que aquest és un senzill exercici, serveix per il·lustrar el principal motiu pel qual val la pena fer l’esforç de convertir les nostres organitzacions en millor llocs per treballar on les persones poden equilibrar les esferes personal i professional de les seves vides. Potser podem forçar les persones a venir a treballar, però el que no podem fer mai és obligar-les a donar el millor de si mateixes, a donar el seu talent; això és una elecció. Aquest és un fet que contradiu una tendència de pensament ja obsolet per la qual treballar és incompatible amb sentir-se a gust a la feina. De fet, la paraula “treball” prové d’una altra que significava tortura; afortunadament als nostres temps aquest significat ha canviat. Potser ens hauríem de plantejar canviar-li el nom, perquè avui les empreses que obtenen millors resultats són també els millors llocs per treballar i, per tant, atreuen les millors persones. Ser un bon lloc per treballar no és qüestió de pràctiques de conciliació sofisticades, complexes i costoses sinó més aviat una qüestió de confiança, on existeix una actitud de respecte per les esferes personals de les nostres vides i una convicció que és important facilitar la conciliació.

Les organitzacions són les persones que les formen; per tant, persones equilibrades creen organitzacions saludables i clients satisfets, i l’experiència ens ha

demonstrat que invertir –no recursos econòmics– en la creació d’entorns de treball saludables on la conciliació és una realitat augmenta els beneficis i redueix el costos, i això es tradueix en un augment de la productivitat i de la competitivitat de l’organització. Augment de beneficis: comptar amb les millors persones assegura alts nivells d’innovació i, per tant, productes i serveis de qualitat superior a la dels nostres competidors. Reducció de costos: persones satisfetes estan compromeses i, per tant, no marxen a la competència, amb la qual cosa disminueix els costos de la rotació. En un entorn saludable, productivitat no vol dir “presentisme”, i per tant les persones s’absenten menys, de manera que es redueix l’absentisme físic i psíquic, alhora que les persones satisfetes són més flexibles i presenten menys resistència al canvi.

Així doncs, queda clar que, integrant una actitud d’equilibri a les organitzacions on es valoren els resultats de les persones i no la seva presència, creem empreses on la conciliació és una realitat i així creem entre tots i totes millors llocs per treballar i contribuïm a crear un millor lloc per viure: tothom hi guanya!

Montserrat Ventosa Garcia-Morato
Directora general de l’Institut Great Place to Work®

2 De qui depèn? quins canvis són necessaris a l'organització i les persones que les componen?

Tot i que les empreses juguen un paper central en el repte de fer de la conciliació una realitat, aquest és un repte que va més enllà de la responsabilitat de les empreses. Que equilibrar vida i treball sigui una realitat i tothom guanyi, no depèn exclusivament de les organitzacions, sinó també de cadascú de nosaltres i per descomptat de la societat i les institucions governamentals. Em centraré aquí en els canvis necessaris en les empreses i les persones, i en la responsabilitat compartida d'ambdues.

Comentava al final de la secció anterior que ser un bon lloc per treballar no és qüestió de pràctiques de conciliació sofisticades, complexes i costoses, sinó una qüestió de confiança. Sovint els directius i directives em pregunten què han de fer per arribar a ser un excel·lent lloc per treballar, i jo sempre els responc que malauradament no tinc una fórmula màgica, però que afortunadament he après que els millors comparteixen cinc característiques en comú que generen confiança interna: les persones directives i els responsables gaudeixen de credibilitat, les persones se senten tractades amb respecte, existeix un sentiment de tracte just, les persones senten orgull pel que fan i existeix un ambient de camaraderia entre els companys. Malgrat que les bones pràctiques de RH faciliten la generació d'aquests pilars, no són una garantia, i algunes empreses que compten amb una excel·lent política de RH no són un bon lloc per treballar. Al contrari, quan l'organització –i les persones directives i els responsables– està convençuda que les persones són l'empresa, i quan hi ha una actitud positiva vers el canvi de cultura cap a un model del rendiment que no està basat en la presència física sinó en l'eficiència i el compromís, llavors gairebé sempre estem parlant d'un “great place

to work”.

Les organitzacions han jugat un paper pioner en la conciliació i en molts aspectes han estat pioneres d'establir mesures que facilitessin l'equilibri entre vida personal i treball, però en una primera fase han tingut un tarannà més femení i han estat molt orientades cap a la maternitat, tot i que recentment s'ha integrat la paternitat. Aquest ha estat un molt bon punt de partida per establir unes bones bases, comptar amb polítiques estandarditzades. No obstant això, recentment hem observat que les organitzacions personalitzen les seves polítiques a les necessitats de cada persona. La conciliació va més enllà de les dones amb fills i tothom necessita gaudir d'un equilibri, per tant, l'única opció és escoltar les persones de la nostra organització tal com escoltem els nostres clients per entendre les seves necessitats, i confiar que entre tots arribarem a un compromís per assegurar que les diferents necessitats queden satisfetes. Per tant, no és necessari invertir molt de pressupost, sinó per sobre de tot escoltar els nostres equips i crear un clima de confiança interna. Amb aquesta actitud només necessitem una mica d'imaginació –com deia Einstein, “la imaginació és més important que el coneixement”– per crear les pràctiques de RH que millor s'ajustin a la vostra realitat i a les necessitats dels vostres empleats.

M'agradaria referir-me ara a un dels frens més importants del canvi: la por que alguns directius i directives tenen que si donen flexibilitat total als seus treballadors i treballadores, si els permeten treballar des de casa, etc., la feina no sortirà; però les persones que formen les nostres organitzacions són adultes i professionals i no voldran que l'empresa vagi malament sinó tot el contrari. O la

tendència a pensar “a la feina no es ve a passar-ho bé, es ve a treballar”; i la segona part de la frase és absolutament certa, però el que hem après és que no només és possible treballar i passar-ho bé, sinó que quan s'aconsegueix tothom hi guanya: les persones són més felices i les empreses més competitives.

Tornem a l'exercici de la secció anterior, i recordem una d'aquestes situacions en què hauríem preferit estar a un altre lloc però no a la feina, i que haguéssim anat a la feina, però en realitat no hauríem estat ni a un lloc ni a l'altre. De qui va ser responsabilitat? Per què no vàrem quedar-nos amb la persona que ens necessitava, o al lloc on volíem estar perquè era una emergència? Amb sinceritat, probablement trobem que la responsabilitat va ser almenys en el 50% nostra.

El canvi d'actitud necessari a les organitzacions on es valorin l'eficàcia i els resultats del treball de cada persona per sobre de la seva presència física –estar més hores a la taula no significa que estiguem treballant més, ni tampoc que siguem més productius–; de fet i paradoxalment pot significar el contrari; és també necessari a nivell personal, i és la nostra responsabilitat individual posar límits a la nostra feina. De fet, alguns estudis molt recents parlen de “work-life boundary management”⁽²⁾ (com gestionem individualment les nostres fronteres entre vida personal i treball), els nostres límits tenint en compte la irrupció de les noves tecnologies en les nostres vides, i que poden ser aliats o enemics, nosaltres decidim.

De fet, ens trobem en un moment fascinant, on el treball ha de ser redefinit com gairebé tots els

constructes socials que coneixem. Ens trobem en un moment postmodern associat a l'augment d'autoritat individual, acompanyat d'un canvi de rols i d'un procés d'individualització de les polítiques. M'agrada pensar en les persones de la nostra organització de la mateixa manera que pensem en els nostres clients, i no cal dir que el comportament dels consumidors ha canviat dràsticament en els últims 50 anys: hem passat de transaccions a relacions, i alguns ja parlem fins i tot de màrqueting experiencial. Abans les marques eren prou motiu per atreure un client, o un empleat; avui ja no. Així doncs, tenim molta més opció d'escollir a tots els nivells, com a consumidors i com a empleats; escollim on volem gastar els nostres diners i també com volem guanyar-los. I tenim la responsabilitat de saber on i quan posar els límits, així com la confiança de parlar amb els nostres directius per expressar les nostres necessitats i que puguin ser satisfetes. Per tant, un canvi d'actitud i una presa de consciència de la nostra autoritat individual són també necessaris per crear entre tots un millor món per viure on tothom guanyi.

Montserrat Ventosa Garcia-Morato
Directora general de l'Institut Great Place to Work®

⁽²⁾ Goleen, A. and Geisler C. 2007. “Work-life boundary management and the personal digital assistant”. Human Relations 60 (3) 519:551.

3 Quins aspectes ens permeten avançar?

Després d'una breu introducció sobre la trajectòria del marc social i cultural que ens ha portat avui a parlar de conciliació, hem passat pel segon punt dedicat als canvis que són necessaris a l'organització i les persones que les componen per avançar en l'objectiu d'equilibrar vida i treball.

Com ja s'ha comentat, aquest és un repte que va més enllà de la responsabilitat de les empreses, però aquestes juguen un paper central en el repte de fer de la conciliació una realitat.

Veiem en aquest apartat alguns elements importants amb vista a avançar en la cerca d'aquest equilibri entre les necessitats personals i professionals de les persones en l'organització.

D'acord amb el que ens diuen els estudis que analitzen quina és la situació a Catalunya i el que vivim o observem al nostre entorn, és clar que hi ha molt camí per córrer. El marge de millora és important i els canvis que s'han d'anar donant per avançar en aquesta direcció també.

Canvis...
de mentalitat, presa de consciència
de processos de treball
d'organització i distribució del temps en el treball
d'hàbits de comportament
de sistemes de valoració de l'aportació de valor de les persones a l'organització

Tot i que els estudis sobre l'impacte que la incorporació de mesures de conciliació té sobre els resultats de l'empresa són molt incipients, algunes anàlisis preliminars, i sobretot l'experiència de les empreses que estan adoptant bones pràctiques,

posen de manifest els beneficis de la incorporació d'aquestes en els diferents àmbits:

- Contractació i retenció de personal qualificat i del talent que necessiten
- Increment de compromís amb l'empresa
- Millora de la productivitat
- Increment de la satisfacció laboral de les persones
- Reducció de l'estrès i, com a conseqüència, de l'absentisme produït per factors psicològics
- Millora de la qualitat del servei
- Millora de la imatge de l'empresa

Apuntem, doncs, alguns aspectes que ens poden ajudar a avançar i facilitar la incorporació de bones pràctiques en matèria de conciliació:

- El convenciment i el desig de la direcció i els òrgans rectors
- La complicitat i el compromís d'aquests, explicat i comunicat
- L'assignació clara de la/les responsabilitat/s de vetllar pel desenvolupament de la conciliació
- L'actitud oberta i els recursos que permetin identificar necessitats
- La definició de línies d'actuació, objectius i indicadors associats, i recursos necessaris per al seu desenvolupament
- La definició i aplicació de mesures concretes, conseqüents amb les polítiques definides
- L'accessibilitat i el foment d'aplicació: transparència i canals d'accés clars
- Mantenir el sistema viu: avaluació periòdica del nivell d'assoliment d'objectius, del nivell d'aplicació de les mesures i del nivell de satisfacció de les persones de l'organització

El convenciment i el desig de la direcció i els òrgans rectors

El convenciment i el desig de la direcció i el consell rector de la cooperativa és un element fonamental perquè es doni un desenvolupament real de la conciliació entre la vida personal i laboral de les persones de l'organització.

Tal com s'ha apuntat, per avançar en l'equilibri esmentat fan falta canvis, i concretament per part de l'organització decisions i polítiques actives destinades a l'obtenció d'aquest fi. Aquestes polítiques necessitaran la dedicació de recursos, de prioritització en moments determinats, i comportaran canvis d'hàbits de treball i organització. Aquests moviments difícilment es podran produir si els que han de prendre les decisions o dirigir l'empresa no hi veuen d'entrada la importància i, fins i tot, la utilitat que pot arribar a tenir per a l'organització.

El desconeixement o la inexperiència prèvia en l'actuació sobre aquest aspecte poden limitar el sentiment sincer d'aquest interès o necessitat. L'aproximació a la matèria i l'intercanvi amb empreses que ja es trobin en procés d'aplicació de bones pràctiques en aquest àmbit, així com una actitud oberta i d'escolta cap a les inquietuds i necessitats dels cooperativistes i treballadors de la pròpia organització, ajudaran a prendre consciència de la vàlua del possible nou enfocament.

La complicitat i el compromís d'aquests, explicitat i comunicat

Prendre consciència de la importància i responsabilitat d'afavorir l'equilibri entre les necessitats

personals i les professionals té el risc de no servir massa si aquest no és públic i conegut.

Utilitzant el paral·lelisme de l'organització amb un organisme viu, els diferents membres i òrgans d'aquest no es posaran a treballar en un sentit determinat si algú no envia el missatge que cal fer-ho així. És al consell rector i a la direcció a qui els correspon enviar aquest missatge i explicitar que hi ha la voluntat de dedicar esforços i recursos a millorar la conciliació entre la vida personal i laboral de les persones que treballen a l'organització.

De segur que hi ha diverses formes d'explicitar aquest compromís; algunes possibilitats són: acords concrets en actes dels òrgans corresponents, esment en plans estratègics o d'actuació...

És clar que, qualsevol que sigui la forma escollida, caldrà assegurar-nos que aquesta manifestació del compromís arriba a tota l'organització, i utilitzar els mitjans de comunicació existents i adequats per donar-ho a conèixer.

Assignació clara de la/les responsabilitat/s de vetllar pel desenvolupament de la conciliació

És clar que provocar els canvis esmentats en l'organització no pot ser responsabilitat d'una única persona o departament. Però alhora és important tenir clar i decidir qui serà el responsable de vetllar perquè es vagin duent a terme les decisions preses i es vagin produint els canvis desitjats, així com l'assignació de funcions i tasques concretes que ens han de permetre avançar.

Si la resta de persones de l'organització coneixen cada una d'aquestes responsabilitats, sabran a qui es poden dirigir per contribuir o aportar idees i disponibilitats per al desenvolupament de polítiques i mesures de conciliació, així com de comentar aquelles inquietuds o dubtes que tinguin respecte d'això.

Actitud oberta i recursos que permetin identificar necessitats

Segons la naturalesa del negoci, la seva ubicació, la manera que tingui l'empresa d'organitzar-se, el perfil de les persones que hi treballen..., les necessitats per avançar cap a una millor conciliació entre vida personal i laboral seran unes o unes altres.

Un altre dels elements clau per al desenvolupament d'aquest tipus de polítiques serà tenir una actitud oberta per tal de conèixer quines són les necessitats reals i concretes de les persones de l'organització. Aquesta actitud es plasmarà en una disponibilitat d'escolta permanent respecte a la manifestació explícita o implícita d'aquestes necessitats, com fins i tot amb el desenvolupament d'eines concretes que ens permetin identificar-les, en el marc d'entrevistes de desenvolupament periòdiques, enquestes específiques o qualsevol altra eina que ens puguem imaginar.

Definició de línies d'actuació, objectius i indicadors associats, i recursos necessaris per al seu desenvolupament

Com en qualsevol altre àmbit, la definició de línies d'actuació concretes, explicitant objectius específics, ajudarà a orientar l'actuació de les diferents perso-

nes i departaments, i permetrà preveure l'assignació de recursos necessaris per tal que es duguin a terme.

La definició d'indicadors associats als diferents objectius farà possible l'avaluació posterior i periòdica del nivell d'assoliment d'aquests.

Definició i aplicació de mesures concretes, conseqüents amb les polítiques definides

Entre altres elements, la voluntat de millora de l'equilibri entre les necessitats personals i professionals dels membres de l'organització s'acabarà concretant en la definició i l'aplicació de mesures que permetin provocar canvis reals sobre el particular.

Cada organització haurà de veure quines mesures pot aplicar i quines són les més adequades per respondre a les necessitats detectades. La valoració dels costos, beneficis i conseqüències derivats de l'aplicació de cada una serà d'especial utilitat per decidir quines mesures aplicar, com i quan.

Disposar d'una fitxa individual per cada una de les mesures concretes pot ajudar a planificar la seva aplicació i a la posterior posada en pràctica.

Accessibilitat i foment d'aplicació: transparència i canals d'accés clars

Perquè el desenvolupament de tot el que hem comentat sigui una realitat, es porti a terme i sigui utilitzat per les persones afectades, cal que sigui conegut. Per tant, en tot moment cal anar trobant els canals adequats per comunicar-ho a la gent de l'organització.

Alguns dels aspectes claus són la definició per escrit de la política de conciliació i les mesures legals o organitzatives associades, l'accés fàcil i generalitzat a aquest document, la inclusió de la política de conciliació al pla d'acollida de nous col·laboradors de l'organització, la comunicació dels canvis o passos que es produeixen en reunions, butlletins, intranets...

De la mateixa manera, serà important tenir previstos i comunicats els canals i processos per accedir a determinades mesures, quins requisits o condicions són necessàries, a qui cal adreçar-se i com, com i quan es coneixerà la resposta...

Mantenir el sistema viu: avaluació periòdica del nivell d'assoliment d'objectius, del nivell d'aplicació de les mesures i del nivell de satisfacció de les persones de l'organització

L'avaluació periòdica de diferents aspectes relacionats amb la implantació de polítiques i sistemes de millora de la conciliació de la vida personal i laboral permetran un desenvolupament constant d'aquests. L'avaluació ens permet identificar oportunitats de millora, així com reforçar aquells aspectes que estan contribuint a obtenir els objectius desitjats.

- S'estan assolint els objectius desitjats? Què ens diuen els indicadors associats? Qui els mesura i els analitza?
- S'estan aplicant les mesures definides? En quina mesura? Quantes persones se n'estan beneficiant? S'han pogut atendre totes les sol·licituds? Per què?
- Quin és el nivell de satisfacció de les persones de l'organització respecte de les polítiques i mesures

existents, així com del seu nivell d'aplicació? S'estan aplicant satisfactòriament? Tenen els efectes esperats? Responen a les necessitats reals?

Les respostes a aquestes preguntes serviran per avançar permanentment cap a l'equilibri desitjat entre les necessitats personals i professionals.

Com s'ha apuntat, el compromís, l'assignació de responsabilitats i recursos, l'anàlisi de les necessitats i les capacitats, la concreció i l'avaluació per a la millora contínua, seran elements clau per al desenvolupament d'una millor conciliació a l'organització, però no suficients.

Difícilment aquests elements podran ser una realitat si no hi ha la confiança necessària entre les persones de l'organització per creure que serà possible portar-ho a terme, i que cadascú respondrà responsablement als compromisos corresponents.

4 Quines eines tenim per poder avaluar i fer el seguiment?

La fitxa tècnica (annex 1, pàg. 25)

Amb aquest document tindrem una visió general de la situació de la cooperativa pel que fa al nombre de persones que la integren i la seva relació amb l'empresa. És important saber aspectes com el nivell retributiu, la jornada laboral, si hi ha persones que treballen a temps parcial, la quantitat d'homes i dones que hi ha i l'edat que tenen.

També ens permet saber l'activitat de la cooperatives, si tenen regulació interna en matèria de treball i quin conveni col·lectiu és d'aplicació als treballadors contractats.

Una cosa és el present i l'altra és el futur, per això amb les dades anteriors podem començar a saber quin és l'escenari futur que ens podem trobar i així fer una reflexió més profunda respecte a les necessitats de conciliació de la vida laboral i personal.

El qüestionari (annex 2, pàg. 26)

Tot inici d'un procés de millora requereix una diagnosi prèvia que ens permeti saber d'on partim. El qüestionari ens ajudarà a escriure ordenadament totes les actuacions que ja estem realitzant per conciliar la vida laboral i personal.

Parar-se a pensar, escriure i ordenar és un exercici interessant per a tota organització. De vegades ens pot semblar que no estem fent cap acció i, en canvi, un cop ho posem sobre el paper estem fent més del que ens pensàvem.

També ens servirà com a primera reflexió per saber com hem d'enfocar les actuacions de millora.

Les qüestions a respondre tenen a veure amb la flexibilitat horària que hi ha, els tipus de permisos, si hi ha alguna mesura sobre el treball a distància, si ens hem ocupat del suport professional i la formació, si hem tingut en compte situacions de cura de familiars o altres mesures no especificades però que ja s'estan realitzant.

El document per cada acció de millora (annex 3, pàg. 29)

Aquest document ens permetrà tenir per escrit les accions de millora que, un cop acabat tot el procés, haguem arribat a l'acord de desenvolupar.

En cada una de les accions haurem d'especificar a quin objectiu més general correspon, quin és l'objectiu concret, quines són les mesures adoptades, els costos, els beneficiaris i la data de posada en marxa, i si requereix que es formalitzi amb algun document intern.

Una altra cosa important que aquest document ens permet saber és com mesurarem l'acompliment de l'acció proposada i això es fa proposant un indicador que ens diu amb un cop d'ull que estem aconseguint l'objectiu que ens havíem proposat.

El document resum de les accions de millora (annex 4, pàg. 30)

Finalment, i per tenir una visió general de les accions de millora, podrem fer servir un document on es fa una relació de totes amb els seus indicadors, especificant el valor actual i el valor que volem assolir, així com si la implementació és a curt o a llarg termini.

5 Quines mesures es poden posar en pràctica?

Els apartats anteriors, d'una banda, ens han fet reflexionar sobre la necessitat d'establir polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar, de l'altra, ens han proveït d'eines per establir un sistema d'avaluació i seguiment.

Ara és el moment de ser imaginatius i trobar les mesures concretes que siguin satisfactòries per a les persones de l'organització; tot és possible, comptem amb el seu compromís i complicitat, però cal concretar.

Inicialment i com a pluja d'idees, podem fer una llista, però caldrà definir cada una de les mesures, per tal que es pugui decidir sobre les possibilitats d'aplicar-les.

Comencem la pluja d'idees amb una llista de possibles mesures i definim cada una d'elles amb els avantatges que tenen per a les persones i per a l'organització:

Un banc de temps que permeti a les persones bescanviar hores de treball per dies de descans o temps lliure o recompensar l'assoliment d'objectius.

Un espai temps identificat on la persona no pugui ser interrompuda, facilitant així una major concentració en el desenvolupament de les seves tasques.

Un horari flexible, que adapti la nostra hora d'entrada i de sortida a la dels nostres fills, filles, pares, mares...

Llums apagades per decidir quan s'ha de deixar el lloc de treball i evitar perllongar la jornada laboral.

Un horari flexible, que estableixi un temps d'estada al lloc de treball per a tothom, però que la resta del temps de treball es pugui realitzar durant la resta del dia, la setmana, el mes...

Còmput mensual d'hores que permeti adaptar la càrrega de treball al llarg del mes i així poder dedicar més hores els dies de més feina i menys hores els dies de menys feina.

Jornades intensives durant algunes èpoques de l'any, estiu, producció més baixa, durant el període de vacances de l'escola o durant tot l'any.

Més dies de vacances de les establertes legalment, per poder tenir possibilitats reals de combinació amb les nostres famílies i amics.

Jornada laboral reduïda amb la corresponent reducció proporcional de la retribució, per motius formatius o d'altres de tipus personal o familiar.

Jornada intensiva un dia a la setmana per atendre assumptes personals.

Temps remunerat per a formació, per aconseguir un bon desenvolupament professional de les persones.

Horari flexible, per poder assistir a cursos de formació i per cursar estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic.

Les reunions, dins de l'horari de treball, per aconseguir que les persones no hagin d'afegir més hores a la seva activitat laboral.

Treball des de casa, posant a l'abast de les persones les eines necessàries i proposant quan és possible.

Habilitar espais de relació, per aconseguir un bon clima laboral i poder desconnectar cinc minuts del treball continuat.

Jubilacions parcials, per aconseguir que les persones puguin gaudir dels seu temps de lleure abans de l'edat establerta per a la jubilació. Aprofitar per això tots els avantatges que dóna la normativa laboral.

Setmana laboral comprimida, acumular hores durant els dies de la setmana per aconseguir tenir un dia lliure.

Pròrroga dels permisos legals establerts, però amb el lloc de treball garantit encara que sense remuneració.

Excedència per tenir cura de familiars per sobre de les que legalment es preveuen sense remuneració i amb la garantia de seguir tenint el lloc de treball.

Excedències, sense remuneració però amb la seguretat de tenir el lloc de treball garantit.

Permisos a canvi de vacances, per poder fer gestions que difícilment són possibles quan sortim de treballar.

Assessorament, en aspectes que tenen a veure amb la trajectòria professional i en aspectes de tipus personal o familiar, com podrien ser els psicològics, fiscal/financer o legal.

Cursos de formació específics, en temes com la gestió del temps, de l'estrès, seguretat i salut, gestió de la diversitat o altres d'interès que no tenen una incidència directa en el treball, però sí en l'ambient de treball i en el clima laboral.

Informació sobre centres de guarderia i cura de familiars propers al lloc de treball i així donar resposta a les necessitats de les persones treballadores.

Pagament dels serveis de guarderia o cura de familiars en el cas de treballar fora de l'horari laboral.

Oferta de compres i serveis comuns per a totes les persones que treballen.

Oferta de serveis d'oci com podria ser el gimnàs, spa, viatges concertats per oferir un millor preu.

Transport, aparcament, menjador, gratuïts per a les persones treballadores.

Altres beneficis extra salarials, com podrien ser assegurances, pla de jubilació, tíquet restaurant, compres amb descomptes.

Què més podem fer?

La imaginació no té límits i les possibilitats poden ser moltes, només hem fet un petit recull d'algunes mesures. Tal com s'ha dit anteriorment, els fonaments són el compromís tant de l'organització com de les persones que la componen.

6 Com ho estan fent algunes empreses cooperatives?

Quan parlem de conciliació entre la vida familiar i la vida laboral ens referim a refer l'equilibri entre el vessant personal i laboral de les persones en un entorn postindustrial.

En el si de les cooperatives, i a l'hora d'implantar mesures de millora, no podem oblidar les percepcions que nosaltres mateixos tenim del treball i de la família, ni les demandes del mercat i de l'organització de l'empresa, ni tampoc el nivell de prestacions socials existents al nostre país.

Els canvis soferts en l'estructura familiar, amb l'entrada massiva de les dones en el mercat de treball, no ha suposat, de moment, que hi hagi un model alternatiu que permeti atendre les necessitats de totes les persones (familiars i personals) sense que això afecti especialment la població femenina. Concretar, en les nostres empreses, la conciliació entre vida familiar i laboral implica també treballar per no perpetuar les desigualtats de gènere. No podem permetre que les dones quedin rellevades de la vida laboral i que els homes quedin rellevats de la vida familiar.

Les cooperatives han analitzat quins són els impediments materials i també els socioculturals a l'hora d'abordar la conciliació entre la vida familiar i laboral, tenint present, també, quin és el marc jurídic (laboral i cooperatiu) i les mesures de foment que les diferents administracions estan impulsant. I finalment hem d'analitzar les necessitats actuals i futures de les persones que treballen a la cooperativa.

La conciliació de la vida familiar i laboral s'aborda des de diferents àmbits i és en aquest sentit que la cooperativa es pot plantejar pràctiques que la

promoguin en el seu si:

- La redistribució de la càrrega total del treball (ocupació, treball domèstic i familiar i també desenvolupament personal) entre totes les persones no dependents
- Promoure el canvi de l'organització del temps socialment vigent en l'àmbit laboral (jornada laboral), en la ciutat/poble (polítiques de temps i ciutat/poble) i en el conjunt de la societat
- Impulsar el canvi de les pautes socioculturals

El procés finalitza amb l'adopció de mesures en el si de la cooperativa que permetin superar algunes de les limitacions materials i socioculturals, tenint en compte les necessitats presents i futures de les persones que hi treballen i alhora permetent el normal desenvolupament de l'empresa.

Les mesures seran recollides en les normatives internes de cada cooperativa i en la valoració final es podran quantificar les millores que, de manera individualitzada, suposen per cada persona que hi treballa.

Ara és el moment que algunes de les cooperatives que han realitzat tot el procés ens deixin comprovar totes les possibilitats que en el seu treball han detectat i ens permetin veure a quins compromisos han arribat, quins objectius tenen, quines accions desenvoluparan, com les posaran a la pràctica i finalment com les mesuraran.

Abacus, sccl (annex 5, pàg. 31)

Sòcies/socis: 550.000

Sòcies treballadores: 263 – Socis treballadors: 137

Branca: Consum

Abacus és una cooperativa amb 39 anys d'història al servei de l'educació, l'oci i la cultura, integrada per dos col·lectius de persones associades, el de consumidores/consumidors i el de treballadores/treballadors. Amb 24 establiments a Catalunya, València, Castelló i Madrid, s'ha especialitzat en la distribució de productes educatius i culturals garantint-ne la qualitat i un preu just.

Actua, sccl (annex 6, pàg. 38)

Sòcies: 5 - Socis: 11
Treballadores: 36 - Treballadors: 23
Branca: Treball associat

Actua és una cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre que treballa per a la promoció social de les persones a partir de la prestació de serveis d'atenció a les persones. Constituïda per un grup de professionals que des dels principis cooperatius s'han associat amb llibertat per constituir una empresa amb iniciativa i de qualitat, compromesa amb la transformació de la nostra societat. Actua es caracteritza per ser transparent, diversificada, innovadora, professional i consolidada.

Unió Agrària Cooperativa sccl (annex 7, pàg. 51)

Sòcies/socis: 20.000
Treballadores: 55 - Treballadors: 63
Branca: Cooperativa de 2n grau. Agrària

Unió Agrària és una cooperativa de 2n grau que es dedica a comercialitzar els productes procedents de les seves cooperatives associades. Aquestes, unes 80, es concentren a la província de Tarragona

i produeixen principalment vi, oli i fruita seca.

Escaler, sccl (annex 8, pàg. 57)

Sòcies: 8 - Socis: 3
Treballadores: 62 - Treballadors: 11
Branca: Treball associat

L'activitat bàsica d'aquesta cooperativa de la Garrotxa són els serveis d'atenció a les persones i ho fa des de diversos àmbits d'actuació: inserció laboral, gent gran i, com a eix central, la infància, joves i família. Amb la gestió de serveis a la comunitat generen ocupació i estimulen el progrés de les persones vinculades al seu projecte. És una organització compromesa amb el medi ambient i arrelada al seu territori.

7

Quines són les mesures legals establertes?

Els principis que les inspiren: La Constitució

L'article 9 s'inclou dins del Títol Preliminar de la Constitució, que són els principis que l'han de regir. El seu redactat és el següent i és important ressaltar l'apartat segon:

"1. Els ciutadans i els poders públics estan subjectes a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic.

2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; remoure tots els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud, i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social.

3. La Constitució garanteix el principi de legalitat, la jerarquia normativa, la publicitat de les normes, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, la seguretat jurídica, la responsabilitat i la interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics".

D'altra banda, l'article 14 s'inclou dins el capítol dels Drets i Llibertats, inspirat en el **Principi d'Igualtat**. El seu redactat és el següent:

"Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol condició o circumstància personal o social."

També la Constitució, en el seu article 39 i dins del capítol dels principis rectors de la política social i econòmica, diu el següent:

"1. Els poders públics asseguruen la protecció social, econòmica i jurídica de la família."

Aquests són els principis constitucionals que inspiren el desenvolupament normatiu de la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal, però podem dir que el principal és el **Principi d'Igualtat**.

Els principis que les inspiren: L'Estatut d'Autonomia de Catalunya

No podem deixar de tenir en compte el Capítol V de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, on s'estableixen els Principis Rectors del desenvolupament normatiu català i de les actuacions de les administracions públiques catalanes.

D'Aquest Capítol, l'article 40 obliga el govern de Catalunya que la orientació de les seves polítiques es desenvolupin per facilitar als ciutadans i ciutadanes la conciliació de la vida laboral i personal. De tots els seus paràgrafs podem destacar:

"Els poders públics han de tenir com a objectiu la millora de la qualitat de vida de totes les persones. Els poders públics han de garantir la protecció jurídica, econòmica i social de les diverses modalitats de família que regulen les lleis, com a estructura bàsica i factor de cohesió social i com a primer nucli de convivència de les persones. Així mateix, han de promoure les mesures econòmiques i normatives de suport a les famílies dirigides a garantir la conciliació de la vida laboral i familiar i a tenir descendència, amb una atenció especial a les famílies nombroses."

L'article 41, també dins del mateix Capítol, obliga

a desenvolupar polítiques que facilitin el principi d'igualtat entre dones i homes, dient:

“Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”

Podem dir, doncs, que l'Estatut d'Autonomia de Catalunya fa seu i reforça el **Principi d'Igualtat**.

La normativa europea

La igualtat és també un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus membres.

Sota l'empara de l'antic article 111 del Tractat de Roma s'ha desenvolupat un important cabal comunitari en l'àmbit del dret a compaginar l'activitat professional i la vida personal i familiar en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. Particularment les directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE, relativa a l'aplicació del principi

d'igualtat de tractament entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball. També la Directiva 2004/113/CEE sobre l'aplicació del mateix principi en l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.

Pel que fa als aspectes de conciliació de la vida personal i familiar, diversa normativa comunitària incideix en la necessitat que tant la Comissió Europea com els estats membres prenguin mesures encaminades a l'adopció d'un permís de paternitat específic, mesures que afavoreixin un repartiment equilibrat entre homes i dones en la cura dels fills i filles i de les persones dependents, com també promoguin periòdicament campanyes informatives i de sensibilització per provocar canvis d'estructures i d'actituds indispensables per tal que existeixi una participació equilibrada entre homes i dones tant en l'esfera laboral com en la familiar, adreçades tant al conjunt de la població com a grups específics, entre d'altres.

Les Directives 92/85/CEE, de 19 d'octubre, en relació amb la maternitat des del punt de vista de la salut i seguretat en el treball de la treballadora embarassada o en període de lactància, i la Directiva 96/34/CEE, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, són exemples d'aquesta preocupació per la igualtat i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

El desenvolupament normatiu en matèria d'igualtat i conciliació

La Llei 39/1999, 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Totes dues lleis modifiquen l'Estatut dels treballadors, la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, el Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny de 1994, i el Text refós de la Llei de Seguretat Social.

També cal tenir en compte la Llei 15/2005 que modifica el Codi civil en matèria de separació i divorci, i incorpora en el seu articulat com a deure dels cònjuges el fet de compartir les responsabilitats domèstiques i la cura i l'atenció d'ascendents i descendents i altres persones dependents a càrrec seu.

Té a veure indirectament amb la conciliació de la vida laboral, la normativa en relació amb el treball a temps parcial i la de jubilació gradual, parcial i flexible. Els convenis col·lectius i la possibilitat de regular convencionalment determinades millores. I pel que fa a les cooperatives, té a veure amb la Llei 18/2007, de 5 de juliol, de cooperatives de Catalunya, on a l'article 116 s'estableix que els criteris bàsics de la prestació de treball es determinaran o bé en els estatuts o bé en un reglament de règim interior.

Es poden regular, com a matèria de règim de treball:

- L'organització del treball
- Les jornades, el descans setmanal, les festes laborals, les vacances
- Els permisos
- Les excedències
- Qualsevol altra causa de suspensió o extinció de

la relació de treball cooperatiu

- En general, qualsevol altra matèria vinculada directament amb els drets i obligacions derivades de la prestació de treball de les persones sòcies treballadores

A manca de regulació cooperativa, ha d'aplicar-se el que disposen les fonts de dret cooperatiu català i, supletòriament, l'ordenament jurídic cooperatiu en general, i, en últim terme, la normativa laboral.

No són derogables ni poden limitar-se per autoregulació, atès que es tracta de matèries d'ordre públic, les disposicions següents:

- Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos
- Les normes reguladores del règim de Seguretat Social
- Les normes sobre prevenció de riscos laborals
- Les causes legals de suspensió i excedència

Concreció de les mesures legals

Cal conèixer les mesures legals que concreten la normativa abans esmentada, però s'ha de tenir en compte que és el mínim que s'ha de complir i, tal com s'ha anat explicant al llarg de tot el text, el compromís i la complicitat de les persones treballadores i l'empresa ens han de fer avançar i anar més endavant que la mera legalitat.

- Flexibilitat de la jornada

Legalment es pot fer ús d'aquesta possibilitat sempre per als casos i les condicions que a continuació es detallen.

-Horari laboral flexible:

La durada de la jornada de treball és la pactada en el conveni col·lectiu o contracte laboral. Malgrat això, la durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Així mateix s'estableix la possibilitat de la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, mentre es respectin els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la llei. Així mateix es preveu la possibilitat que la persona treballadora adapti la durada i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els terminis que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què s'arribi amb l'entitat.

-Treball a temps parcial:

Es preveu la possibilitat que una persona treballadora tingui una jornada laboral inferior a la jornada de treball de la persona treballadora a temps complet comparable.

-Setmana laboral comprimida:

La persona treballadora tindrà dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromput, que podrà acumular en períodes de fins a 14 dies.

-Jubilació parcial i flexible:

És la possibilitat que la persona treballadora redueixi tant la seva jornada laboral com el seu salari, i ho comptabilitzi amb la recepció d'una pensió de jubilació parcial per part de la Seguretat Social.

■ Permisos laborals

El permís és el període de temps delimitat legalment en cada cas, durant el qual no es treballa per un motiu però es percep remuneració per part de l'empresa, amb reserva de lloc de treball.

-Simple permís per raó de naixement i hospitalització de familiar:

El dret es concreta en el gaudi de 2 dies pel naixement de fill/a, o per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, sogres, fills, gendre, nora, avis, germans, cunyats i nets); si la persona treballadora necessita fer un desplaçament per aquesta raó, el termini serà de 4 dies.

-Permís per lactància de fill/a menor de 9 mesos:

El dret es concreta en el gaudi d'1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La treballadora té l'opció legal de substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què s'arribi amb l'empresari, respectant el que hi hagi establert en aquella. Hi ha la possibilitat que el gaudi d'aquest permís sigui exercit indistintament per la mare o el pare, ja que la lactància pot ser natural o artificial.

-Permís per neonat prematur o que requereixi hospitalització:

El dret es concreta en el gaudi d'1 hora d'absència del treball. El seu exercici el pot dur a terme tant la mare com el pare. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

-Permís per acudir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part:

Es reconeix a les treballadores embarassades el dret d'absentar-se del treball en aquests supòsits sempre que hi hagi previ avís a l'empresari/ària, així com justificació de la necessitat d'exercir el dret en jornada laboral, és a dir, demostrar que només es pot acudir en horari coincident totalment o parcialment amb la seva jornada de treball.

■ Suspensió de la relació laboral

Està dirigida a garantir l'assistència sanitària i el nivell d'ingressos, ja que es tracta d'un permís retribuit que dóna lloc a la reserva del lloc de treball.

-Permís maternal:

El dret es concreta en un permís durant 16 setmanes de gaudi ininterromput, més dues setmanes per cada fill/a addicional. Hi ha una única limitació: que 6 setmanes han de ser ubicades immediatament després del part. Malgrat que la titular del dret és la mare, aquesta pot optar perquè sigui el pare qui gaudeixi d'aquest permís, tret de les primeres 6 setmanes. Hi ha la possibilitat de gaudir aquest permís de 16 setmanes en règim de jornada

completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades.

-Adopció o acolliment, preadoptiu o permanent:

De menors de sis anys, o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies o experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. El gaudi de les 16 setmanes es produeix a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares, podrà avançar-se el gaudi de les setze setmanes fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

-Risc durant l'embaràs de la dona treballadora o risc durant la lactància natural:

La suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

-Permís de paternitat:

En el supòsit de naixement d'un fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs,

ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

■ Reducció de la jornada laboral

La persona treballadora pot reduir el temps de treball, això és, la jornada laboral, amb la consegüent reducció del salari de forma proporcional.

-Supòsits generals:

Si per raons de guarda legal té al seu càrrec directe algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat, amb la consegüent disminució proporcional del salari. També gaudirà del mateix dret qui hagi de fer-se càrrec d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

-Supòsit especial per neonat prematur o que requereixi hospitalització:

Dret de la mare o el pare del neonat prematur o que per qualsevol altra causa hagi de romandre hospitalitzat, a reduir fins a un màxim de dues hores la jornada, amb disminució proporcional del salari (relacionat amb el punt 2.c).

■ Excedència del lloc de treball

En aquest cas, la persona treballadora no fa cap treball ni tampoc rep cap remuneració.

-Supòsit general:

La persona treballadora amb una antiguitat d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

-Atenció a un fill/a:

La persona treballadora tindrà dret a un període d'excedència de durada màxima de 3 anys per a la cura de cada fill, sigui natural o adoptiu, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data del naixement, o des de la data de la resolució administrativa o judicial en cas d'adopció o acolliment.

-Atenció a un familiar:

El temps màxim de gaudi per aquesta causa és de 2 anys. El familiar causant del dret serà fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raó d'edat o accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda. Durant el primer any tindrà dret a reserva del lloc de treball, després la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

En ambdós supòsits, el gaudi es computa a l'efecte

de l'antiguitat a l'empresa, es té dret a assistir a cursos de formació professional convocats per l'empresa i a la reserva de lloc de treball.

■ Extinció de la relació laboral

S'estableixen en l'àmbit legal un conjunt de mesures de protecció a favor de la treballadora en determinades situacions connexes amb l'embaràs en cas d'extinció del contracte de treball.

■ Vacances

La persona treballadora té dret a gaudir d'un període de vacances que en cap cas no podrà ser substituït per una compensació econòmica. La durada d'aquest període serà la pactada, però en cap cas podrà ser inferior a 30 dies naturals.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'entitat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball relatiu al permís de maternitat, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent, en finalitzar el període de suspensió encara que s'hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

■ Aplicació de les polítiques de conciliació

Els drets explicats anteriorment es troben regulats a l'Estatut dels treballadors i la normativa concordant, així doncs s'apliquen a tota persona treballadora que estigui sotmesa a un contracte laboral. Pel que fa a les persones sòcies treballadores, i tal com hem dit anteriorment, d'acord amb l'establert a l'article 116 de la Llei 18/2002, de 5 de juliol,

de cooperatives, també els és aplicable la normativa esmentada més amunt, ja que es tracta de matèries d'ordre públic que no es poden limitar. La Llei, per altra banda, si que permet que, per autoregulació, s'ampliïn aquests drets, així com les mesures de conciliació que es considerin convenientes.

8

Quins recursos hi ha al nostre abast?

Les 6 "C" de la Conciliació. Mètode de gestió del temps a l'empresa.

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
Document disponible en línia o en paper.

"http://www.gencat.net/treball/departament/activitat/publicacions/igualtat_oport/index.html"

Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya

Secretaria General i Direcció General de Relacions Laborals. 189 pàg. 2006.

Document disponible en paper.

"http://www.gencat.net/treball/departament/activitat/publicacions/igualtat_oport/index.html"

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

"<http://www.mtas.es/mujer/>"

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad.

"<http://www.mtas.es/igualdad/>"

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
Informació sobre maternitat/paternitat/lactància.

"http://www10.gencat.net/sac/AppJava/servei_fixa.jsp?codi=12432"

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
Igualtat d'oportunitats en el treball.

"<http://www.gencat.net/treball/ambits/genere/index.html>"

Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. "<http://www.gencat.net/icdona/>"

9 Annexos

Annex 1. Fitxa tècnica

Nom de la cooperativa

						Temps parcial %		Nivell retributiu		
	Homes	Dones	Edat homes	Edat dones	Jornada completa	Homes	Dones	Homes	Dones	Total
Nombre de socis			X	X	X	X	X	X	X	X
Nre. de socis treballadors										
Nre. de treballadors										
Nre. de treballadors temporals			X	X				X	X	
Nre. de treballadors indefinits			X	X				X	X	

Activitat de la cooperativa

Quin és el conveni de referència?

Hi ha RRI o altres normatives?

Futur (situem-nos d'aquí a 4 anys)

Quines seran les necessitats dels treballadors des del punt de vista de la conciliació de vida personal/laboral?

Annex 2. Qüestionari

Flexibilitat horària:	Formalització		A quanta gent afecta?						
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%	
Horari laboral flexible. El treballador pot decidir per ell mateix l'horariun cop complertes les hores estipulades.									Socis treballadors Treballadors
Treball a temps parcial. Menor de 40 hores i proporcional al sou.									Socis treballadors Treballadors
Setmana laboral comprimida. Es poden acumular més de 8 hores al dia a canvi d'una festa									Socis treballadors Treballadors
Jubilació parcial i flexible									Socis treballadors Treballadors
Altres:									

Tipus de permisos:	Formalització		A quanta gent afecta?						
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%	
Pròrroga del permís de maternitat. Sense sou i amb reintegrament al seu lloc de treball garantit.									Socis treballadors Treballadors
Pròrroga del permís de paternitat. Sense sou i amb reintegrament al seu lloc de treball garantit.									Socis treballadors Treballadors
Excedència per tenir cura de familiars. Sense sou i amb reintegrament al seu lloc de treball garantit.									Socis treballadors Treballadors
Reducció temporal de jornada per tenir cura de familiars. Proporcional al sou.									Socis treballadors Treballadors
Excedència. Sense sou i amb reintegrament al seu lloc de treball garantit.									Socis treballadors Treballadors
Reducció de jornada a canvi de reducció de sou.									Socis treballadors Treballadors
Dies de permís a canvi de dies de vacances.									Socis treballadors Treballadors
Permis laboral per causa familiar. En cas d'emergència.									Socis treballadors Treballadors
Temps per a formació. Hores concedides al treballador per a formació personal.									Socis treballadors Treballadors
Els avantatges laborals després dels permisos llargs es respecten.									Socis treballadors Treballadors
Existeixen polítiques de substitució del personal de permís.									Socis treballadors Treballadors
Existeixen polítiques de reintegrament després de permisos llargs.									Socis treballadors Treballadors
Altres:									

	Formalització		A quanta gent afecta?						
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%	
Treball a distància:									
<i>És permès el treball des de casa ocasionalment.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>L'oficina a casa. La cooperativa proporciona el material necessari per treballar des de casa.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Videokonferències per estalviar desplaçaments.</i>									Socis treballadors Treballadors
Altres:									

	Formalització		A quanta gent afecta?						
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%	
Suport professional:									
<i>Assessorament de la trajectòria professional, personal i familiar.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Assessorament psicològic.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Assessorament legal.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Assessorament financer/fiscal.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Assistència per a expatriats.</i>									Socis treballadors Treballadors
Altres:									

	Formalització		A quanta gent afecta?						
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%	
Formació i desenvolupament:									
<i>Curs prenatal i sobre nutrició.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Curs paper com a pares/parella.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Conflicte entre treball i família.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Gestió del temps.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Gestió de l'estrés.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Gestió de la diversitat. A causa del gènere.</i>									Socis treballadors Treballadors
<i>Seguretat i salut de la dona embarassada.</i>									Socis treballadors Treballadors
Altres:									

9. ANNEXOS

	Formalització		A quanta gent afecta?							
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%		
Serveis per a la cura dels familiars:										
Informació sobre guarderies i col·legis locals.										Socis treballadors Treballadors
Informació sobre centres per a la cura d'avis i discapacitats.										Socis treballadors Treballadors
Guarderia per a fills de treballadors. Subvencionada o no.										Socis treballadors Treballadors
Pagament dels serveis de guarderia quan s'ha de treballar fora de l'horari establert.										Socis treballadors Treballadors
Altres:										

	Formalització		A quanta gent afecta?							
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%		
Altres serveis oferts per la cooperativa:										
Tintoreria										Socis treballadors Treballadors
Compres										Socis treballadors Treballadors
Transport										Socis treballadors Treballadors
Aparcament										Socis treballadors Treballadors
Restaurant										Socis treballadors Treballadors
Centre d'esports/gimnàs										Socis treballadors Treballadors
Sucursal bancària										Socis treballadors Treballadors
Agència de viatges										Socis treballadors Treballadors
Altres:										

	Formalització		A quanta gent afecta?							
	Sí	No	0%	20%	40%	60%	80%	100%		
Beneficis extrasalarials:										
Assegurances										Socis treballadors Treballadors
Recol·locació										Socis treballadors Treballadors
Pla de jubilació										Socis treballadors Treballadors
Tiquet restaurant										Socis treballadors Treballadors
Retribució a la carta. Pagaments en espècies.										Socis treballadors Treballadors
Compres amb descompte.										Socis treballadors Treballadors
Altres:										

Annex 3. Document per cada acció de millora

<i>Cooperativa:</i>	
<i>Acció:</i>	
<i>Objectiu àmbit:</i>	<i>Indicador:</i>
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Suport professional -Formació i desenvolupament -Serveis per a la cura de familiars -Altres serveis -Beneficis extrasalarials 	
<i>Objectiu concret:</i>	
<i>Mesura / mesures:</i>	
<i>Costos:</i>	
<i>Beneficiaris:</i>	
<i>Data d'inici / posada en marxa:</i>	
<i>Formalització:</i>	

Annex 4. Document de resum del pla de millora

<i>Cooperativa:</i>						
<i>Resum accions de millora:</i>		<i>Avaluació nivell d'assoliment</i>			<i>Termini d'implementació</i>	
<i>Àmbit d'actuació</i>	<i>Accions</i>	<i>Indicador</i>	<i>Valor actual</i>	<i>Valor a assolir</i>	<i>Curt</i>	<i>Llarg</i>

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 1: Desenvolupament del programa CONCILIA que pretén ajustar les necessitats personals-familiars-laborals.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar d'un document amb el contingut del programa i la planificació de la seva implantació. - Disposar de les actes d'aprovació per part del consell rector i la direcció.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Definir i desenvolupar el programa CONCILIA que pretén ajustar les necessitats personals-familiars-laborals. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Concretar contingut del programa. - Determinar accions a dur a terme. - Planificar les accions. - Determinar els recursos necessaris. - Aprovar el programa per part de la direcció i el consell rector. 	
Costos:	
Despeses associades a les persones que s'hi dediquin.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
Desembre 2007	
Formalització:	
Elaboració del pla.	

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 2: Nomenar un/a agent de conciliació perquè impulsi el desenvolupament de la conciliació de la vida personal i laboral dins de l'organització.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar d'una acta de nomenament de l'agent de conciliació. - Disposar d'un document de comunicació a totes les persones de l'organització.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Que a l'organització hi hagi una persona que, entre les seves principals funcions, tingui la de vetllar pel desenvolupament de polítiques de conciliació de vida personal i laboral i la seva aplicació. - Que sigui referent d'aquest àmbit per a totes les persones de l'organització. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Nomenar la persona responsable. - Comunicar a totes les persones de l'organització aquest nomenament. 	
Costos:	
No té costos directes associats.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
<ul style="list-style-type: none"> - Acta de nomenament. - Document de comunicació a l'organització. 	

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCÍO 3: <i>Elaboració d'un document que reculli la política de conciliació, mesures, procediments per accedir-hi, agent de conciliació...</i>	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - <i>Flexibilitat horària</i> - <i>Tipus de permisos</i> - <i>Treball a distància</i> - <i>Suport professional</i> - <i>Formació i desenvolupament</i> - <i>Serveis per a la cura de familiars</i> - <i>Altres serveis</i> - <i>Beneficis extrasalarials</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Disposar del document de la política de conciliació.</i> - <i>Tenir constància de la incorporació del document de la política de conciliació en el manual d'acollida a l'organització.</i>
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Disposar d'un document que reculli tots els aspectes referents a la política de conciliació per facilitar la consulta dels diferents temes a qualsevol persona de l'organització i la comunicació a noves persones que entren a l'organització.</i> 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Elaboració del document.</i> - <i>Incorporació del document al manual d'acollida de noves persones que entren a formar part de l'organització.</i> 	
Costos:	
<i>Despeses associades a les persones que s'hi dediquin.</i>	
Beneficiaris:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Totes les persones de l'organització.</i> - <i>Les persones que s'incorporen de nou a treballar a l'organització.</i> 	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
<i>Elaboració del document i del manual d'acollida.</i>	

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 4: Elaboració d'un tríptic que reculli les principals mesures socials de l'organització, persones responsables, condicions d'accés...	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar del tríptic. - Tenir constància de la seva distribució entre les persones de l'organització (reunió persones treballadores).
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Donar a conèixer a totes les persones de l'organització les polítiques socials existents. - Visualitzar els recursos que dedica l'organització a millorar la conciliació de vida personal i laboral de les persones de l'organització. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Disseny del tríptic. - Edició. - Distribució. 	
Costos:	
No s'han valorat.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Edició del tríptic i distribució.	

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 5: Introduir eines de mesura del nivell d'aplicació de les mesures de conciliació i del nivell de satisfacció de les persones de l'organització respecte a les polítiques de conciliació.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disseny d'eines i indicadors per avaluar el nivell d'aplicació de les mesures de conciliació: 50% de les mesures amb eina de control d'aplicació. - Disposar d'un apartat específic de valoració del nivell de satisfacció a l'enquesta de clima laboral.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Tenir informació concreta respecte al nivell d'aplicació de les mesures de conciliació i del nivell de satisfacció per poder-les avaluar i identificar oportunitats de millora. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Dissenyar les eines de mesura del nivell d'aplicació de les polítiques. - Incloure un apartat específic respecte al nivell de satisfacció de les polítiques de conciliació a l'enquesta de clima laboral. 	
Costos:	
Despeses associades a les persones que s'hi dediquin.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Disposar d'eines d'avaluació i enquesta de clima laboral adaptada.	

Annex 5. Document per cada acció de millora d'Abacus, Sccl

Cooperativa:	
ABACUS, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 6: Estudi de la possible ampliació dels permisos retribuïts més enllà del que s'estableix legalment.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Suport professional -Formació i desenvolupament -Serveis per a la cura de familiars -Altres serveis -Beneficis extrasalarials 	- Disposar de l'estudi realitzat.
Objectiu concret:	
- Estudiar la possibilitat, viabilitat i, si escau, aplicació de l'ampliació dels permisos retribuïts establerts legalment.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Estudiar les possibilitats, impacte, viabilitat i aplicació. - Dissenyar un pla d'aplicació en funció de les conclusions de l'estudi. 	
Costos:	
Despeses associades a les persones que s'hi dediquin.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Disposar de l'estudi realitzat.	

Annex 5. Document de resum de pla de millora de Abacus, Sccl

Cooperativa:						
ABACUS, SCCL						
Resum accions de millora:		Avaluació nivell d'assoliment			Termini d'implementació	
Àmbit d'actuació	Accions	Indicador	Valor actual	Valor a assolir	Curt	Llarg
Compromís de l'organització	Desenvolupament del programa CONCILIA que pretén ajustar les necessitats personals-familiars-laborals	-Disposar d'un document amb el contingut del programa i la planificació de la seva implantació		1	X	
		-Disposar de les actes d'aprovació per part del consell rector i la direcció		2		
Compromís de l'organització	Nomenar un/a agent de conciliació perquè impulsi el desenvolupament de la conciliació de la vida personal i laboral dins de l'organització	-Disposar d'una acta de nomenament de l'agent de conciliació		1		X
		-Disposar d'un document de comunicació a totes les persones de l'organització		1		
Compromís de l'organització	Elaboració d'un document que reculli la política de conciliació, mesures, procediments per accedir-hi, agent de conciliació...	-Disposar del document de la política de conciliació		1		X
		-Tenir constància de la incorporació del document de la política de conciliació al manual d'acollida a l'organització		1		
Compromís de l'organització	Elaboració d'un tríptic que reculli les principals mesures socials de l'organització, persones responsables, condicions d'accés...	-Disposar del tríptic -Tenir constància de la seva distribució entre les persones de l'organització (reunió de persones treballadores)		1 (D'acord amb el que es planifiqui per a la distribució)		X
Compromís de l'organització	Introduir eines de mesura del nivell d'aplicació de les mesures de conciliació i del nivell de satisfacció de les persones de l'organització respecte a les polítiques de conciliació	-Disseny d'eines i indicadors per avaluar el nivell d'aplicació de les mesures -Disposar d'un apartat específic de valoració del nivell de satisfacció a l'enquesta de clima laboral		50% de les mesures amb eina de control d'aplicació Disposar de l'enquesta laboral que inclogui l'apartat específic		X
Tipus de permisos	Estudi de la possible ampliació dels permisos retribuïts més enllà del que s'estableix legalment	-Disposar de l'estudi realitzat				X

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 1: Formalització del compromís de l'organització amb l'aplicació de polítiques de conciliació de la vida personal i laboral.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Formació i desenvolupament - Prevenció de la sinistralitat laboral - Ús particular de béns de la cooperativa - Mobilitat geogràfica - Altres 	- Disposar d'una acta del Consell Rector i de l'equip de gerència en què es recull el compromís de la cooperativa amb la creació d'un Pla de Conciliació.
Objectiu concret:	
- Explicitar i formalitzar el compromís de la cooperativa amb la conciliació de la vida personal i laboral de les persones que hi treballen.	
Mesura / mesures:	
Creació d'un grup de treball que s'ocupi de l'elaboració del Pla de Conciliació.	
Costos:	
En funció de la dedicació.	
Beneficiaris:	
Totes els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Aprovació en assemblea.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 2: Nomenament d'una persona responsable de conciliació de l'organització i creació d'un grup de treball.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Formació i desenvolupament - Prevenció de la sinistralitat laboral - Ús particular de béns de la cooperativa - Mobilitat geogràfica - Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Nomenament per part de l'equip de gerència del responsable de conciliació de la vida personal i laboral. - Creació del grup de treball.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Nomenar una persona responsable de conciliació de la vida personal i laboral que vetlli pel desenvolupament i l'aplicació de mesures i polítiques de conciliació dins de l'organització. - Creació d'un grup de treball que s'encarregui d'elaborar el Pla de Conciliació. 	
Mesura / mesures:	
Acord de l'equip de gerència i acceptació del càrrec per part de la persona designada.	
Costos:	
Cost salarial del responsable en funció de la dedicació.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Recull a l'acta de gerència de l'acord corresponent al nomenament de la persona responsable de conciliació.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 3: Publicació i aplicació del pla de conciliació.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Formació i desenvolupament - Prevenció de la sinistralitat laboral - Ús particular de béns de la cooperativa - Mobilitat geogràfica - Altres 	- Establiment de mecanismes d'aplicació i publicitat.
Objectiu concret:	
- Publicitar el Pla de Conciliació de la cooperativa a tots els seus membres perquè en tinguin coneixement.	
Mesura / mesures:	
Fer públic el Pla de Conciliació.	
Costos:	
No té cost.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Establir canals de comunicació.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 4: Establir canals de comunicació amb els treballadors de la política i mesures de conciliació i possibles modificacions o novetats.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Formació i desenvolupament - Prevenció de la sinistralitat laboral - Ús particular de béns de la cooperativa - Mobilitat geogràfica - Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Publicació del Pla d'Acollida. - Acta de reunions de les diferents delegacions o projectes on consti que s'ha tractat el tema. - Existència de formularis de proposta.
Objectiu concret:	
- Que els treballadors i treballadores de l'organització estiguin informats de la política i mesures de conciliació de la vida personal i laboral existents a l'organització i hi puguin participar.	
Mesura / mesures:	
Fomentar la incorporació de propostes dels diferents membres de la cooperativa.	
Costos:	
Cost estructural.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Constitució d'un grup de treball i traspàs de la informació i documentació treballada a tots els nivells.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 5: Incorporar propostes d'accions en l'àmbit de la conciliació de la vida personal i laboral en el pla de formació de l'empresa.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral incloses en el pla de formació - Nombre d'accions formatives relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral portades a terme.
Objectiu concret:	
- Promoure que hi hagi propostes i iniciatives en el desenvolupament d'accions formatives referides a aspectes de conciliació i portar-les a terme	
Mesura / mesures:	
Formar les persones implicades en la creació del Pla de Formació, incorporar al Pla Formatiu accions formatives relacionades.	
Costos:	
Cost de realització de l'acció.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització que estiguin interessats a participar en accions formatives relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Oferta d'accions formatives i realització de dues accions el 2007. Incloure-ho en el pla de formació.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 6: Establiment de mesures en matèria de prl encaminades a eliminar la sinistralitat laboral.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de baixes mèdiques. - Durada de les baixes mèdiques.
Objectiu concret:	
Evitar les baixes mèdiques de caràcter comú i/o professional del tipus físic i/o psicosocial.	
Mesura / mesures:	
Establir mesures en matèria de PRL efectives i incorporar la formació en aquest àmbit al Pla de Formació. Suport psicològic.	
Costos:	
Benefici econòmic fruit de la reducció de l'absentisme.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Desenvolupar polítiques efectives en matèria de PRL.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 7: Establiment de mesures que facilitin la flexibilitat horària.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de treballadors amb jornades susceptibles de ser flexibles / nre. de treballadors amb jornada flexible. - Nombre de canvis de torn. - Nombre de permisos laborals flexibilitzats / Nre. de permisos laborals concedits. - Nombre d'hores treballades a domicili.
Objectiu concret:	
- Facilitar als treballadors en la mesura del possible la possibilitat d'adaptar el treball en funció de la seva vida personal.	
Mesura / mesures:	
Incloure aquesta acció al Pla de Conciliació, facilitar el treball a domicili, flexibilitzar els permisos laborals.	
Costos:	
Cap cost.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors que la seva jornada de treball ho permeti.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Provisió dels mitjans i inclusió en el Pla de Conciliació.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 8: Facilitar l'ús amb fins particulars de béns i drets de la cooperativa.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Formació i desenvolupament - Prevenció de la sinistralitat laboral - Ús particular de béns de la cooperativa - Mobilitat geogràfica - Altres 	- Nombre d'usos fets.
Objectiu concret:	
- Que els treballadors puguin utilitzar a títol personal béns i drets de la cooperativa tant per fer activitats d'oci com d'altres.	
Mesura / mesures:	
Inventariar els béns i drets de l'empresa susceptibles de ser utilitzats i descriure sota quines condicions se'n pot fer ús.	
Costos:	
Depreciació dels béns.	
Beneficiaris:	
Tots els socis de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Inventari de béns i normes d'ús.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 9: Facilitar la mobilitat geogràfica dels treballadors en l'àmbit de catalunya.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	- Nombre de trasllats realitzats anualment / Nombre de trasllats sol·licitats.
Objectiu concret:	
- Facilitar la mobilitat geogràfica a demanda del treballador.	
Mesura / mesures:	
Prioritzar l'accés a altres centres de treball de la cooperativa o del grup cooperatiu als treballadors, facilitar el trasllat en cas de canvi de domicili.	
Costos:	
No té cost.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització que hi tinguin interès.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Inclusió d'aquesta acció al Pla de Conciliació.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 10: Millorar les condicions dels desplaçaments motivats per la tasca dels treballadors.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitjans de transport a disposició dels treballadors. - Nombre de pernoctacions fora del domicili habitual.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Evitar l'ús de mitjans de transport privat per al desenvolupament de les tasques dels treballadors. - Reduir el temps de desplaçament (embussos de trànsit, ús d'autopistes, mitjans de transport ràpids). - Evitar desplaçaments. - Reduir l'afectació dels desplaçaments en la vida personal. 	
Mesura / mesures:	
Dotar dels vehicles necessaris als serveis, contractació de serveis de Car Sharing, lloguer de motocicletes, abonament de les despeses de peatges, evitar escales en trasllats per mitjans aeris.	
Costos:	
Cost del mitjà emprat.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització que fan desplaçaments a causa de les seves funcions.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Compra de vehicles o alta en serveis de transport, establiment de compensacions en cas de pernoctació fora del domicili habitual o en horaris intempestius.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, Sccl

Cooperativa:	
ACTUA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 11: Ús i foment de la tecnologia.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	<ul style="list-style-type: none"> - Renovació i millora de les eines emprades. - Major qualitat del treball. - Reducció de desplaçaments.
Objectiu concret:	
- Fomentar l'aprofitament de les tecnologies per a un millor ús del temps de treball, reducció de desplaçaments, evitar situacions d'estrés.	
Mesura / mesures:	
Connexions a internet i ordinadors de qualitat, formació en l'aprofitament de les eines informàtiques, foment de la intranet i el correu electrònic, ús de telefonia mòbil. Incloure accions formatives al Pla de Formació.	
Costos:	
És una inversió en qualitat.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Ús generalitzat d'aquests mitjans.	

Annex 6. Document per cada acció de millora d'Actua, SccL

Cooperativa:	
ACTUA, SCLL	
Acció:	
ACCIÓ 12: Estudi de desenvolupament de noves mesures a mitjà i llarg termini.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Formació i desenvolupament -Prevenió de la sinistralitat laboral -Ús particular de béns de la cooperativa -Mobilitat geogràfica -Altres 	- Estudi realitzat per l'equip de gerència i presa de decisions respecte a la possibilitat i, si escau, la forma d'aplicació de noves mesures.
Objectiu concret:	
<p>Estudi per part de l'equip de gerència de l'aplicació de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informació d'altres serveis i serveis oferts per cooperatives que facilitin la conciliació (assegurances, plans de pensions, cooperatives de consum, compres per internet, habitatge, etc.) 	
Mesura / mesures:	
Estudi per part de l'equip de gerència i vetlla per part de la persona responsable de conciliació. Fomentar la contractació de serveis d'Arç.	
Costos:	
Hores de dedicació. Preu de donar-se d'alta a Arç (6 euros/any).	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
A mitjà termini.	
Formalització:	
Incloure l'estudi d'aquestes mesures en el pla de treball de la persona responsable de conciliació i de la direcció.	

Annex 6. Document de resum del pla de millora de Actua, Sccl

Cooperativa:						
ACTUA, SCCL						
Resum accions de millora:		Avaluació nivell d'assoliment			Termini d'implementació	
Àmbit d'actuació	Accions	Indicador	Valor actual	Valor a assolir	Curt	Llarg
Compromís de l'organització	Formalització del compromís	Acta del compromís	0%	100%	Gener 2008	
Compromís de l'organització	Nomenament del responsable i creació del grup de treball	Nomenament del responsable i creació del grup de treball	20%	100%	Gener 2008	
Compromís de l'organització	Publicació i aplicació del Pla de Conciliació	Publicació i aplicació el Pla de Conciliació	0%	100%		Juny 2008
Compromís de l'organització	Establiment de canals de comunicació (informació i participació)	Publicació del Pla d'Acollida Publicació de les actes Formularis de proposta	0%	100%		Setembre 2008
Formació i desenvolupament	Incorporació de propostes	Nre. d'accions formatives relacionades amb el Pla de Conciliació	0%	100%	Gener 2008	
Formació i desenvolupament PRL	Establiment de mesures en matèria de PRL	Nombre de baixes mèdiques i durada	Nre. baixes / nre. treballadors Dies de baixa / nre. de baixes	0 baixes		Desembre 2008
Flexibilitat horària / Tipus de permisos / Treball a distància	Establiment de mesures que facilitin la flexibilitat horària	% jornades flexibles nre. canvis de torn % permisos laborals flexibilitzats nre. hores treballades a domicili	No hi ha dades en aquest sentit	Disposar de valors de referència		Desembre 2008
Ús particular de bens i drets de la cooperativa	Facilitar l'ús amb fins particulars de béns i drets de la cooperativa	Nre. d'usos fets / nre. de demandes	Ús sense formalitzar	Formalitzar-ne l'ús	Gener 2008	
Mobilitat geogràfica	Facilitar la mobilitat geogràfica	Nre. de trasllats / nre. de sol·licituds de trasllat	100%	Mantenir el 100%	Novembre 2007	
Tipus de permisos / Prevenció de la sinistralitat laboral / Altres	Millora en les condicions dels desplaçaments	Mitjans de transport Nre. pernoctacions fora del domicili	No hi ha dades en aquest sentit	Valors de referència	Novembre 2007	
Formació i desenvolupament / Prevenció de la sinistralitat laboral / Altres	Ús i foment de la tecnologia Incloure al Pla Formatiu la formació en TIC i intranet	100% de treballadors formats 100% d'ús d'intranet	15%	100%	Març 2008	
Altres	Noves mesures a mitjà i llarg termini	Estudi de viabilitat	No s'ha fet cap estudi	Obtenció de dades	Setembre 2008	

Annex 7. Document per cada acció de millora d'Unió Agrària Cooperativa, SccL

Cooperativa:	
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 1: Redactar un procediment de conciliació.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar del procediment de conciliació redactat. - Disposar de l'acta d'aprovació per part dels òrgans corresponents.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Registrar i regular les diferents mesures de conciliació de la vida personal i laboral que es duen a terme. - Facilitar l'accés a aquesta informació al personal de l'organització i la seva aplicació. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Definir el procediment incorporant: objecte, abast, responsabilitats, execució, revisió i actualització, annexos. - Aprovació per part dels òrgans corresponents. 	
Costos:	
No té cost econòmic directe, sinó en hores de dedicació.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors de la cooperativa.	
Data d'inici / posada en marxa:	
1r trimestre 2007.	
Formalització:	
Redacció del procediment, aprovació i arxiu.	

Annex 7. Document per cada acció de millora d'Unió Agrària Cooperativa, Sccl

Cooperativa:	
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 2: Distribució de responsabilitats en la promoció i desenvolupament de les polítiques de conciliació, i la seva aplicació.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar del procediment de conciliació de la vida personal i laboral redactat, on especifiqui la distribució de responsabilitats. - Tenir constància de la deguda comunicació a les persones afectades, responsables d'algun aspecte relacionat amb el desenvolupament de la política de conciliació.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Nomenar una persona/òrgan responsable de conciliació de la vida personal i laboral que vetlli pel desenvolupament i l'aplicació de mesures i polítiques de conciliació dins l'organització. - Aclarir les vies de sol·licitud i els mitjans de control i avaluació de la seva aplicació. 	
Mesura / mesures:	
Acord del Consell Rector i acceptació del càrrec o responsabilitats per part de les persones afectades.	
Costos:	
No en té.	
Beneficiaris:	
Tots els treballadors i treballadores de la cooperativa.	
Data d'inici / posada en marxa:	
1r trimestre 2007.	
Formalització:	
Recull al procediment de conciliació.	

Annex 7. Document per cada acció de millora d'Unió Agrària Cooperativa, Sccl

Cooperativa:	
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 3: Revisió, actualització i elaboració de les fitxes de desplegament per les diferents mesures de conciliació de la vida laboral i personal, incorporant novetats legals i noves mesures aprovades.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Suport professional -Formació i desenvolupament -Serveis per a la cura de familiars -Altres serveis -Beneficis extrasalarials 	- Disposar del procediment redactat, incorporant les fitxes de desplegament de cada una de les mesures.
Objectiu concret:	
- Elaborar un document referit a la política laboral en relació amb la conciliació de la vida personal i laboral, incloent-hi una fitxa de desplegament per cada una de les mesures existents, i les noves mesures que es decideixi incorporar.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Recopilació de les mesures existents (aplicades a la pràctica). - Recopilació de les novetats legals en la matèria. - Recopilació de les noves mesures o decisions internes relacionades. - Redacció del nou document. 	
Costos:	
El temps de dedicació de la persona responsable.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
3r trimestre 2007.	
Formalització:	
Redacció del procediment i els seus annexos.	

Annex 7. Document per cada acció de millora d'Unió Agrària Cooperativa, Sccl

Cooperativa:	
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 4: <i>Desenvolupar un sistema de revisió i actualització de les polítiques referides a la conciliació de la vida personal i laboral.</i>	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir indicadors d'utilització per a cada mesura (detallar a les fitxes de desplegament). - Definir l'enquesta de nivell de satisfacció amb els indicadors corresponents.
Objectiu concret:	
<ul style="list-style-type: none"> - Disposar de dades per avaluar el nivell d'aplicació de les mesures de conciliació. - Disposar de dades del nivell de satisfacció de les persones envers la política de conciliació per tal d'identificar oportunitats de millora. 	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupament d'eines d'avaluació del nivell d'aplicació. - Desenvolupament d'una enquesta per avaluar el nivell de satisfacció respecte a les mesures existents. 	
Costos:	
El temps de dedicació de les persones responsables.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
1r trimestre de 2007.	
Formalització:	
Disposar de les fitxes de desplegament i incorporar l'enquesta al procediment de conciliació.	

Annex 7. Document per cada acció de millora d'Unió Agrària Cooperativa, SccL

Cooperativa:	
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 5: Pla de comunicació de les mesures existents i les novetats legals en matèria de conciliació de la vida laboral i personal.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	- Tenir constància de la comunicació del procediment referit a la política de conciliació a totes les persones de l'organització, així com els procediments per a la seva aplicació.
Objectiu concret:	
- Assegurar que totes les persones de l'organització tenen accés a la informació sobre la política de conciliació i s'assabenten dels canvis i novetats que es produeixen.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Ubicació dels documents relatius a les polítiques de conciliació de la vida laboral i personal. - Incloure el document de la política de conciliació al pla d'acollida de nous treballadors. 	
Costos:	
El temps de dedicació de les persones responsables.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
4t trimestre de 2007.	
Formalització:	
Comunicat intern en format paper o bé per correu electrònic.	

Annex 7. Document de resum del pla de millora de Unió Agrària Cooperativa, Sccl

Cooperativa:						
UNIÓ AGRÀRIA COOPERATIVA, SCCL						
Resum accions de millora:		Avaluació nivell d'assoliment			Termini d'implementació	
Àmbit d'actuació	Accions	Indicador	Valor actual	Valor a assolir	Curt	Llarg
Compromís de l'organització	Redactar un procediment de conciliació de vida laboral i personal	-Disposar del procediment de conciliació redactat		1	X	
		-Disposar de l'acta d'aprovació per part dels òrgans corresponents		1		
Compromís de l'organització	Distribució de responsabilitats en la promoció i desenvolupament de les polítiques de conciliació i la seva aplicació	-Disposar del procediment on s'especifiquin la distribució de responsabilitats		1	X	
		-Tenir constància de la deguda comunicació a les persones afectades		1		
Flexibilitat horària Tipus de permisos Formació i desenvolupament Beneficis extrasalarials	Revisió, actualització i elaboració de les fitxes de desplegament per les diferents mesures de conciliació de la vida laboral i personal, incorporant novetats legals i noves mesures aprovades	- Disposar del procediment redactat, incorporant les fitxes de desplegament de cada una de les mesures		1	X	
Compromís de l'organització	Desenvolupar un sistema de revisió i actualització de les polítiques referents a la conciliació de vida personal i laboral	-Definir indicadors d'utilització per a cada mesura		2/3 per cada mesura	X	
		-Definir l'enquesta de nivell de satisfacció amb els indicadors corresponents		1		
Compromís de l'organització	Pla de comunicació de les mesures existents i les novetats legals en matèria de conciliació de la vida laboral i personal	-Tenir constància de la comunicació del procediment referent a la política de conciliació a totes les persones de l'organització, així com els procediments per la seva aplicació		(documents entregats, actes reunions,...)	X	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escaler, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 1: Actualització de la política laboral en relació amb la conciliació de la vida laboral i personal, incorporant novetats legals i noves mesures aprovades.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	- Disposar del document revisat i actualitzat.
Objectiu concret:	
- Revisar i actualitzar el document referit a la política laboral en relació amb la conciliació de la vida laboral i personal.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Recopilació de novetats legals en la matèria. - Recopilació de noves mesures o decisions internes relacionades. - Redacció del nou document. 	
Costos:	
El temps de dedicació de la persona responsable.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
Setembre 2007.	
Formalització:	
Redacció del document revisat.	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escaler, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 2: Accessibilitat de les persones a la informació sobre la política de conciliació de la vida laboral i personal i comunicació de les novetats o canvis que es produeixin.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar del document referit a la política de conciliació consultable per tothom. - Tenir constància del comunicat intern referit a aquesta ubicació. - Disposar d'un espai al full informatiu trimestral referit a aspectes de conciliació.
Objectiu concret:	
Assegurar que totes les persones de l'organització tenen accés a la informació sobre la política de conciliació i s'assabenten dels canvis o novetats que es produeixen.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Situar la política laboral en relació amb la conciliació de la vida laboral i personal en un arxiu de consulta accessible per tothom. Comunicació de la seva ubicació a totes les persones de l'organització. - Incorporar en el full informatiu trimestral un apartat per poder informar de canvis i novetats respecte a la política de conciliació. 	
Costos:	
El temps de dedicació de les persones responsables.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
Octubre 2007.	
Formalització:	
Comunicat intern i creació de l'espai al full informatiu trimestral.	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escaler, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 3: <i>Estudiar l'equiparació de les jornades laborals a 38 hores setmanals.</i>	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> -Compromís de l'organització -Flexibilitat horària -Tipus de permisos -Treball a distància -Suport professional -Formació i desenvolupament -Serveis per a la cura de familiars -Altres serveis -Beneficis extrasalarials 	- Disposar d'un document d'anàlisi i, si escau, planificació de la implantació de l'acció.
Objectiu concret:	
- Valorar la possibilitat d'equiparar totes les jornades anuals de les persones que treballen a l'organització a 38 hores setmanals o la corresponent dedicació parcial en funció d'acords concrets.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Estudi i planificació de l'aplicació i les conseqüències de la mesura. - Anàlisi econòmica. - Anàlisi organitzativa. - Decisions oportunes d'implantació. 	
Costos:	
<ul style="list-style-type: none"> - El temps de dedicació de la persona responsable. - Impacte econòmic a valorar en la fase d'estudi. 	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
Inici estudi 2007. Implantació a mitjà/llarg termini.	
Formalització:	
Incorporació del compromís d'estudi i planificació en el pla de treball de la persona responsable.	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escaler, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 4: Avançar en l'adaptació dels horaris de treball a les necessitats i preferències de les persones de l'organització. Sistematitzar i agilitar el procés d'establiment d'horaris personals.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Disposar d'un document que especifiqui el procediment a seguir per cada un dels departaments. - % dels horaris adaptats/% de sol·licituds d'adaptació.
Objectiu concret:	
D'acord amb les possibilitats de l'organització i de cada un dels departaments, establir un sistema àgil per fixar els horaris de treball amb un alt nivell d'adaptació a les necessitats de les persones que els ocupen.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi possibilitats organització i departaments. - Definició dels procediments. - Planificació de la revisió i adaptació d'horaris concrets. 	
Costos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Temps de dedicació de la persona responsable. - Impacte econòmic a concretar després de l'anàlisi de la mesura. 	
Beneficiaris:	
Per determinar en funció de l'anàlisi de les possibilitats de l'organització i els diferents departaments.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Documents d'anàlisi i planificació amb els diferents departaments.	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escalier, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 5: Millorar la valoració del factor "Doble presència" a l'enquesta de riscos psicosocials (general i per departaments)	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoració factor "Doble presència": un 10% per al 2009. - Valoració per departaments: Que en tots els departaments estigui per sota del 50% la percepció de "més desfavorable".
Objectiu concret:	
Millorar la valoració del factor "doble presència" a l'enquesta de riscos psicosocials com a indicador de la valoració i percepció que fan les persones de l'organització de la política portada a terme.	
Mesura / mesures:	
- Desenvolupament constant i aplicació de la política de conciliació.	
Costos:	
El conjunt dels diferents costos que es desprenen de la implantació de la política de conciliació. Despeses salarials de les persones que s'hi dediquen.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització.	
Data d'inici / posada en marxa:	
Avaluació riscos psicosocials 2009.	
Formalització:	
Resultats de l'avaluació.	

Annex 8. Document per cada acció de millora d'Escaler, Sccl

Cooperativa:	
ESCALER, SCCL	
Acció:	
ACCIÓ 6: Participació en projectes per contribuir a la sensibilització i desenvolupament de la igualtat d'oportunitats i introducció de la pràctica de mesures de conciliació de la vida personal i laboral.	
Objectiu àmbit:	Indicador:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís de l'organització - Flexibilitat horària - Tipus de permisos - Treball a distància - Suport professional - Formació i desenvolupament - Serveis per a la cura de familiars - Altres serveis - Beneficis extrasalarials 	- Producte final del projecte: guia, dvd, manual...
Objectiu concret:	
Contribuir a la sensibilització de la població per al desenvolupament i l'aplicació de mesures de conciliació de la vida personal i laboral.	
Mesura / mesures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Participar en el desenvolupament del programa i en les accions d'intercanvi amb les contraparts. - Implicació de l'organització i de les persones que hi participin directament, amb comunicació a la resta de l'organització. 	
Costos:	
Les associades als recursos personals que s'hi dediquen, desplaçaments i generació de materials de sensibilització.	
Beneficiaris:	
Totes les persones de l'organització i del seu entorn social.	
Data d'inici / posada en marxa:	
2008	
Formalització:	
Memòria i eines desenvolupades al llarg del projecte.	

Annex 8. Document de resum del pla de millora de Escaler, Sccl

Cooperativa:						
ESCALER, SCCL						
Resum accions de millora:		Avaluació nivell d'assoliment			Termini d'implementació	
Àmbit d'actuació	Accions	Indicador	Valor actual	Valor a assolir	Curt	Llarg
Compromís de l'organització	Actualització de la política laboral en relació amb la conciliació de la vida laboral i personal, incorporant novetats legals i noves mesures aprovades	Disposar del document revisat i actualitzat		1	X	
Compromís de l'organització	Accessibilitat de les persones a la informació sobre la política de conciliació de la vida laboral i personal i comunicació de les novetats o canvis que es produeixin	Disposar del document referit a la política de conciliació consultable per tothom Tenir constància del comunicat intern referit a aquesta ubicació Disposar d'un espai al full informatiu trimestral referit a aspectes de conciliació		1 1 1	X	
Flexibilitat horària/ jornada	Estudiar l'equiparació de les jornades laborals a 38 hores setmanals	Disposar d'un document d'anàlisi i, si escau, planificació de la implantació de la mesura		1	X	
Flexibilitat horària	Avançar en l'adaptació dels horaris de treball a les necessitats i preferències de les persones de l'organització. Sistematitzar i agilitar el procés d'establiment d'horaris personals	Disposar d'un document que especifiqui el procediment a seguir per cada un dels departaments % dels horaris adaptats/% de sol·licituds d'adaptació		1 70%		X
Compromís de l'organització	Millorar la valoració del factor "Doble presència" a l'enquesta de riscos psicossocials. (general i per departaments)	Valoració factor "Doble presència" Valoració per departaments	Més desfavorable (57,55) Segons el departament	Millora d'un 10% pel 2009, respecte al 2007 (50) Situar la valoració de més desfavorable per sota del 50%		X
Compromís de l'organització	Participació en projectes per contribuir a la sensibilització i el desenvolupament de la igualtat d'oportunitats i introducció de la pràctica de mesures de conciliació de la vida personal i laboral	Producte final del projecte: guia, DVD, manual...				X

En l'elaboració d'aquest manual hem col·laborat:

Montserrat Ventosa Garcia-Morato, Directora General Institut Great Place to Work®

Ester Vidal, Anna Huertos, sòcies de Col·lectiu Ronda, sccl

Sònia Fabra i Marina Berga, col·laboradores de Col·lectiu Ronda, sccl

Paco López, soci de Set-c, sccl

Blai Garcia, col·laborador de Set-c, sccl

Carme Caño, de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya

Aquest manual ha estat possible gràcies a les cooperatives que han participat a l'Acció 3 "La conciliació de la vida personal i laboral en l'empresa cooperativa" del Programa RSE.COOP i especialment a:

Abacus, sccl

Actua, sccl

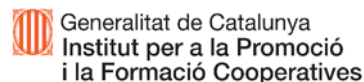
Escaler, sccl

Unió Agraria Cooperativa, sccl

Que han aportat la seva experiència.

Aquesta publicació ha estat elaborada en el marc del programa RSE.COOP

Finançat:



Amb el suport:

