

## Taller: Igualtat i smart working a l'empresa – 30 set 2015

---

**Sala Món de Porta22, Barcelona Activa**

El taller d'intercanvi va ser organitzat per la Xarxa NUST de l'Ajuntament de Barcelona en col·laboració amb la Xarxa d'Economia Social. Va comptar amb les experiències de [Henkel](#), que recentment ha renovat el distintiu "Igualdad en la empresa" atorgat per part del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat, i de [Lexic](#), que va explicar com impulsa el "Smart working". Les empreses participants van tenir l'oportunitat d'escoltar les experiències d'aquestes dues empreses, i van fer preguntes i debatre els temes més interessants.



Assistents: TMB, Progress, Softmachine, Barcelona Activa, Suara, Invenies, Institut de Persones amb Discapacitat, ESADE, Penguin Random House, Badalona Serveis Assistencials, Parc Salut Mar, Grup SERHS.

## Experiència de Henkel, a càrrec d'Albert Solé, Responsable de Relacions Laborals i Portaveu de la Comissió d'Igualtat

---

- Henkel és una empresa multinacional que ocupa posicions líders en negocis de consum (detergents i cura de la llar, cosmètica i cura de la pell) i industrials (adhesius i tecnologies).
- El quart pilar de l'estratègia de Henkel s'anomena "Inspire" i consta de tres àrees: enfortir el lideratge, posar el focus en el talent i el rendiment, gestionar la diversitat dels equips.
- La gestió de la diversitat és clau per l'èxit i la competitivitat. El 43% d'empreses europees impulsen polítiques de medi ambient, però sols el 13% fomenta la diversitat.
- Al 2008 Henkel inicia un dels primers Plans d'igualtat a nivell espanyol. Al 2010 rep el distintiu "Igualdad en la empresa" atorgat per part del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.
- Els objectius del Pla d'igualtat són: facilitar la conciliació i la coresponsabilitat (no es tracta de treballar menys sinó diferent, s'ofereix un permís de paternitat ampliat, entre d'altres), garantir la igualtat d'oportunitats (accés d'homes i dones en igualtat de condicions per la cobertura de vacants i promocions), cultura adaptada al canvi (treball per objectius i reconeixement basat en resultats).
- El Pla d'igualtat té 14 accions agrupades en 4 àmbits: desenvolupament i equitat, política de gènere, capacitació i sensibilització, comunicació. Entre d'altres, es realitzen sessions de sensibilització i formació en matèria de Gènere.
- En l'àmbit de la conciliació, l'empresa ha adoptat el "Charter of work-life flexibility", i es disposen de les següents mesures:
  - Horari flexible d'entrada i sortida (excepte personal de torns i determinats llocs de treball).
  - Comunicació dels torns rotatoris i dels canvis amb la màxima antelació (fàbriques).
  - Possibilitat de canvi de torn de treball entre company@s de la mateixa secció per facilitar la realització de gestions.
  - Prioritat d'elecció de torn per part de dones embarassades, període de lactància, cura de menors, discapacitats o estudis reglats.
  - Ús flexible de dies de festa compensatoris.
  - Distribució flexible de les vacances. En cas de matrimoni en la mateixa empresa, període mínim de 15 dies naturals de vacances estivals conjuntes.
  - Accions formatives realitzades en la jornada laboral. Reunions preferentment pel matí o a primera hora de la tarda.

- Servei d'autocar a càrrec de l'empresa pel desplaçament de les persones a torns a Montornès.
- Incorporació de mesures tecnològiques: videoconferències, mòbils, portàtils, teleworking, etc.
- Henkel a més ofereix beneficis socials a nivell de parella, per coresponsabilitat, per tenir fills, d'ajudes, per fidelitat, per compromís, en productes.
- Henkel també disposa d'un protocol de selecció i promoció professional, un internal job market i una política d'expatriats.
- Les següents dades mostren l'èmfasi que l'empresa posa en el gènere: Hi ha un 34% de dones a l'empresa (el percentatge de dones ha augmentat en un 6%) i el 37% de dones té càrrecs de responsabilitat. En el Comitè de Direcció hi ha un 40% de dones.
- Henkel ha rebut diferents reconeixements: distintiu "Igualdad en la empresa", renovat recentment, i el premi Cegos en l'àmbit dels recursos humans.



## Experiència de Lexic, a càrrec de Daniela Clape, Directora

---

- Lexic és una empresa que compta amb 9 persones treballadores i es dedica a la comunicació en l'àmbit sanitari. El 80% de la plantilla són dones.
- En els darrers anys s'ha plantejat la necessitat de promoure noves formes de treballar, degut a diverses raons: pics de treball, el sorgiment de noves eines de treball lligades a les noves tecnologies, l'increment dels desplaçaments fora de l'oficina, les possibilitats de flexibilitat horària, etc.
- La filosofia del smart working no pretén posar l'èmfasi en treballar més sinó en treballar millor, cal reinventar-se davant les noves demandes del mercat.

- Què significa treballar millor?
  - És necessari promoure un canvi cultural través del treball per objectius i de la millor gestió del temps. Lexic ha tardat un any i mig en generar aquest canvi.
  - Conciliar la vida professional i la familiar. Aquest aspecte és molt ben valorat per la plantilla de Lexic.
  - Teletreballar.
  - Fomentar el treball nòmada.
- Lexic va començar analitzant la realitat de la seva empresa, per després fer una prova pilot en què 2 persones de diferents perfils van teletreballar durant 3 mesos de forma voluntària. A partir d'aquí es van analitzar els pros i contres, es van detectar barreres tecnològiques, i es va fer formació a la plantilla. Es va elaborar una guia amb les noves normes, i ja han passat 2 anys des de la implementació de la nova forma de treballar. Es fa control, seguiment i accions de millora.
- L'objectiu és millorar la productivitat i el servei, augmentant la satisfacció de les persones. Cal tenir en compte, però, que l'smart working i el teletreball no és per a tothom. És necessari escoltar els empleats i tenir en compte la individualitat.



## Preguntes i debat entre participants

---

- A Henkel també hi ha la possibilitat de canvi de torn entre companys en el torn de nit? Quines accions s'han fet per promoure la coresponsabilitat masculina? Es dóna el cas de reducció de jornada en homes? Quin és el percentatge de dones expatriades?
  - Si es donés el cas sí que hi hauria la possibilitat de canvis en el torn de nit.
  - S'ha allargat el permís de paternitat de 13 a 28 dies.
  - No hi ha homes actualment que hagin disminuït la seva jornada.
  - De 33 persones treballant fora hi ha 14 dones.

- Cal veure el què implica el smart working. A Europa s'està veient que treballem menys hores però de forma més intensa, el que implica més estrès i repercussions en la salut.
  - És veritat que ha augmentat la intensitat de la feina, però per exemple a Lexic aquest fet es veu compensat per la política de conciliació. Cal anar veient com avancem. Potser necessitarem un nou entorn legal davant d'aquesta nova forma de treballar més flexible. Per exemple, a França s'està legislant per que no s'enviïn mails de feina més enllà de les 18h.
- Davant del treball per objectius, com es poden implantar mesures de supervisió horària, no tant per fiscalitzar sinó per un criteri de justícia?
  - Cal tenir en compte que aspectes com el teletreball generen rebuig a nivell sindical.
  - Cal delegar la responsabilitat en les persones i supervisar els riscos laborals, veure sota quines condicions es treballa i garantir la salut laboral.
  - El 100% de teleworking potser no és el millor. És bo reunir-se i veure's setmanalment. A més el teletreball ha de ser optatiu.
  - S'ha d'apostar per la confiança i el control, i potenciar les funcions de seguiment dels managers. Eines com el "workmeter" ajuden a veure quina és la nostra distribució del temps i a autoresponsabilitzar-nos.
- Com es gestiona el treball per objectius quan a nivell legal el criteri del temps segueix sent troncal?
  - La llei potser haurà de canviar. És important tenir un horari marc, uns hores a fer i uns objectius. El que canvia és com ho fem amb aquestes hores i objectius.
  - Els objectius han d'estar ben establerts, pautats i mesurables.
  - Els managers han d'estar ben formats, manquen competències transversals sobre gestió d'equips. És més difícil quan les persones teletreballen.
  - És clau l'acord dels sindicats. Com més implicat estigui el comitè d'empresa millor. Cal sensibilitzar sobre un entorn laboral més flexible.
  - Hi ha una manca de normativa sobre prevenció de riscos en entorns laborals flexibles.

