

### Introducció

Els organismes internacionals donen molta importància a la necessitat de conciliar la vida laboral, la vida personal i la vida familiar, especialment la Unió Europea i l'Organització Internacional del Treball.

Les seves normatives i recomanacions en favor de les polítiques de conciliació són una via eficaç per recuperar l'equilibri social i avançar cap a un canvi en els conceptes i en els valors culturals que determinen les bases de l'organització del treball.

Requereix una gestió eficaç del temps per tal que la persona pugui desenvolupar les seves funcions amb el major grau de satisfacció i d'eficiència possibles, tant en la vida professional com en la familiar i en la personal.

En aquest sentit, la CONCILIACIÓ determina:

- El dret de les persones a compatibilitzar els seus interessos, obligacions i necessitats a partir d'una visió integral de la vida.
- El dret de les persones al desenvolupament ple de les seves possibilitats en els diferents àmbits públics i privats, sense que hi hagi una pèrdua en la qualitat de vida.
- Un nou model en el repartiment de les responsabilitats de la vida quotidiana.
- Un nou model d'organització del treball, d'organització dels serveis i d'organització del temps.

L'objectiu dels programes de conciliació és proporcionar un entorn social i laboral que faci possible la realització de totes les persones, mitjançant l'adopció d'un conjunt de mesures i d'opcions adaptades a les realitats personals i familiars concretes.

Es tracta de proporcionar solucions creatives per aconseguir que TOTHOM, a partir de la seva diversitat, pugui harmonitzar el seu temps i assolir una millor qualitat de vida.

En del marc del Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable, la Direcció i els treballadors de Construccions DECO, S.A., a través del seu Comitè Ètic, han acordat implantar polítiques i desenvolupar accions per a afavorir la conciliació de la vida laboral, la vida personal i la vida familiar dels seus treballadors.

Per a la confecció del Pla de Conciliació de Construccions DECO, S.A., s'ha seguit com a guia el model desenvolupat per l'Institut Català de les Dones, organisme dependent del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

La Direcció de Construccions DECO, S.A. és la responsable de la implantació de les polítiques acordades en els terminis previstos. El Comitè Ètic avaluarà l'efectivitat de les accions mitjançant el seguiment trimestral dels indicadors escollits per a cada àrea d'actuació.

### **Fixació dels objectius**

Amb la implantació del Pla de Conciliació, la Direcció i els treballadors de Construccions DECO, S.A. pretenen:

- Millorar la percepció i valoració que els treballadors i la societat tenen de l'empresa.
- Afavorir l'atracció de futurs treballadors.
- Retenció dels treballadors actuals.
- Incrementar la satisfacció dels treballadors.
- Augmentar el compromís dels treballadors amb els objectius de l'empresa.

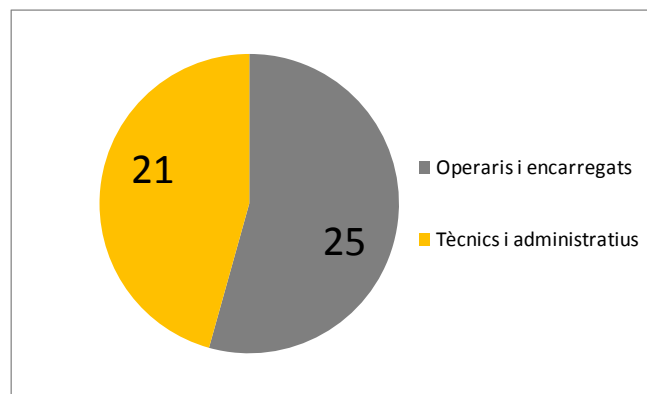
### Validació dels perfils clau

La plantilla de Construccions DECO, S.A. està formada per 46 persones que s'organitza en tres departaments:

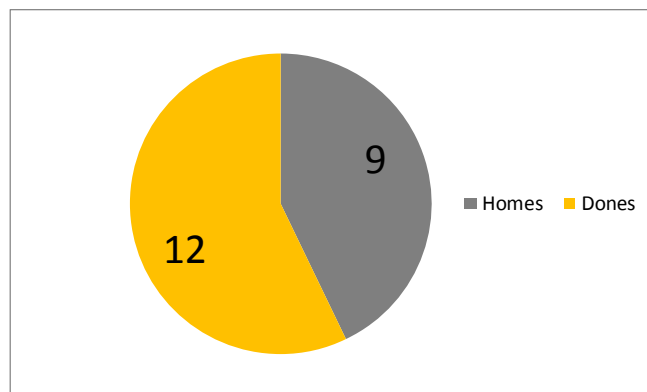
- Administració
- Producció
- Oficina tècnica

En el Departament de producció podem trobar personal tècnic (caps d'obra, caps de producció i ajudants), encarregats i operaris (paletes, encofradors, gruistes i ferralles)

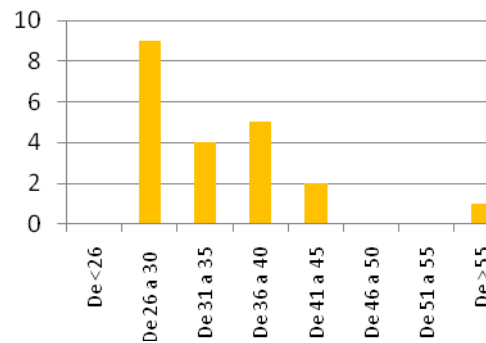
Distribució per grup professional



Distribució del grup "Tècnics i administratius" per sexes:



Distribució del grup “Tècnics i administratius” per edats:



A la vista d'aquestes dades podem observar que hi ha una distribució equilibrada per sexes amb lleu predominança de dones; que pràcticament el 40% del col·lectiu té 30 o menys anys i podem considerar que tenen inquietud per completar la seva formació; que pràcticament el 50% tenen entre 30 i 45 anys, amb alta probabilitat de necessitats de cura de fills menors.

Per això caldrà implantar polítiques de conciliació basades fonamentalment en la flexibilitat de temps i suport a la vida professional.

### Pla de Conciliació

A continuació es detallen les accions acordades per tal d'afavorir la consecució dels objectius previstos:

#### **MESURES DE FLEXIBILITAT DE TEMPS**

##### **Reducció temporal de jornada**

Jornada reduïda per persones a càrrec: El treballador, per cura d'un fill menor de 12 anys o amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, podrà sol·licitar la reducció de fins un 30% de la jornada de treball, amb la reducció proporcional del sou.

##### **Flexibilitat d'horaris**

La jornada laboral, en còmput setmanal, es de 40 hores, de dilluns a divendres. Els treballadors del col·lectiu "Tècnics i administratius", per poder atendre les seves necessitats i responsabilitats personals i familiars, podran escollir la distribució diària que més els convingui atenent les condicions següents:

##### Administració i Oficina tècnica

- De dilluns a dijous, l'hora d'incorporació serà entre les 8.30 i les 9 h.
- Els divendres, l'hora d'incorporació serà entre les 8 i les 9 h.
- De dilluns a dijous, es calcularà una interrupció de la jornada de mínim d'1 h i màxim de 3 h per dinar.
- El divendres, l'hora límit de sortida serà a les 15 h.

##### Caps d'obra, caps de producció i ajudants

- L'hora d'incorporació serà entre les 8 i les 9 h.
- De dilluns a dijous, es calcularà un mínim d'1 h i un màxim de 3 h per dinar.
- El divendres, l'hora límit de sortida serà les 15 h.

Els treballadors d'ambdós col·lectius amb fills menors de 12 anys podran sol·licitar ampliar la limitació de l'hora d'incorporació fins a les 9.15 h.

Els treballadors d'ambdós col·lectius amb fills menors de 12 anys podran sol·licitar reduir el període mínim d'interrupció de jornada per dinar a 30 minuts.

Un cop escollit l'horari, els treballadors hauran d'informar el seu cap. El treballador, en el cas de canvis en la seva situació personal o familiar, podrà optar per una nova distribució de la jornada, prèvia comunicació al seu cap i atenent les condicions exposades.

### Reorganització d'horaris

La jornada laboral, en còmput anual, ve establerta pel Conveni Col·lectiu de la Construcció de la província de Barcelona, per a l'any 2009, en 1.738 hores.

Cada mes d'octubre, la Direcció i els representants dels treballadors, acordaran el calendari laboral per l'any següent, atenent a les festes nacionals, autonòmiques i locals, les disposicions del Conveni Col·lectiu i el calendari escolar per tal de distribuir els dies festius necessaris per ajustar-se a la jornada anual.

Els dissabtes són dies no laborables.

Els divendres, per al col·lectiu "Tècnics i administratius", la jornada de treball acabarà a les 15 h.

### Vacances

Cada treballador, per poder atendre les seves necessitats i responsabilitats personals i familiars, podrà escollir la distribució de les seves vacances anuals atenent les condicions següents.

#### Administració

- Almenys, s'hauran de gaudir de 3 setmanes de vacances, de manera consecutiva, en el període de l'1 de juliol al 30 de setembre.
- Durant el mes d'agost no coincidiran més de dues persones treballant.
- Durant les dues setmanes centrals del mes d'agost no hi podrà haver més d'una persona treballant.

#### Oficina tècnica

- Almenys, s'hauran de gaudir de 3 setmanes de vacances, de manera consecutiva, en el període del 15 de juliol al 15 de setembre.
- Durant el mes d'agost no hi podrà haver més d'una persona treballant.

#### Caps d'obra, caps de producció i ajudants

- Almenys, s'hauran de gaudir de 2 setmanes de vacances, de manera consecutiva, en el període de l'1 de juliol al 30 de setembre.
- Caldrà combinar les vacances del cap d'obra, cap de producció o ajudant i encarregat per tal de garantir la presència d'una persona amb responsabilitat a l'obra.

#### Encarregats i operaris de producció

- Almenys, s'hauran de gaudir de 3 setmanes de vacances, de manera consecutiva, en el període de l'1 de juliol al 30 de setembre.

Caldrà tenir definit el calendari de vacances de tot el col·lectiu abans del 30 de maig.

### **Permisos**

Els treballadors podran absentar-se del seu lloc de feina, per assistir al metge, atendre un fill malalt, o atendre una urgència familiar prèvia comunicació al seu cap del temps previst d'absència i la manera de recuperació.

Els treballadors podran gaudir de 5 dies de les seves vacances fora de l'època d'estiu, ja sigui en dies solts per atendre necessitats i responsabilitats personals i familiars o en petites vacances.

### **Flexibilitat d'espai**

Es facilitarà a caps d'obra, xaps de producció i ajudants PC portàtils i es dotarà a les oficines d'obra d'eines bàsiques d'ofimàtica (telèfon, connexió a internet, fax, etc.) per tal que puguin realitzar bona part de les tasques de gestió i planificació des de la mateixa obra.

## **SERVEIS FAMILIARS A L'EMPRESA**

### **Serveis alimentaris**

A les oficines centrals es mantindrà una cuina totalment equipada i amb espai suficient i adequat per als treballadors que vulguin gaudir del seu temps d'interrupció de la jornada per dinar sense haver de sortir de la oficina.

Les obres es dotaran d'un espai suficient i adequat destinat a menjador equipat amb nevera i microones per als treballadors que vulguin gaudir del seu temps d'interrupció de la jornada per dinar sense haver de sortir de l'obra.

### **Serveis per al transport**

Els caps d'obra, que han de desplaçar-se entre les oficines centrals i les obres ubicades fora de Barcelona, disposaran de places d'aparcament properes a les oficines centrals.

Els encarregats disposaran de places d'aparcament properes a les oficines centrals per aparcar-hi les furgonetes de transport de persones i eines i materials.

### **Serveis d'assistència sanitària**

Revisió ginecològica anual gratuïta per a les treballadores que ho sol·licitin.

Negociació amb companyies d'assegurances mèdiques per l'obtenció de descomptes i condicions preferents per als empleats.

### **MESURES DE SUPORT A LA VIDA PROFESSIONAL**

#### **Formació**

L'empresa subvencionarà el 100% de l'import dels cursos relacionats amb el lloc de treball.

Les sessions de formació organitzades per l'empresa s'impartiran a les instal·lacions de la pròpia empresa i en horari de treball sempre que les característiques del curs així ho permetin.

A aquells treballadors que cursin estudis superiors (diplomatura, llicenciatura, postgrau o màster) se'ls facilitarà una distribució de jornada setmanal que els permeti assistir a classe.

Els treballadors que cursin estudis superiors podran absentar-se del seu lloc de feina el temps necessari per assistir a exàmens, prèvia comunicació al seu cap del temps previst d'absència i posterior justificació d'assistència.



### **BENEFICIS EXTRASALARIALS**

#### **Per al transport**

Els caps d'obra, per als seus desplaçaments entre les oficines centrals i les obres ubicades fora de Barcelona i rodalies, podran optar per un cotxe facilitat per l'empresa o per un vehicle propi. En aquest segon cas, l'empresa reemborsarà les despeses de viatge i el cost per l'ús del vehicle.

Els encarregats disposaran d'un vehicle de transport de persones, eines i materials per als desplaçaments a les obres ubicades fora de Barcelona i rodalies.

#### **Complement a les compensacions de la Seguretat Social**

Sempre que l'índex d'absentisme del col·lectiu sigui inferior al 4%, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social per malaltia comuna fins al 100% dels complements salarials mensuals.

### **Comunicació i formació**

Un cop aprovat el present Pla de Conciliació, es distribuirà entre tots el membres del col·lectiu "tècnics i administratius", s'informarà a tota la plantilla de Construccions DECO, S.A. a través de [www.decosa.net/blog](http://www.decosa.net/blog) i es comunicarà a clients, empreses col·laboradores i altres grups d'interès mitjançant un bàner en la web [www.decosa.net](http://www.decosa.net) i un article en el proper numero de la publicació DecoNotícies.

El gerent i el responsable de conciliació de l'empresa assistiran, almenys un cop a l'any, a jornades o cursos de formació externa en matèria de conciliació per tal de conèixer les millors pràctiques i noves experiències.

El gerent informarà al Comitè Ètic, durant les seves reunions periòdiques, i als comandaments intermedis i resta del personal, durant la sessió anual de comunicació, dels coneixements i novetats apresos en les jornades i cursos de formació externa en matèria de conciliació als que hagi assistit.

Al blog [www.decosa.net/blog](http://www.decosa.net/blog) s'incorporarà una nova categoria d'"Igualtat i Conciliació" i es publicaran articles sobre aquesta matèria per afavorir que tots els empleats pugin aprofundir en el coneixement d'aquests conceptes i els permeti valorar las actuacions implantades.

S'informarà de l'evolució dels indicadors per mesurar l'impacte de l'aplicació del pla de conciliació en l'empresa, trimestralment al Comitè Ètic i anualment a tot el personal.

### Medició i avaluació

S'han definit els indicadors següents per tal d'avaluar el grau de consecució dels objectius previstos i l'impacte de l'aplicació del pla de conciliació en l'empresa:

- Evolució del resultat de l'enquesta de satisfacció a clients.
- Evolució del resultat de l'enquesta de clima laboral.
- Grau de consecució dels objectius definits en el Quadre de Comandament Integral.
- Índex de rotació.
- Índex d'absentisme.

Un cop a l'any, el Comitè Ètic revisarà els resultats dels indicadors, les incidències que els treballadors li hagin pogut fet arribar i les peticions presentades al responsable de conciliació i la seva resolució, per tal d'avaluar el grau d'eficàcia del Pla i acordar la implantació de noves mesures o millorar-ne les existents.