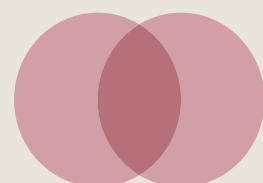


MESURES, RECURSOS I BONES PRÀCTIQUES SOBRE GESTIÓ DEMOCRÀTICA, TRANSPARÈNCIA, IGUALTAT DE GÈNERE I CONCILIACIÓ A LES COOPERATIVES DE TREBALL

NOVEMBRE 2016



Cooperatives de Treball
de Catalunya





Cooperatives de Treball
de Catalunya

Estudi elaborat per la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya
gràcies a Hobest, Ilab-so i Associació IQ.

Disseny: Blank
Impressió: Eivissa Associats

Novembre de 2016.



PRESENTACIÓ

Ens complau presentar-vos aquesta compilació de mesures, recursos i bones pràctiques sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball.

Som conscients que hem triat estudiar quatre conceptes estretament relacionats amb les cooperatives i que sovint es donen per suposats. L'estudi que publiquem conjuntament amb aquest recull de mesures, recursos i bones pràctiques aporta consciència i propostes per millorar àmbits essencials per a l'enfortiment del sector cooperatiu, les persones que el fan viure i la societat.

Desitgem que la lectura us resulti de gran utilitat.

El Consell Rector

ÍNDEX DE CONTINGUTS

Introducció	5
Gestió democràtica	7
Mesures i accions	8
Recursos	11
Bones pràctiques	12
Transparència	15
Mesures i accions	16
Recursos	18
Bones pràctiques	19
Igualtat de gènere	21
Mesures i accions	23
Recursos	26
Bones pràctiques	27
Conciliació	29
Mesures i accions	30
Recursos	32
Bones pràctiques	33

INTRODUCCIÓ

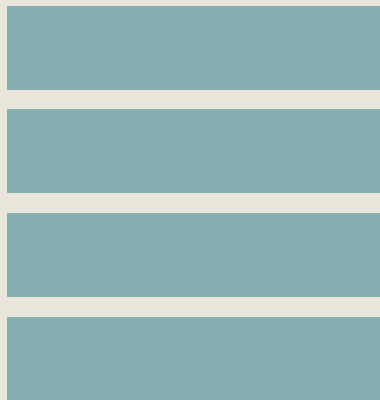
Conciliació, igualtat de gènere, transparència i gestió democràtica, els quatre àmbits que ens ocupen en aquest llibret, estan estretament lligats amb les cooperatives, tant en el vessant filosòfic com per actualitat social, ja que es basen en la democràcia econòmica, la propietat col·lectiva i la satisfacció de les necessitats de les persones més enllà del lucre econòmic. També són àmbits íntimament interrelacionats entre ells. La gestió democràtica, que és el segon principi cooperatiu i està ben arrelat al seu ADN, implica alhora transparència i igualtat de gènere, i requereix conciliació.

En l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball s'ha fet una radiografia del sector en aquests àmbits, i s'ha pogut detectar quina és la situació de les cooperatives, les fortaleeses que cal potenciar i les febleses que cal treballar. A partir dels resultats d'aquest estudi (disponible al web de la Federació de Cooperatives de Treball: www.cooperativest treball.coop), s'ha elaborat aquest llibret d'orientació pràctica amb la finalitat de facilitar que les cooperatives puguin enfortir aquests quatre àmbits, la qual cosa enforteix el sector cooperatiu i millora les condicions de vida de les persones que el conformen i de la societat en conjunt.

Per a cadascun dels quatre àmbits, es comença amb una recapitulació de les fortaleeses i debilitats identificades, a partir de les quals es realitzen un seguit de recomanacions («Measures i accions») que cal que les cooperatives tinguin en compte. Es tracta d'aspectes que cal treballar o sobre els quals cal reflexionar en funció de les necessitats detectades a l'estudi previ.

Tot seguit, es posa a disposició de les cooperatives una selecció de recursos; en general, es tracta de guies o materials pràctics que poden ajudar a treballar en aquests quatre àmbits. S'ha realitzat una petita ressenya de cadascun d'ells, on s'explica com usar-los per treure'n el màxim profit possible.

En darrer lloc, també s'ha recollit una bona pràctica de cada àmbit analitzat. Es tracta d'una mostra d'iniciatives reals que estan duent a terme diverses cooperatives i que poden servir d'exemple o motivació sobre com es poden treballar aquests quatre eixos.



GESTIÓ DEMOCRÀTICA

La gestió democràtica fa referència a la manera en què les persones sòcies prenen decisions i reparteixen el poder de forma col·lectiva, a través dels espais i els òrgans societaris, l'elecció de càrrecs, els sistemes de participació o la gestió compartida. La gestió democràtica és alhora una gran fortalesa per a les cooperatives, que facilita la capacitat d'implicació de les persones en el projecte.

A l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball, s'han detectat les següents fortaleses i debilitats de les cooperatives en aquest àmbit.

Fortaleses

- Els resultats de l'enquesta realitzada assenyalen que les cooperatives consideren la gestió democràtica com una eina útil i eficient per a la gestió col·lectiva.
- El 51 % de les cooperatives disposen de protocols per afavorir la participació dels membres, i el 55 % disposen de polítiques per incorporar noves persones sòcies.
- La participació de les persones sòcies és alta, atenent als percentatges d'assistència a les assemblees i de participació en l'elaboració del pla estratègic, el reglament de règim intern i l'organigrama.
- Les cooperatives tenen àmpliament desenvolupats canals interns per recollir propostes de millora (83 % de les cooperatives). La majoria de les cooperatives tenen mecanismes interns d'avaluació de la satisfacció de les persones de l'organització.

Debilitats

- Es reconeix que portar a la pràctica la gestió democràtica és complex. Calen eines i recursos per desplegar-la. Les persones han de desenvolupar competències i habilitats associades a la gestió cooperativa per generar una cultura organitzativa adequada.



- El 40 % de les cooperatives disposen de mecanismes de transparència i bon govern, i el 27% de les cooperatives disposen de mecanismes d'avaluació del funcionament dels òrgans de govern.

- El nombre de cooperatives en què es dona la participació de les persones treballadores no sòcies és baixa, si analitzem, per exemple, l'elaboració de les principals eines de gestió i treball, com ara el pressupost (socis, 57 %; no socis, 10 %) o el pla de gestió anual (socis, 53 %; no socis, 11 %).

- El 25 % de les cooperatives realitzen una avaluació de la participació de les persones sòcies.

MESURES I ACCIONS

1. Incorporació de la gestió democràtica com a eix estratègic de la cooperativa

Motivació: Els resultats de l'enquesta realitzada assenyalen que les cooperatives consideren la gestió democràtica com una eina útil i eficient per a la gestió col·lectiva. Es reconeix que portar a la pràctica la gestió democràtica és complex. Calen eines i recursos per desplegar-la. Per fer possible la gestió democràtica és important destinar esforços a generar les condicions i els contextos que facin possible la participació, sense deixar-ho a la improvisació, així com desenvolupar eines i mitjans per desplegar-la.

Objectiu: Disposar d'una estratègia clara per impulsar la gestió democràtica a la cooperativa.

Accions:

- Destinar recursos i temps a la gestió democràtica i la participació, per exemple, designant una persona o persones responsables de la gestió democràtica i dotant-la de temps efectiu i pressupost. L'objectiu és elaborar l'estratègia, planificar accions de millora i fer el seguiment i avaluació de l'estratègia i les accions.
- Facilitar l'accés a les responsabilitats societàries, per exemple, distribuint les responsabilitats societàries entre el màxim de persones sòcies possible; afavorir la rotació de càrrecs i responsabilitats fent un bon treball de planificació dels relleus (formació, mentoria, establiment de criteris compartits...), o instaurant òrgans i direccions col·legiades.
- Apropar les persones treballadores a la dinàmica empresarial i societària de la cooperativa (participació en les assemblees, accés a documentació, formació i/o manual d'acollida a la cooperativa, creació d'espais informals i lúdics, etc.).

2. Construcció del projecte de forma col·lectiva i permanent

Motivació: Per afavorir la implicació i coresponsabilitat dels membres de la cooperativa, és important que el projecte s'elabori de forma compartida. Aquest és un aspecte que ja es treballa, com indica el fet que el 51 % de les cooperatives disposen de protocols per afavorir la participació del soci i que el 55 % disposen de polítiques per incorporar noves persones sòcies. Ara bé, es tracta d'un aspecte en el qual cal aprofundir, ja sigui per ampliar aquests percentatges, per augmentar la participació d'altres col·lectius com les persones treballadores no sòcies (entorn del 10 %) o per augmentar els mecanismes d'avaluació (només avaluen el 27 % en el cas dels òrgans de govern i el 25 % en el cas de la participació de les persones sòcies).



Objectiu: Elaborar la planificació estratègica, el pla de gestió i el pressupost de forma conjunta entre els membres de la cooperativa

Accions:

- Preveure espais de reflexió conjunta sobre qüestions estratègiques de forma regular.
- Establir mecanismes per recollir les aportacions de tothom en l'elaboració de l'estratègia i la planificació operativa.
- Aprovar la documentació estratègica i operativa en assemblea.
- Fer el seguiment de l'estratègia i la planificació operativa en espais societaris i equips de treball operatius.
- Establir mecanismes de seguiment i avaluació de la participació en l'elaboració de la planificació estratègica, el pla de gestió i el pressupost (vegeu mesura 4).

3. Autogestió i presa de decisions

Motivació: Malgrat que a l'estudi no incloïa específicament aquesta qüestió, a mesura que la cooperativa creix, es posen sobre la taula reptes per mantenir el funcionament proper i participatiu de les etapes inicials del projecte i evitar l'anomenat refredament democràtic, ja que cada vegada la distància entre les persones sòcies i els òrgans de govern és més gran.

Objectiu: Afavorir l'autogestió i la descentralització de la presa de decisions.

Accions:

- Instaurar organigrames basats en equips o nodes autogestionats que facin possible una autonomia i coresponsabilitat més gran de persones i equips.
- Distribuir les responsabilitats i tasques de gestió operativa entre el màxim de persones sòcies per multiplicar les capacitats de lideratge i la coresponsabilitat.
- Apropar la presa de decisions a les persones que han d'executar-les.
- Elaborar una matriu on es reculli el circuit i els procediments per prendre decisions (tipus de decisions que cal prendre, qui pren la decisió, a qui s'ha d'informar, etc.).
- Desenvolupar sistemes d'informació (indicadors, quadres, reculls d'informació, etc.) que suportin una bona presa de decisions i aportin una visió global i de conjunt a les persones que les han de prendre.

4. Avaluació de la gestió democràtica

Motivació: La gestió democràtica i la participació de les persones a la cooperativa és una qüestió que s'ha d'avaluar de forma periòdica, per poder incorporar millores. Les cooperatives tenen àmpliament desenvolupats canals interns per recollir propostes de millora (83 % de les cooperatives). Però moltes menys tenen mecanismes interns d'avaluació de la satisfacció de les persones de l'organització. Només el 25 % de les cooperatives fan avaluació de la participació de les persones sòcies, i el 27 % de les cooperatives disposa de mecanismes d'avaluació dels òrgans de govern.



Objectiu: Implementar mecanismes d'avaluació del funcionament dels òrgans de govern i de la participació de les persones

Accions:

- Disposar d'espais per avaluar el funcionament dels òrgans de govern i de direcció per tal d'incorporar millores en el seu funcionament.
- Generar espais d'intercanvi i proximitat entre les persones de la cooperativa i els òrgans de govern, per fomentar estils de direcció propers i deliberatius
- Afavorir mesures de rendició de comptes, per exemple, amb la realització de sessions explicatives o amb l'elaboració de memòries internes.
- Avaluar el funcionament dels espais de participació (assemblees, etc.) i satisfacció de les persones sòcies.
- Emplenar anualment un qüestionari de qualitat laboral i professional, i valorar-ne els resultats conjuntament en els espais societaris (per exemple, ValorSocial.coop, balanç social, etc.)



RECURSOS

Recurs	«Com aprofundir la participació a les cooperatives de treball», <i>Nexe, Quaderns d'Autogestió i Economia Cooperativa, 2009.</i>
Disponible	Al lloc web de la revista <i>Nexe</i> : http://www.nexe.coop/nexe/index.php?option=com_content&view=article&id=3
Ressenya	És una article que descriu de forma clara sis propostes concretes i un requisit per aplicar la participació a les cooperatives de treball.

Recurs	<i>La comunicació i la participació a la cooperativa</i> , Institut per a la Promoció i la Formació Cooperativa, Generalitat de Catalunya, 2008.
Disponible	Al lloc web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya: http://treball.gencat.cat/web/.content/05_-_economia_cooperativa/publicacions/documents/doc_32661724_1.pdf
Ressenya	És una guia que exposa de forma clara i didàctica els elements principals que configuren la participació i la comunicació a les cooperatives. Aporta reflexions i esquemes per portar els conceptes a la pràctica de les cooperatives.

Recurs	<i>Les 5 competències i 20 capacitats de l'emprenedoria cooperativa</i> , Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, 2016.
Disponible	Al lloc web de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya: http://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/emprenedoria_web.pdf
Ressenya	Aquesta guia identifica les cinc competències principals necessàries per desenvolupar projectes d'emprenedoria cooperativa. Són d'especial interès per a la gestió democràtica la «Gestió compartida» i el «Lideratge col·lectiu». Hi ha una descripció de les capacitats associades a aquestes competències.

BONES PRÀCTIQUES

Nom de la mesura	Pla de participació societària
Cooperativa que l'aplica	Suara, SCCL
Àmbit	Gestió democràtica i participació de les persones sòcies
Objectius	El propòsit d'aquest pla és oferir i donar a conèixer un ampli ventall de possibilitats de participació a les persones sòcies, a partir d'accions que neixen de les aportacions i propostes fetes per elles mateixes.
Descripció	<p>El pla recull el conjunt d'accions de participació societatària que les persones sòcies tenen per participar i implicar-se a la cooperativa. Per facilitar la lectura, existeix un mapa de totes les accions, organitzat en quatre eixos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestió de l'empresa i el servei. Debat i presa de decisions (GESTIONEM). Exemple d'acció: EPAG, espais preparatoris de l'assemblea general en grups reduït de persones sòcies que serveixen per informar sobre els temes que es tractaran a les assemblees generals i formar-se una opinió.• Coneixement del model cooperatiu i la pluralitat de Suara (CONEIXEM). Exemple d'acció: «Posa't a la seva pell», jornades de treball en altres llocs de treball de la cooperativa.• Apartat lúdic i cultural (GAUDIM). Exemple d'acció: «Ruta societària», visita de les persones sòcies a altres serveis gestionats per Suara. Serveix perquè la persona sòcia tingui una visió global de Suara, crear sentiment de pertinença a la cooperativa i conèixer altres persones sòcies de serveis diferents. <p>Cooperativització de coneixement i habilitats (COMPARTIM). Exemple d'acció: «Espais de contrapunt», trobades que tenen per objectiu tractar temes específics d'interès general o específics de la cooperativa.</p> <p>La programació de les accions es publica a la intranet de la cooperativa, Espai Suara, una plataforma d'informació i comunicació per a les persones sòcies de la cooperativa.</p>



<p>Procés d'aplicació</p>	<p>El pla es va elaborar a partir d'un procés de participació de persones sòcies de diferents perfils i territoris, i va ser aprovat pel Consell Rector. La seva aplicació és responsabilitat de l'equip tècnic del Departament de Participació Societària, que depèn directament de la Direcció General.</p> <p>El pla preveu la forma de planificar anualment les accions que cal desenvolupar i el seu pressupost, així com el sistema d'avaluació i millora del pla.</p>
<p>Aportacions o innovacions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversitat i transversalitat de les accions proposades, que van des d'accions de gestió de la cooperativa fins a activitats lúdiques i de coneixença. • Integració dins d'un mateix pla dels diferents vessants de la participació de la persona sòcia, integrant el rol de propietari o propietària (participació societària) i de treballador o treballadora (participació operativa o en el lloc de treball) de les persones sòcies.
<p>Cal tenir en compte abans d'implementar-la</p>	<p>Com en qualsevol campanya de sensibilització, s'ha de tenir clar qui són els destinataris, quant temps poden destinar-hi i quina és la millor manera d'arribar-hi. També és important conèixer de quins recursos disposem per elaborar-la (econòmics, de dades, etc.) i decidir conjuntament els criteris per decidir què és el que s'ha explicar i què no.</p>
<p>Resultats obtinguts</p>	<p>En un context de fort creixement de la cooperativa, i en particular amb el gran increment de persones sòcies, el pla ha permès donar resposta a les necessitats de gestió societària de cada moment de la cooperativa. Durant els darrers anys s'ha treballat especialment la participació societària a partir de la gestió cooperativa per part de les persones sòcies i el coneixement del model cooperatiu (a través de les accions EPAG, «Espais de contrapunt», «Cafè amb el Consell Rector», etc.). Alhora, s'han consolidat les accions de coneixement mutu i vida societària (rutes als serveis, trobada societària, etc.).</p> <p>Durant l'any 2015 un total de 407 persones han participat en les activitats «Posa't a la seva pell», «Cafè amb el Consell Rector», «Ruta societària» i «Espais de contrapunt». L'alt grau de participació mostra l'encert en el disseny de les accions i en la resposta a les necessitats de les persones sòcies.</p>



TRANSPARÈNCIA

La transparència és un principi d'actuació de les organitzacions que facilita a les persones amb les quals es relacionen el coneixement relatiu a tots els seus àmbits d'actuació. Està relacionada amb la capacitat de generar confiança i credibilitat, a partir d'una comunicació fluida i un grau més alt d'accés a la informació.

A l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball, s'han detectat les següents fortaleeses i debilitats de les cooperatives en aquest àmbit.

Fortaleeses

- Les polítiques de transparència i bon govern estan esteses explícitament i implícitament entre les cooperatives. Concretament, un 40 % de les cooperatives disposen de polítiques explícites, la qual cosa afavoreix la rendició de comptes i la qualitat democràtica de les seves organitzacions.

- Pràcticament totes les cooperatives enquestades tenen accessible la informació relativa a la gestió i rellevant per a les persones sòcies i els òrgans de govern (consell rector o direcció).

Debilitats

- Només un 30 % de les cooperatives tenen disponible el pla estratègic a les persones treballadores, i un 33 % el pla de gestió anual.

- Només un 27 % de les cooperatives tenen disponible la memòria anual d'activitats a clients o persones usuàries.



MESURES I ACCIONS

5. Voluntat i compromís amb la cultura de la transparència

Motivació: La transparència és un valor en alça a la societat actual. Governos, empreses i organitzacions de tota mena estan incrementant els esforços per millorar la seva transparència. De l'estudi es desprèn que la transparència es percep com un valor fonamental de les cooperatives. És font de generació de confiança, i aquesta és imprescindible per a les relacions humanes i per al bon funcionament dels projectes col·lectius.

Objectiu: Adquirir el compromís polític de la cooperativa envers la transparència i establir polítiques, estratègies i criteris que facin possible el seu desplegament.

Accions:

- Utilitzar eines d'autoavaluació de la cooperativa, com memòries de responsabilitat social corporativa, ValorSocial.coop, balanç social, etc., tant per a ús intern (persones treballadores, òrgans de govern) com extern (persones consumidores i usuàries, etc.).
- Comunicar i fer públics els resultats de les autoavaluacions, aplicar propostes de millora i fer-ne el seguiment.
- Ampliar l'ús d'eines gestió i sistemes d'informació aprofitant les tecnologies digitals que facilitin la transparència i el traspàs d'informació.

6. Millora de la comunicació interna i traspàs d'informació

Motivació: Per potenciar la cooperació i col·laboració dins la cooperativa es requereix una comunicació fluida, transparència i traspàs d'informació. La informació ha de ser de qualitat, comprensible i contextualitzada per a les persones destinatàries. Aquí caldrà tenir en compte que hi ha diferents destinataris i, per tant, s'haurà de treballar la transparència per a cadascun d'ells i destinar-hi els recursos i mitjans necessaris. Segons els resultats de l'estudi, pràcticament totes les cooperatives enquestades tenen accessible la informació relativa a la gestió i rellevant per a les persones sòcies i els òrgans de govern (consell rector o direcció), però aquest percentatge baixa a l'entorn del 30 % en el cas de les persones treballadores.

Mesura: Destinar recursos i mitjans a la comunicació interna i el traspàs d'informació.

Accions:

- Potenciar estratègies de comunicació i informació per afavorir una cultura cooperativa a l'organització.
- Generar informació rellevant i de qualitat per fer possible la participació i la presa de decisions. Cal fer-se les següents preguntes: Quina és la informació rellevant que



permet prendre decisions? En quin moment és important tenir-la? Com la fem comprensible i contextualitzada per a les persones destinatàries?

- Preparació de les assemblees: treballar de forma adequada la informació, especialment l'econòmica, perquè contingui els elements clau per prendre decisions.
- Fer més accessible la documentació de gestió a les persones treballadores (pla estratègic, pressupost anual, pla de gestió, etc.).

7. Impuls de la comunicació externa

Motivació: Donar informació i ser transparent genera confiança i una percepció positiva als grups d'interès. La societat valora cada vegada més aquests comportaments de les empreses, no només des d'un punt de vista ètic, sinó des del punt de vista de l'avantatge competitiu, especialment per a entitats d'economia social. La transparència i la comunicació externa té molt marge de millora, tal com s'observa en el fet que només un 27 % de les cooperatives tenen disponible la memòria anual d'activitats a clients o persones usuàries.

Mesura: Afavorir la transparència i la comunicació amb els grups d'interès externs.

Accions:

- Incrementar la informació disponible als grups d'interès, per exemple, a través de la memòria de sostenibilitat o el resum anual d'activitat, l'actualització de la pàgina web o l'activació d'un portal de transparència.
- Publicar informació d'interès sobre els productes i serveis (els costos, el procés d'elaboració i els valors diferencials, etc.), per tal de satisfer la demanda d'informació dels clients o persones usuàries.
- Tenir accessible la documentació rellevant de la cooperativa: pla estratègic, memòries, etc.
- Potenciar l'ús de les xarxes socials com a eina de comunicació 2.0. Segmentar la informació segons els grups d'interès als quals vagi dirigida.

Alhora, cal tenir present que existeixen diferents eines i mitjans per desplegar la transparència. Les principals són les següents:

- Pàgina web, portal de transparència i informació corporativa.
- Memòries de sostenibilitat i memòria anual d'activitat.
- Auditoria econòmica, ValorSocial.coop i balanç social.
- Memòria de responsabilitat social corporativa i guies d'autoavaluació.
- Codis ètics, de conducta i de bon govern
- Estratègies de comunicació, xarxes socials.



RECURSOS

Recurs	ValorSocial.coop, Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.
Disponible	Al lloc web ValorSocial.coop
Ressenya	ValorSocial.coop és una iniciativa que vol posar en valor l'aportació que les cooperatives de treball realitzen a la societat. L'eina permet mostrar l'impacte social, econòmic i ambiental que generen les cooperatives. El model de càlcul de l'impacte ha estat elaborat de forma col·laborativa per les mateixes cooperatives i destaca els principals trets identitaris d'aquestes organitzacions. Existeix una plataforma en línia que permet a les cooperatives registrar-se i utilitzar l'eina per calcular el seu impacte.

Recurs	Projecte Balanç Social de la Xarxa d'Economia Solidària.
Disponible	Al lloc web de la Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya: http://www.xes.cat/pages/xs142.php?i=1
Ressenya	Per balanç social (BS) entenem un document on descrivim i mesurem les aportacions socials, laborals, professionals i ecològiques fetes per una organització al llarg d'un exercici. De models de BS, n'hi ha molts. La Xarxa d'Economia Solidària n'ha desenvolupat un de propi amb una aplicació telemàtica per a les entitats d'economia social i solidària.

Recurs	<i>La transparència en 20 preguntes</i> , Generalitat de Catalunya, 2015.
Disponible	Al lloc web de la Generalitat de Catalunya: http://exteriors.gencat.cat/web/.content/autogovern/documents/TRANSPARÈNCIA/Guia_transparencia_partits_politics_organitzacions.pdf
Ressenya	És un document en format de preguntes i respostes que permet conèixer els conceptes bàsics sobre la transparència i els requisits legals actuals amb la publicació de la llei catalana de la transparència.

Recurs	<i>Recomanacions per a la millora de la transparència a l'administració i les empreses</i> , Generalitat de Catalunya, 2013.
Disponible	Al lloc web de la Generalitat de Catalunya: http://presidencia.gencat.cat/web/ca/ambits_d_actuacio/consells-assessors/consell_assessor_per_a_la_reactivacio_economica_i_el_creixement_carec/.content/ambits_actuacio/carec/informes/19_foment_de_la_transparencia_16092013.pdf



Ressenya	És un document que argumenta el valor afegit de la transparència per a la competitivitat de les empreses i dóna pautes per aplicar polítiques de transparència a les organitzacions. El document està adreçat a l'empresa mercantil.
Recurs	<i>Transparència i qualitat de la informació a les entitats sense afany de lucre</i> , Laboratori de Periodisme i Comunicació per a la Ciutadania Plural (LPCCP), UAB, 2014.
Disponible	Al lloc web Portal de Transparència: http://labcompública.info/wp-content/uploads/2014/12/Guia%20autoavaluacio%20ESAL_LPCCP-UAB.pdf
Ressenya	Aquest document és una manual per treballar la transparència a l'organització i una guia d'autoavaluació que permet detectar en quina situació es troba cada organització respecte la transparència i incorporar-hi millores. Està orientada a entitats sense ànim de lucre, malgrat que majoritàriament pot servir per a qualsevol tipus d'organització.

BONES PRÀCTIQUES

Nom de la mesura	Portal de la transparència
Cooperativa que l'aplica	L'Esberla, SCCL
Àmbit	Transparència en la prestació del servei de casal i campaments d'estiu
Objectius	Mostrar a les famílies (clients) on es destinen els diners que paguen de la quota d'inscripció dels seus fills i filles a les activitats del casal d'estiu i els campaments. Donar a conèixer i sensibilitzar vers el model de lleure ètic que desenvolupa L'Esberla, que aposta per la qualitat del servei, les condicions laborals, etc.
Descripció	En el sector del lleure educatiu, les famílies sovint perceben que els serveis són cars. Alhora, és un sector fortament precaritzat, principalment pel que fa a les condicions de treball de les persones treballadores (monitors, etc.). El portal ofereix tota la informació perquè les famílies puguin saber on es destinen els diners de les quotes de les activitats i quines partides de despesa tenen. Es poden conèixer quines accions incrementen la qualitat del servei i milloren l'educació dels infants, com ara els salaris que es paguen als monitors i monitores, la formació que reben, l'alimentació ecològica i de proximitat dels àpats de menjador, etc.



Procés d'aplicació	<p>El portal consta d'una pàgina principal en la qual s'explica la finalitat de la campanya. S'organitza en els cinc eixos principals que constitueixen l'anomenat <i>lleure ètic</i>: cooperativisme, economia, condicions laborals, formació interna i democràcia.</p> <p>El procés d'elaboració va constar d'una primera fase de definició del que l'Esberla considerava com a lleure ètic i d'elaboració del seu contingut o indicadors, en cada cas. Fet això, es van recollir les dades necessàries provinents dels serveis i es van treballar gràficament. L'Esberla desenvolupa molts serveis i, per començar, no es podien posar tots al portal. Per això, es van escollir els dos que més famílies mouen: el casal d'estiu i els campaments. El fet de realitzar el balanç social anualment hi va ajudar molt, ja que moltes de les dades ja estaven recollides i sistematitzades.</p> <p>Es va realitzar una campanya de difusió mitjançant Facebook i la base de dades de les famílies.</p>
Aportacions o innovacions	<p>El portal permet explicar el valor afegit i els elements que diferencien aquest servei respecte d'altres serveis de lleure, i contribueix a canviar la percepció sobre el preu i els costos d'aquest tipus de serveis.</p>
Cal tenir en compte abans d'implementar-la	<p>Com en qualsevol campanya de sensibilització, s'ha de tenir clar qui són els destinataris, quant de temps poden destinar-hi i quina és la millor manera d'arribar-hi. També és important conèixer de quins recursos es disposa per elaborar-la (econòmics, de dades, etc.) i acordar conjuntament els criteris per decidir què és el que es vol explicar i què no.</p>
Resultats esperats	<p>Informar i conscienciar les famílies perquè valorin el fet de posar en pràctica un lleure ètic com un dels elements importants per escollir aquests serveis. Animar les famílies a preguntar-se i preguntar a les altres empreses de lleure per aquests eixos que nosaltres destaquem.</p> <p>Donar a conèixer el cooperativisme i la forma en què aquest model pot contribuir a dignificar el sector del lleure, apostant per la qualitat dels serveis i l'impacte educatiu.</p>



IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat de gènere fa referència a la participació igualitària d'homes i dones en tots els àmbits de la vida. Malgrat que a Catalunya la igualtat formal és un dret reconegut en diverses lleis, la igualtat real encara no s'ha assolit i les desigualtats o discriminacions es manifesten en tots els àmbits de la vida quotidiana. El mercat laboral és un dels àmbits on aquestes desigualtats són més presents.

A l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball, s'han detectat les següents fortaleeses i debilitats de les cooperatives en aquest àmbit.

Fortaleeses

- Les dones tenen més presència al món cooperatiu, on representen el 50,4 %, mentre que a la resta del mercat laboral tradicional les dones ocupades són el 46,6 %.¹
- Les dones tenen una proporció més alta que els homes als càrrecs de responsabilitat.
- El 25 % de les cooperatives disposen de plans o polítiques d'igualtat i l'11 % disposen de protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe.²
- L'11 % disposa de mecanismes d'avaluació de plans o polítiques d'igualtat i el 3 % disposa de mecanismes d'avaluació de protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe.³
- Les cooperatives perceben les desigualtats de gènere com un problema i mostren la voluntat de millorar.

¹ Dades de l'Idescat, Enquesta de Població Activa a Catalunya l'any 2015.

^{2 i 3} Malgrat no disposar de dades comparatives amb la resta d'empreses catalanes, aquests baixos percentatges es consideren com a fortaleeses, ja que les cooperatives enquestades no estan obligades per llei a disposar d'aquests plans i protocols ni a tenir mecanismes que els avaluïn.

Debilitats

- El 47 % de les cooperatives tenen plantilles feminitzades, mentre que la situació desitjable és la paritat.
- Com més gran és la cooperativa, menys paritària és la composició del personal.
- Les dones estan infrarepresentades als càrrecs de responsabilitat, ja que, malgrat ser més presents que els homes en aquests càrrecs, la proporció és més baixa que la que representen al conjunt de les cooperatives.
- Com menys institucionalitzat està el mecanisme d'accés als càrrecs de responsabilitat, menys dones hi tenen accés.

D'altra banda, cal apuntar que l'eina bàsica per treballar la igualtat de gènere en una organització és el pla d'igualtat. Aquesta eina consisteix en l'elaboració d'una diagnosi de situació i, a partir d'aquesta, elaborar un seguit de mesures amb la finalitat de construir una organització més igualitària, revertint les dinàmiques o situacions que s'han detectat com a generadores de desigualtats. Un cop aplicades aquestes accions, caldrà avaluar-ne l'impacte per saber si es donen menys desigualtats de gènere en el si de l'organització. Aquest procés es fa per a cadascun dels àmbits que ha de tenir en compte un pla d'igualtat, que són els següents:

- Estructura de la plantilla i contractació.
- Accés a la selecció, la promoció i el desenvolupament.
- Retribucions.
- Formació.
- Assetjament sexual i per raó de sexe, i violències masclistes.
- Cultura organitzativa.

A més d'aquests àmbits, un pla d'igualtat també ha d'incloure necessàriament un àmbit que faci referència a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, que, per motius d'estructura de l'informe, es desenvoluparà al següent apartat.

A continuació, es presenten un seguit de mesures i accions, recursos i bones pràctiques que us poden ajudar a introduir el treball d'aquesta qüestió a la cooperativa. Cal tenir present, però, que qualsevol de les mesures que es proposen, ja sigui una mesura per a la diagnosi o una mesura d'acció, no pot substituir l'elaboració d'un pla d'igualtat complet.



MESURES I ACCIONS

8. Paritat a les plantilles de les cooperatives

Motivació: El 76 % de les cooperatives estan formades per plantilles masculinitzades o feminitzades. Obtenir plantilles de treball paritàries i corregir la segregació horitzontal detectada, sobretot a les cooperatives més grans, és indispensable per a unes organitzacions més igualitàries i que recullin vivències i experiències diverses.

Objectiu: Equilibrar la proporció de dones i homes de la plantilla, de cada subgrup, en funció de l'antiguitat, del nivell professional, del tipus de contracte (laboral o societari) i del tipus de jornada (completa o parcial).

Accions:

- En igualtat de condicions curriculars, contractar el sexe menys representat a la plantilla per a cada subgrup, per a cada nivell professional o en el contracte societari.
- Reduir al mínim necessari les jornades parcials i apostar per jornades compactes.

9. Paritat als càrrecs de responsabilitat de les cooperatives

Motivació: Corregir la segregació vertical detectada, ja que, tot i que les dones tenen una presència més gran als càrrecs de responsabilitat, estan representades per sota de la proporció que representen al conjunt de les cooperatives.

Objectiu: Equilibrar la proporció de dones o homes que exerceixen càrrecs de responsabilitat a la cooperativa i analitzar qui s'ha contractat o promocionat a la cooperativa.

Accions:

- A cap fase de tot el procés de selecció o promoció no hi pot haver menys d'una cinquena part dels candidats d'un sexe, la qual cosa determinaria que en algun moment del procés s'ha contribuït a la desigualtat.
- Promoure que el sexe menys representat opti a aquestes oportunitats (mitjançant una comunicació específica o mesures similars).
- Prioritzar les persones del sexe menys representat en aquests càrrecs.
- Establir uns circuits d'accés i promoció a aquests càrrecs que estiguin ben definits i siguin transparents i coneguts per tota la plantilla, per exemple, incorporant-ho al reglament de regim intern o en algun altre document descriptiu del funcionament de la cooperativa.
- Conèixer quines condicions de treball farien desitjable i factible l'ocupació d'aquests llocs de responsabilitat per part de dones, més enllà del salari, i incorporar aquestes condicions com a part de l'oferta o aspectes que s'han de negociar.

10. Identificació i correcció de les desigualtats en les retribucions

Motivació: Tot i que a l'informe no s'ha aprofundit en la detecció de casos de bretxa salarial, com que és un problema molt estès a la societat, a continuació es detalla com s'efectua el càlcul per detectar possibles desigualtats en les retribucions i s'estableix un seguit d'accions per eliminar-la.

Objectiu: Eliminar el fenomen de la bretxa salarial. Per analitzar i detectar desigualtats en les retribucions, cal observar si el sou mitjà final, comptant tots els plusos i complements, és desigual per sexe i si el sou final, comptant tots els plusos i complements per hora, és desigual per sexes. Per eliminar aquest fenomen, cal detectar per quins motius es dona:

- Segregació horitzontal o segregació vertical.
- Parcialitat femenina.
- Antiguitat masculinitzada i temporalitat feminitzada.
- Plusos i complements masculinitzats.

Accions:

- Equiparar els complements salarials segons la dificultat objectiva de la tasca i no segons el valor social atribuït a aquella tasca. Per exemple, sovint s'atorguen complements de perillositat a tasques majoritàriament masculinitzades, com el maneig de maquinària, i aquest mateix complement no s'atribueix a la manipulació de productes químics, tasca majoritàriament feminitzada.
- Si el motiu és la segregació vertical o horitzontal, cal establir mesures per aconseguir una plantilla paritària (vegeu mesures sobre l'estructura).
- Si el motiu és la parcialitat femenina, cal establir mesures per aconseguir una estructura amb una parcialitat estrictament justificada i sense impacte sobre el salari per hora (vegeu mesures sobre l'estructura).
- Si el motiu és l'antiguitat masculinitzada i la temporalitat feminitzada, cal establir mesures per aconseguir una plantilla paritària (vegeu mesures sobre l'estructura).
- Si el motiu són altres plusos, incentius o complements, cal analitzar si hi ha un biaix que exigeixi renunciar a la conciliació per aconseguir-los (tant pels plusos que hi ha com pels plusos que hi podria haver però no hi ha). Donat aquest cas, l'acció consistiria en compatibilitzar o proporcionar aquests plusos, incentius o complements en relació amb les diferents situacions personals.

11. Identificació i correcció de les desigualtats en l'accés a la formació

Motivació: Tot i que a l'estudi no s'ha aprofundit en la detecció de casos en què l'accés a la formació és desigual, a continuació es detalla com es pot detectar aquest fenomen i quines accions es poden implementar per corregir aquesta possible desigualtat.

Objectiu: Eliminar l'accés desigual a la formació. Per analitzar i detectar desigualtats en l'accés a la formació, cal esbrinar si homes i dones participen en la mateixa mesura en les formacions, tant d'àmbit general com temàtic. Si és així, caldrà analitzar, d'una banda, els horaris que es duen a terme i, de l'altra, si es realitzen formacions sobre temàtiques dirigides a determinades categories professionals o àmbits de treball i no a d'altres. Això podria provocar que, de manera indirecta, s'estigués prioritzant la formació de sectors molt segregats, la qual cosa provocaria desigualtats en l'accés a la formació i a la promoció. Donat aquest cas, es proposen les accions següents:

Accions:

- Formalitzar els processos per identificar necessitats formatives, tot considerant la perspectiva de gènere, per exemple, mitjançant qüestionaris o entrevistes a grups de

treball amb representació paritària plantejant preguntes específiques sobre dificultats d'accés.

- Oferir les formacions dins l'horari laboral per tal d'afavorir que el personal treballador amb càrregues familiars hi pugui assistir.
- Comunicar i oferir els cursos de formació per canals d'informació formals, la qual cosa facilita que la informació arribi a tothom en la mateixa mesura.

12. Assetjament sexual o per raó de sexe

Motivació: L'assetjament sexual o per raó de sexe no s'ha detectat com una prioritat o com un motiu de preocupació elevat per part de les cooperatives. Tot i així, algunes de les cooperatives declaraven tenir protocols d'actuació per combatre aquest problema. A continuació s'ofereixen mesures i accions per a aquelles que encara no en tinguin.

Objectiu: Promoure un ambient i unes condicions de treball basats en valors com el respecte mutu, la igualtat i la diversitat per tal de no deixar espai a l'assetjament.

Accions:

- Impartir formació en matèria d'igualtat.
- Elaborar un codi de bones pràctiques i una declaració de principis que mostri el compromís amb l'eradicació de l'assetjament, exposant les sancions que s'aplicaran en aquests casos i explicitant el dret de queixa de les treballadores assetjades.
- Crear un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i difondre'l per tal que tota la plantilla el conegui. Si la plantilla no el coneix, és com si no existís.
- Formar i sensibilitzar les persones que formin part del protocol d'actuació per tal que sàpiguen què és l'assetjament, per què és necessari un protocol i quins recursos existeixen per fer front a aquestes situacions.
- Promoure espais de treball amb relacions d'igual a igual evitant relacions de poder desmesurat.
- Tolerància zero envers actituds i comentaris masclistes, sexistes, homòfobs o irrespectuosos amb la dignitat i la llibertat de les persones.

13. Incorporació de la igualtat en la cultura organitzativa

Motivació: La cultura organitzativa sensible a la igualtat s'ha detectat com una fortalesa a l'informe d'anàlisi. Tot i així, es proposen mesures o accions per a aquelles cooperatives que vulguin millorar en aquest aspecte.

Objectiu: Aconseguir que la igualtat de gènere estigui inclosa al codi ètic o de conducta de la cooperativa i, per tant, que aquesta disposi de mecanismes per formar o sensibilitzar les persones que la integren en matèria d'igualtat de gènere.

Accions:

- Utilitzar una comunicació no sexista ni androcèntrica, tant pel que fa al llenguatge visual com escrit en totes les comunicacions internes i externes.
- Exposar de forma pública i privada el compromís amb la igualtat de la cooperativa, un compromís que ha de venir del conjunt de la plantilla.

- Establir un mecanisme de captació d'informació (anònima si és necessari) per conèixer la satisfacció de les persones treballadores pel que fa a la igualtat en la cultura organitzativa, els valors i les relacions a l'empresa.

RECURSOS

Recurs	<i>Definició i implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats, RSE COOP, 2007.</i>
Disponible	Cal sol·licitar-la a RSE COOP (Responsabilitat Social de les Empreses en l'Economia Cooperativa), ja que no està disponible al web.
Ressenya	És una eina esquemàtica que explica de forma senzilla com es fa un pla d'igualtat d'oportunitats. Respecte de la resta de recursos, presenta un seguit d'indicadors bàsics i complementaris per tal de conèixer la situació de la cooperativa en matèria d'igualtat, així com les accions que cal emprendre. No només ofereix mesures concretes sinó que explica el procés sencer per elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

Recurs	<i>Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo, COCETA (Confederación española de Cooperativas de Trabajo Asociado), 2008.</i>
Disponible	Al lloc web de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado: http://www.coceta.coop/publicaciones/guia-igualdad-cooperativas.pdf
Ressenya	És una guia molt esquemàtica que inclou fitxes de treball que cada cooperativa pot emplenar segons les seves especificitats per tal de fer una autodiagnosi en matèria d'igualtat. A més, presenta un llistat de bones mesures per afavorir la igualtat a les cooperatives.

Recurs	<i>Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas, ElkarIkertegia, 2009.</i>
Disponible	Al lloc web de la Confederación de Cooperativas de Euskadi: http://www.konfekoop.coop/fitxategiak/Guia%20de%20implantacion%20de%20medidas%20de%20Igualdad%20en%20las%20Coops.pdf
Ressenya	Igual que el recurs anterior, aquesta guia explica el procés sencer de l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat. Com a avantatge, conté també la fase de l'avaluació. Així, aquesta guia és molt completa i, a més d'oferir exemples de mesures i de bones practiques, inclou exemples de com fer la recollida de dades quantitatives per fer una autodiagnosi.

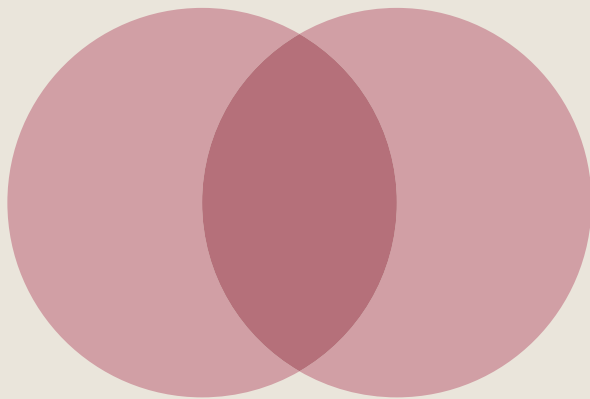


Recurs	<i>Igualdad y RSE: Guía para las cooperativas, Amecoop-Andalucía.</i>
Disponible	Al lloc web de l'Asociación de Mujeres Empresarias y Cooperativistas de Andalucía: http://www.amecoop-andalucia.org/guia-rse/#top
Ressenya	Aquest és un document molt més teòric que la resta. No proporciona tants exemples de mesures o bones pràctiques, però situa conceptualment la igualtat de gènere al centre de la responsabilitat social empresarial. És un recull d'arguments per a l'aplicació de mesures d'igualtat.

BONES PRÀCTIQUES

Nom de la mesura	Contractació del sexe menys representat
Cooperatives que l'apliquen	Institució Montserrat, SCCL, i Quesoni, SCCL
Àmbit	Igualtat de gènere
Objectius	Acabar amb la segregació horitzontal. Aconseguir la paritat tot garantint la presència de diversitat d'experiències i punts de vista en tots els àmbits de treball. Apropar-se a l'objectiu de la participació equitativa d'homes i dones en el mercat laboral en els casos (majoritaris) de les empreses masculinitzades.
Descripció	En cas que la cooperativa hagi de contractar personal, contracta, en equivalents condicions curriculars, la persona del sexe menys representat. En el cas de Quesoni, una cooperativa que ofereix serveis de sonorització i producció d'esdeveniments i espectacles, el sexe menys representat són les dones. En el cas de la Institució Montserrat, una escola, el sexe menys representat són els homes.

Procés d'aplicació	<p>En el cas de Quesoni: L'àmbit de la sonorització i la producció d'espectacles està fortament masculinitzat i marcat pels rols tradicionals de gènere. Per això Quesoni, una cooperativa de tres socis treballadors, ha pres la decisió de contractar dones. Com que la seva borsa de col·laboradors estava composta exclusivament per homes, aquesta decisió ha implicat una cerca activa de tècniques de so i llums per ampliar-la. La seva voluntat és crear equips de treball per a cada esdeveniment on hi hagi professionals d'ambdós sexes.</p> <p>En el cas de la Institució Montserrat: L'àmbit de l'educació, sobretot l'educació infantil i primària, està profundament feminitzat. Aquest fet resta qualitat a l'experiència dels nens i nenes, que haurien de poder-se relacionar tant amb educadores com amb educadors (i també amb persones d'ambdós sexes en funcions diverses de la cura i la neteja). Per aquesta raó, la Institució Montserrat, una cooperativa de mida mitjana, en contractar personal amb currículums d'igual valor, contracta la persona del sexe menys representat, en aquest cas, el masculí.</p>
Aportacions o innovacions	<ul style="list-style-type: none"> - És una mesura que corregeix de forma ràpida i eficaç les inèrcies que impliquen els rols de gènere tradicionals en el mercat laboral actual. - Si aquesta mesura estigués estesa completament, acabaria amb la segregació horitzontal i deixaria de ser necessària. És, per tant, una mesura temporal.
Cal tenir en compte abans d'implementar-la	<p>Fer una mesura d'acció positiva en benefici dels homes no és el mateix que fer-la en benefici de les dones, ja que existeix una estructura social i econòmica que afavoreix els primers en tots els àmbits de la societat.</p> <p>Tot i així, proposem aquesta mesura, ja que, si l'acotem a les cooperatives que l'apliquen, en tots dos casos s'està avançant cap a un canvi cultural dins l'empresa.</p> <p>Per portar la mesura un pas més enllà, seria positiu aplicar el criteri del sexe menys representat als càrrecs de direcció o responsabilitat.</p>
Resultats esperats	<p>Presència equilibrada d'homes i dones en l'àmbit d'aplicació.</p>



CONCILIACIÓ

La conciliació fa referència al fet de poder compatibilitzar la vida laboral amb la resta d'àmbits de la vida quotidiana de les persones, ja sigui la vida personal, familiar o associativa. El fet de no poder compaginar els diferents ritmes i temps dels diversos àmbits genera malestar i esgotament; a més, pot generar desigualtats en les possibilitats de promoció a la feina.

A l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball, s'han detectat les següents fortaleeses i debilitats de les cooperatives en aquest àmbit.

Fortaleeses

- La conciliació és una preocupació present al món cooperatiu: el 44,3 % declara tenir mesures de conciliació; a les entrevistes i als grups de discussió s'evidencia la rellevància que té per a les cooperatives tenir desenvolupades unes bones polítiques o mesures de conciliació.
- Les polítiques de conciliació són aplicades en major mesura per les cooperatives més grans; així, el 36 % de les cooperatives de 3 o menys persones treballadores declaren tenir-ne i aquest percentatge creix fins al 54 % en les cooperatives de més de 30 persones treballadores.
- Les cooperatives més petites tenen un concepte més ampli de conciliació (tot i que sovint menys formalitzat), en què habitualment s'inclou la dimensió de la vida personal oferint temps per estudiar, practicar esport o fer activisme polític.

Debilitats

- Les cooperatives de mida més gran tenen unes mesures de conciliació més rígides i acostumen a cenyir-se només a les necessitats de conciliació de la vida laboral i familiar, oblidant aquesta tercera dimensió vital.



- Les cooperatives de mida més petita disposen de menys de mesures de conciliació o no acostumen a tenir-les institucionalitzades o reglamentades als estatuts.

A continuació es proposen un llistat de mesures que afavoreixen la possibilitat de fer compatible les hores de treball a la cooperativa amb la vida personal en funció de les necessitats detectades. També es mostren un seguit de recursos que poden ajudar a començar a treballar la qüestió a les cooperatives i una bona pràctica que està funcionant actualment.

MESURES I ACCIONS

1. Institucionalitzar la conciliació

Motivació: Les mesures de conciliació estan molt ben valorades pels treballadors i treballadores de les cooperatives i la conciliació s'ha identificat com un àmbit molt treballat per aquestes; el 65 % declara que la conciliació preocupa molt o bastant. Amb la finalitat de potenciar aquest àmbit, s'ofereixen algunes propostes concretes per tal d'institucionalitzar les mesures de conciliació i garantir-hi l'accés.

Objectiu: Institucionalitzar les mesures d'igualtat.

Accions:

- Diagnosticar periòdicament les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació i recollir propostes de millora, també periòdicament.
- Recollir i fer un seguiment de les mesures de conciliació informals integrant-les al reglament de règim intern.
- Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació.

2. Acotació i flexibilització de la jornada laboral

Motivació: El temps de treball és el temps que regeix l'organització de la resta de la nostra vida. A l'estudi s'ha detectat que la possibilitat d'autoorganització del temps de treball facilita l'encaix de la resta de temps i activitats de la vida quotidiana, la qual cosa aporta benestar i més qualitat de vida. Moltes cooperatives ja apliquen mesures d'aquest tipus, especialment les cooperatives més petites; les cooperatives més grans acostumen a tenir mesures menys flexibles. L'acotació i l'autogestió de la jornada laboral s'han identificat com a aspectes cabdals per facilitar la conciliació.

Objectiu: D'una banda, concretar la dedicació habitual de cada jornada laboral (hores de feina) i, d'altra banda, oferir la possibilitat d'autogestionar l'horari de la jornada.

Accions:

- Establir un màxim i un mínim d'hores setmanals que s'ha de treballar. Establir que les hores màximes només es podran superar en situacions molt excepcionals de pics de feina.
- Disposar d'una bossa d'hores per a assumptes personals.
- Generar canals a través dels quals es pugui sol·licitar mecanismes de flexibilitat o canvis d'horari.



- Generar espais on es pugui reflexionar de forma col·lectiva sobre la manera més eficient de treballar, tot superant les dinàmiques presencialistes que hi sol haver a les empreses.
- Afavorir, en el disseny de les tasques de treball, que la persona treballadora tingui la màxima autonomia a l'hora d'organitzar la feina que ha d'assumir. Això pot incloure establir un horari flexible.
- Oferir possibilitats de canvis de torn o d'horaris per necessitats puntuals. Evitar les hores extres i, si s'han de fer, compensar-les amb hores lliures.
- Determinar l'hora d'inici i de final de les reunions.
- Establir espais de planificació que evitin les dedicacions extres improvisades.
- Facilitar excedències per necessitats personals més enllà del que marca la llei.

3. Conciliació dels espais

Motivació: Conèixer i organitzar els temps dels desplaçaments contribueix a proporcionar un estalvi de temps i de diners, tant per a les cooperatives com per al personal. Les cooperatives més petites acostumen a mostrar-se més flexibles respecte aquestes qüestions segons les dades de l'estudi.

Objectiu: Oferir al personal de les cooperatives la possibilitat de treballar físicament a l'espai que li sigui més còmode per les seves necessitats vitals, sempre que aquest fet sigui compatible amb les tasques que s'han de desenvolupar.

Accions:

- En les feines en què això sigui factible, oferir la possibilitat de fer teletreball a demanda de la persona treballadora i normalitzar la possibilitat de fer reunions per Skype.
- Considerar les necessitats de mobilitat (casa-feina) a l'hora d'organitzar horaris i torns de treball.

4. Permisos per a la cura de persones dependents

Motivació: Les cooperatives tenen interès per la comunitat, la qual cosa significa tenir present la comunitat en la qual s'emmarca el projecte cooperatiu i implica també el reconeixement de les necessitats de les persones que formen aquesta comunitat en els diferents moments de la vida. En aquest sentit, el 44,3 % de les cooperatives analitzades disposen d'aquest tipus de mesures, que són les més habituals, ja que són les que estableix la llei.

Objectiu: Oferir al personal de la cooperativa l'opció de viure la paternitat o la maternitat de la manera desitjada. Tenir cura d'altres persones dependents amb la flexibilitat que requereix dur a terme aquestes tasques, sempre que això sigui compatible amb la salut de la cooperativa, ja sigui econòmicament com organitzativa.

Accions:

- Normalitzar els permisos de paternitat, evitant que els homes amb més responsabilitats hi renunciïn.
- Consensuar permisos de maternitat i paternitat més amplis del que marca la llei o altres solucions flexibles per a la cura de nadons.



- Oferir permisos per a la cura de persones dependents més enllà dels llaços de consanguinitat que exigeix la llei.

RECURSOS

Recurs	<i>Conciliació i nous usos del temps</i> , Institut Català de les Dones, 2007.
Disponible	Al lloc web de l'Institut Català de les Dones: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines08.pdf
Ressenya	És una guia que no està destinada directament al sector cooperatiu però que ofereix moltes eines, ja que explica com implementar un pla de conciliació i posa exemples de bones pràctiques ja aplicades a determinats sectors productius. Ofereix molts exemples variats que es poden aplicar a diversos tipus d'organitzacions.

Recurs	<i>Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnóstico participativo</i> , Clemente, S.; García, A.; Salobral, N., 2012.
Disponible	Al lloc web del Portal de Economía Solidaria: http://www.economiasolidaria.org/files/guia_conciliacion.pdf
Ressenya	Aquest és un estudi teòric que exposa quina és la situació de les cooperatives respecte la conciliació. Ofereix un marc teòric ampli que presenta les justificacions ideològiques de l'aplicació d'aquestes mesures. A més, però, ofereix mesures i experiències concretes, molt adaptables a les realitats de diferents cooperatives.

Recurs	<i>Guía práctica sobre la conciliación de la vida laboral y familiar</i> , Erkide, 2009-
Disponible	Al lloc web de la Confederación de Cooperativas de Euskadi: http://www.konfekoop.coop/fitxategiak/Guia%20de%20implantacion%20de%20medidas%20de%20Igualdad%20en%20las%20Coops.pdf
Ressenya	Aquest document és un recull de les consultes més freqüents que va rebre l'organització que l'edita. Per tant, presenta molt material endreçat segons les necessitats de les cooperatives. Presenta detalladament la regulació jurídica en aquesta matèria, tot i que la regulació autonòmica es detalla només per al País Basc.

Recurs	<i>Manual pràctic per a la conciliació de la vida laboral i personal</i> , Coordinació de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, 2005.
---------------	---



Disponible	Al lloc web de RSE COOP (Responsabilitat Social de les Empreses en l'Economia Cooperativa): http://www.rsecoop.coop/index.php/productes-rse-coop/download/2-manuals/3-manual-practic-per-a-la-conciliacio-de-la-vida-laboral-i-personal
Ressenya	És una guia molt pràctica i fàcil d'usar, que proporciona recursos per registrar les mancances o avenços de la cooperativa. Ofereix, a més, una descripció de la normativa legal vigent, incloent-hi el marc legal català.

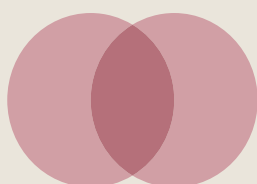
Les guies presentades fan referència únicament a mesures de conciliació. Tot i així, les guies presentades a l'apartat d'igualtat de gènere també contenen un apartat específic referit a conciliació, ja que la legislació vigent en el marc de l'Estat espanyol estableix que els plans d'igualtat han d'incloure un eix que tracti sobre conciliació.

BONES PRÀCTIQUES

Nom de la mesura	Pla Bebè
Cooperativa que l'aplica	Fila a l'agulla
Àmbit	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
Objectius	Fer compatible el model de maternitat triat per la mare amb la sostenibilitat, tant econòmica com emocional, de la cooperativa.
Descripció	La dona que es queda embarassada fa una proposta a la cooperativa sobre la seva disponibilitat i implicació durant els mesos d'embaràs i els primers mesos de la criatura. La cooperativa, de comú acord entre totes les persones que la integren i la persona que fa la demanda inclosa, pacten l'organització de la feina d'aquests mesos.
Procés d'aplicació	Tres o quatre mesos abans de la data del part, la dona embarassada reuneix totes les persones de la cooperativa i planteja el seu Pla Bebè. Es tracta d'explicar quines tasques podrà desenvolupar els mesos abans del part, de quantes setmanes vol disposar del permís de maternitat i com vol organitzar el període de lactància. La interessada pot proposar un permís més llarg del legalment establert. La resta de les persones que integren la cooperativa debaten si el Pla Bebè és assumible per la resta. Les consideracions a tenir en compte són: <ul style="list-style-type: none"> - Si és viable econòmicament. - Si és viable a pel volum de feina que assumeix la resta de treballadors o treballadores. En funció d'aquests dos elements, s'estableix un pacte entre la persona interessada i la resta, que estableix quines tasques haurà de fer la persona embarassada i com i quan les haurà de fer.



Aportacions o innovacions	<ul style="list-style-type: none">- Gran capacitat d'organitzar i planificar amb temps totes les tasques, tant per a la dona que ho sol·licita com per a la resta de la cooperativa.- Gestionar el malestar que pot suposar la baixa temporal d'una treballadora per a la resta de l'equip. Es tracta de gestionar emocionalment el conflicte; també permet trobar solucions amb temps. <p>Es podria aplicar també per a altres necessitats de conciliació diferents de la maternitat, ja que l'essència de la mesura rau en el pacte entre la persona interessada i la cooperativa com un mecanisme estandarditzat.</p>
Cal tenir en compte abans d'implementar-la	Cal molta confiança en l'equip i cal estar disposat a posar els conflictes i malestars sobre la taula per tal de resoldre'ls en equip.
Resultats esperats	Que totes les parts implicades aconseguixin el seu objectiu: <ul style="list-style-type: none">- Que la mare pugui gaudir de la maternitat segons el model que cregui oportú sense les rigideses del mercat laboral actual.- Que la cooperativa no pateixi per l'absència d'una treballadora, ja sigui econòmicament o per la sobrecàrrega de feina per a la resta de l'equip.



La Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya és l'organització empresarial dedicada a la creació, consolidació i promoció de les cooperatives de treball que, dia a dia, enforteixen l'economia i la societat a partir d'un funcionament democràtic, basat en principis reconeguts internacionalment i centrats en les persones que en formen part. A Catalunya existeixen unes 3.000 cooperatives de treball que ofereixen productes i serveis en tots els sectors d'activitat econòmica, compromeses amb la generació d'ocupació estable i l'arrelament al territori.



Cooperatives de Treball
de Catalunya

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya
c/Premià 15, primer pis.
08014 – Barcelona
Tel. 318 81 62
federacio@cooperativest treball.coop
www.cooperativest treball.coop