



Síntesi de la Jornada

“Família i treball: reptes per a l’equilibri”

23 d’octubre de 2014

Presentació	
<p>II·Ima. Sra. Irma Rognoni, Regidora de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats de l’Ajuntament de Barcelona</p>	
<p>Barcelona, ciutat pionera en les polítiques de temps</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’Ajuntament de Barcelona té una llarga trajectòria en la implementació de polítiques de temps i de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. • Les polítiques de temps són necessàries per què incideixen directament en la qualitat de vida de la ciutadania.
<p>El Pacte del Temps</p>	<ul style="list-style-type: none"> • És una iniciativa de consens i un instrument de treball, així com un espai de trobada per construir una ciutat adaptada a un ús adequat del temps que promogui la qualitat de vida i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a Barcelona. • El passat mes de juny es va celebrar l’acte de presentació del Pacte del Temps, que actualment ja compta amb més de 200 adhesions d’entitats, associacions i organitzacions i empreses de la ciutat de Barcelona.
<p>XXè aniversari de l’Any Internacional de la Família</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Barcelona és família” és el lema que la ciutat ha escollit per celebrar el 20è aniversari de l’Any Internacional de la Família de Nacions Unides. • El mandat de Nacions Unides recomana treballar tres eixos: la pobresa familiar, les relacions intergeneracionals i la conciliació en la vida familiar, laboral i personal. • El portal de l’Ajuntament de Barcelona dedicat a la commemoració d’aquesta diada compta amb el recull de totes les activitats que s’han portat a terme, així com el testimoni de les persones ambaixadores.
<p>III Premi Barcelona a l’Empresa Innovadora en mesures de Temps i Conciliació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El premi és un reconeixement a les empreses compromeses en millorar la gestió del temps per aconseguir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. • Les empreses que treballen implementant mesures d’usos del temps per facilitar que treballadors i treballadores s’organitzin millor estan convidades a presentar les seves bones pràctiques fins el 31 d’octubre de 2014.

<p>Conciliació de la vida laboral i familiar a Europa.</p> <p>2014 Any Europeu de la conciliació laboral i familiar</p> <p>Sra. Anne-Mie Drieskens, presidenta de COFACE</p>	
<p>COFACE (Confederation of Family Associations in the European Union)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La COFACE va ser fundada l’any 1958. Acull a 58 organitzacions de 24 països i representa a 100 milions de ciutadanes i ciutadans. • El seu àmbit de treball és la conciliació de la vida laboral i familiar, la vulnerabilitat de les famílies, les discapacitats, l’habitatge, la salut, el consum, la seguretat a internet i la igualtat de gènere.

<p>2014 Any Europeu de la Conciliació laboral i familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La campanya es va iniciar l'any 2012, durant la qual es van portar a terme un seguit d'accions amb l'objectiu de que la Unió Europea declarés l'any 2014 Any Europeu de la Família. Finalment no es va assolir aquest objectiu, però des de COFACE es va decidir tirar endavant amb la campanya, centrant-la amb la sensibilització en matèria de conciliació laboral i familiar. • Les accions que s'han portat a terme són l'aliança amb 18 ONG d'abast europeu, l'organització de tres esdeveniments – Abril, Atenes: "L'impacte de la crisi en les dones"; Setembre, Hèlsinki: "Fòrum de treballadors europeus"; Novembre, Roma: "Sistemes de cura sostenible per a Europa".
<p>Marc d'actuació de COFACE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El marc d'actuació de la COFACE té en compte les esferes de la vida: la privada /familiar, la laboral i la cívica. • A partir d'aquestes esferes, de les característiques del mercat de treball i dels sistemes de serveis de cura a les persones, s'han establert les característiques dels models de conciliació a Europa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Model Flexible: alta taxa d'ocupació femenina, alta taxa de treball a temps parcial, bon sistema de cura d'infants, generosos sous i beneficis, bona conciliació laboral i familiar. 2. Model mixt, principalment flexible: mitja – alta taxa d'ocupació femenina, bones opcions per a la cura d'infants, combinació de mesures tradicionals amb polítiques flexibles. 3. Model mixt, principalment tradicional: baixa taxa d'ocupació femenina, baixa taxa de treball a temps parcial, escassa cobertura dels serveis de cura a la infància, llarg permís de maternitat. 4. Model tradicional: baixa taxa d'ocupació femenina, pocs infants en els serveis de cura ja que principalment els curen familiars, baixa taxa d'ocupació a temps parcial i suport a les famílies nombroses.
<p>Paquet de mesures en matèria de conciliació a Europa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principis i valors comuns: igualtat de gènere, no discriminació, la solidaritat intergeneracional i la inclusió social. • 4 capítols: marc Legislatiu, àrees clau de les polítiques de conciliació, Recomanacions, exemples i bones pràctiques.
<p>Accions principals del paquet de mesures en matèria de conciliació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidadors: el 80% de la cura de persones grans i persones amb discapacitats o dependència la porten a terme la família i persones cuidadores informals. Per tant, cal un reconeixement a les persones cuidadores i a les tasques de cura, flexibilitat en les jornades i permisos de treball per a persones cuidadores, tenir en compte les dimensions generacionals i de gènere en la cura i els serveis públics de cura. • L'ocupació femenina: la taxa d'ocupació de les dones a la UE és del 62,5% mentre que la dels homes és del 74,2%. En aquest sentit, cal avançar cap a la igualtat salarial, de pensions, el treball a temps parcial i flexible, sistemes d'excèdència i retorn i les diferències entre gèneres pel què fa a la cura de persones. • La conciliació a les empreses: l'economia 24/7 i la tecnologia difuminen les diferències entre l'àmbit privat i professional de les persones. El sector públic, el privat i la vida familiar creen interseccions que divergeixen entre elles. Organització del treball "et puc veure". Perspectiva "TRUST". • Educació i criança: fer més assequibles els serveis de cura a la infància, tenir en compte les necessitats criatures més grans i adolescents i la perspectiva "al llarg de la vida".

	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliació de la vida laboral i familiar per a tots els treballadors.
--	--

Taula d'experiències empresarials	
<p>Sra. Marta García, Pascual, Cap de Suport al Negoci i a la Internacionalització de Pascual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des del naixement de Pascual, la cura de les persones ha estat molt important per a l'empresa, ja que considera que tenir cura de les persones està en l'essència de l'assoliment dels objectius de negoci (les persones altament compromeses són les que aconsegueixen els millors resultats). • L'any 2008 Pascual va estructurar el seu sistema de treball entorn el sistema de gestió Empresa Familiarment Responsable (EFR) que implicava la implementació de mesures en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i familiar, la igualtat d'oportunitats i la discapacitat. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Noves mesures de conciliació: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliació d'una setmana del període de maternitat i dues en cas de part múltiple; complement fins al 100% del salari; ○ En departaments amb jornada partida es concedeix l'horari flexible i la jornada intensiva els divendres per la tarda; ○ Les mares que treballen a jornada partida i sol·liciten una reducció de la seva jornada pel període de lactància se'ls ofereix la possibilitat de realitzar el treball en set hores i mitja seguides. ○ En els casos d'excedència per la cura de menors, es manté l'assegurança mèdica privada. • Altres mesures que porta a terme l'empresa que afavoreixen la conciliació són el sistema de retribució flexible, la campanya de sensibilització "Eres responsable" dirigida als càrrecs de l'empresa i l'enquesta sobre l'ús i la satisfacció sobre les mesures EFR. • "De la conciliació a la responsabilitat compartida": en aquesta campanya, Pascual identifica la necessitat d'evolucionar cap a un concepte més ampli (responsabilitat compartida Vs conciliació), sense connotacions de sexe, estat civil o altres circumstàncies. Per tal d'aconseguir-ho, s'han posat en marxa una sèrie de mesures que reforcen el concepte d'igualtat d'oportunitats i que permeten valorar objectivament a les persones en funció de les seves competències, habilitats i assoliments. • Programa de flexibilitat i de productivitat personal i d'equips de treball: decàleg de reunions, decàleg d'ús del correu electrònic, píndoles formatives i formació en el mètode GTD. • Pascual ha rebut el II Premi EFR i ha elaborat la II enquesta d'ús i satisfacció de les mesures EFR. En aquesta enquesta el resultat ha estat que el personal de l'empresa sent orgull de pertinença i que cal millorar en les propostes alternatives en matèria de conciliació, que cal estendre la cultura EFR cal al concepte de responsabilitat compartida i que cal millorar la qualitat dels plans de desenvolupament, difusió i coneixement.

<p>Sr. Miquel Mira, Director de Salut, Seguretat i Benestar Laboral de TMB.</p> <p>Sr. Àngel Rodríguez, Tècnic en Polítiques d'Igualtat i Integració de TMB.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) és la denominació comuna de les empreses Ferrocarril Metropolità de Barcelona, Transports de Barcelona i Projectes de Servei de Mobilitat. • TMB dóna servei a la ciutat de Barcelona i a onze municipis de l'àrea metropolitana. És el principal operador de transport públic de Catalunya.
	<ul style="list-style-type: none"> • Política de RSC: és el marc de referència amb què TGMB es relaciona amb els seus grups d'interès: empleats i empleades, clients i clientes, proveïdors, societat i administracions públiques. • Els principis de la política de RSC són la transparència en les actuacions, la integritat, el respecte pels drets dels treballadors i treballadores i l'atenció al medi ambient.
	<ul style="list-style-type: none"> • Política d'Igualtat: La plantilla de TMB està molt masculinitzada. • Porta a terme accions per afavorir la presència de dones, especialment en aquells llocs de treball on hi ha menys dones.
	<ul style="list-style-type: none"> • Política d'integració del personal amb discapacitat: Es treballa per la integració en la plantilla, tant en el bus, com en el metro.
	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliació familiar i laboral: Donades les característiques de les empreses, derivades del servei públic de mobilitat i la necessitat de personal les 24 hores del dia, 7 dies a la setmana i 365 dies a l'any, es té cura de l'organització del treball (diversitat d'horaris, treball a torns, treball en festius i treball nocturn).
	<ul style="list-style-type: none"> • Temps de treball: horari i permisos: El 75% del personal d'operacions fan horari seguit de matí, tarda o nit. El personal directiu, tècnic i administratiu fa horari continu.
	<ul style="list-style-type: none"> • Altres mesures: S'estudia la concessió de llicències d'horaris especials per tenir cura de menors, discapacitats, malalts greus o gent gran. També es porta a terme la reserva de llocs de treball i la possibilitat de canvi de servei o de centre de treball.
	<ul style="list-style-type: none"> • Política social: Bestretes (d'havers, mensual o especial i per l'adquisició o reforma de l'habitatge), ajuts econòmics (escolar, guarderia, discapacitat, dietes i plus extraradi), fons d'assistència social (escoles especials, tallers ocupacionals, teràpia psicològica, tractaments alternatius, etc.), formació (idiomes i ofimàtica) i excedències (maternitat, cura d'un familiar, voluntària, etc.).
<ul style="list-style-type: none"> • Programes de salut i seguretat en el treball, que inclou la prevenció de lesions i malalties professionals, la prevenció de malalties comunes, l'assistència sanitària i social, la promoció de la salut i el benestar laboral. 	

Debat

Moderat per la Sra. Tona Calvo, Directora del Programa Temps i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona

- Reptes en matèria de la conciliació familiar i laboral.
- Quines etapes de la vida personal/familiar s'han tingut en compte en l'adopció de les polítiques de conciliació a la vostra empresa.
- També s'han considerat altres necessitats, com ara la coresponsabilitat home-dona i diferents models de família.
- Necessitat d'expandir les mesures de conciliació i flexibilitat a tota la plantilla: com esteu treballant aquesta necessitat a les vostres empreses.
- Com mesureu l'eficàcia de l'aplicació de les mesures de conciliació i temps i també com us adoneu de les mesures que tenen més demanda entre la vostra plantilla.