

Modelo de gestión de entidad cooperativa centrado en las personas



Participación + vinculación + conciliación + cuidados

- Ainhoa Solozábal. Directora de Políticas de Personas – ainhoasolozabal@agintzari.com
- Arantxa Núñez. Referente de la Comisión de Igualdad – arantxanunez@agintzari.com

94.475.70.05



EMAKUMEEN AURKAKO
INDARKERIARI EZ
NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

Ideas fuerza

❑ Las políticas de conciliación como elemento de calidad en la gestión:

Partir de un modelo de gestión donde las personas están en el centro, no la producción (base del modelo cooperativo, aplicable a todas las empresas, entidades, etc.).

- ✓ Eliminar la idea de que aplicar medidas de conciliación es un coste, es invertir en retención de talento, invertir en el bienestar de las personas que conforman la entidad (+ vinculación, + participación, reducción de riesgos psicosociales, + calidad en la actividad que se desarrolla, etc.). Las personas son el capital real de las empresas.

❑ Necesario incluir las medidas de conciliación dentro de una política global para la igualdad, incluyendo otras medidas ligadas a este concepto, como:

- ✓ Promoción de la participación (en la gestión, en el diseño de medidas de igualdad...).
- ✓ Medidas de vinculación (que incluyan a las personas que se acogen a medidas de conciliación).
- ✓ Organización del trabajo asumiendo el cuidado como realidad de las personas: Empresa que cuida y que permite los cuidados: Esfera pública y privada no pueden ir separadas.

❑ Innovación, “ir más allá de lo legal”: **cambio de paradigma: Hacia Organizaciones habitables: Construir, cuidar, habitar. Entidades sostenibles**

Las políticas de conciliación: Claves desde nuestra experiencia

- ❑ Importancia de que el **Departamento de Política de Personas RR.HH.** disponga de formación en género, que las figuras responsables formen parte o esté conectadas con las Comisiones de Igualdad.
- ❑ **Compromiso efectivo de avanzar en medidas de conciliación**, y que sea participado con las personas (conocer sus necesidades para acciones efectivas/rentables):
 - ✓ **Encuestas periódicas** (o grupos de discusión) **para conocer valoración, necesidades/intereses** (actuales y previstas a corto plazo) y **buenas prácticas** de los equipos en materia de conciliación (personal y familiar) y organización del trabajo. Ej: A veces los equipos tienen prácticas de organización horaria que favorecen conciliar sin necesidad de acogerse a reducciones, por ejemplo..). Pueden ser institucionalizables a otros equipos.
 - ✓ **Proceso anual de recogida de propuestas de actualización de normativa laboral societaria.** Desde el Dpto se recogen, se analizan, se ve viabilidad, se vota en Asamblea y se incluyen en el RRI. *Algunas medidas de mejora incluidas en 2017/2018:*

Las políticas de conciliación : Algunas medidas

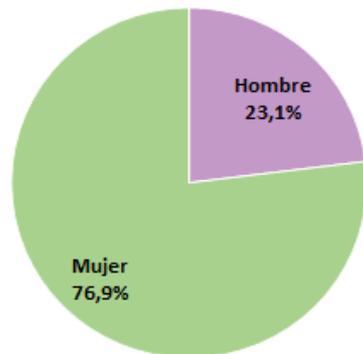
- ✓ (2017) **se amplía el permiso de lactancia a 30 días** con independencia del disfrute de excedencias, vacaciones, etc.
- ✓ (2017) **Excedencias voluntarias de 1 mes** (se cogen sobretodo en verano, por cuidado menores...). Alto grado de acogimiento. Se pueden solicitar una vez al año, sin límite, y no necesario antigüedad.
- ✓ (2018). Objetivo: **Integrar mejoras en las medidas de conciliación personal** (“*la conciliación no sólo es familiar*”...):
 - Las personas, con al menos un año de antigüedad como socias en la cooperativa podrán solicitar al Consejo Rector, una **reducción de jornada por motivos personales**, por un plazo no menor a un año.
 - Excedencias de menos de 30 días, se pueden repartir en dos momentos de año** hasta un máximo de 30 día naturales en total por año, siendo el período mínimo a solicitar de 3 días.

Las políticas de conciliación :Claves desde la gestión

- ❑ Integrar la **promoción del acogimiento a medidas** de conciliación y organización del trabajo de manera transversal: Toda la Dirección
- ❑ **Análisis /respuesta personalizada.** Hay medidas de aplicación transversal, pero necesario facilitar análisis por caso: profesional <-> dirección referente.
- ❑ **Direcciones realizan labor pedagógica** sobre conciliación= derecho= calidad en la actividad, en tres niveles:
 - ✓ En el modelo, como parte de la **filosofía de la cooperativa.**
 - ✓ A las personas: **sensibilización interna**
 - ✓ **A la clientela:** A veces resistencias a más profesionales con menos jornada, cambios en equipos,... Trasladar que en realidad supone Profesionales más motivadas/os=más calidad en la atención, cambios en equipo es traer más visiones, más experiencias, etc...
- ❑ **Participar en redes de entidades por la igualdad** (Bai Sarea), **feminismo y economía solidaria** (Ekosolfem)

DATOS

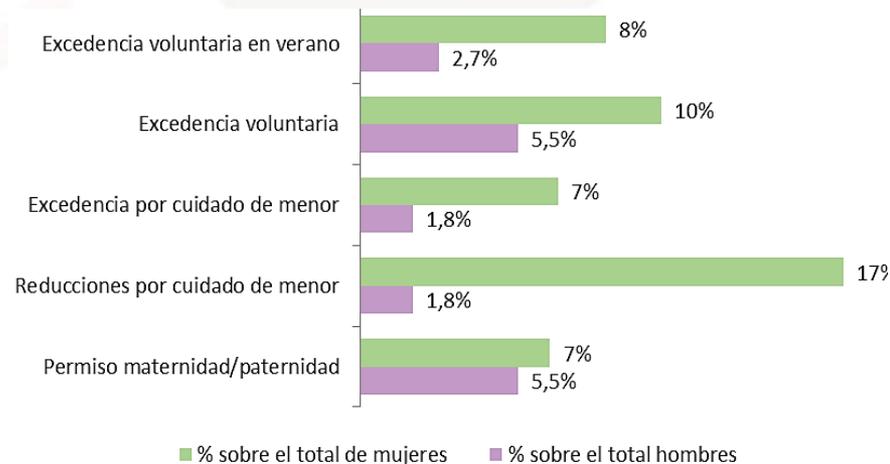
Generales



	Personas en Agintzari 2019			
	Mujeres	Hombres	total	% mujeres
Direcciones	6	5	11	54,5%
Coordinadoras/es	43	6	49	87,8%
Técnicas/os	318	99	417	76,3%
total	367	110	477	76,9%

Acogimiento a medidas de conciliación 2018

Medidas de conciliación	Hombre	Mujer	Total	% M	% H	% total
Permiso maternidad/paternidad (el 100% de personas en situación se acoge)	6	24	30	80%	20%	6,3%
Reducciones por cuidado de menor	2	61	63	97%	3%	13,2%
Excedencia por cuidado de menor	2	25	27	93%	7%	5,7%
Excedencia voluntaria	6	38	44	86%	4%	9,2%
Excedencia voluntaria en verano	3	31	34	91%	9%	7,1%



Política integral de promoción de la igualdad: no sólo conciliación

- ❑ Las medidas de conciliación han de estar integradas en un política integral de igualdad, de manera **transversal en los planes de gestión**.
- ❑ Incluir en los planes de igualdad / de gestión medidas que favorezcan el **cuidado y vinculación de las personas**, en áreas como:
 - ❖ Participación: promover espacios para la participación, capacidad de decisión en la estrategia, en acciones concretas (sesiones de reflexión estratégica, grupos de trabajo sobre inquietudes o aspectos a desarrollar en la entidad: ej: comisión de gestión de conflictos, etc.). Incluir criterios de conciliación (horarios, medios no presenciales...) que permitan la participación equitativa.
 - ❖ Acceso universal a información y medidas de vinculación. Disponer de mecanismos o sistemas que permitan que personas que concilien tengan información actualizada sobre aspectos de la entidad, que les permita conocer y acceder a puestos de selección promoción, etc... : ([portal interno de acceso remoto](#)).
 - ❖ Formación en horario laboral, y posibilidad de acudir estando en acogimiento a permisos, excedencias, etc...
 - ❖ Protocolos de acogida (en la entrada a la entidad, a la vuelta de excedencias, etc..).

Innovación: nuevas fórmulas en materia de conciliación /cuidado Vinculograma

- Proyecto piloto activado desde un equipo autoiniciado, participa la Dirección
- Parte de un cambio de paradigma “ir más allá en el concepto de conciliación”:
 - **Esfera pública y privada no está separada**, cada vez menos, necesidad de **reorganizarnos**
“La crisis de los cuidados nos está mostrando que necesitamos reorganizarnos, que las formas de organización social y laboral han de ser revisadas, se han quedado obsoletas y no responden a las necesidades y demandas del mundo actual”.
Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria” (2019). Maisa Bascuas, Josefina Roco Sanfilippo, Silvia Piris, Melissa Cabrera, Naroa Ortega y Zalao Pérez
 - **Reivindicar los cuidados como parte de la sostenibilidad de la vida** (personal, familiar y laboral).
 - **Avanzar en la concepción tradicional de familia**, y de las medidas de conciliación ordenadas por niveles de cosanguinidad.
- Proyecto piloto: **Vinculograma**
 - La concepción de familia que suscribimos en Agintzari no tiene como base únicamente los vínculos de consanguinidad, sino el afecto que libremente establecemos con las personas que elegimos y que, por tanto, incluye una plural y amplia gama de modelos familiares.
 - No todos los vínculos que establecemos pueden registrarse o legalizarse; pero no por ello tienen menor importancia en nuestra vida.

Innovación: nuevas fórmulas en materia de conciliación /cuidado Vinculograma

Vinculograma

- Consideramos coherente sumar a la formulación relativa a los permisos por cuidado utilizada históricamente en Agintzari una **nueva fórmula que posibilite establecer a quién queremos cuidar en base a unos criterios de afinidad con las que tenemos una vinculación emocional y/o social**, favoreciendo así nuevos modelos de cuidados.
- *“Que las personas socias que así lo quieran y manifiesten tengan la posibilidad de optar por este nuevo modelo de gestión de los cuidados y puedan diseñar su red personal a partir de vínculos afectivos expresamente manifestados”.*
 - ✓ *Cada persona socia De esta manera, establecería 5 personas por las cuales adquirir derechos de cuidado equiparables a 1ª línea de consanguinidad y otras 5 personas equiparables a 2ª línea de consanguinidad.*
 - ✓ *Revisable cada dos años: posibilidad de modificar las personas que componen la red de cuidado cada dos años, a excepción de por causa de defunción.*
 - ✓ *Criterios de gestión: La persona socia que se adscribiera renunciaría al modelo tradicional*
- No sabemos cual podrá ser la aplicabilidad, como se gestionaría respecto a la normativa laboral, pero es un **modo de ejercer sensibilización interna, avances en nuestra filosofía y seguir avanzando en derechos de las personas** de ejercicio conciliado de su vida personal, familiar y laboral

Resumen

Las políticas de conciliación como elemento de calidad en la gestión

Necesario incluir las medidas de conciliación dentro de una política global

Innovación, nuevas fórmulas, cambio de paradigma: Hacia Organizaciones habitables

Eskerrik asko Agintzariren partez

