

Jornada anual de la Xarxa NUST “Conciliació i horari europeu: avenços i oportunitats” – 9 de juny de 2015

Document de síntesi de la Jornada

(als power-points adjunts es pot accedir al detall de les ponències)



BENVINGUDA I PONÈNCIA INAUGURAL

Benvinguda a càrrec de Tona Calvo, Directora del Programa Temps i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona

- Agraïx la presència de totes les persones de la sala i saluda en particular a Denbbora (xarxa similar a la Xarxa NUST que treballa en l'àmbit territorial de Bilbao-Bizkaia).
- Destaca que la Jornada s'emmarca en la "Setmana dels Horaris", que suposa una oportunitat excepcional per presentar els reptes referents a la transformació de l'organització del temps de vida quotidiana.
- La jornada es realitzarà en castellà a causa de la participació de la Xarxa d'empreses Denbbora de l'àmbit Bilbao-Bizkaia.



Resultats de l'estudi: Mesures de conciliació i reforma horària. Aplicació i opinió de les empreses catalanes, a càrrec d'Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

- L'objectiu de l'Observatori és buscar indicadors que serveixin per objectivar la situació de la dona i que sustentin l'impuls de les polítiques d'igualtat.
- Els estudis de l'Observatori mostren:
 - La pèrdua de talent femení en el mercat laboral (sobretot després de la maternitat). Aquesta pèrdua de talent femení té un cost per a l'economia catalana de 1.000 milions d'euros anuals. A més, la retirada de la dona del mercat laboral suposa una pèrdua d'independència d'aquest col·lectiu.
 - Que el temps té clau de gènere: el temps que les dones dediquen als fills, els homes el dediquen al treball remunerat.
- El 2014 han elaborat una enquesta que mostra els següents resultats:
 - Augmenten les empreses que apliquen mesures de conciliació malgrat la crisi.
 - Les mesures de conciliació més aplicades són la flexibilitat horària i la reducció de jornada.
 - Les empreses diuen que la reforma horària beneficiaria principalment l'educació dels fills i filles i la carrera professional de les dones.
 - El 39% de les empreses ja apliquen l'horari laboral europeu, total o parcialment.
 - De les que no ho fan, el 78% estarien disposades a aplicar-lo si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l'empresa i/ o si no suposés un augment dels costos laborals.
- A més, Mercadé va destacar:
 - El veritable canvi de paradigma serà fer veure que la conciliació és una responsabilitat de tots, no només de les dones.
 - Les dones són les que més s'acullen a la reducció horària: aquest fet comporta que siguin les que cobren menys, les que tenen pensions més baixes, etc.
 - Les empreses més grans són la que més apliquen mesures de conciliació.

- Hi ha molts arguments a favor de l'horari europeu. Les pròpies empreses enquestades hi estan a favor, ja que ajuda a: millorar la productivitat i reduir l'absentisme, reduir el fracàs escolar, promoure la carrera professional de les dones, facilitar la possibilitat de realitzar formació contínua, millorar les relacions amb les empreses europees (ja que permet una major coincidència d'horaris).
- Fins i tot les empreses del sector comerç / hostaleria estan a favor de repensar el tipus de jornada: per exemple ocupant les hores d'atenció amb dues jornades intensives (de matí i de tarda). No obstant això, cal modificar la política impositiva perquè aquests tipus de contractes no suposin costos laborals afegits.
- Espanya és el país europeu que dorm menys i encapçala el rànquing de països més medicalitzats per afectacions relacionades amb l'estrès, la manca de son, etc.
- En relació a l'enquesta elaborada al 2014, es destaquen les següents propostes:
 - Fomentar el treball per objectius i no el presencialisme en les empreses.
 - Afavorir la mobilitat tecnològica en les empreses perquè les persones puguin treballar des de fora de l'oficina.
 - Facilitar la jornada intensiva i la flexibilitat horària en les empreses perquè el/la treballador/a pugui dedicar més temps a l'educació dels seus fills i filles.
 - Conscienciar el món empresarial - amb dades i estudis - que més hores a la feina no és igual a més productivitat.
 - Promoure un canvi legislatiu que reparteixi a parts iguals el temps de baixa als pares i mares, així com el dret/deure d'una posterior jornada reduïda que permeti assumir la responsabilitat parental.
 - Minimitzar els menjars d'empresa com a instrument de treball i de negociació per no allargar innecessàriament la jornada laboral.
 - Marcar hora d'inici i de finalització en les reunions i no convocar-les més tard de les 16h.
 - Reduir els costos empresarials per a la contractació de mitja jornada o parcial, amb la finalitat que les empreses que ho necessitin puguin contractar una persona al matí i una altra a la tarda sense incrementar els costos del personal.
 - Avançar els horaris dels Telenotícies i la programació televisiva així com els esdeveniments esportius.
 - Aconseguir un gran pacte d'estat amb transposició normativa entre tots els poders públics i partits polítics, empreses, sindicats i mitjans de comunicació, que facin possible les nou mesures anteriors.



Presentació de la Iniciativa per a la Reforma Horària, a càrrec de Fabian Mohedano, Promotor de la Iniciativa

- Tot i les dificultats evidents, el context actual mostra que s'està produint un canvi generacional i de prioritats a nivell social que poden ajudar a la reforma horària i la racionalització d'horaris.
- La Iniciativa per a la Reforma Horària es planteja tres reptes:
 - Fus Horari: estem fora del nostre fus horari, fet que provoca trastorns en el nostre metabolisme. Es tracta d'integrar-nos en el fus horari que ens correspon. A més, es proposa eliminar el canvi horari entre estiu / hivern.
 - Impulsar una nova cultura del temps que ens permeti ser més productius (actualment tenim una productivitat negativa).
 - Recuperar el desfasament de dues hores en relació a la resta del món (que provoca que mengem més tard, sortim de la feina més tard, etc.).
- La Iniciativa per a la Reforma Horària vol impulsar un canvi en un termini de 3 anys:
 - 2014: Impuls i fonamentació de la Iniciativa. El 2014 es va realitzar un recull del treball realitzat sobre polítiques del temps i s'ha concretat com dur a terme la reforma.
 - 2015: Sensibilització. Es tracta d'impulsar proves pilot amb empreses, el tercer sector i institucions del sector públic. Aquestes proves pilot no tenen l'objectiu de demostrar els beneficis (ja estan demostrats), sinó que serveixen com a pauta sobre com dur a terme la reforma horària.
 - 2016: Reforma. A través de:
 - Un Pla de reforma impulsat per la Generalitat de Catalunya.
 - Una comissió legislativa al Parlament de Catalunya.
 - La concertació amb agents de la societat civil.
- S'inspiren en la Llei del Tabac: és un exemple d'un canvi normatiu i cultural difícil, però que s'ha acabat impulsant amb èxit.
- La Iniciativa per a la Reforma Horària té un grup motor amb perfils transversals.

Debat i torn obert de preguntes

- Pregunta / comentari: Es comenta que, a part del que s'ha explicat a les ponències, cal donar més pes cap a la mobilitat sostenible als centres de treball. Actualment es perd molt de temps en desplaçaments.
- Pregunta / comentari: Com poden conciliar els que realitzen el torn de tarda al comerç / hostaleria?
 - Respostes: En primer lloc es comenta que l'extensió de la jornada laboral que s'està produint en aquest sector està precaritzant les condicions laborals. A més, es comenta que el fet de dividir la jornada en dos torns pot permetre més flexibilitat als treballadors per organitzar el seu temps.
- Pregunta / comentari: Com poden afectar les mesures proposades als centres de salut (que actualment reben pressions per fer jornades més llargues)?
 - Resposta: Si s'avança en l'horari europeu i en la recuperació de les 2 hores, els centres de salut en sortiran beneficiats, ja que també s'avançarà l'hora de visites que es realitzen a la tarda.
- Pregunta / comentari: S'ha pensat impulsar des de la Iniciativa per a la Reforma Horària algun segell de qualitat per a empreses conciliadores?
 - Resposta: És una qüestió a estudiar. Les iniciatives que s'impulsin han de ser efectives i, en el cas dels segells de qualitat, no està demostrat que sempre ho siguin.

TAULA D'EXPERIÈNCIES EMPRESARIALS I DEBAT

Moderació a càrrec de Tona Calvo, Directora del Programa Tems i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona

- Destaca que actualment hi ha 100 empreses en la Xarxa NUST.
- Comenta que a la pàgina web de la xarxa es pot veure el [vídeo/infografia del Premi Barcelona Empresa Innovadora en Temps i Conciliació](#).



La flexibilitat horària com a factor clau en l'avenç de la conciliació, a càrrec de María José García, directora de Recursos Humans d'Unipresalud

- Es dediquen a temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals. És una empresa amb 800 professionals, 140 centres de servei a Espanya i un 65% de dones a la plantilla.
- L'arribada de la crisi el 2008 els va afectar molt (van congelar salaris, van reduir beneficis socials als treballadors), però en aquest període també van crear un nou model d'horaris que ha estat molt ben valorat:
 - Horari antic: de dilluns a dijous (de 9:00-14:15 i de 16:00 a 19:00) i els divendres de 8:00 a 15:00.
 - Horari nou: de dilluns a divendres (de 8:00 a 15:30) i un dia a la setmana a escollir (de 8:00 a 14:00 i de 15:00 a 18:00). A més, hi ha una hora de flexibilitat.
- Aquests nous horaris mantenen el nombre d'hores treballades a l'any i possibiliten que cada empleat treballi només 40 tardes a l'any.
- Per llançar aquest model van establir tres etapes: 1) definició del model; 2) llançament i 3) avaluació.
- Aquest model té molts avantatges, entre els que destaquen: afavoreix la igualtat home / dona, no suposa una despesa extra i redueix l'absentisme.



Persona i temps, a càrrec de Pilar Almagro, Directora General de VertiSub

- L'empresa considera que la feina no té per què ser una cosa "alienant" i que és útil fer 5 reflexions que afecten la relació entre persones i feina:
 - Les persones estan sotmeses al temps.
 - Vivim 3 vegades més que fa 100 anys, som "conqueridors de temps".
 - Vivim múltiples vides de manera simultània: som mestres i alumnes, pares i fills... Cal connectar aquestes múltiples vides.
 - La globalització fa que visquem diferents usos horaris.
 - Cal actuar tenint en compte la relació entre humans, objectes i discursos, i també l'existència de xarxes d'interacció entre persones.
- També cal plantejar 4 qüestions:
 - Les noves realitats socials ens exigeixen canviar les nostres pautes d'ús del temps?
 - Treballem com a l'era industrial?
 - No vivim a l'era del coneixement?
 - Hi ha un biaix de gènere a la nostra societat?



La satisfacció de les persones a través de la conciliació, a càrrec de Josep Roset, Conseller delegat de Metropolis CET

- Treballen amb persones en risc d'exclusió: tenen 800 professionals en plantilla. El 72% de la plantilla són dones.
- Alguns beneficis / mesures a destacar pel personal operatiu són:
 - El tracte humà i personalitzat amb els treballadors.
 - Pla d'igualtat.
 - Assignació de serveis a prop de la seva residència.
 - Política d'individualització degut a la diversitat familiar o personal.
- Alguns beneficis / mesures a destacar pel personal d'estructura són:
 - Horaris d'entrada flexibles.
 - Complementen fins al 100% de las baixes mèdiques.
 - Permisos per assistir a funcions de l'escola, reunions...
 - Reunions de la Direcció amb l'equip per millorar la intercomunicació.
- La Direcció General surt de la feina a les 17:00 (per demostrar el seu compromís amb la política d'horaris).



Presentació de la Xarxa Denbbora de l'àmbit Bilbao-Bizkaia, a càrrec de Cristina Sarduy, de la Diputació Foral de Bizkaia, i Amaia Domingo, de l'Ajuntament de Bilbao

- És una Xarxa que s'ha inspirat en gran mesura en la Xarxa NUST.
- Té com a principals impulsors l'Ajuntament de Bilbao i la Diputació Foral de Bizkaia.
- Destaquen que un dels principals problemes actuals de la nostra organització social és la inequitable distribució del treball domèstic i productiu entre homes i dones. La Xarxa Denbbora vol contribuir a crear un model de societat diferent.
- Per intentar ampliar la seva capacitat d'influència han decidit que l'actuació des de les Àrees d'Igualtat s'ha de completar amb l'actuació des de les Àrees de Promoció Econòmica. D'aquesta manera van més enllà del discurs de gènere (encara que continua sent important tenir-ho en compte).

- Actualment la Xarxa Denbbora compta amb un total de 10 empreses que intercanvien coneixement i experiències.
- Han establert uns criteris mínims que cal complir per poder adherir-se a la Xarxa.
- Són plenament conscients dels beneficis que implica la introducció de mesures de conciliació i de millora de gestió del temps, destacant particularment la millora del clima laboral i de la productivitat.



Escollir el propi temps es guanyar temps, a càrrec de Marta Carazo, Directora de Gestió Social d'Eroski

- Eroski forma part del grup Mondragón que es dedica a quatre àmbits d'activitat: finances, indústria, coneixement i distribució.
- Les mesures exposades a la presentació fan referència a Eroski Societat Cooperativa, que actua en l'àmbit territorial d'Euskadi.
- A Eroski Societat Cooperativa els consumidors i els treballadors estan als òrgans de direcció.
- El 87% de la plantilla són dones.
- Parteixen de la idea que el cicle vital de les persones passa per moments diferents i que cal introduir mesures de conciliació a dos nivells:
 - Mesures que ajudin a donar resposta a les necessitats del dia a dia: per exemple mesures de conciliació com els torns, la proximitat del centre de treball al domicili o escola,...
 - Mesures que permetin tenir períodes sabàtics no compatibles amb la feina: es tracta de mesures orientades a poder realitzar "aturades" en moments determinats de la vida. En aquest sentit disposen d'un ampli llistat de permisos (desenvolupen els permisos que millor s'adapten a les seves necessitats: per exemple, en tenen un per naixement de néts). A més, disposen d'excedència voluntària (sense necessitat de justificar el motiu), reducció voluntària de jornada i permís no retribuït d'un mes a l'any.

- Des de 2008 s'ha incrementat l'ús d'aquest tipus de mesures per part de la plantilla, destacant especialment el fet que els homes les utilitzen més que abans.



Debat i torn obert de preguntes

- Pregunta / comentari: Com funcionen les reunions entre Direcció i treballadors a Metropolis?
 - Resposta: Són reunions d'uns 30 minuts i es plantegen de forma oberta: cadascú pot expressar lliurement les seves opinions.
- Pregunta / comentari: És un fet que a Espanya, quan una dona torna de la baixa per maternitat, perd responsabilitat: com es pot avançar cap al model nòrdic?
 - Respostes:
 - A Metropolis hi ha 5 dones al Consell de Direcció: aquest fet influeix a l'hora de plantejar les polítiques de l'empresa. A més, actualment les tecnologies permeten dinàmiques de treball més flexibles i que contribueixin a generar més igualtat.
 - A Eroski el 75% dels llocs de responsabilitat els ocupen dones: cal avançar en el nou paradigma per la via dels fets.
 - A Vertisub s'ha apostat per treure rendiment a les noves tecnologies, generant una major flexibilitat (en horaris, reduint la cultura del presencialisme, ...).
 - Denbbora i Unipresalud: és important interioritzar a nivell social que la maternitat no és una càrrega, sinó que pot aportar aspectes importants a l'àmbit laboral (com la generositat, la preocupació per l'altre, etc.).