



El mètode interactiu s'enviarà a més de 3.000 empreses catalanes

El Departament de Treball i Indústria crea un sistema pioner a l'Estat per ajudar a les empreses a elaborar el seu pla de conciliació de vida laboral i personal de forma interactiva

El mètode de gestió del temps a l'empresa 'Les 6 "C" de la conciliació' facilita l'adopció de mesures per conciliar i ajuda a les empreses a retenir el personal amb talent

El Departament de Treball i Indústria posarà a disposició de les empreses catalanes el manual '**Les 6 "C" de la conciliació. Mètode de gestió del temps a l'empresa**', una eina desenvolupada per facilitar a les empreses l'elaboració de plans de conciliació per als seus treballadors i treballadores adequats a les seves característiques.

Amb aquest manual la Generalitat vol donar resposta als reptes que en aquest àmbit han d'afrontar les empreses catalanes, per combinar la necessària millora de la competitivitat amb la qualitat de vida dels seu personal, una de les claus per contractar i retenir aquells treballadors i treballadores més qualificats.

El sistema desenvolupat pel Departament, el primer d'aquestes característiques que es crea a l'estat, consta d'un CD interactiu i un manual de suport que permet a cada empresa, tenint en compte variables com el seu sector, grandària, proporció d'edat i sexe de la seva plantilla, crear un Pla de conciliació ajustat a les seves necessitats i possibilitats.

En aquest sentit, els estudis apunten que prendre mesures per millorar la conciliació de la vida personal i laboral fa que la satisfacció i la productivitat dels empleats augmenti, però fins ara només algunes empreses privades s'han mostrat actives a l'hora de tirar endavant iniciatives per afavorir la conciliació i impulsar una millor distribució del temps.

D'altra banda, els convenis col·lectius no han avançat de forma suficient en aquesta matèria: molts es limiten a reproduir la normativa, a ampliar el termini d'alguns permisos o bé a fer extensius a les parelles de fet alguns permisos previstos per als matrimonis.

La directora general de relacions laborals, Mar Serna, ha afirmat avui en roda de premsa que les polítiques de conciliació provoquen "**una major satisfacció**"



laboral, redueixen l'absentisme i disminueixen els riscos psicosocials, com per exemple l'estrès, que ara per ara és la primera causa de baixes laborals". Serna ha indicat que la difusió d'aquest mètode "és una forma de motivar i sensibilitzar les empreses", que "han d'arribar al seu propi convenciment" dels avantatges d'una millor gestió del temps de treball.

Un procés en sis etapes: les 6 "C" de la conciliació

1 - L'elaboració del Pla comença avaluant el **Compromís** de l'empresa amb aquesta iniciativa. Per fer-ho, el CD incorpora un qüestionari, i és important que l'equip directiu reflexioni sobre la conciliació i les seves implicacions abans d'omplir-ho. També es recomana crear un grup de treball amb presència de direcció i dels treballadors amb un responsable de tirar endavant aquesta iniciativa.

2 - El segon pas que proposa el mètode se centra en la **Capacitat**, amb l'objectiu d'establir quin és el potencial de l'empresa a l'hora d'aplicar polítiques de conciliació, en funció de les seves estructures, tipologia d'activitat i de personal. Aquesta diagnosi es fa a partir dels vuit eixos bàsics de la conciliació.

Els usuaris han d'anar introduint al CD el perfil del personal: edat mitjana, nombre de treballadors i treballadores amb fills, personal amb persones a càrrec –gent gran o discapacitats-, nivell de formació, antiguitat o lloc de procedència. També cal fer un perfil de la mateixa companyia, prenent en compte la mida de la plantilla, el perfil del personal, el sector i el tipus d'activitat, el nombre de centres de treball i l'organització de la feina pel que fa a horaris i torns.

Introduint tota aquesta informació al CD, el sistema proporciona una resposta general sobre la situació actual i el potencial de millora de la gestió del temps a l'empresa en relació a cada un dels vuit eixos bàsics de la conciliació.

3 - Posteriorment és necessari conèixer amb **Concreció** què volen fer les empreses a partir de la diagnosi efectuada, en relació amb cadascun dels vuit eixos esmentats.

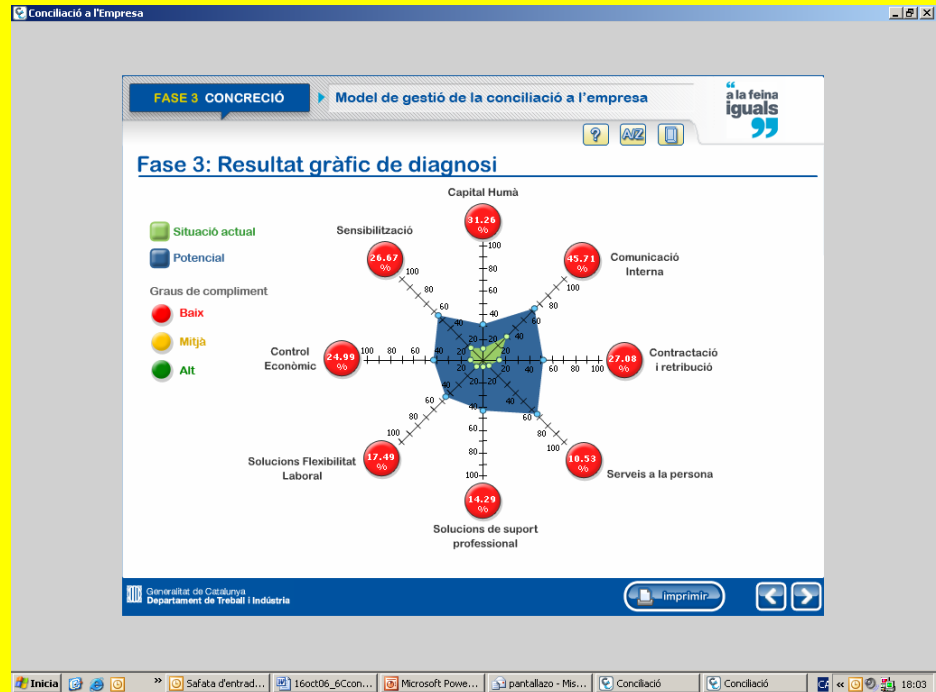


Eixos funcionals

1. Flexibilitat laboral
2. Suport i desenvolupament professional
3. Serveis a la persona en l'empresa
4. Mesures de contractació i retribució

Eixos estratègics

1. Sensibilització
2. Comunicació interna
3. Capital humà
4. Impacte econòmic



4 - La quarta "C" d'aquest mètode fa referència a la **Confiança**, en el sentit que cal obrir canals de comunicació dins de l'empresa, així com establir mecanismes de participació de les persones per garantir que els canvis d'hàbits i rutines que suposa l'aplicació d'un pla de conciliació comptin amb el màxim suport.

Per impulsar la col·laboració és bo, per exemple, treballar cada aspecte amb un 'focus group' diferent, per tal de conèixer la realitat directament a través dels interessats, obtenir opinions sobre situacions concretes i apuntar possibles solucions.

5 - La fase de **Coordinació**, la cinquena, és aquella on s'estableixen prioritats, es marquen objectius de millora –tant quantitius com qualitius- i un calendari d'actuació.

En aquest apartat, el CD, amb la informació prèviament introduïda al sistema, permet conèixer el grau de compliment de l'empresa en relació als vuit eixos –verd si és compleix més del 75%, groc si és entre el 50 i el 74% i vermell si és



menor del 49%-. Fent clic sobre cada eix es poden accedir a tres propostes de mesures per millorar la conciliació en base a cadascun dels vuit eixos, proposant 24 mesures diferents de conciliació.

D'altra banda, també es recomana a les empreses consultar el catàleg de mesures que correspon a cada eix, que de fet és un recull dels 45 grups de propostes, per anar més enllà de les vint-i-quatre -tres per eix- que hagi triat el sistema automàticament en base a la informació que s'ha introduït sobre l'empresa.

6 - Finalment, la sisena "C" fa referència a la **Continuïtat**, que es garanteix mitjançant l'anàlisi i l'avaluació contínua de la implantació del Pla. A més, és bo que un cop aplicades les mesures proposades al primer Pla, s'esborrin les dades del CD i es comenci de nou el procés, introduint la informació sobre les noves actuacions ja en marxa. El nou pla sortirà amb noves mesures que permetran a l'empresa avançar en la millora de la gestió del temps.

Aquesta fase també ha de servir per millorar les mesures ja adoptades i afinar en la seva aplicació. Cal dir que aquest sistema, que a banda d'estar disponible a la web es farà arribar directament a més de 3.000 empreses catalanes, permet fer impressions de cada fase del procés per acabar tenint un Pla de conciliació sencer i per escrit.

Els mites de la conciliació

Aquest sistema desenvolupat pel Departament de Treball i Indústria, a banda de facilitar a cada empresa l'elaboració de plans de conciliació personalitzats, es proposa trencar amb alguns dels mites que envolten aquesta mena de polítiques.

Així, el sistema demostra que **totes les empreses, no només les més grans, poden aplicar mesures de conciliació**, tot i que el seu potencial pot ser major o menor en funció de diverses variables. El mètode de les 6 "C" és aplicable a totes les empreses, i particularment recomanables a aquelles que tenen més de 10 treballadors.

Un altre de les idees preconcebudes que es proposa vèncer aquest mètode és la de que a més mesures de conciliació, menor productivitat. Nombrosos estudis demostren que la **flexibilitat i una major autonomia dels treballadors a l'hora d'organitzar la seva vida laboral i personal** redunda en una major satisfacció amb la feina i un **increment de l'eficàcia**.

Aquest mètode de les 6 "C" de la conciliació s'integra en el seguit d'actuacions que el Departament de Treball i Indústria impulsa per millorar tant la qualitat



de l'ocupació –com en el cas de la campanya temporal-fix per promoure la contractació indefinida entre les empreses de major temporalitat- i l'igualtat.

Les polítiques de conciliació s'adrecen per igual a tots dos sexes, amb l'objectiu de que tant homes com dones puguin disposin de temps per als seus afers personals i assumir de forma igualitària les seves responsabilitats familiars o envers persones dependents. Actualment les dificultats per gestionar el temps porta a moltes dones a abandonar la seva activitat laboral de forma temporal o definitiva per tenir cura, per exemple, de persones dependents.

La generalització progressiva de les polítiques de gestió del temps permetrà mantenir o incorporar més dones al mercat laboral i evitar que la seva promoció dins una empresa es vegi dificultada per raons que no tenen cap vinculació amb la seva vàlua professional.

Dilluns, 16 d'octubre de 2006



ANNEX (I). ALGUNES DE LES MESURES DE L'EIX FLEXIBILITAT LABORAL

Flexibilitat laboral	Adaptació o reorganització d'horaris	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir temps de dinar per sortir abans • Facilitar permutes de torns • Jornades intensives certes èpoques de l'any • Bancs de temps • Còmput mensual d'hores • Reducció de jornada per cura de fills, persones dependents o lactància, més enllà del que marca la llei
	Horari flexible	<ul style="list-style-type: none"> • Establir un horari flexible d'entrada i sortida • Possibilitat de compensar les hores no treballades dins la jornada, la setmana o el mes
	Política de llums apagades	<ul style="list-style-type: none"> • Per trencar l'hàbit de perllongar la jornada i aprofitar millor el temps de treball
	Política per emergències	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la sortida del lloc de treball en cas d'emergència o disposar d'autonomia per disposar dels dies d'assumptes personals
	Vacances	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilitar la permuta del torn de vacances entre la plantilla • Possibilitar la coincidència de les vacances amb les vacances escolars • Possibilitar el gaudi continu o discontinu de les vacances anuals en funció de les necessitats personals dels treballadors
	Permisos retribuïts	<ul style="list-style-type: none"> • Fixar un nombre de dies de permís remunerat per tenir cura de fills o parents dependents malalts, o bé per acompanyar-los al metge • Ampliar els dies de permís per paternitat
	Permisos no retribuïts	<ul style="list-style-type: none"> • Fixar un nombre de dies de permís no remunerat per tenir cura de fills o parents dependents malalts, o bé per acompanyar-los al metge
	Suspensió del contracte per maternitat / paternitat	<ul style="list-style-type: none"> • Completar la prestació de la Seguretat Social fins el 100% del sou • Ampliar la durada de la suspensió • Configurar aquest dret com un dret individual de la mare i el pare
	Excedències	<ul style="list-style-type: none"> • Permetre excedències per cura de fills menors o familiars dependents • Permetre excedències de curta durada (entre 15 dies i 3 mesos)
	Flexibilitat locativa	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilitar el teletreball voluntari, temporalment o en règim mixt –uns quants dies a la setmana-



ANNEX (II). ALGUNES DE LES MESURES DE L'EIX SERVEIS A LA PERSONA EN L'EMPRESA

Serveis a la persona en l'empresa	Per a la cura i educació dels fills	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar l'accés a llars d'infants, esplais o casals d'estiu durant les vacances escolars Serveis de permanència, mitjançant acords amb altres empreses properes o amb serveis disponibles a les rodalies
	Per a la cura de persones dependents	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar informació i l'accés a casals de dia, centres per a persones grans. Creació de clubs d'antics treballadors, mitjançant acords amb altres empreses properes o amb serveis disponibles a les rodalies
	Serveis domèstics	<ul style="list-style-type: none"> Per trencar l'hàbit de perllongar la jornada i aprofitar millor el temps de treball
	Serveis de centralització de la informació	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar l'accés a serveis d'ajuda domèstica, compres col·lectives, o de neteja com tintoreria o rentat de cotxes
	Esdeveniments de proximitat empresa-persona	<ul style="list-style-type: none"> Instaurar jornades de portes obertes, visites a les instal·lacions i centres de l'empresa
	Optimització del temps d'accés a la feina	<ul style="list-style-type: none"> Horaris adaptats per evitar hores punta de tràfic Ajustar en la mesura els horaris d'entrada i sortida dels que fan els transports públics que donen servei a la zona En empreses amb molts centres de treball –cadena comercials, bancs, etc.- donar prioritat quan s'obrin noves delegacions als empleats que viuen a les zones més properes.
	Serveis per al transport i la mobilitat	<ul style="list-style-type: none"> Programes per incentivar el transport col·lectiu Aparcament d'empresa o col·lectiu d'un grup d'empreses de la zona
	Transport col·lectiu mancomunat	<ul style="list-style-type: none"> Acords amb empreses de la zona per mancomunar mitjans de transport per accedir als centres de treball
	Serveis per al descans i la cultura	<ul style="list-style-type: none"> Espais per al descans i les pauses de treball Sala d'internet, en particular per a les persones que no treballen davant l'ordinador, per facilitar la realització de gestions personals a la xarxa
	Serveis per a l'exercici físic	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar l'accés a serveis esportius a les mateixes instal·lacions de l'empresa o a les rodalies, mitjançant convenis amb centres esportius Fomentar l'exercici mitjançant equips o activitats esportives a l'empresa
	Serveis per a la salut	<ul style="list-style-type: none"> Atenció mèdica a l'empresa o a les rodalies
	Serveis per a l'hora de dinar	<ul style="list-style-type: none"> Cuina office a les instal·lacions, restaurant a l'empresa o rodalies, càtering o altres serveis que facilitin que les persones puguin dinar a l'empresa o al centre de treball