

**PLA DE CONCILIACIÓ****FUNDACIÓ****OBRA D'INTEGRACIÓ SOCIAL****ÍNDEX**

PRESENTACIÓ	2
INTRODUCCIÓ	3
OBJECTIUS	4
CONTEXT NORMATIU	5
BENEFICIS DEL PLA DE CONCILIACIÓ	7
METODOLOGIA	8
ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA	9
ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS.	
MESURES PRINCIPALS	10
TEMPORALITAT	12
FONAMENTS DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA DE CONCILIACIÓ	13
DIAGNOSI DE L'ENTITAT	14
ENQUESTA PLANTILLA DE LA FUNDACIÓ	21
ACCIONS POSITIVES PER INTEGRAR LA CONCILIACIÓ A LA FUNDACIÓ	27
OBINSO	
PROCESSOS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ CONTINUADA DEL PLA	30
CONCLUSIONS	31

PRESENTACIÓ

A la Fundació Obinso coneixem molt bé els problemes derivats de situacions d'estres o límits en els que entre molts altres motius, el benestar familiar representa un factor clau. És per això que des de la nostra Fundació volem impulsar un pla de conciliació que permeti a totes i tots els nostres treballadors tenir la garantia de poder comptar amb una empatia laboral cap a les situacions personals pròpies. Seguint els estàndards europeus que demanden noves polítiques d'ocupació que donin el paper protagonista que mereix l'àmbit de la conciliació, volem proposar un Pla de Conciliació per a la nostra entitat.

Fomenten la conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal aquelles polítiques públiques i privades que ajuden a equilibrar els aspectes més importants de les persones treballadores i el seu entorn familiar o personal: la vida familiar o personal i la vida laboral. La conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal es considera un problema ètic (des del punt de vista de la igualtat entre dones i homes) i comença a ser reconeguda com un problema social que té repercussions en la cura de les persones dependents, la fecunditat, l'economia, i que afecta altres aspectes de la societat. Aquesta situació fou reconeguda per l'Estratègia Europea d'Ocupació dissenyada a la cimera de Lisboa de l'any 2000 i la conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, en un requisit imprescindible per tal que les dones i els homes que exerceixen la seva professió puguin gaudir de temps per a ells i les seves famílies. En l'àmbit públic, moltes administracions estan duent a terme polítiques públiques per intentar donar resposta a aquests aspectes.

A més de considerar la legislació que marca unes pautes obligatòries per a les empreses, s'ha de tenir en compte que l'adopció de polítiques, mesures o accions per a la millora de l'equilibri de les persones permet beneficiar les empreses. Quan es parla de polítiques de conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral de les empreses, sovint es tendeix a pensar només en mesures de flexibilitat laboral (flexibilitat d'horaris) o de serveis familiars a l'empresa (guarderia d'empresa), però aquestes polítiques engloben molts més àmbits.

INTRODUCCIÓ

Amb l'objectiu de poder establir estratègies i accions que permetin desenvolupar accions i actuacions en matèria de conciliació laboral i familiar, la Fundació OBINSO va iniciar el febrer de 2021 el projecte intern de desenvolupament, redacció i implementació del present Pla de Conciliació laboral.

Amb aquest objectiu, el projecte integra l'elaboració d'una diagnosi interna participativa en la que hi ha participat tota la plantilla professional de la Fundació. Així, s'ha realitzat un seguit d'enquestes en línia per conèixer les necessitats de cadascuna i cadascun dels nostres professionals i hem incorporat els resultats al projecte de desenvolupament del present document.

Igualment, per a l'elaboració d'aquest Pla de Conciliació s'ha obert una bústia de suggeriments i s'ha fomentat a totes i tots a aportar les seves opinions per poder realitzar un projecte més ampli, participatiu i amb una clara voluntat de estar al servei de totes i tots ells.

OBJECTIUS**OBJECTIUS GENERALS**

L'adopció d'un Pla de Conciliació pretén millorar la qualitat de vida de les persones que formen part de la plantilla professional d'OBINSO. És per això que la voluntat de la Fundació amb aquest pla té a veure amb minimitzar la incidència de la vida laboral en els àmbits personals de cada persona que forma part de la nostra plantilla.

Entenem que el desenvolupament de tasques en l'àmbit social incorpora a més una implicació emocional dels nostres professionals que cal aprendre a gestionar per evitar precisament que la jornada laboral no suposi una afectació emocional del professional cap als seus àmbits particulars, ja siguin familiars, socials o de lleure. En aquest sentit cal fomentar, més enllà de les polítiques sobre flexibilització horària, una gestió de la qualitat del temps lliure de cadascun dels membres dels nostres equips.

Igualment el Pla de Conciliació ha de ser una eina que treballi per fomentar una igualtat de gènere real i efectiva més enllà de la jornada laboral. És important que impulsem polítiques de conscienciació sobre la corresponsabilitat en tots els àmbits de la vida de cada persona. Vetllar per la conciliació és també proposar estratègies i accions formatives sobre aspectes tant importants com aquesta corresponsabilitat familiar.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Treballar per trobar un equilibri entre les responsabilitats laborals i les responsabilitats familiars de les persones que formen part de la plantilla professional de la Fundació.
- Fomentar estratègies i recursos que fomentin la flexibilitat en l'organització del treball a la Fundació per afavorir la conciliació entre les responsabilitats familiars i les responsabilitats laborals.
- Crear una cultura organitzativa que estigui amatent a l'evolució de les polítiques de conciliació laboral a l'empresa/entitat.
- Tenir en especial atenció a les persones amb responsabilitats familiars, especialment en referencia a la maternitat i paternitat, la cura dels fills i filles menors i les persones
- Dependents.
- Establir i vetllar per les estratègies de gestió de RRHH no discriminatoris per poder garantir una igualtat efectiva entre dones i homes a la Fundació.

**CONTEXT NORMATIU****NORMATIVA APLICABLE**

En els darrers anys, la Unió Europea ha desenvolupat una sèrie de normatives, d'obligat compliment, l'objectiu de les quals és l'estar destinades a millorar i fer més compatibles les condicions de vida i ocupació per a les treballadores i treballadors.

D'altra banda, és obligació dels estats membres que aquestes normatives es compleixin i/o siguin millorades i adaptades per a la seva correcta aplicació.

Des de la normativa Espanyola s'han desenvolupat dues lleis amb les quals assegurar que el personal laboral pugui adaptar les seves necessitats i obligacions familiars a l'entorn laboral.

Aquestes dues lleis són:

- La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 39/1999 de 5 de novembre per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Els propòsits d'aquestes lleis estan orientades a desenvolupar mesures que garanteixin la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar, i també amb la vida personal, i per descomptat, com a punt fonamental d'aquesta conciliació, fomentar la igualtat en l'assumpció de responsabilitats familiars i domèstiques entre dones i homes.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis. Tot i ser una fundació privada, hem agafat com exemple per a la realització del nostre Pla d'igualtat les directrius que es deriven d'aquest text normatiu. Aquests Plans d'igualtat del sector públic han de complir, entre d'altres, amb els següents requisits, establerts a l'article 15 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol:

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

A més, també cal fer un especial èmfasi en la voluntat de sensibilització respecte a la igualtat d'oportunitats i tracte sense discriminació per motius de sexe. Un compromís amb el desenvolupament de projectes i campanyes formatives i informatives que realitzarem cap als nostres usuaris i que oferirem a empreses i entitats amb les que col·laborem.

BENEFICIS DEL PLA DE CONCILIACIÓ**PERSONES BENEFICIÀRIES**

El Pla de Conciliació per a la vida familiar i laboral serà aplicable a la totalitat de la plantilla, sense exclusió de cap departament o secció, no podent ser causa d'excepció per al gaudi d'aquestes mesures cap circumstància que no estigui justificada i recolzada pel conveni col·lectiu.

BENEFICIS PER A LA FUNDACIÓ OBINSO

Els beneficis per a l'entitat afecten directament la qualitat de la jornada laboral i així té una repercussió directe en la imatge de la Fundació.

Reducció de l'absentisme laboral.

Quan el personal laboral s'absenta del seu lloc de treball, l'entitat incorre en despeses i inconvenients, per a resoldre el problema és important localitzar l'origen, és important detectar quantes d'aquestes absències podrien haver estat evitades per part de l'entitat i és primordial reflexionar sobre la seva part de responsabilitat. Probablement, en la majoria dels casos l'aplicació de mesures de conciliació podrien haver evitat aquestes absències.

Millora del Clima de Treball.

La creació d'una cultura laboral positiva aporta una gran benefici per al seu entorn i planteja un escenari beneficiós per al desenvolupament laboral de la plantilla.

Millor imatge de l'Entitat.

Una imatge positiva afavoreix tant la captació de nous professionals i voluntaris, així com l'acostament de professionals del sector que treballen en centres de derivació i resta de grups d'interès. Igualment afavoreix un reconeixement en el sector en el qual se centra l'activitat de la Fundació.

Major adherència dels empleats.

Amb un entorn laboral més positiu es generen dinàmiques positives que fomenten la fidelització dels empleats aconseguint que aquests tinguin un major compromís amb l'entitat i els seus objectius i alhora es converteixin en actors actius de la nostra professionalitat vers l'exterior.

METODOLOGIA

Els àmbits sobre els quals s'estructura el Pla dissenyat comprenen sis eixos:

Eix 1: Formalització del compromís envers la conciliació laboral i la sensibilització respecte a la corresponsabilitat familiar.

Objectiu 1.1: Reforçar el compromís de la Fundació OBINSO amb la conciliació en els documents corporatius i estratègics.

Objectiu 1.2: Fomentar la sensibilització sobre el valor del temps personal i del temps professional i procurar la implicació del personal i els òrgans directius de l'entitat en el desenvolupament, implementació seguiment i avaluació del Pla de Conciliació.

Eix 2: El Valor del temps

Objectiu 2.1: Reforçar la correcta diferenciació i separació entre el temps professional i el temps personal de cadascuna de les nostres professionals.

Eix 3: Participació igualitària de dones i homes als llocs de treball i nivells de responsabilitat

Objectiu 3.1: Promoure la presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits i categories professionals.

Objectiu 3.2: Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional i en l'accés a càrrecs de responsabilitat.

Eix 4: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu 4.1: Seguir facilitant una organització i gestió del temps de treball que possibiliti la conciliació i que fomenti la corresponsabilitat d'homes i dones en les tasques domèstiques i de cura.

Eix 5: Aplicació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut

Objectiu 5.1: Garantir la perspectiva de gènere en les activitats de prevenció de riscos laborals i donar-la a conèixer entre el personal.

Eix 6: Integració de la perspectiva de gènere en la política de qualitat, en els plans de formació contínua i en els serveis de la Fundació

Objectiu 6.1: Incorporar la perspectiva de gènere en la política de qualitat.

Objectiu 6.2: Promoure la formació en matèria d'igualtat amb perspectiva de gènere, i fer un seguiment de les activitats d'emprenedoria considerant la variable sexe.

ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA

L'abast i la temporalitat del Pla de Conciliació de la Fundació OBINSO són els marcs que han de definir les línies de treball derivades del present document i sobre les que ha de treballar la comissió de treball encarregada de vetllar pel correcte desenvolupament i revisió del pla. Així, estem parlant de l'abast del grup de persones o grups de persones que seran beneficiàries directes o indirectes del pla i establir-ne, si cal, els diferents àmbits d'actuació o accions que s'hi duran a terme.

Abast

El primer àmbit de persones sobre el que hem de treballar com a beneficiaris directes del present pla és la plantilla de personal de l'entitat. Aquí sí que podem definir-ne un rol de participació directe doncs una de les directrius del present document és que ha de ser obert a la col·laboració i participació de totes i tots els treballadors de l'entitat. El conjunt de persones que treballen a la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO seran:

- Informats directament sobre l'aprovació, les directrius i les propostes formulades en el Pla de conciliació de l'entitat.
- Comptaran amb accés directe i anònim al responsable de la comissió de treball que serà designat per la direcció de l'entitat i que serà qui tindrà la responsabilitat de vetllar per la correcta implementació de les mesures derivades d'aquest document i canalitzar les propostes, al·legacions, requeriments i altres demandes de informació referides a la política de conciliació l'entitat.
- Podran sol·licitar participar en la comissió de treball de l'entitat i proposar mesures, accions positives o correccions a les actuacions derivades d'aquest pla.

Dins d'aquest primer àmbit de persones, la Fundació Obra d'Integració Social també hi inclourà al personal voluntari, que comptarà amb els mateixos drets i deures respecte a la política de conciliació de l'entitat, que els treballadors en plantilla de la Fundació.

Un segon àmbit d'abast seran els usuaris dels programes de la Fundació Obra d'Integració Social, que comptaran amb formació específica en matèria de corresponsabilitat en matèria de conciliació i gènere. Aquesta formació serà proposada per les comissions de igualtat i de conciliació laboral de l'entitat i gestionada pels responsables de cada centre o recurs residencial de OBINSO.

ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS

L'avaluació i seguiment del Pla és un acció clau per l'èxit de la implementació de les accions proposades. Així doncs, s'establiran avaluacions parcials (l'interval assenyalat més indicat és de cada 6 mesos) per mesurar el grau d'implantació de les accions i valorar el seu funcionament. També, es portarà a terme una avaluació final (anual) que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions. De manera més detallada, les accions de seguiment que es portaran a terme seran les següents:

- Seguiment continu i valoració de les accions del Pla de Conciliació, per part de la comissió de treball. Per tal de portar a terme aquest seguiment la comissió haurà de realitzar un quadre de responsabilitat en el que s'indicarà les persones responsables de cada acció i el termini de establert per a les mateixes.
- Avaluació global del Pla de Conciliació, per tal de valorar ajustos i/o oportunitats de millora
- Revisió dels objectius i accions del Pla de Conciliació, en cas que sigui necessari

Per assolir aquest objectiu general es plantegen diferents àmbits d'intervenció prioritaris, cada un dels quals té associat un objectiu i una o diverses propostes d'actuació:

-Conciliació de la vida personal, familiar i professional sota una perspectiva de l'igualtat

Igualtat és un concepte que abraça tots els àmbits d'una entitat però també de la vida personal de les nostres treballadores i treballadors. Poder gaudir d'unes mesures de conciliació és facilitar també la igualtat en l'àmbit familiar i domèstic del nostre personal. Obviem parlar d'una realitat que tots coneixem com és la bretxa salarial de gènere determinada pel grau de dedicació que durant els anys ha penalitzat a les dones, o les demandes de reducció de jornada.

Objectiu:

L'objectiu final respecte aquestes propostes és el de consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar en forma de Pla de Conciliació que garanteixi el gaudiment dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i professional, igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les demandes de reducció de jornada o d'adaptació de la mateixa.

Accions:

- 1: Fer un estudi, i implementar-lo si escau, sobre mesures de reducció de jornada que permetin una compatibilitat de les obligacions personals amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, en conseqüència, en la bretxa salarial de gènere.
- 2: Potenciar la flexibilitat de la jornada laboral dels progenitors i progenitores amb infants menors de 12 anys perquè no hagin de acudir a les reduccions de jornada amb les conseqüents reduccions de retribucions.
- 3: Incorporar en determinats casos el Teletreball: El teletreball facilita la conciliació de la vida familiar i laboral i la seva incorporació a Conveni, pot comportar un impacte positiu en la disminució de les reduccions de jornada. Sempre tenint en compte que l'activació del teletreball



ha de ser compatible amb les funcions assignades al lloc i no pot comportar un impacte negatiu en la prestació de serveis als usuaris.

- Processos de gestió de persones

En aquest àmbit d'intervenció, els esforços s'adreçaran a garantir l'aplicació de l'enfocament de la conciliació en la gestió de persones de l'entitat, facilitant eines i instruments per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació de gènere.

Aquest àmbit el desglossem en quatre apartats:

- Valoració dels llocs de treball
- Selecció de personal
- Formació
- Promoció

TEMPORALITAT

Aquest és el primer Pla de Conciliació de la Fundació Obra d'Integració Social. Això vol dir que tot i comptar amb el suport d'organismes i entitats especialitzats en polítiques de conciliació laboral i la prevenció de la discriminació per sexe; l'adaptació de les normes, protocols i responsabilitats que se'n deriven no compta amb una experiència prèvia avaluable. És per això mateix que aquest primer document tindrà una temporalitat de dos anys enlloc dels quatre anys que considerem recomanables i que serà la periodicitat proposada a partir de la primera revisió del Pla.

CALENDARITZACIÓ DEL PLA

La periodicitat d'elaboració dels informes i reunions esmentats serà la següent:

- Els informes de seguiment del Pla de Conciliació s'elaboraran cada 6 mesos.
- Les reunions de seguiment es realitzaran cada 6 mesos, posteriorment a l'elaboració dels informes de seguiment.
- Els informes d'avaluació del Pla de Conciliació es realitzaran un cop a l'any.
- Reunió d'avaluació i revisió dels objectius del Pla es realitzarà un cop a l'any. La revisió dels objectius es realitzarà si durant l'avaluació del Pla s'identifica com a necessària la seva actualització.

FONAMENTS DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA DE CONCILIACIÓ

Aquest pla de conciliació ha estat doncs dissenyat a mida de la nostra entitat i amb l'objectiu de corregir els petits desequilibris que puguin originats en el passat fruit d'aquesta cultura organitzativa, però sempre a mida de l'evolució dels nostres programes de treball.

Un cop assolit el compromís d'iniciar els processos per a la realització de un de conciliació per part del patronat de la Fundació, va crear-se un grup de treball format per responsables de diferents àmbits de l'entitat, que seria el responsable de la realització i seguiment de totes les fases de elaboració.

FASES

FASES I DESCRIPCIÓ	
Iniciativa i diagnosi	Després que el màxim òrgan de govern de la Fundació ha assumit el compromís amb el projecte de realització d'un Pla de Conciliació , el següent pas és la realització d'una diagnosi que ha d'oferir una visió general de l'estat de les polítiques laborals de l'entitat.
Resultats i planificació	Els resultats de la diagnosi ens han de permetre veure quines són les àrees en que cal treballar més i com fer-ho. Aquesta eina de treball en la que s'analitzen tots els àmbits de funcionament ha de marcar també les prioritats i determinar quines accions mereixen una atenció més immediata.
Implementació i comunicació	La implementació del Pla es basa en una primera comunicació a tots els professionals que formen part de l'entitat així com al personal voluntari per tal que les accions positives a realitzar siguin compartides en tots els departaments de la Fundació.
Avaluació i revisió continuada	Amb el Pla es defineixen també unes seqüències de treball que la comissió de treball per la conciliació laboral de la Fundació ha de fer complir. Sessions de treball i sessions d'avaluació i revisió han d'incorporar-se a la dinàmica de treball de l'entitat, tot marcant un ritme de treball per a la implementació de les diferents accions definides, per a la revisió i correcció de les dinàmiques creades i la formulació de noves activitats degudament calendaritzades.

DIAGNOSI DE L'ENTITAT

L'elaboració d'un Pla de Conciliació requereix l'anàlisi de la situació de partida per a, des d'aquest punt, prendre les mesures necessàries que puguin corregir les necessitats específiques o incorporar millores en la planificació horària dels equips professionals. La creació d'un Pla per a una entitat com la nostra ha estat un repte doncs la nostra dinàmica de funcionament ha prioritzat sempre la resposta a situacions de necessitats concretes, puntuals, i que requerien una intervenció immediata.

Per a realitzar l'anàlisi quantitativa, s'han estudiat, respecte a l'estructura de la plantilla, les dades que consten en la base de dades del departament d'administració i comptabilitat de la Fundació, desagregades per sexe.

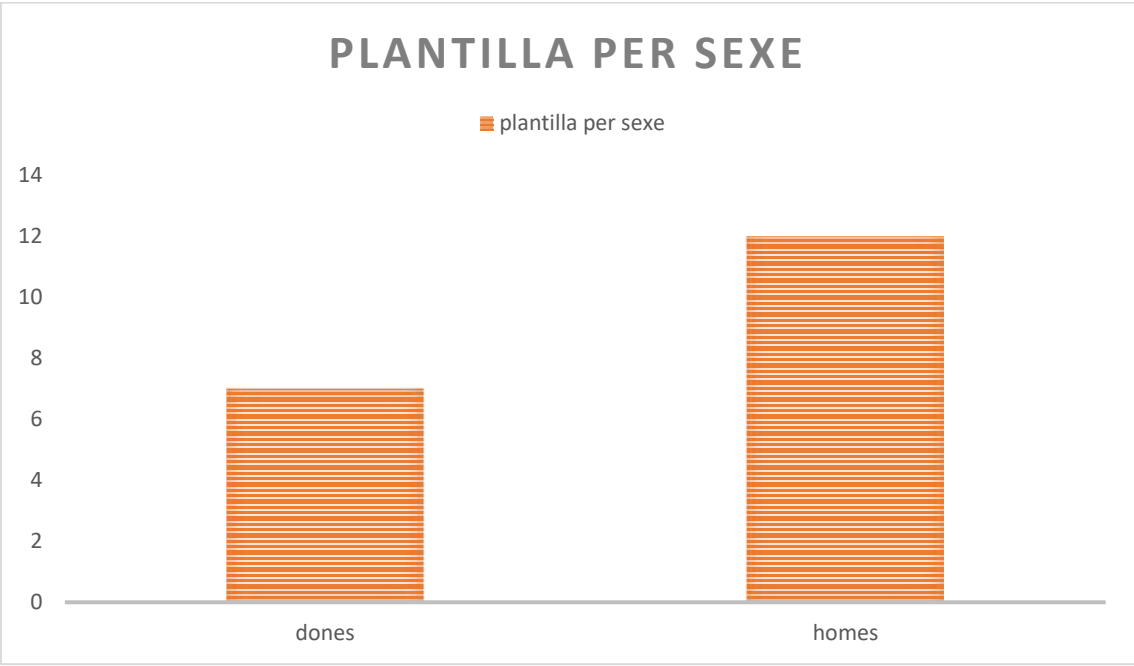
Tal i com es mostra a continuació, aquesta diagnosi ens mostra primerament un resum de l'estat d'aspectes com la igualtat o la conciliació en diferents àmbits laborals. A continuació ens apareixen indicats els resultats de l'enquesta sobre conciliació realitzada entre el personal de la plantilla de l'entitat. I finalment trobem una taula resum del diagnòstic realitzat en els diferents àmbits en el que es va estructurar la diagnosi.



Resum estat actual entitat:

PLANTILLA PER SEXE

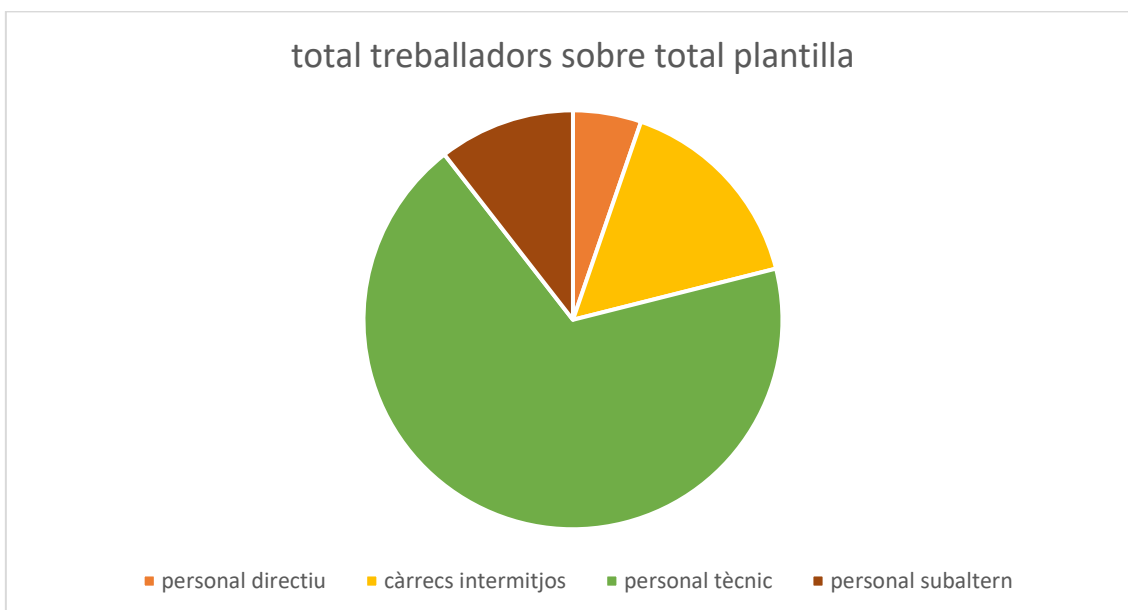
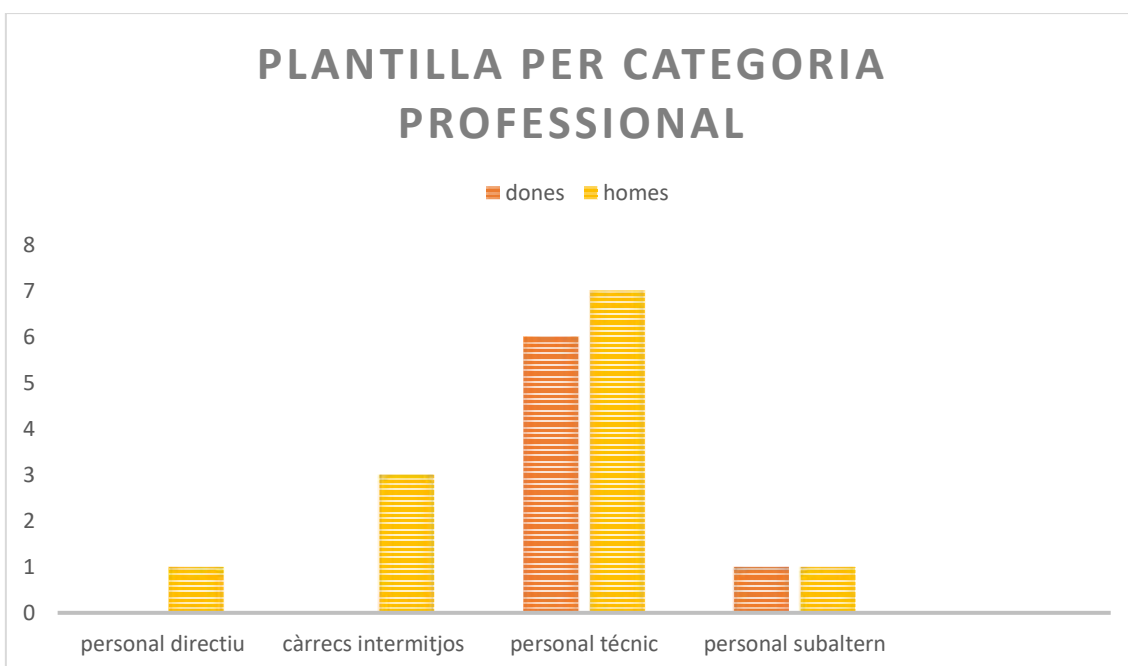
Plantilla desagregada per sexe	Dones	%	Homes	%	total
	7	36.9	12	63.1	19





PLANTILLA PER CATEGORIA PROFESSIONAL

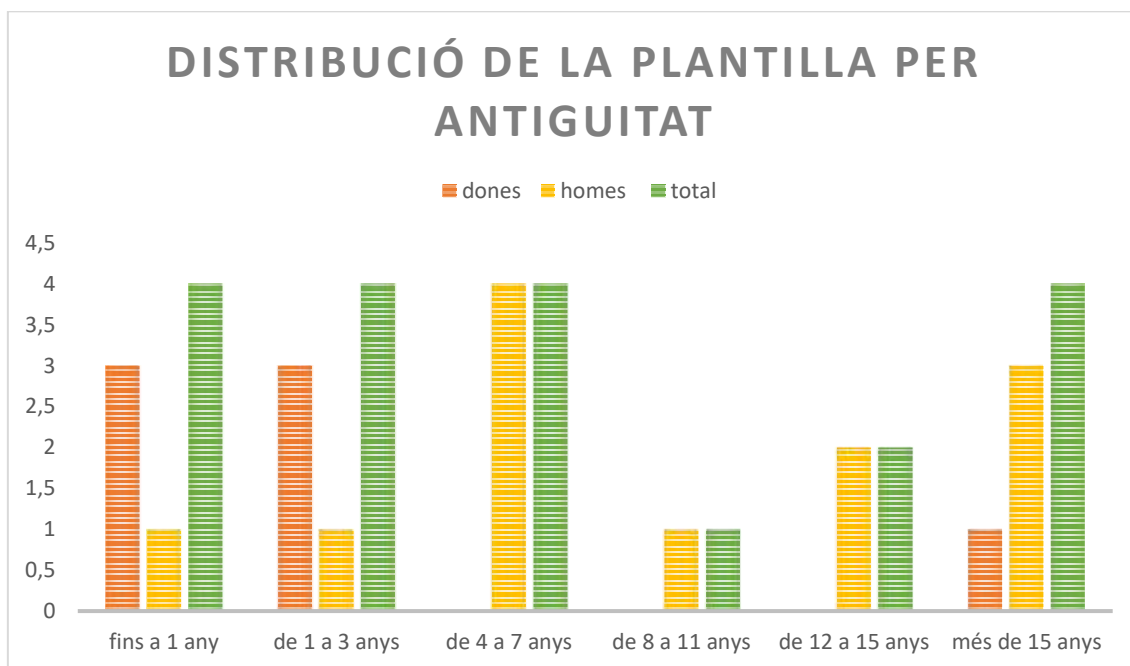
Distribució de la plantilla per categories professionals						
Categories	Dones	%	Homes	%	Total	% total
Personal Directiu	0	0%	1	100%	1	5.27%
Càrrecs intermitjos	0	0%	3	100%	3	15.8%
Personal tècnic	6	46.15%	7	53.85%	13	68.41%
Personal subaltern	1	50%	1	50%	2	10.52%
Total	7		12		19	100%





DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT

Distribució de la plantilla per antiguitat						
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
Fins a 1 any	3	75%	1	25%	4	21%
De 1 a 3 anys	3	75%	1	25%	4	21%
De 4 a 7 anys	0	0%	4	100%	4	21%
De 8 a 11 anys	0	0%	1	100%	1	5.38%
De 12 a 15 anys	0	0%	2	100%	2	10.61%
Més de 15 anys	1	25%	3	75%	4	21%
Total						100%

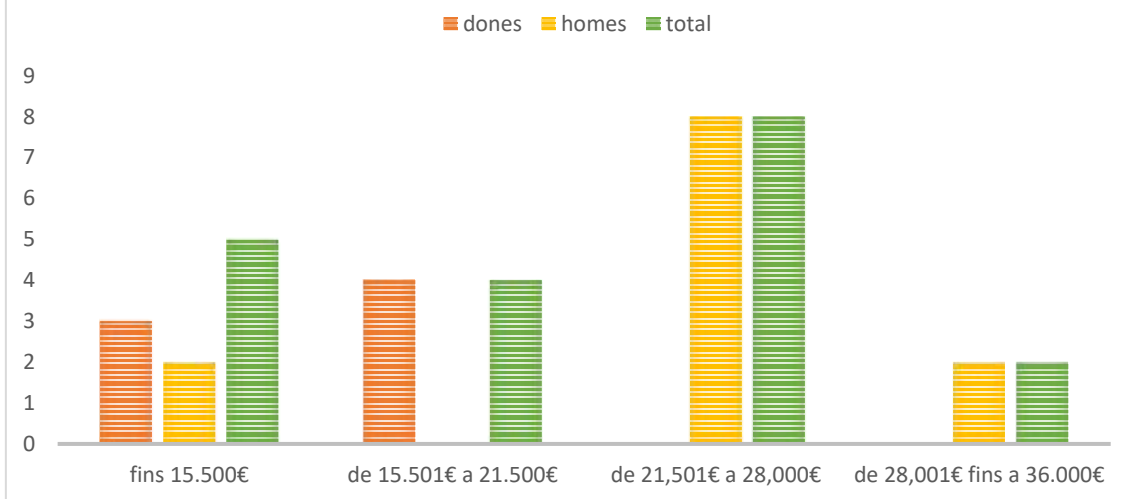




DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER RETRIBUCIÓ

Distribució de la plantilla per retribució						
Retribució	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
Fins 15.500€	3	60%	2	40%	5	26.3%
De 15.501€ a 21.500€	4	100%	0	0%	4	21%
De 21.501€ a 28.000€	0	0%	8	100%	8	42%
De 28.001€ a 36.000€	0	0%	2	100%	2	10.7%
Més de 36.001€	0	0%	0	0%	0	0%
Total						100%

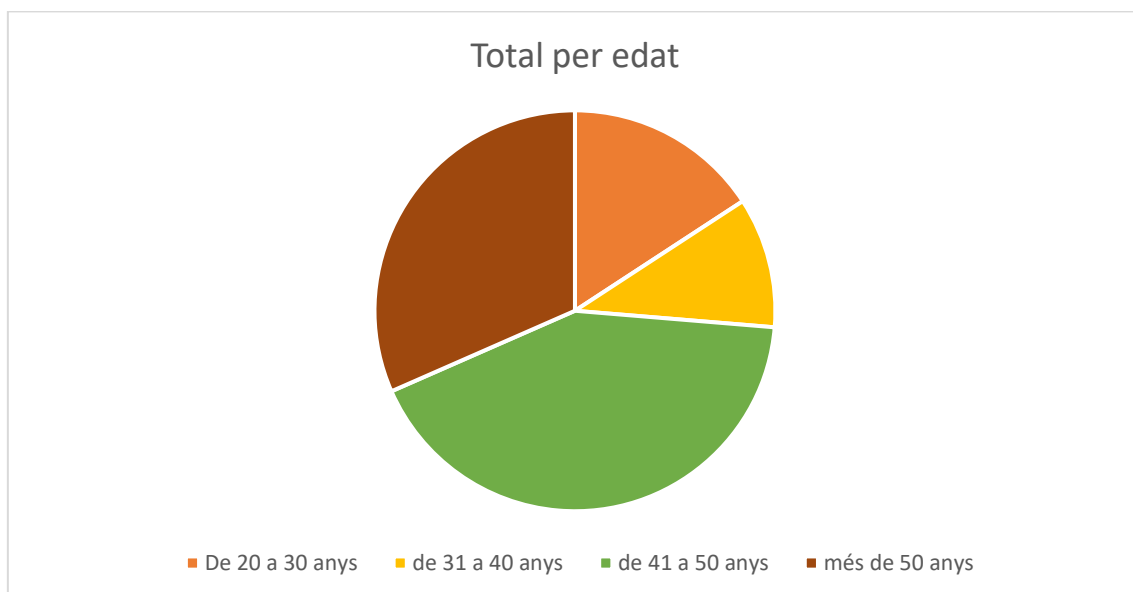
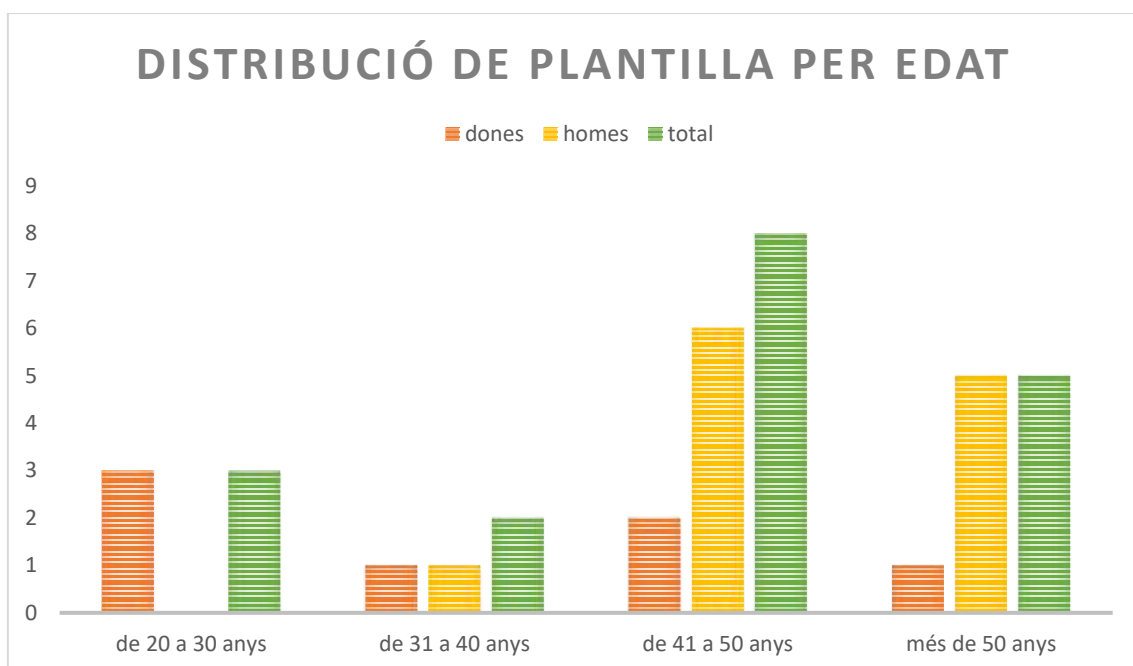
DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER RETRIBUCIÓ





DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER EDAT

Distribució de la plantilla per edat						
Edat	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
De 20 a 30 anys	3	100%	0	0%	3	15.8%
De 31 a 40 anys	1	50%	1	50%	2	10.52%
De 41 a 50 anys	2	25%	6	75%	8	42.1%
Més de 50 anys	1	16.7%	5	83.3%	6	31.58%
Total						100%





INCORPORACIONS I RENOVACIONS EN EL PERÍODE 2020-2021

NOVES INCORPORACIONS I RENOVACIONS	Dones	%	Homes	%	total
	4	75%	1	25%	4



ENQUESTA PLANTILLA DE LA FUNDACIÓ

RECOPIACIÓ DE DADES DEL PERSONAL

A través de un canal extern s'ha distribuït entre la plantilla de la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO, una enquesta per poder fer una valoració dels coneixements i la percepció sobre els recursos necessaris o disponibles de la entitat.

- Aquest qüestionari ha estat omplert de forma anònima i de forma voluntària
- La tramitació de l'enquesta s'ha realitzat a través d'un sistema de qüestionari en línia que ha permès garantir l'anonimat dels participants.
- S'ha enviat a un total de 19 participants, 7 dones i 12 homes.
- S'ha establert un temps total de resposta de 7 dies.
- Composició del qüestionari:
 - o 9 preguntes tancades (resposta binària)
 - o 2 preguntes obertes (resposta oberta)
 - o Bústia de aportacions.

Distribució dels resultats de l'enquesta:

Distribució per sexe de les persones que han omplert el qüestionari						
	Dones	%	Homes	%	Total	% total
Nombre de persones destinatàries de l'enquesta	7	36.9%	12	63.1%	19	100%
Persones que han contestat l'enquesta	0	0%		0%	0	0%
% sobre el total	7	36%	12	63.1%	19	100%

MODEL QÜESTIONARI UTILITZAT:

1. CONSIDERA QUE ÉS NECESSARI UN PLA DE CONCILIACIÓ DEL TEMPS PER ALS PROFESSIONALS DE LA FUNDACIÓ OBINSO?
2. CONSIDERA QUE LA FUNDACIÓ OBINSO PRESENTA ALGUNA MANCANÇA EN L'ÀMBIT LA CONCILIACIÓ A NIVELL PROFESSIONAL?
3. CONSIDERA QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA SITUACIÓ PERSONAL DE CADA PROFESSIONAL DE LA FUNDACIÓ A L'HORA DE PLANIFICAR ELS HORARIS PROFESSIONALS?
4. S'AFAVOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?
5. CONEIX SI HI HA MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES A LA FUNDACIÓ?
6. SAPS COM HAS D'ACTUAR I A QUI T'HAS DE DIRIGIR EN CAS REQUERIR MESURES D'ADEQUACIÓ HORARIA EN FUNCIÓ DE LES TEVES NECESSITATS PERSONALS?
7. CONSIDERES QUE LES PERSONES AMB RESPONSABILITATS FAMILIARS DIRECTES (FILL, FILLA, PERSONES DEPENDENTS, MATERNITAT PATERNITAT) HAN DE GAUDIR DE MESURES DE CONCILIACIÓ ADAPTADES A LA SEVA SITUACIÓ?

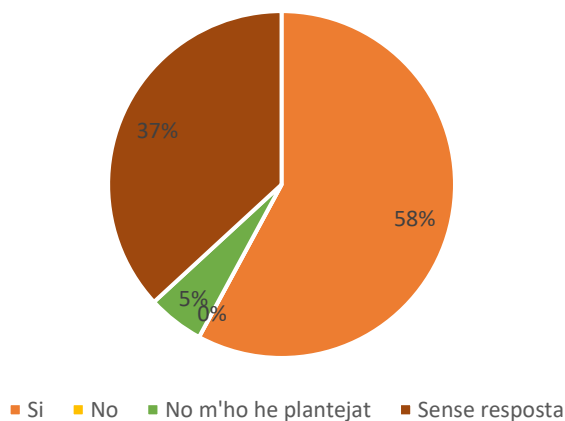
BÚSTIA D'APORTACIONS:

SI HI HA CAP PROPOSTA QUE VULGUIS FER, JA SIGUI PROPOSAR UN TALLER, UNA XERRADA, FORMACIÓ O ACTIVITAT CONCRETA, INDICA-HO A CONTINUACIÓ I EL COORDINADOR DE LA COMISSIÓ DE TREBALL PER LA CONCILIACIÓ LABORAL ES POSARÀ EN CONTACTE AMB TU PERQUÈ ENTRE TOTS HI TREBALLEM PLEGATS.

RESPOSTES QÜESTIONARI
Pregunta 1.

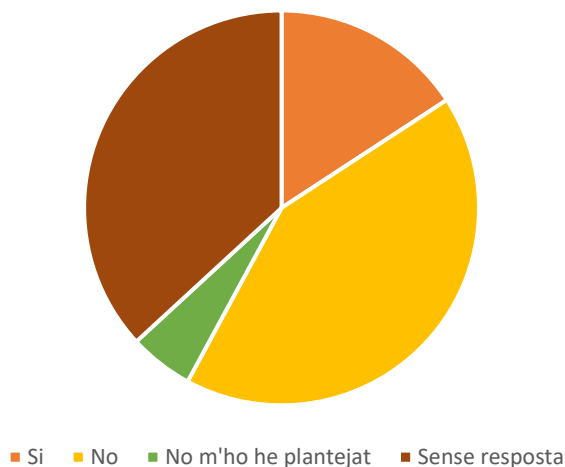
1. CONSIDERA QUE ÉS NECESSARI UN PLA DE CONCILIACIÓ DEL TEMPS PER ALS PROFESSIONALS DE LA FUNDACIÓ OBINSO?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	11	57.89	0	0%	1	5.26
Total						63.15%

És necessari un Pla CONCILIACIÓ DEL TEMPS ?


Pregunta 2.

2. CONSIDERA QUE LA FUNDACIÓ OBINSO PRESENTA ALGUNA MANCANÇA EN L'AMBIT LA CONCILIACIÓ A NIVELL PROFESSIONAL?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	3	15.79	8	42.10	1	5.26
Total						63.15%

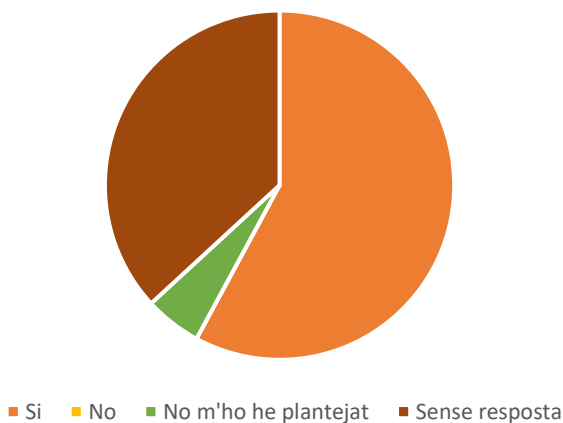
HI HA ALGUNA MANCANÇA EN CONCILIACIÓ?



Pregunta 3.

3. CONSIDERA QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA SITUACIÓ PERSONAL DE CADA PROFESSIONAL DE LA FUNDACIÓ A L'HORA DE PLANIFICAR ELS HORARIS PROFESSIONALS?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	11	57.89	0	0	1	5.26
Total						63.15%

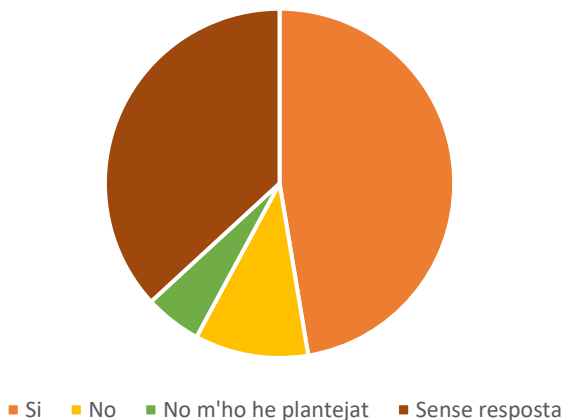
CONSIDERES QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA SITUACIÓ PERSONAL DE CADA TREBALLADOR?



Pregunta 4.

4. S'AFAVOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	3	15.79	8	42.10	1	5.26
Total						63.15%

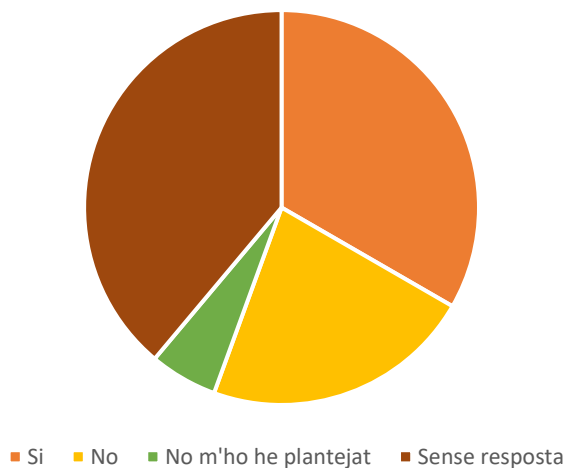
S'AFAVOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?



Pregunta 5.

5. S'AFABOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	6	31.57	4	21.05	2	10.52
Total						63.15%

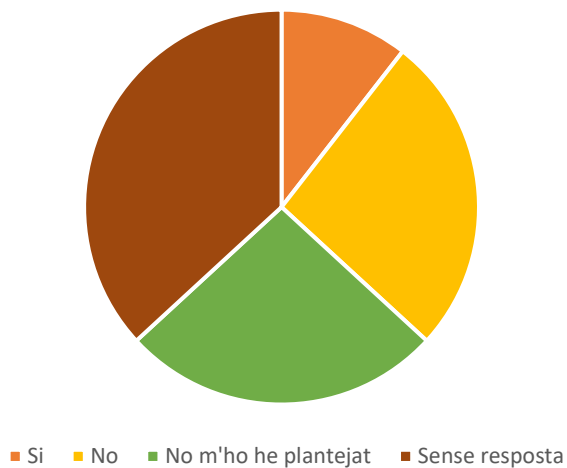
S'afavoreix la conciliació?



Pregunta 6.

SAPS SI HI HA MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES A LA FUNDACIÓ?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	2	10.52	5	26.31	5	26.31
Total						63.15%

saps si hi ha mesures de conciliació?



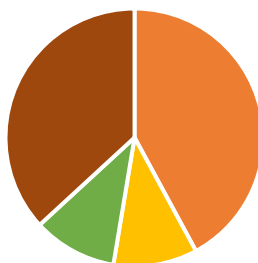
Pregunta 7.

7. CONSIDERES QUE LES PERSONES AMB RESPONSABILITATS FAMILIARS DIRECTES (FILL,FILLA, PERSONES DEPENDENTS, MATERNITAT PATERNITAT) HAN DE GAUDIR DE MESURES DE CONCILIACIÓ ADAPTADES A LA SEVA SITUACIÓ?

	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	8	42.10	2	10.52	1	5.26
Total						63.15%

CONSIDERES QUE LES PERSONES AMB RESPONSABILITATS FAMILIARS DIRECTES (HAN DE GAUDIR DE MESURES DE CONCILIACIÓ ADAPTADES A LA SEVA SITUACIÓ?

?



■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

ACCIONS POSITIVES PER INTEGRAR LA CONCILIACIÓ A LA FUNDACIÓ OBINSO

ACCIÓ POSITIVA 1. Horari flexible d'entrada i sortida			1.
OBJECTIU	- Flexibilitat horària		
ACCIÓ POSITIVA	- Aquesta mesura té com a objectiu que el conjunt de la plantilla pugui tenir flexibilitat en l'hora d'entrada i sortida a fi de compaginar els seus horaris amb responsabilitats familiars i personals.	Acció 1/3	
DESCRIPCIÓ			
- L'hora d'entrada al treball serà de 08.00 a 09.00 i la de sortida de 16.30-18.00. - Per al correcte funcionament de l'organització serà obligatori ser present en l'entitat durant els següents intervals horaris: De 9.00 a 14.00 i de 15.00-16.00. - Dins d'aquests límits horaris el personal podrà decidir els seus horaris d'entrada i sortida havent de complir amb les 40 hores setmanals podent recuperar les hores al llarg de la setmana en les diferents jornades laborals.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Tots els equips de treball			
COSTOS DERIVATS			
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
PAUTES FUNCIONAMENT		SEGUIMENT	
Si bé el personal té llibertat per a adaptar el seu horari dins d'aquests límits haurà de comunicar al seu responsable la forma preferent de gaudi d'aquesta mesura.		Es realitzarà un seguiment de la mesura amb una avaluació semestral	
CALENDARI			
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	Acció puntual successiva

ACCIÓ POSITIVA 2. Política de final de jornada			2.
OBJECTIU	- Aquesta mesura té com a objectiu no allargar sense causa justificada la jornada laboral.		
ACCIÓ POSITIVA	Conèixer l'hora exacta de finalització de la jornada ajuda al fet que el personal pugui planificar de manera realista el seu temps a fi si es fes càrrec de les seves responsabilitats familiars i poder planificar el seu temps lliure.	Acció 2/3	
DESCRIPCIÓ			
- És determina un límit horari dins de la jornada laboral per a cadascun dels equips i es limita la utilització d'espais i materials ja que la jornada laboral ha finalitzat.			
RECURSOS			
Responsable: Coordinadors de centre Personal implicat: Tots els equips de treball			
COSTOS DERIVATS			
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
PAUTES FUNCIONAMENT		SEGUIMENT	
si es detectés que algun treballador/a roman en el seu lloc s'analitzaran les causes per les no té temps suficient per a finalitzar el seu treball en el seu horari laboral, analitzant les causes i establint les solucions a aquest problema		Es realitzarà seguiment a través de les fitxes de control d'hores.	
CALENDARI			
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	Acció puntual successiva

ACCIÓ POSITIVA 3. Suport a la millora i desenvolupament professional		3.
OBJECTIU	- Aquesta mesura té com a objectiu facilitar la conciliació i promoure una millora en la qualitat de vida entre les persones treballadores.	
ACCIÓ POSITIVA	No es realitzaran reunions fora de l'horari laboral i es fomentarà la participació en formacions, cursos i esdeveniments dins de l'horari de treball.	Acció 3/3
DESCRIPCIÓ		
- És determina un límit horari dins de la jornada laboral per a cadascun dels equips i es limita la utilització d'espais i materials ja que la jornada laboral ha finalitzat.		
RECURSOS		
Responsable: Coordinadors de centre Personal implicat: Tots els equips de treball		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
PAUTES FUNCIONAMENT		SEGUIMENT
La mesura es comunicarà en una reunió amb el personal, així mateix es proporcionaran totes les mesures a la plantilla en format físic		Es realitzarà seguiment mensual
CALENDARI		
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI
		Acció puntual successiva

PROCESSOS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ CONTINUADA DEL PLA

Tots els plans, ja siguin d'igualtat o de conciliació, són documents de treball oberts. Així ens ho recomanen i ens ho indiquen els diferents organismes i entitats. Però més enllà d'aquestes recomanacions, la veritat és que l'experiència ens demostra la necessitat d'incorporar un procés de avaluació continuada en l'àmbit de la conciliació laboral, personal i familiar.

Hem d'incorporar noves formes de treballar i de comunicar. No només hem de saber fer la nostra feina sinó també és igual d'important com la comuniquem. Per això cal definir uns àmbits prioritaris que acompanyin aquests primers passos del Pla de Conciliació laboral d'OBINSO i permetin corregir aquells aspectes que es puguin revelar més essencials per als nostres equips professionals.

Definir el treball de la comissió de treball

Un cop publicat el Pla de Conciliació, és qüestió de tots que aquest tingui una presència i continuïtat sòlida en la nostra cultura organitzativa. Però és la comissió de treball qui ha de tenir la responsabilitat de perseguir aquest objectiu i dotar-se de tots els recursos necessaris per poder portar a terme aquesta tasca de forma ininterrompuda i eficaç.

Igualment, també serà responsabilitat de la comissió mantenir actualitzades totes les dades referides a la política laboral de la Fundació. Aquestes dades comencen prioritàriament per una actualització constant de les normatives i lleis referides a aquest àmbit que venen assenyalades des dels organismes corresponents. Però també s'han de mantenir actualitzades les dades de personal, les dades que han confegit aquesta primera diagnosi i els indicadors que han de servir per ajustar el pla d'acció i les activitats per al sosteniment de la política de conciliació interna de la Fundació.

Per últim, també serà responsabilitat de la comissió de treball vetllar pel compliment de les directrius indicades i més enllà d'això, vetllar pel compliment dels protocols normatius i de gestió en els casos de sol·licituds individualitzades.



CONCLUSIONS

Aquest és un Pla de Conciliació a mig embastar doncs neix sense l'experiència necessària que permet avaluar correctament la idoneïtat de cadascuna de les mesures. És doncs un primer pas i com totes les primeres vegades, cal tenir el convenciment de la voluntat de millora que és desprèn de cadascun dels objectius, les activitats i els compromisos que podem trobar en tot aquest document.

És un primer pas però alhora també és un darrer pas. El compromís refermat en aquest document és el darrer pas d'una reflexió profunda dins la nostre entitat que ens ha permès madurar un compromís ferm i explícit amb la salut laboral dels nostres professionals. Diagnosticar i assenyalar els processos a millorar és un procés complex que ens avoca moltes vegades realitats passades en que la perspectiva de conciliació, si be que sempre ha sigut un dels nostres primers valors, no ha rebut sempre l'atenció que ara coneixem i amb la que ens comprometem.