



Pla de conciliació, cures i gestió del temps

Elaborat per: Comissió de conciliació i cures
Data d'elaboració: Juliol 2022

Presentació

L'**Associació pels Drets Sexuals i Reproductius**, en endavant l'Associació, és una entitat no governamental interdisciplinària d'àmbit autonòmic, que es va constituir a Barcelona l'any 1982, arran del sorgiment dels Centres de Planificació Familiar. Està registrada a la Direcció General de Dret d'Entitats Jurídiques del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, amb el número 9.719 de la Secció 1a. del Registre de Barcelona i inscrita al Registre de Grups d'Interès de l'Administració de la Generalitat i del Sector Públic. El seu funcionament intern és assembleari, tot i que la Junta Directiva és l'òrgan que defineix i supervisa el dia a dia de l'Associació.

Des de la seva fundació, l'Associació ha treballat per aconseguir que els Drets Sexuals i Reproductius (DSiR) siguin efectius, liderant campanyes com ara: la integració dels centres de planificació familiar a la xarxa pública sanitària, la legalització de l'avortament, la universalització dels mètodes contraceptius i de l'educació sexual i la millora dels serveis d'atenció a la població en aquest àmbit, entre d'altres.

L'Associació treballa la igualtat i la conciliació de forma constant i té com a eix fonamental valorar els requisits de l'equip de treball en aquest àmbit, de manera continuada. Avaluar i tenir en compte les necessitats que faciliten l'entorn de treball, els hàbits ètics i saludables, la corresponsabilitat i la conciliació laboral i personal de totes i tots, és la línia que volem seguir treballant.

Índex

Pla Estratègic 2017-2022	4
Principis	
Equip humà	
Conciliació i Cures	6
Comissió de Conciliació	
Guia d'informació laboral de l'Associació	
Mesures i bones pràctiques en conciliació	
Accions i objectius	11
Processos i accions efectuades	
Processos i accions a realitzar	

1.- Pla Estratègic 2017-2022

Seguim treballant en els objectius que promouen i prioritzen els Drets Sexuals i Reproductius, per tant el treball del nostre pla estratègic forma part de les accions diàries.

Promovem la participació a l'Associació, enfortint l'organització i generant una estratègia de desplegament del Pla Estratègic actual, que inclou certs canvis:

- Canvis en càrrecs de Junta
- Canvi nom de l'Entitat
- Comunicació per a la qualitat democràtica
- Incrementar la qualitat metodològica en la participació dels membres de l'entitat.
- Renovar els càrrecs i estructura de la Junta de L'Associació.
- Facilitar l'enfortiment democràtic millorant l'organització interna, la comunicació i els canals i mitjans per afavorir la participació de persones de l'entitat.
- Definir noves propostes de bones pràctiques en el model de gestió de l'entitat.
- Millorar la transparència amb el disseny i avaluació del pla de comunicació de l'Associació.
- Millorar la comunicació interna i externa vinculada a l'estratègia d'enfortiment democràtic, social i de transparència de l'Associació.

Treballem en les diferents àrees d'actuació de l'entitat per tal de consolidar-les i créixer, i en estructurar l'organigrama que ens representa com a imatge de l'estructura organitzativa de totes les persones que hi formem part.

1.1. Principis

- La igualtat i solidaritat, promovent la igualtat de drets i deures de totes les persones, sense discriminació de cap tipus.
- La participació, com a instrument eficaç per a construir una societat millor, i com un dret de totes les persones.
- La pluralitat, entesa com el respecte i la valoració de la diversitat com a font d'aprenentatge i coneixement mutu entre les persones.
- El compromís i la crítica social, com la visibilització de les injustícies i desigualtats.

- L'apoderament, com a dret de les persones a ésser protagonistes del seu propi procés de creixement i agents del seu propi canvi, respectant la seva llibertat i dignitat.
- La transparència com a pauta d'actuació, proporcionant dades accessibles, entenedores i útils dels nostres comptes, activitats i metodologia de treball.

1.2. Equip humà

El nostre recurs més valuós per tal de seguir aconseguint els objectius, són les persones.

Des de l'inici de l'Associació fins el moment actual, hem vist augmentar considerablement el personal contractat i les professionals que formen part de l'equip de persones.

Amb els canvis hem hagut d'actualitzar les diferents àrees de treball de l'Associació, i distribuir el personal de l'entitat depenent de l'àrea funcional on formen part.

El nostre equip està format per personal contractat i per professionals externs que donen suport a les nostres activitats, segons les diferents necessitats.

Tot l'equip i la gestió de les tasques que realitzen, segueixen sent coordinades i rebent el suport que necessiten, per part de la direcció i la coordinació de l'Associació. Aquestes professionals que formen part dels òrgans de direcció, garanteixen una gestió eficient i sostenible dels recursos de l'entitat.

L'Associació compleix amb l'obligació de respectar la igualtat de tracte i oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adopta mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, així com a garantir i respectar el dret d'accessibilitat per a les persones amb diversitat funcional.

2.- Conciliació i Cures

El Pla de conciliació, cures i gestió del temps de l'Associació pels Drets Sexuals i Reproductius, té com a objectiu sensibilitzar sobre la importància del temps en la millora de la salut, la igualtat, l'eficiència i la sostenibilitat.

Un dels canvis del nou pla estratègic que s'està treballant, és impulsar la seva aplicació i adaptar-ho a les necessitats del nostre equip de treball.

Volem impulsar les eines necessàries per organitzar el temps de treball i millorar progressivament la gestió que engloba la part de RRHH de l'entitat, i créixer en la satisfacció laboral i personal.

L'Associació prioritza i disposa dels recursos actuals per poder trobar l'equilibri i conciliar la vida laboral i personal.

La finalitat està vinculada amb els objectius del Pacte del Temps per a una organització del temps més saludable, igualitària i eficient. Les accions s'adrecen a donar resposta als reptes estratègics i a elaborar mesures per tal de fomentar, entre altres aspectes, la conciliació, la corresponsabilitat i les polítiques del temps en l'àmbit laboral, amb l'objectiu de beneficiar tant les persones treballadores com el funcionament de l'entitat. I, a la vegada, estan centrades a difondre a l'entitat els beneficis de la conciliació dels diferents temps de les persones treballadores: familiar, laboral, personal i social.

Volem impulsar i facilitar l'adaptació de l'Associació i els recursos humans amb la incorporació de noves fórmules que facilitin l'organització del treball i l'ús del temps que emprem en les tasques pròpies per las que estem designades i altres necessàries pel seguiment de la gestió laboral dins l'Entitat.

Respon també al compromís com a entitat amb l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible des d'una visió eco feminista transversalitzada que posa a les persones al centre per millorar els usos dels temps, les pràctiques i lògiques de treball més igualitàries, saludables i transformadores.

És important saber que la conciliació genera beneficis tant per a les persones treballadores (qualitat de vida, compaginar els diferents temps, disminuir l'estrès, millorar el rendiment en un entorn de qualitat..) com per a l'Entitat (millora en la comunicació amb el personal, disminuir l'absentisme, valorar per objectius i resultats i evitar el control i l'obligatorietat presencial..)

Volem d'equilibrar les necessitats de les persones treballadores amb les necessitats de L'Associació per contribuir efectivament a la transformació social.

Així doncs, necessitem revisar els criteris segons la situació actual i fer-ho formalment i establint els circuits adequats per tal de facilitar la seva aplicació, seguiment i avaluació. La nostra necessitat és precisar aquest circuit, elaborar documents per poder fer una valoració en el temps i promoure el benestar laboral utilitzant tècniques per fer de l'ús del temps una tasca primordial dins L'Associació.

Es tracta de proporcionar solucions per a totes i tots, compartir valors, diversitats i assolir i prioritzar una millor qualitat de vida d'acord amb les necessitats del nostre equip i de L'Associació.

Volem incidir en els drets que tenim i poder portar a terme, de manera continuada, un pla de convivència entre la vida laboral, personal i familiar.

2.1 Comissió de Conciliació i Cures

La comissió de conciliació i cures està formada per persones vinculades a l'Associació. S'ha creat per tal de poder organitzar i gestionar l'elaboració del Pla de conciliació, cures i gestió del temps i fer un seguiment i avaluació de totes les propostes i accions que s'hi presenten.

Aquesta comissió està formada per:

- o Membres de la Junta:
Immaculada Clarà Vila, presidenta
Gemma Altell Albajes, co tesorera
- o Membres de l'equip de treball:
Silvia Aldavert Garcia, coordinadora de l'Associació
Jordi Baroja Benlliure, director del CJAS
M^a Elena Fontela Martínez, Gestió laboral i Administració

La comissió de conciliació i cures es reuneix semestralment per tal de revisar les accions que s'han establert i totes aquelles que sorgeixen al llarg de la seva implementació.

Actualitzem les mesures actuals, si escau, o apliquem noves mesures que han estat posades a disposició per part de l'equip de treball, amb la intenció de millorar tots aquells aspectes que esdevenen una millora en la conciliació i els nous usos del temps.

2.2. Guia d'informació laboral de l'Associació

Des de l'Associació portem uns mesos treballant en l'elaboració d'una guia d'informació laboral, que recull tots aquells aspectes que creiem necessaris d'entendre i conèixer, en el moment que es forma part com a persona treballadora contractada.

Aquesta guia està a disposició de totes les persones contractades, i hi poden trobar informació relacionada en un sol espai, de manera que davant qualsevol dubte poder adreçar-se a la guia i veure si es pot resoldre amb la informació que hi trobem.

Seguint la informació del conveni que regeix els nostres contractes (conveni de Catalunya d'acció social amb nens, joves, famílies i altres en situació de risc, pels anys 2013-2018), trobarem informació específica que hem de tenir en compte i que ens ajudarà a entendre millor tot el que fa referència al contracte laboral entre les professionals i l'Associació.

La Guia Laboral de l'Associació, la podeu trobar al següent enllaç:

[*\\10.8.0.1\general\TAULELL INFORMACIÓ LABORAL\Guia Laboral*](#)

2.3. Mesures i bones pràctiques en conciliació

Actualment disposem de mesures per a la millora i adaptació de les polítiques contractuals a les necessitats de la vida de les nostres professionals, i adequar el temps de treball al cicle de vida de les persones.

Per poder implementar mesures de conciliació i revisar les actuals, és molt important escoltar a l'equip de professionals, i saber quines son les seves necessitats, per tal de tenir persones motivades en el nostre àmbit laboral.

Amb el treball realitzat per tal de poder generar una primera proposta de Pla de conciliació, cures i gestió del temps, hem actualitzat les mesures, aplicant-ne de noves que s'aniran revisant en les diferents sessions que es realitzin semestralment i així valorar la seva eficàcia i diagnosticar els efectes positius que generen.

Per tot això, amb el qüestionari que us fem arribar, volem analitzar quantitativament i qualitativament tot allò que afecta a les cures i gestió del temps.

Realitzem accions a partir dels resultats, amb la necessitat d'abordar diferents àmbits estratègics, tots ells per atendre la pobresa en la gestió del temps. Partim d'experiències que ajuden a millorar la igualtat, la salut, la responsabilitat i l'eficiència.

Flexibilitat horària i teletreball

La implementació dels horaris flexibles i del teletreball neix de la necessitat que cadascuna de nosaltres pugui conciliar la feina amb les seves necessitats personals, sempre i quan els projectes ho permetin i hi hagi una coordinació amb les altres persones treballadores.

Des de l'Associació oferim la possibilitat de poder autogestionar la jornada laboral i regularitzar el còmput d'hores anual, a totes aquelles persones treballadores que poden realitzar les seves tasques amb independència de l'horari que ho realitzin.

L'entitat està disposada en tot moment a escoltar les necessitats personals de cadascuna de les persones de l'equip, per tal de poder donar solució i facilitar la flexibilitat horària, sempre que sigui possible per les tasques que està desenvolupant i adaptar la jornada diària a les necessitats personals i familiars, afavorint la conciliació.

Si el lloc de treball no permet una flexibilitat horària, intentem adequar les jornades i torns, si les necessitats del servei ho permeten.

Al mateix temps, posem a disposició de l'equip que no realitza atenció directa, la possibilitat de combinar el teletreball amb el treball presencial.

Mitjançant el servidor NAS de l'Associació, es facilita l'accés a tota la informació necessària des de qualsevol punt de treball.

Es respectarà en tot moment les diferents jornades de treball, limitant les tasques i/o peticions a les 20.00h, sempre que el servei ho permeti.

Temps per l'àpat

Dret a 30 minuts valorats com a temps de treball si la jornada comprèn sis o més hores diàries, de manera ininterrompuda. Aquesta mesura s'estableix com a mesura de descans, d'una jornada continuada que succeeix dins les hores considerades com a àpat.

Modificació horaris

- Vigílies de festiu: les vigílies laborables dels dies 6 de gener i 24 de juny, (5 de gener i 23 de juny) l'horari laboral és manté fins les 15.00, tant per les persones que realitzen el seu servei al CJAS com per la resta de companyes que no realitzen atenció directa.
- El dissabte de setmana santa, entre divendres i dilluns festiu a Catalunya, i els dies 24 i 31 de desembre, que coincideixen en dissabte, es consideren festius.

Vacances, permisos, dies de lliure disposició

- El període de vacances va del 15 de Juny al 15 de Setembre.
- Es prioritzen les demandes de persones amb monomarentalitat.
- Queden aprovats 10 dies de lliure disposició, no recuperables, per acord de Junta, sent una millora del que el Conveni Laboral dictamina.
- En el cas de permisos específics no recollits en conveni, i/o canvis en la realització de vacances dins el període establert s'ha de consultar a la responsable d'àrea que ho traspasarà la coordinació de l'Associació, per poder ser aprovat.

Reunions

- Es realitzen reunions anuals d'equip per tal de fer avaluació de l'any, amb la participació de totes les professionals i mitjançant polítiques interactives i col·laboracions externes, on s'inclou un espai d'avaluació del Pla de conciliació, cures i gestió del temps i es realitza un espai de cures amb activitats de lleure adreçades a totes les persones que hi participen.
- Les reunions es convoquen dins l'horari laboral.
- Per tal de convocar una reunió, es demana fer-ho amb la màxima antelació possible per tal de poder organitzar-se amb les tasques que es realitzen habitualment.
- En el moment de convocar reunió, s'ha d'incloure la data i l'hora d'inici i final aproximada, intentant que la durada sigui el mínim indispensable.
- No es programarà reunions a partir de les 19.00 de la tarda.
- Disposem d'una plataforma per a reunions virtuals disponible per a totes aquelles persones que ho necessitin.

3.- Accions i objectius

L'Associació ha de garantir la igualtat i les cures necessàries a totes les professionals que hi formen part, ja sigui de manera contractual com de col·laboració.

En el moment que hi ha una oferta per alguna vacant laboral, els processos i mecanismes de selecció de personal han de garantir la igualtat d'oportunitats i generar actuacions per tal de poder diagnosticar els diferents processos.

3.1. Processos i accions efectuades

- Conciliació i cures: donar a conèixer les mesures actuals i valorar les peticions rebudes per tal d'actualitzar les mesures de millora.
- Guies informatives
Facilitem guies específiques que ajuden a millorar la qualitat de la vida laboral dins l'Associació
- Formació
Incloure accions formatives en matèria d'igualtat de gènere.
- Comunicació. Llenguatge i imatge
Elaborar un codi ètic i una guia de llenguatge i imatge no sexista.
- Representativitat de Gènere
Informar a tot el personal sobre les dades de representativitat.
- Retribució
Garantir la no discriminació en les diferents retribucions.

3.2. Processos i accions a realitzar

Com a seguiment per l'actualització del document i com a procés de millora en les accions a realitzar, s'està treballant actualment en:

- Nous documents i protocols: que formaran part del Pla de conciliació, cures i gestió del temps, que s'estan revisant actualment.
- Elaboració de qüestionaris per valorar el nivell de satisfacció amb les mesures actuals per a la conciliació, cures i gestió de temps, i veure quines noves mesures es podrien aplicar.
- Anàlisi: quantificar qualitativament i quantitativament les accions realitzades. Recollir la informació i fer-la arribar a tot l'equip.

- Reunions amb l'equip: properes reunions per tal de valorar les accions realitzades en l'any en curs i intercanviar informació relacionada, ja siguin en grup com individuals.
- Reunions amb les coordinadores de les diferents àrees per tal de fer valoracions continuades en relació a tot allà relacionat amb les conciliacions, cures i gestió del temps, com les que afecten a la gestió laboral de cada àrea.
- Actualització de les eines de gestió laboral: per reduir el temps de resposta i de recerca d'informació quan es necessita.
- Fase inicial del procés de gestió per l'elaboració del document d'informació de tasques i funcions del personal laboral de l'entitat, les "Job description".

El Pla de conciliació, cures i gestió del temps ha de ser un instrument de suport i gestió, revisable en tot moment i adaptat a la política a seguir en relació a les accions de millora per a les persones que formen part de l'organització, contribuint al màxim en els seus objectius i els de l'Associació.

Estem estudiant i millorant els mecanismes de mesura dels diferents impactes del pla de conciliació i cures, de forma qualitativa i quantitativa.

Aquest pla ha de ser transversal en tots els àmbits d'actuació i mantindrem la política de negociació per tal d'arribar a un fet comú que millori les condicions de conciliació que van sorgint en tot moment.

Seguim treballant per tal de crear un sistema més eficaç que faciliti l'organització a totes les treballadores i aconseguir millor els objectius proposats.

Amb el suport de



**Ajuntament
de Barcelona**



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**

