

**MESURES DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL  
TEMPS LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR DE LES  
PERSONES TREBALLADORES A L'ASSOCIACIÓ  
PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT SOCIAL**

*ASSOCIACIÓ PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT SOCIAL - PDS*



## INTRODUCCIÓ I ÀMBIT D APLICACIÓ

Els canvis culturals, soci demogràfics i econòmics que caracteritzen les societats desenvolupades del nostre entorn, així com la creixent incorporació de les dones al treball remunerat i la més implicació dels homes en l'àmbit domèstic i familiar han fet que les demandes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral siguin un dels reptes més importants de la societat del segle XXI.

Les polítiques de conciliació van prendre impuls als anys 90, quan per primera vegada una Directiva Europea (96/34/CE) acorda la concessió d'un dret individual a un permís parental a treballadors, homes i dones, a causa del naixement o l'adopció d'un nen per poder-se ocupar durant almenys tres mesos. A nivell estatal, la primera llei específica que va regular aquest àmbit va ser la Llei 39/1999 de 5 de novembre per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Però serà la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes la que, a més d'ampliar els drets en aquesta matèria, es proposa com a objectius adoptar les mesures que garanteixin la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i fomentar la corresponsabilitat en la assumpció de responsabilitats familiars i domèstiques entre dones i homes.

La Llei d'Igualtat, introdueix millores substantives en els drets de conciliació, en els permisos de maternitat i paternitat, lactància, reducció de jornada i excedència per cures a menors i familiars.

Aquest recull de mesures de conciliació corresponsable reflecteix la importància d'adoptar accions i pràctiques que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i personal amb el treball, entenent que hi ha diferents realitats individuals que es han de fer front i conciliar, per complir adequadament cada rol. De l'existència d'aquest protocol s'informa a les persones treballadores anualment, fent partícip a les mateixes de les mesures que s'adopten en l'entitat.

### Objectiu

La implementació de mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, personal i familiar de les persones treballadores és de gran importància per l'Associació Promoció i Desenvolupament Social (en endavant PDS) per diverses raons:

- Benestar i qualitat de vida: La conciliació permet als treballadors equilibrar les seves responsabilitats laborals amb les seves necessitats personals i familiars, millorant-ne el benestar emocional i físic, i en conseqüència, la qualitat de vida.

- Reducció de l'estrès i la fatiga: Un equilibri adequat entre la feina i la vida personal ajuda a reduir l'estrès i la fatiga i disminueix el risc d'esgotament, malalties i accidents laborals.
- Foment de la igualtat de gènere: La promoció de la conciliació corresponsable contribueix a una distribució més equitativa de les responsabilitats familiars entre homes i dones, afavorint la igualtat de gènere a la llar i a l'àmbit laboral.
- Augment de la productivitat: Les persones treballadores que aconsegueixen conciliar les seves responsabilitats laborals i personals tendeixen a ser més felices i satisfetes, cosa que es tradueix en un augment de la motivació, el compromís i la productivitat a la feina.
- Retenció i atracció del talent: Les associacions que ofereixen mesures de conciliació laboral i familiar atractives són més propenses a retenir els seus empleats i a atraure nous talents, ja que es perceben com a organitzacions que valoren i cuiden els seus treballadors.
- Reducció de l'absentisme laboral: La implementació de polítiques de conciliació pot disminuir l'absentisme laboral, ja que els treballadors poden gestionar millor els compromisos personals i familiars sense haver de faltar a la feina.
- Responsabilitat social: Les mesures de conciliació laboral, personal i familiar reflecteixen el compromís de l'associació amb la responsabilitat social, el benestar dels seus empleats i la igualtat de gènere, cosa que millora la reputació i la imatge de l'organització.

En resum, l'adopció de mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, personal i familiar és fonamental per assegurar el benestar dels treballadors, augmentar la productivitat, promoure la igualtat de gènere i millorar la reputació de les empreses.

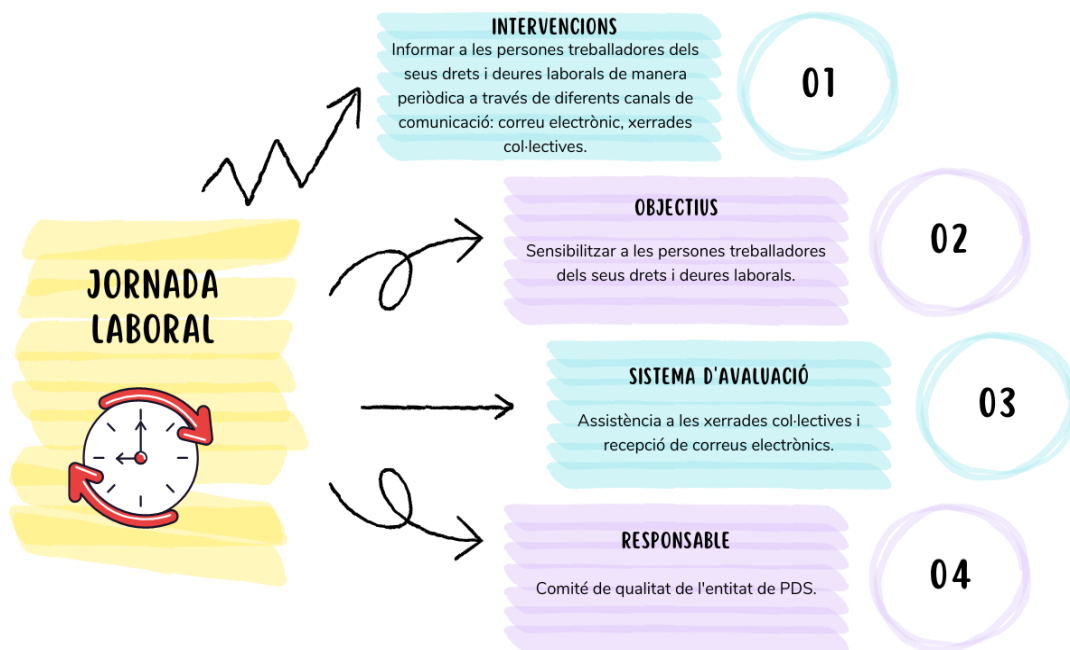
### **Àmbit d aplicació**

Aquestes mesures s'apliquen a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Associació PDS.

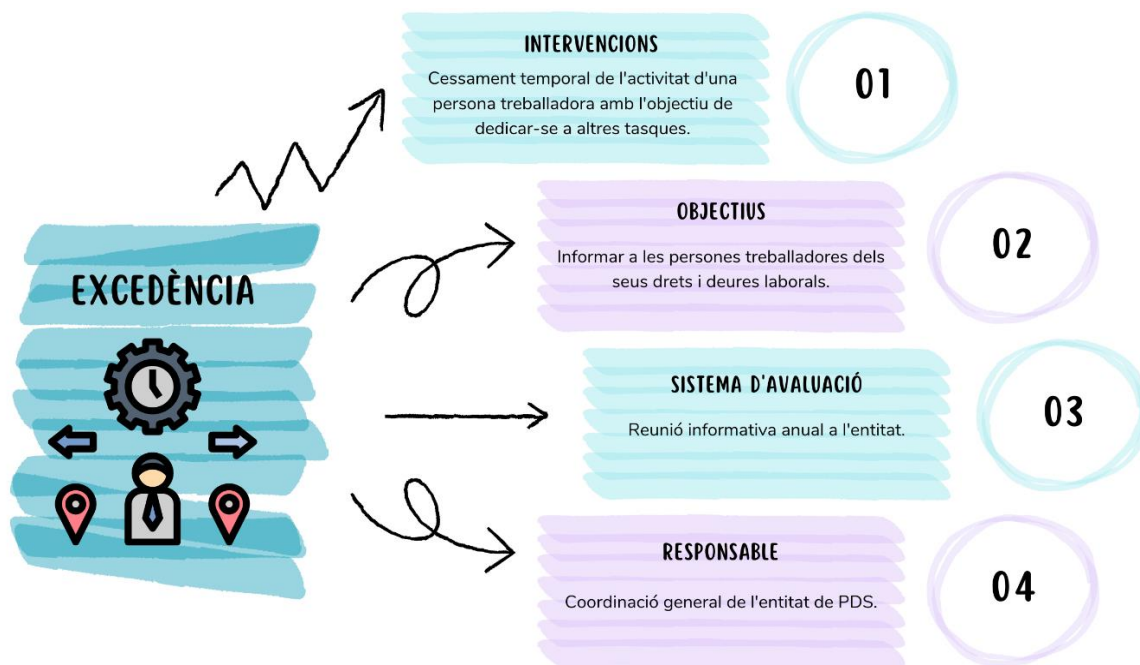
És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Associació PDS i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'associació.

## MESURES DE CONCILIACIÓ

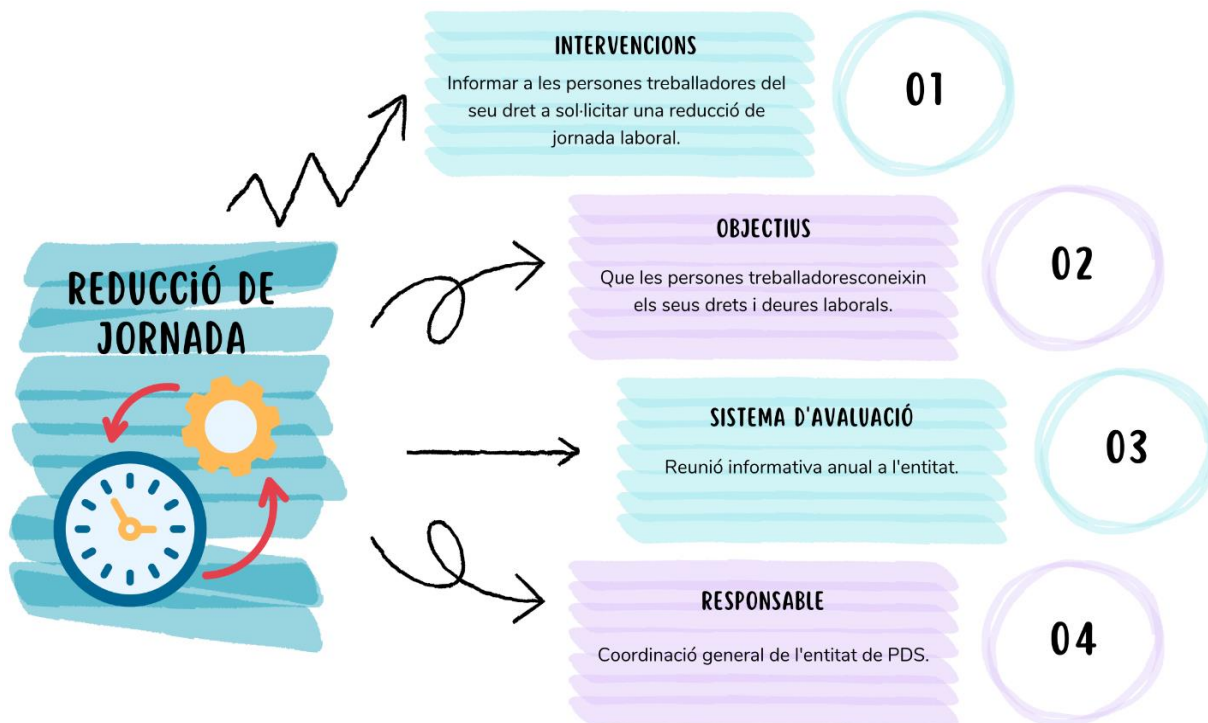
### JORNADA LABORAL.



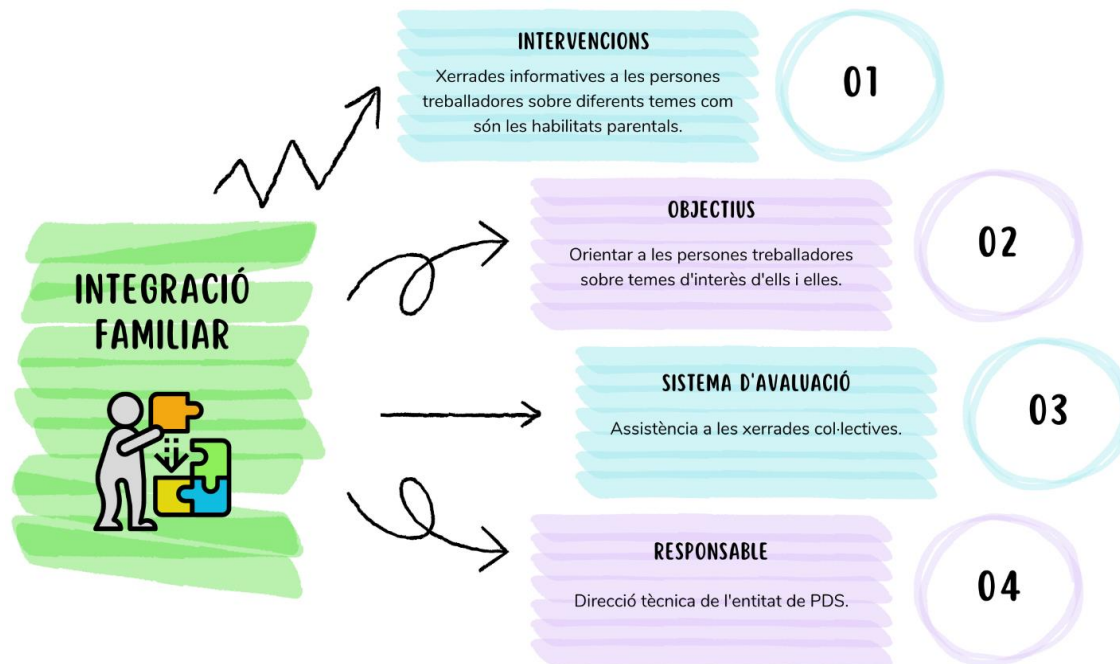
### EXCEDÈNCIA.



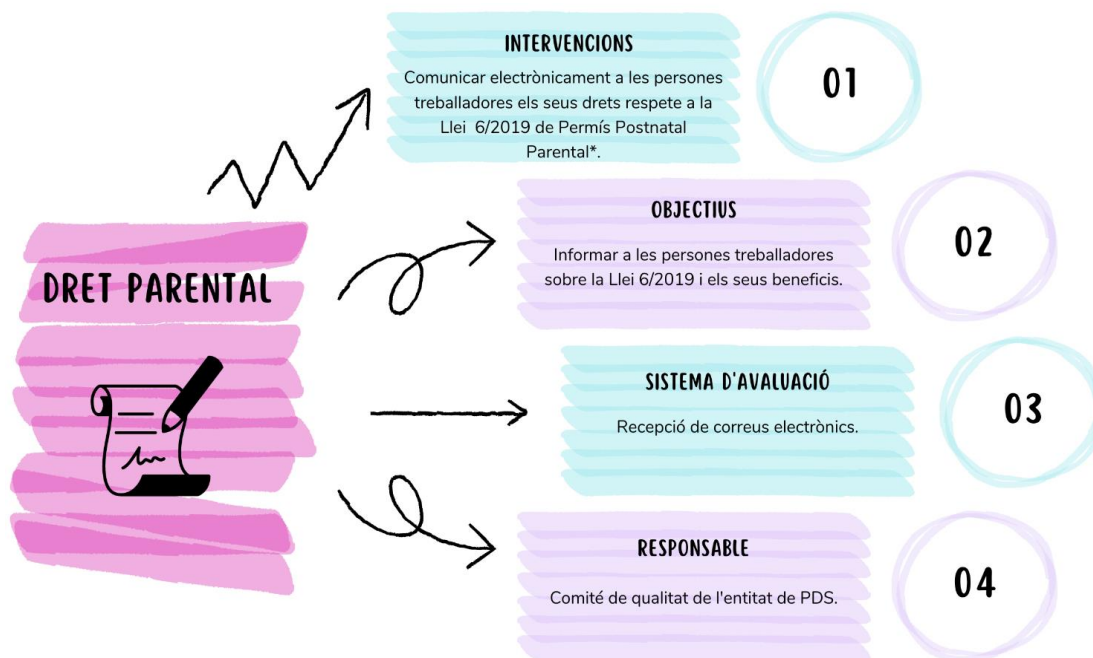
## REDUCCIÓ DE JORNADA.



## INTEGRACIÓ FAMILIAR.

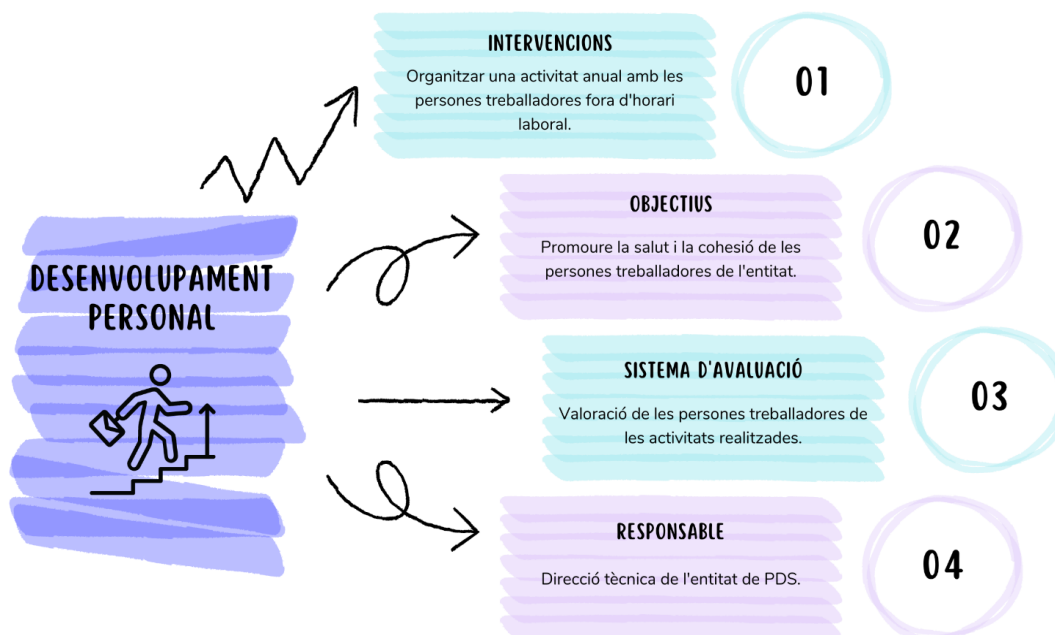


## DRET PARENTAL.



\*NOTA: Llei 6/2019 Permís Postnatal Parental

## DESENVOLUPAMENT PERSONAL.



## MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR MÉS EFICACES

A continuació presentem algunes de les mesures de conciliació que s'han demostrat més eficaces:

- Jornada continuada.
- Treball per objectius.
- Setmana comprimida.
- Trasllat al centre de treball més proper al domicili.
- Prioritat per al trasllat de centre a les persones que tinguin menors o persones grans a càrrec seu.
- Reunions per videoconferència.
- Ús de la Intranet i altres eines, per a la realització de treballs conjunts entre persones amb diferent ubicació.
- Intercanvi d'hores de feina per hores de descans.
- Possibilitat de canvi de torn o dia entre companys/es.
- Acomodar les vacances laborals a les vacances escolars.
- Permís de lactància acumulat i independentment de la situació laboral de l'altre progenitor.
- Permís de paternitat de 4 setmanes.
- Per registre d'una Parella de Fet, 15 dies naturals.
- Permisos no retribuïts més enllà del que estableix legalment.
- Permisos per a acompanyaments de familiars a consulta mèdica, general o especialitzada.
- Permisos per assistir el treballador/a a consulta mèdica pública o privada.
- Permisos no retribuïts per assistir a actes escolars dels/de les fills/es.
- Abandó del lloc de treball per emergències personals o familiars.
- Concentració o repartiment de vacances a elecció del/la treballador/a. Per exemple: un sol dia de vacances per fer pont.

- Avançar l'horari de tancament la nit de Nadal i la nit de Cap d'Any.
- Protocol de protecció de la maternitat, suspensió per risc durant l'embaràs i la lactància natural.
- Permisos a tots dos progenitors per a les classes d'assistència al part i exàmens prenatals.
- Excedència per tenir cura de familiars i menors.
- Incrementar determinats drets quan qui en gaudeixi sigui el pare —per tal d'afavorir la corresponsabilitat—.
- Tiquet — restaurant.
- Pàrquing gratuït.
- Formació en línia o en horari de treball.
- Reunions d'empresa en horari de matí.
- Per naixement o adopció de fill/a, 2 dies laborables.
- Per trasllat del domicili habitual, 2 dies feiners si hi ha canvi de localitat.
- Per a tots dos progenitors -el pare i la mare- el temps indispensable, en els casos d'adopció, per a l'assistència a les sessions informatives, la realització d'informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat i altres tràmits de compliment obligat.
- Per cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat, reducció de la jornada de treball entre 1/9 i la meitat.
- Per atenció directa d'algun menor d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, reducció de la jornada de treball entre 1/9 i 1/2.
- Acumulació de les jornades reduïdes que faci el progenitor per tenir cura del menor al seu càrrec afectat per càncer o malaltia greu, en jornada completa.
- Retribució de les absències de les víctimes de violència de gènere per assistir a judici o rebre assistència mèdica.
- Gaudiu de les vacances immediatament després de la maternitat.
- El temps necessari, en cas d'adopció internacional, per al desplaçament dels progenitors al país d'origen de l'adoptat.
- Quatre dies de lliure disposició.
- Xec guarderia.
- Hores extraordinàries opcionals i sempre amb possibilitat de compensació per hores de feina.



- Elecció de torn de treball a les persones amb persones a càrrec de discapacitat o malalties molt greus.
- Determinació de les situacions en què es podrà concretar l'horari de treball sense reducció de jornada.
- Conservar el mateix lloc de treball durant tot el període d'excedència per tenir cura de menor o familiar.
- Comptabilitzar els dies de permisos en «dies feiners» en lloc de «dies naturals».
- Conservar el mateix lloc de treball pel gaudiment de l'excedència voluntària.
- Augmentar el permís de lactància fins als 12 mesos del menor.
- Disposar d'una bústia de suggeriments sobre mesures de conciliació.
- Col·loqueu un tauler d'anuncis amb les mesures de conciliació.

## ANNEX I: EXEMPLE D'ACORD DE CONCILIACIÓ ENTRE L'ASSOCIACIÓ I LA PERSONA TREBALLADORA

A (Lloc) a (Data)

### REUNITS

D'una part

En representació de la direcció de l'entitat

| Nom i Cognoms | Càrrec a l'entitat |
|---------------|--------------------|
|               |                    |

I de l'altre part

En representació de la plantilla

| Nom i Cognoms | Càrrec a l'entitat |
|---------------|--------------------|
|               |                    |

Es reconeixen recíprocament la capacitat suficient per poder dur a terme el següent Pla de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## **PLA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL:**

### **OBJECTIUS**

- Aconseguir equilibrar les tasques laborals i familiars de les persones que componen la plantilla de l'Associació PDS, afavorint estratègies de flexibilització de la feina.
- Protegir la maternitat i paternitat, fomentant la integració del personal amb responsabilitats familiars a l'entitat.
- Establir estratègies de gestió no discriminatoris que assegurin la igualtat entre dones i homes.

### **TEMPORALITZACIÓ I APLICACIÓ**

El pla de conciliació entrarà en vigor en la data de la seva firma, amb vigència bianual, establint processos de revisió anual per a garantir el seu compliment i l'adaptació als canvis existents a la societat per garantir l'adaptabilitat a les necessitats de la plantilla.

El present pla de conciliació serà aplicable a tota la plantilla de l'Associació PDS.

### **MESURA DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL TEMPS LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR DE LES PERSONES TREBALLADORES AMB L'ASSOCIACIÓ PDS**

S'aprova la següent mesura de conciliació familiar i laboral per a l'Associació PDS.

S'aproven les següents mesures de conciliació del temps laboral, personal i familiar en relació amb les persones ocupades en l'execució del contracte. *(En aquest apartat inclouríem totes les fitxes referents a les diferents mesures de conciliació que s'han decidit implementar).*

Exemple d'una mesura de flexibilitat horària:

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº DE MESURA            | 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Nom de la mesura        | <b>Horari d'entrada i sortida de l'entitat</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Objectiu                | Mesura que busca que el conjunt de la plantilla pugui tenir flexibilitat a l'entrar i sortir del seu lloc de feina per poder compaginar els seus horaris amb la resta de membres de la unitat familiar.                                                                                                 |
| Descripció de la mesura | L'hora d'entrada a la feina serà de 8:00 a 10:00 i la de sortida de 17:00 a 19:00. Dins d'aquests límits horaris, el personal podrà decidir els seus horaris d'entrada i sortida complint les 39 hores setmanals, podent recuperar les hores al llarg de la setmana en les diferents jornades laborals. |
| Canals de comunicació   | La persona treballadora haurà de comunicar la mesura adoptada al seu responsable de projecte en el qual treballa.                                                                                                                                                                                       |

A la ciutat de Barcelona,

a (Data),

reunides les persones indicades en la capçalera,

#### **MANIFESTEN**

La seva conformitat amb el Pla de Conciliació de la Vida Laboral, Familiar i Personal, convençuts que aquest promou les condicions d'igualtat entre dones i homes a l'Associació PDS.

**FIRMAT:**