

# Guia per a la conciliació de la vida personal i laboral



Ajuntament de Mollerussa

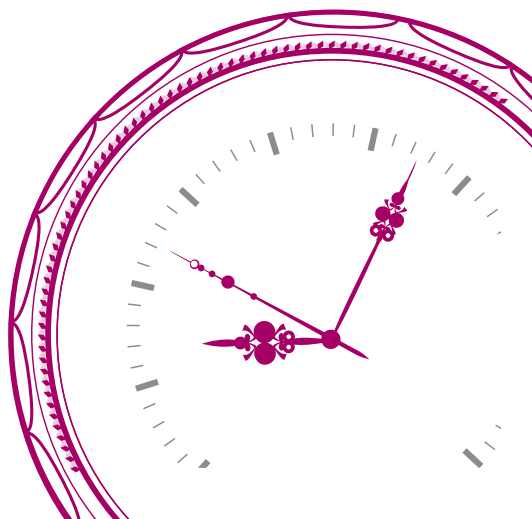


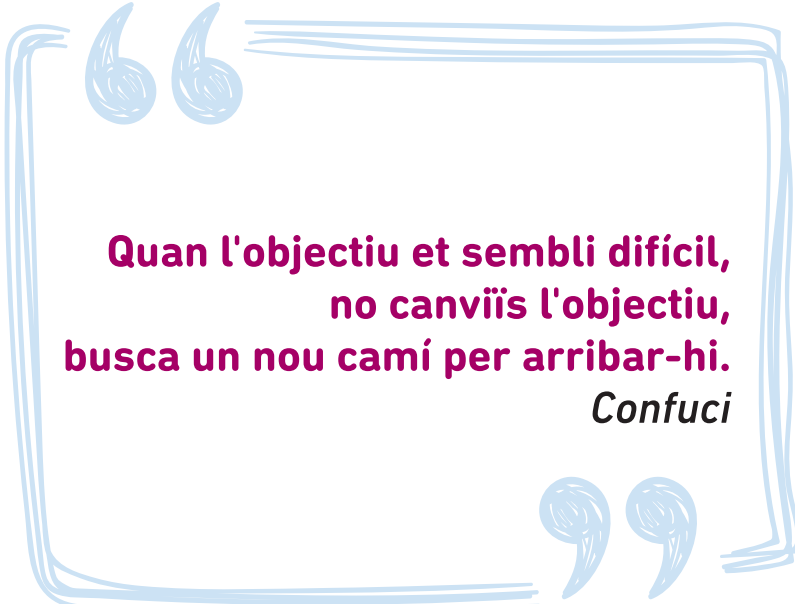
**EDITA:** Ajuntament de Mollerussa  
**COL-LABOREN:** Regidoria de Règim Intern i Igualtat  
Regidoria del Pla de Barris  
Servei d'Ocupació de Catalunya  
**DISSENY:** Ajuntament de Mollerussa  
**IMPRESSIÓ:** A.G.MOLINO

Des de l'Ajuntament de Mollerussa veiem la **conciliació** com una **eina** que promou la **igualtat d'oportunitats** entre dones i homes, ja que permet superar desequilibris de participació entre uns i altres en la vida laboral i personal.

La **Guia per a la conciliació de la vida personal i laboral** pretén explicar, sensibilitzar i promocionar a les empreses **mesures de conciliació** que permetin assolir un **equilibri** entre la vida personal i laboral de les persones treballadores del municipi, convertir-se en una eina útil i pràctica per a elles.

Aquesta guia és una acció que neix a la Regidoria de Règim Intern i Igualtat i del Pla de Barris de l'Ajuntament de Mollerussa, en resposta a l'estudi "**Diagnosi de la situació de la dona a la zona del Pla de Barris**" que es va realitzar l'any 2015 en el marc del Projecte Treball als Barris, subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.





**Quan l'objectiu et sembli difícil,  
no canviïs l'objectiu,  
busca un nou camí per arribar-hi.**

*Confuci*

Un dels objectius d'aquesta guia sobre conciliació de la vida personal i laboral és crear un ambient social, mitjançant diferents mesures, en què no entrin en conflicte el temps fora de la feina i la mateixa feina.

Vol ser una **eina de productivitat** de les empreses per **millorar la qualitat de vida** de la plantilla a l'establir mesures a favor de la conciliació que estan relacionades amb polítiques de qualitat d'ocupació.

S'ha de ser conscient que no totes les feines són iguals i que unes són més flexibles que altres, però no es tracta d'aplicar totes les idees de conciliació personal i laboral que exposarem, sinó fer ús d'aquelles que siguin aplicables a cada empresa en particular.

La guia es pot dividir en tres parts:

1. Conciliació i corresponsabilitat, conceptes diferents però complementaris.
2. Claus i beneficis d'integrar l'estratègia de la conciliació, així com la classificació de les mesures que es puguin implantar a les empreses.
3. Pla per a la reforma horària.



# Què?

## LA CONCILIACIÓ LABORAL

La conciliació és la necessitat de compaginar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure de cada persona. Per això parlem de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## LA CORRESPONSABILITAT

Quan parlem de corresponsabilitat ens referim al necessari repartiment de les tasques domèstiques i responsabilitats familiars entre cada membre de la llar: parella, fills, filles o altres familiars....

### Diferents vides en diferents espais

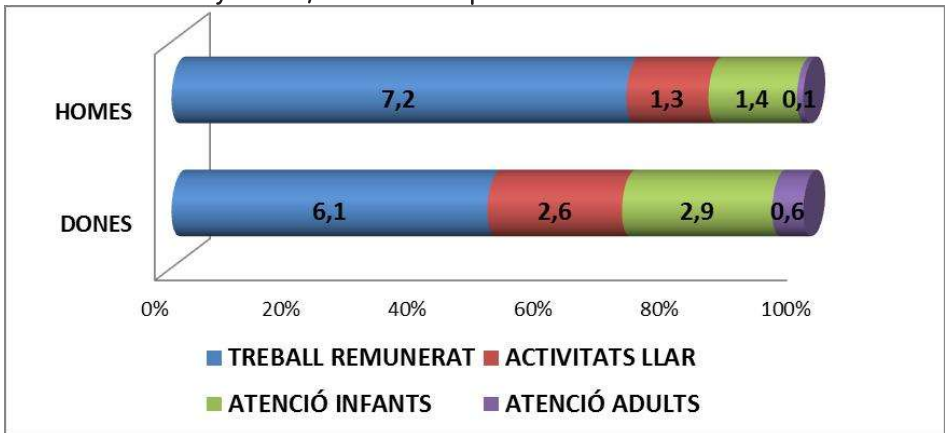
**Laboral:** relacionada amb la vida econòmica, política i social per la qual es percep una prestació econòmica.  
**treball productiu / espai públic**

**Personal:** és l'espai i el temps propi, individual, en què les persones s'ocupen d'elles mateixes.  
**espai privat**

**Familiar:** activitat relativa a les tasques domèstiques i a la cura de la família.  
**treball productiu / espai domèstic**

# Qui?

L'estudi **Diagnosi de la situació de la dona a la zona de Pla de Barris, dins el Pla local de política de dones**, realitzat per l'Ajuntament de Mollerussa l'any 2016, evidencia que:



El temps que dediquen els homes a la realització de les tasques domèstiques i a la cura dels fills i filles i persones grans és menor que el de les dones, el que les obliga en la majoria dels casos a tenir una doble jornada o doble presència: la laboral i la domèstica i familiar.

El fet que les dones dediquin menys temps al treball remunerat significa per a elles tenir menys oportunitats laborals d'inserció, promoció i desenvolupament laboral.

Conciliar no és incrementar el període de temps en què les dones poden reduir la jornada per cuidar de la família.

# Per a qui?

La cultura del “*presencialisme*” o escalfar la cadira o que es valori el treballador i la treballadora per les hores que està a l'empresa, no és rendible ni productiu, tot i això encara hi ha molts empresaris que ho veuen així.

S'ha demostrat que com més autonomia té el personal és més innovador i productiu, a més a més de reforçar el seu compromís amb l'empresa i el seu rendiment. I també cal tenir molt en compte l'estalvi econòmic que comporta per a l'empresa.

**La conciliació de la vida laboral i personal ha d'anar acompanyada d'un canvi de mentalitat que no es basi en el temps d'estada a l'empresa i que incorpori nous valors basats en la confiança, el compromís, la satisfacció i la competitivitat.**





### **Avantatges per a les plantilles**

- Millora de l'autoestima.
- Major motivació.
- Reducció d'estrès.
- Reducció de malalties i baixes laborals.

### **Avantatges per als familiars**

- Més temps compartit.
- Més satisfacció.
- Més temps en família.
- Els fills i les filles aprenen dels pares i de les mares.
- Els infants creixen veient el treball com una cosa positiva i edificant.

### **Avantatges per a la societat**

- Societat millor preparada i estructurada per afrontar nous reptes.
- Una societat més igualitària i compromesa.
- Societat cívica i solidària.
- Major respecte i comprensió dels diversos rols en el treball.

## Avantatges per a les empreses

### Qualitat en la gestió dels recursos humans.

Millora el clima laboral.

Millora en la planificació i optimització dels RH.

Disminució de l'estrès i dels conflictes laborals.

### Estalvi en les despeses de personal.

- Augmenta la retenció del talent qualificat.
- Reducció de les despeses derivades de la rotació i les baixes laborals.
- Disminució de les despeses de selecció i formació.
- Augmenta la fidelitat i l'estabilitat de la

### Major productivitat i creixement econòmic.

- Major compromís i implicació de la plantilla amb els objectius de l'empresa.
- Augment de la capacitat productiva i de la qualitat de les tasques.
- Millora en l'atenció i prestació de serveis.
- Disminució de l'índex d'absentisme.

### Millora de la imatge de l'empresa.

- Atracció de personal que valora una empresa compromesa amb la conciliació i la igualtat.
- Atracció de nova clientela.
- Augment del prestigi de l'empresa i dels seus productes i serveis.

# Amb què?

Per tal que us feu una idea d'allò que podeu arribar a fer en la vostra empresa per millorar-la respecte a la conciliació de les persones que s'hi troben, us proposem una sèrie de mesures perquè us serveixin de referència i us ajudin a proposar les vostres pròpies mesures de conciliació ajustades a les necessitats de la plantilla.



## POLÍTIQUES DE FLEXIBILITAT

Són aquelles que permeten a les persones gestionar el seu temps i espai de manera que puguin desenvolupar-se professionalment i personalment.

### Flexibilitat en el temps

**Horari laboral flexible:** flexibilitat en les hores d'entrada i sortida o la possibilitat de realitzar una jornada contínua.

**Setmana laboral comprimida:** es pot ampliar la jornada a canvi d'un dia o de mig dia lliure.

**Jornada laboral reduïda:** es pot treballar menys hores al dia o a la setmana amb una reducció salarial proporcional.

**Realització de les tasques dins la jornada laboral:** tant la formació com les reunions de treball es realitzen sempre dins l'horari laboral.

**Hores anuals:** el personal està contractat per un nombre d'hores de treball a l'any en lloc d'un nombre d'hores al dia.

### Flexibilitat en l'espai

**Treball a distància:** el personal pot, ocasionalment, treballar des de casa o des d'un altre lloc adequat.

**Videoconferències:** possibilitat de realitzar les reunions per videoconferència i evitar desplaçaments innecessaris.

## EXCEDÈNCIES I PERMISOS

Fan referència a aquelles mesures que permeten, a les persones treballadores, atendre les seves responsabilitats familiars, personals o socials i que van més enllà del que marca la legislació.

**Excedències per cuidar persones dependents:** es poden acollir a una excedència per a la cura de menors, persones grans, malaltes i discapacitades, més enllà del temps estipulat per la llei, amb la conseqüent reducció salarial però amb garantia de reincorporació al seu lloc de treball.

**Permís de maternitat i/o paternitat més llarg del que diu la llei:** poden allargar el permís de maternitat o paternitat després del període legalment establert. L'empresa garanteix la reincorporació al seu lloc de treball.

**Període sabàtic:** permet a les persones assalariades absentar-se durant períodes perllongats, acordats prèviament, cobrant o no un percentatge del seu sou.

**Dies d'assumptes propis:** l'empresa atorga permisos no retribuïts per solucionar assumptes personals.

**Absències per emergència:** possibilitat de sortir de l'empresa per emergències personals.

## POLÍTIQUES DE SERVEIS

**Llar d'infants a l'empresa.**

**Seguiment professional:** relacionat amb el treball i la carrera professional.

**Servei menjador.**

**Cotxe d'empresa.**

## ALTRES

**Assegurances mèdiques:** per al personal laboral i altres membres de la família.

**Fons mèdic d'empresa:** que cobreixi costos associats a malalties del personal o dels seus familiars.

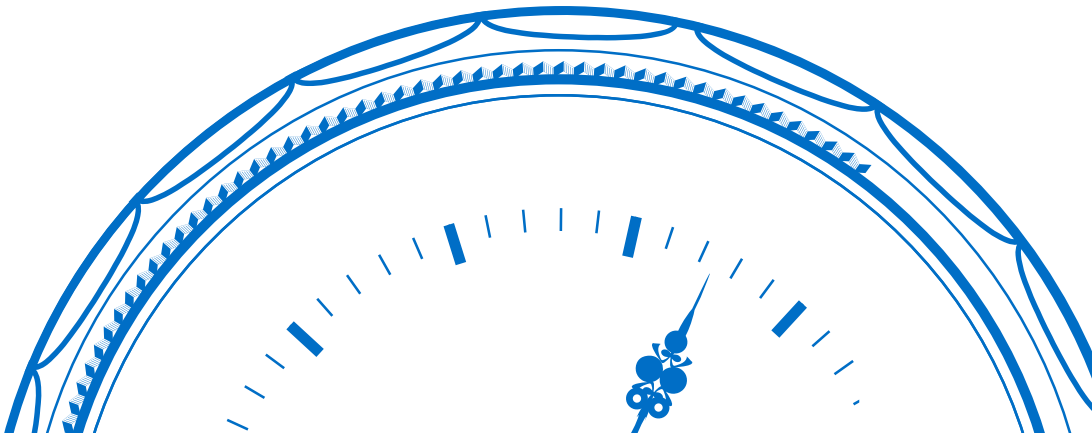
**Pla de jubilació.**

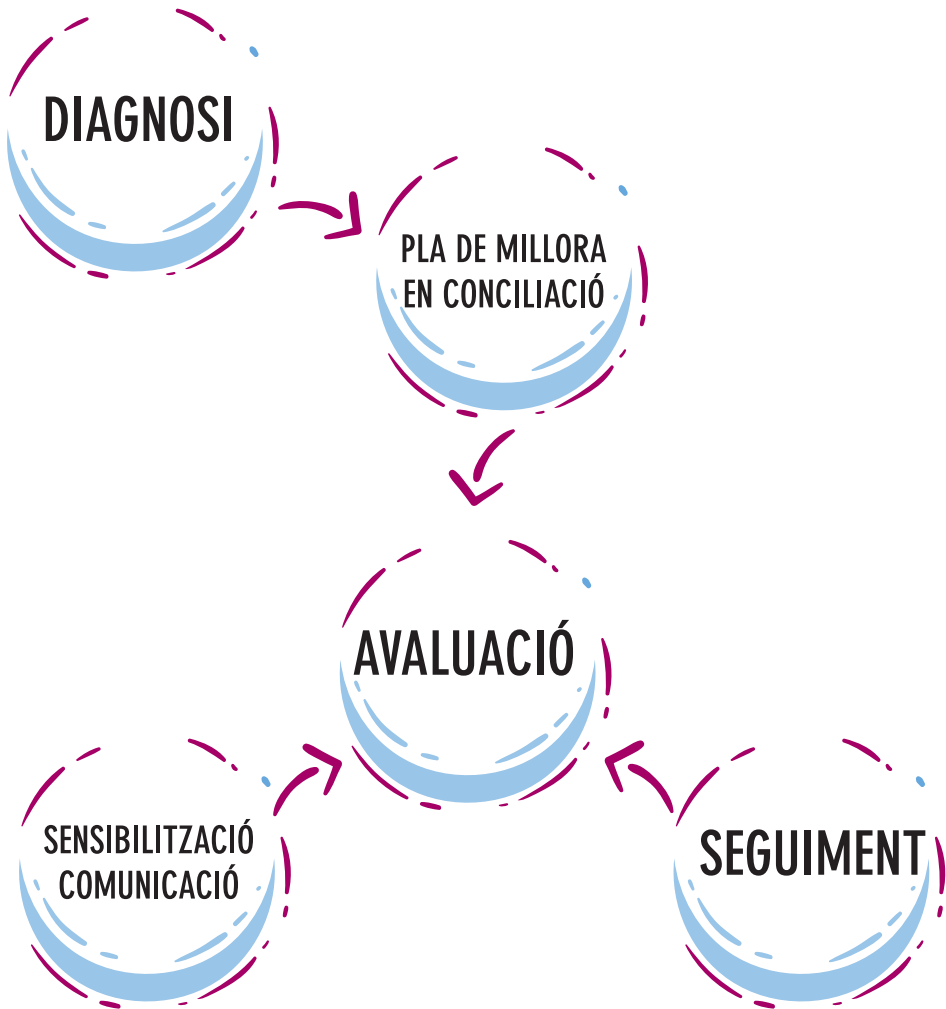
# Com?

Cada empresa té unes característiques, unes dimensions, uns horaris, uns mitjans personals i econòmics, i cada treballadora i treballador té unes necessitats de conciliació diferents.

Tenint en compte aquestes consideracions, adjuntem unes recomanacions de passos a seguir per realitzar una bona **estratègia** per **millorar la conciliació de la vida laboral i personal** dels treballadors i treballadores de l'empresa:

1. **Analitzar l'empresa:** visualitzar l'empresa i l'organització de la companyia.
2. **Diagnosticar la situació de conciliació personal i laboral actual:** en funció de l'activitat de l'empresa i dels llocs de treball, detectar els problemes i analitzar les necessitats de la plantilla.
3. **Decidir quines mesures aplicar:** estudiar quines mesures de conciliació laboral i familiar són realment aplicables a l'empresa.
4. **Aplicar les estratègies de conciliació laboral i personal:** marcar en un calendari les dades de cada una de les implementacions per conciliar la vida laboral i personal.







# El futur?

## EL PACTE PER A LA REFORMA HORÀRIA

**El Pacte per a la Reforma Horària** és la culminació d'una **iniciativa ciutadana** que va començar l'any 2014 i que impulsa canvis horaris perquè puguem gaudir de més llibertat en la gestió del nostre temps. L'any 2017, se signa un pacte que compta amb l'acord de tots els agents implicats de diferents àmbits com el comerç, l'administració, el treball, la sanitat, la cultura i l'oci, l'audiovisual i l'educació i que inclou una llarga bateria de mesures amb un **objectiu temporal fixat per a l'any 2025**, moment en el qual la nostra societat tindrà uns horaris més racionals adaptats a les necessitats de les persones.

Recuperar les **dues hores de desfasament** horari amb relació a la resta del món, impulsar una nova **cultura del temps** a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves necessitats socials i consolidar el factor temps com a nova mesura de llibertat, equitat i benestar. En resum, **assolir més i millor qualitat de vida endreçant els usos del temps**.

## ELS 3 GRANS REPTES



Recuperar les dues hores de desfasament horari en relació a la resta del món.



Impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves complexitats socials.

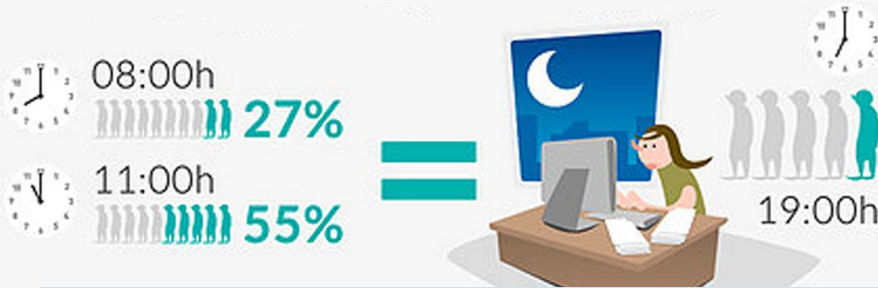


Recuperar el fus horari GMT en el marc d'una reordenació global europea.

# OCUPACIÓ I EMPRESA

L'horari de treball és el principal accelerador del temps. A les 8h del matí d'un dia laboral la població ocupada que està realitzant treball remunerat és d'un 27%, en canvi a les 11h és d'un 55%.

Això fa que un de cada cinc treballadors encara estigui a la feina a les 19h. Els catalans treballen 250 hores més a l'any que els alemanys.



La productivitat no depèn de la quantitat d'hores, sinó de la qualitat de l'organització del treball, una dimensió fonamental en són els horaris.

# EDUCACIÓ

Més d'1 milió d'alumnes escolaritzats i 100.000 professionals de l'educació.

Una comunitat universitària de 250.000 alumnes, professors i PAS.



10%  = 6h

El rendiment escolar també depèn de les hores de descans i dels àpats, del temps de lleure i, sobretot, de la convivència familiar.

## CULTURA I OCI

La cultura i els serveis vinculats aporten prop del 3,6% del VAB i donen ocupació a

150.000 persones



El 80% mira la televisió almenys 2 hores al dia.

El 5% dedica poc més de dues hores diàries a la diversió i cultura.

Només un 1% dedica poc més de dues hores diàries a treballs voluntaris.

Una millor distribució i flexibilitat horària ha de permetre fer més accessibles les pràctiques culturals de qualitat i la disponibilitat per a l'activitat associativa.

## COMERÇ I CONSUM

El comerç i els serveis vinculats aporten prop del 13% del VAB i donen ocupació a

més de 440.000 persones

de les quals al voltant de 300.000 treballen al comerç al detall.



El 39% dels catalans dediquen almenys una hora al dia a anar a comprar.



Cal fer possible uns horaris comercials que contemplin el servei al client, la millora de les condicions laborals horàries i uns costos més ajustats.

Font: Generalitat de Catalunya

# Usos del temps

	Itàlia	França	Alemanya	Suècia	Catalunya
6.00h	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir
7.00h	Esmorzar	Esmorzar	Esmorzar	Esmorzar	Dormir
8.00h	Treballar	Treballar	Treballar	Treballar	Esmorzar
9.00h					Treballar
10.00h					Treballar
11.00h	Dinar	Dinar	Dinar	Dinar	Treballar
12.00h					Treballar
13.00h	Treballar	Treballar	Treballar	Treballar	Dinar
14.00h					Treballar
15.00h					Treballar
16.00h	Sopar	Sopar	Sopar	Sopar	Treballar
17.00h					Treballar
18.00h	Sopar	Sopar	Sopar	Sopar	Treballar
19.00h	TV Internet	TV Internet	TV Internet	TV Internet	Sopar
20.00h					Treballar
21.00h	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir	TV Internet
22.00h					Treballar
23.00h	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir
00.00h	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir



# La jornada laboral a Catalunya i a la UE

## Horaris habituals per sectors

	<b>Bancs</b>	<b>Oficines i serveis</b>	<b>Comerç</b>	<b>Grans superfícies</b>
<b>Itàlia</b>	8.00 a 13.00 i 14.00 a 17.00	8.00 a 13.00 i 14.00 a 17.00	9.00 / 13.00 a 16.00 / 19.00	/
<b>França</b>	8.30 / 9.00 a 16.00 / 17.30	8.30 a 9.30 i 17.30 a 19.00	8.00 a 13.00 i 16.00 a 20.00	9.00 / 10.00 a 18.00 / 19.00
<b>Alemanya</b>	8.30 / 13.00 a 16.00	9.00 a 18.00	9.00 / 10.00 a 18.00 a 20.00	10.00 a 20.00
<b>Regne Unit</b>	8.00 a 17.00	8.30 a 17.00	9.00 a 17.30 / 18.00	/
<b>Catalunya</b>	8.00 a 15.00	9.00 a 14.00 i 16.00 a 19.00	9.30 a 13.30 i 16.30 a 20.30	9.30 / 10.00 a 22.00

La jornada intensiva a Catalunya es realitza, majoritàriament, a l'administració i a la banca

El temps de dinar oscil·la entre 30 i 60 minuts. A Catalunya, s'amplia fins a una hora i mitja o dues hores.

# MARC NORMATIU

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar, de 5 de novembre.
- Estatut General dels Treballadors.

# BIBLIOGRAFIA

- "10 perquès per a la millora de l'organització del temps de treball". Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya, departament de Treball. Barcelona.
- "Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva". Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya.
- "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal". (2010). Ministerio de Igualdad.
- "Experiències en Organització del temps de Treball a les empreses de Catalunya" (2009), direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
- "Impuls de noves formes d'organització del temps de treball a les empreses catalanes". Generalitat de Catalunya.
- "Pacte per a la reforma horària. Objectiu 2025". (2017) Generalitat de Catalunya.

CONCILIACIÓ CORRESPONSABILITAT  
FAMÍLIA EMPRESA ESPORT LABORAL  
VIDA SALUT TREBALL AMISTAT HORARI  
FLEXIBILITAT IGUALTAT TEMPS  
REORGANITZACIÓ JORNADA BENESTAR  
LLEURE RESPONSABILITAT ORGANITZACIÓ  
FORMACIÓ LLAR SENSIBILITAT BENEFICIS  
PRODUCTIVITAT RELACIONS COMPETITIVITAT  
NECESSITATS EINES INFORMACIÓ  
DESENVOLUPAMENT MOTIVACIÓ CONVIVÈNCIA  
RECURSOS RESPECTE HOME DONA  
CONCILIACIÓ CORRESPONSABILITAT FAMÍLIA  
EMPRESA ESPORT LABORAL VIDA SALUT  
TREBALL AMISTAT HORARI FLEXIBILITAT  
IGUALTAT TEMPS REORGANITZACIÓ JORNADA  
BENESTAR LLEURE RESPONSABILITAT  
ORGANITZACIÓ FORMACIÓ LLAR  
SENSIBILITAT BENEFICIS PRODUCTIVITAT



**Ajuntament de Mollerussa**  
Regidoria de Règim Intern i Igualtat



**Generalitat  
de Catalunya**

