

## Acta de l'Esmorzar de Treball de la Xarxa NUST

---

1 de juny de 2018, Sala Emprèn de Barcelona Activa



## Cap a on anem? Xarxa NUST i Pacte del Temps de Barcelona



### **Sara Berbel, Directora General de Barcelona Activa i Gerent de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona**

Sara Berbel va iniciar la sessió remarcant el salt qualitatiu del Pacte del Temps que sobretot el que fa és augmentar la seva implicació real en el canvi, convertint el discurs en pràctica i les adhesions en accions concretes per a transformar la vida. Així, el Pacte de Temps es converteix en una suma de compromisos de l'administració, de les organitzacions i de les persones a nivell individual. La suma de tots aquests compromisos i actuacions faran possible el canvi desitjat en la cultura i l'ús del temps.

La nova aposta per dur el Pacte del Temps a un terreny pràctic té lloc dins l'estructura de Barcelona Activa, un ecosistema molt ric en iniciatives i projectes, on s'ofereix suport tant a les persones aturades o en cerca d'ocupació, com a les persones emprenedores, així com a les empreses de nova creació, amb programes formatius, amb quatre incubadores empresarials i amb múltiples programes específics d'acompanyament i enfortiment del teixit empresarial i econòmic de la ciutat.

### **Emilia Pallàs, Directora Executiva de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat de Barcelona Activa**

A continuació, Emília Pallàs va explicar el procés de treball del Pacte del Temps de Barcelona "Un compromís de ciutat per una organització del temps més saludable, igualitària i eficient", que té els següents objectius i eixos d'actuació.

Objectius:

- Avançar en l'harmonització dels diferents usos del temps.
- Incidir en la necessària corresponsabilitat entre homes i dones.
- Reconèixer la vàlua del temps social de les persones.
- Promoure una gestió del temps eficient, sostenible i respectuosa.
- Conscienciar sobre incidència del temps en el benestar quotidià.

- Impulsar la implantació d'uns horaris socials a la ciutat per un temps més humà, racional i saludable (Pacte Reforma Horària).

Eixos:

- Temps i salut.
- Temps i educació.
- Temps i cura de persones.
- Temps i participació.
- Temps i serveis de la ciutat.
- Temps i treball a les empreses i organitzacions.

### **Carme Carrera, Tècnica dels Programes de Temps i de la Xarxa d'empreses NUST de l'Ajuntament de Barcelona**

La Carme Carrera va fer un repàs de les principals activitats de la Xarxa NUST, creada al 2006 i amb 117 empreses de diverses mides i sectors:

- Jornada anual.
- Tallers d'intercanvi.
- Grup motor i grups de treball.
- Web, butlletí i notícies.
- Premi.
- Sinergies amb altres organitzacions.

A més, va comentar les actuacions en temps i treball a les empreses i a les organitzacions previstes en el Pacte del Temps de Barcelona:

- Servei de mentoria «Empresa a Empresa».
- Orientar i assessorar a empreses en mesures de temps en clau de la Reforma Horària.
- Formació i acompanyament a les empreses: la implantació de la Reforma Horària a la ciutat de Barcelona.
- Dret a la desconexió a les empreses: per un ús racional de les TIC.
- Humanització horaris i productivitat a Barcelona Activa.

### **Elisa Stinus, Secretària Tècnica de la Xarxa d'empreses NUST**

Tot seguit, es van explicar les característiques clau del programa de mentoria que es vol impulsar properament.

Característiques:

- Empreses amb expertesa i trajectòria reconeguda en l'àmbit de l'organització del temps aporten el seu coneixement, experiència i recolzament a empreses que volen aprendre i avançar en aquest àmbit, de forma voluntària i personalitzada.
- El programa compta amb l'assessorament i expertesa de Barcelona Activa: el Barcelona Mentoring Program (basat en el Venture Mentoring Service del MIT) i el Women Mentoring Program.

Empresa mentora:

- Té expertesa en organització del temps (flexibilitat horària, e-treball, conciliació, corresponsabilitat, etc.).
- Té una trajectòria en organització del temps (plans, eines, documentació, indicadors d'avaluació, etc.)

- Vol participar de forma voluntària per transferir el seu coneixement a altres empreses.
- Disposa d'una persona de referència amb expertesa (ex. Responsable de RRHH, Director/a general) i disponibilitat per assistir a les reunions presencials.
- Estableix un acord de confidencialitat.

#### Empresa mentoritzada:

- Vol aprendre/ avançar sobre la política global d'organització del temps o d'alguns àmbits en concret (flexibilitat horària, e-treball, conciliació, corresponsabilitat, etc.).
- Té una proposta de projecte o esborrany de document sobre el tema en el que sol·licita la mentoria
- Disposa d'una persona de referència amb poder de decisió (ex. Responsable de RRHH, Director/a general) i disponibilitat per assistir a les reunions presencials.
- Té el compromís d'elaborar un pla de millora al llarg de la mentoria amb voluntat d'implementar-lo.

#### Secretaria Tècnica NUST i Barcelona Activa:

- Selecciona les empreses mentores i mentoritzades, valora les sol·licituds i fa les entrevistes.
- Fa seguiment de les reunions presencials i facilita que la mentoria es desenvolupi correctament.
- Dona suport a les empreses mentores per tal d'establir una metodologia que ajudi a desenvolupar els plans de millora de les empreses mentoritzades.
- S'encarrega de que l'avaluació de les empreses mentores i mentoritzades es realitzi, així com de conèixer l'impacte del pla de millora dissenyat.
- Té cura de la millora contínua del programa de mentoria, un cop realitzada la fase pilot.

#### Metodologia de treball:

- Programa de 6 mesos de durada.
- Cada grup d'empreses mentores mentoritzarà 2 empreses (dedicant 2h al mes de matí o de tarda).
- Es realitzaran 6 reunions presencials (aprox. 1 al mes) d'1 hora amb cada empresa mentoritzada.
- En la primera reunió es comença a treballar un pla de millora en l'àmbit de la consulta de la mentoria, partint d'un d'una proposta de projecte que aporta l'empresa mentoritzada i que estarà acabat en la darrera reunió.
- Es fan actes de les reunions plasman els compromisos per part de l'empresa mentoritzada.
- Es fa una avaluació de cadascuna de les mentories.

#### Primera fase pilot:

- 6 empreses mentoritzades.
- 6 empreses mentores, 3 grups de 2 empreses.
- A nivell intern de la Xarxa NUST.
- Durada de setembre 2018 a febrer 2019.
- Fins juliol 2018 es farà la crida i les entrevistes per seleccionar a les empreses.
- Al març de 2019 es presentaran els resultats de la fase pilot en la jornada anual de la Xarxa NUST.

#### Segona fase:

- 12 empreses mentoritzades.
- 12 empreses mentores, 6 grups de 2 empreses.
- Obert a les empreses de la ciutat.

## Actuacions d'empreses NUST que es comprometen amb el Pacte del Temps



A continuació, 10 empreses de la Xarxa NUST van mostrar el seu compromís amb el Pacte del Temps a través de les actuacions que es mostren seguidament.

### **Ignasi Borràs, HR Business Partner de la UPF Barcelona School of Management**

#### **FLEXIBILITAT HORÀRIA**

- Horari d'entrada i de sortida totalment flexible (core time de dilluns a divendres de 10h a 13h30).
- Opció de fer jornada compactada qualsevol dia de la setmana durant tot l'any.

### **Ana Mayor, Directora d'Operacions de KIM**

#### **PROGRAMA D'E-WORKING**

- La mesura té per objectiu afavorir la conciliació entre la vida laboral i personal, valorar el treball per resultats i no per temps presencial a l'oficina.
- La mesura consisteix en l'adhesió del treballador/a al programa d'e-working que li permet disposar d'un dia a la setmana de teletreball. Inicialment es va plantejar com un programa pilot amb dos dies al mes, degut a la bona acollida i als bons resultats va ser ampliat a 4 dies al mes (un dia a la setmana).

### **Carles Ger, Director General de Global Planning Solutions**

#### **APLICACIÓ MÒBIL BOLD APP PER ALS EMPLEATS/DES PER FOMENTAR LA CONCILIACIÓ I GESTIÓ DEL TEMPS**

- BOLD App és un nou canal de comunicació entre empleats, gestors i Recursos Humans. Els nostres empleats poden consultar horaris, tasques, comptadors; sol·licitar permisos i vacances...Però a més, BOLD App permet gestionar cobertures de servei i intercanvis de torns amb els companys.

### **Iolanda Milán, Responsable d'Administració de TBS**

#### **CANVI D'HORARI PARTIT PER HORARI COMPACTAT**

- Flexibilitat.
- Teletreball.
- Reducció de jornada per la cura de fills.
- Horari de mitja jornada el dia del teu aniversari.
- Flexibilitat en calendari de vacances.
- Esmorzars de grup.

Per què volíem un canvi?

- Horari més ajustat als Europeus – Reforma Horària.
- Millorar les condicions dels treballadors: Salari Emocional.
- Millorar la productivitat de l'Empresa.
- Fomentar el treball en Equip.

Horari laboral al 2016:

- De Dilluns a Dijous de 8:30h a 14:00h / 15:00h a 18:00h.
- Divendres de 8:30h a 14:00h.
- Juliol i Agost horari intensiu de 8:00h a 15:00h.

Horari laboral a partir de 2017 – Compactació horària:

- De dilluns a Divendres de 8:00h 13:30h / 14:00h a 15:30h.
- Una tarda a escollir pel treballador de 15:30h a 18:00h.
- Juliol i Agost horari intensiu de 8:00h a 15:00h.

### **Olga Gibert, Directora d'Administració i Qualitat Integrada d'ABD**

5 ANYS DE FUNCIONAMENT DE L'ACORD DE GESTIÓ DE LA DIVERSITAT/IGUALTAT AMB EL COMITÈ D'EMPRESA D'ABD (CC.OO)

- Canvi del període de vacances per motius que ho justifiquin, no contemplats en el conveni col·lectiu de referència. Ampliació període a tot l'any.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
107	45	37	0	2	12	1	0

- Excedència addicional o permisos sense sou, durant el temps mínim per a l'ampliació del mateix, que no contempli en el conveni col·lectiu de referència.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Excedències	1	6	8	8	5	10	3	0
Permís sense sou	3	1	0	0	1	1	0	0
Permís retribuït	0	0	0	0	1	0	0	0

- Creació comissió paritària amb el comitè d'empresa amb reunions trimestrals i correu electrònic propi on el personal pot fer arribar les seves peticions. Estudi personalitzat de cada petició.
- Anualment es redacta una memòria. Millora contínua.

### **Oscar Bermejo, Responsable de Desenvolupament de Negoci de Softmachine**

#### **BOSSA DE FLEXIBILITAT HORÀRIA**

- Horaris flexibles.
- Franges d'entrada i sortida flexible.
- Pausas flexibles no recuperables.
- Pausa per dinar flexible.
- Compensació lliure entre dies, setmanes o mesos.
- Dies lliures addicionals a les vacances.

### **Beatriz Castillo, Responsable de Comunicació i RSE de Fundació Joia**

#### **REDUCCIÓ D'1 HORA DIÀRIA DE JORNADA AMB INFANTS A CÀRREC FINS A 16 MESOS**

- Les persones treballadores amb infants a càrrec fins a 16 mesos d'edat, que tinguin un mínim de 3 anys d'antiguitat a l'organització, i que no facin reducció de jornada per infant a càrrec o per motiu personal (s'incorporen directament després de la baixa o compactació de la lactància), poden reduir-se una hora diària la seva jornada laboral (menys el dia de matí o tarda lliure), sense que això signifiqui reduir-se el salari.
- En el cas de les dones treballadores, és compatible amb la compactació de la lactància. Si no es realitza compactació de la lactància, no es pot sumar alhora l'hora de lactància més la de reducció de jornada. Aquesta mesura és compatible amb la flexibilitat horària i amb la borsa d'hores per infants a càrrec. Els perfils d'atenció directa han d'acordar amb la cap directa quins dies la mesura s'aplica per matí i quins per la tarda. Aquest acord s'aplicarà durant els mesos d'utilització de la mesura. Els perfils d'atenció indirecta poden escollir segons necessitats diàries tenint en compte necessitats de l'equip i departament.
- Amb aquesta mesura la Fundació Joia vol facilitar el temps de cura de les persones amb infants acabats de néixer per a que puguin adaptar-se a la nova situació familiar i evitar així les reduccions de jornades, que també comporten reducció de salari.

## FLEXIBILITAT HORÀRIA

- Totes les persones professionals amb conveni de centres sociosanitaris i de salut mental tenen la possibilitat de realitzar flexibilitat horària de 30 minuts en l'entrada i/o la sortida (segons cada lloc de treball). Les persones amb reducció de jornada per infant a càrrec poden accedir a la flexibilitat horària el dia/dies que treballen 8 hores.
- La flexibilitat horària es regula a través del temps de dinar i que no afecti a allargar l'horari de sortida de la feina. Per poder realitzar aquesta flexibilitat horària s'ha de dinar en un mínim de 30 minuts i cada dia s'han de realitzar el total d'hores que marca el calendari. La flexibilitat horària s'organitza a través de la Graella de Flexibilitat Horària que es penja a la intranet corporativa i cada equip s'organitza per a que totes les persones professionals tinguin les mateixes oportunitats de flexibilitat horària i alhora complir amb els requisits marcats per la Direcció Tècnica i Gerència d'Apunts (mínim de personal per atendre, homogeneïtzació dels horaris i personal mínim per obrir i tancar els locals). El dia de tarda o matí lliure a la setmana no s'aplica la flexibilitat horària. Tampoc hi ha flexibilitat horària en els equips assistencials i de producció d'Apunts, quan els equips estan al 50% de personal actiu (període de descansos, ponts o vacances).
- Amb aquesta mesura la Fundació Joia vol facilitar la flexibilitat horària, emmarcada dins l'Horari Europeu, a les persones professionals de l'entitat, ja siguin persones amb perfil d'atenció directa o indirecta, i aconseguir així que les persones que estan de cara al públic també puguin aprofitar-se de la mesura.

## BORSA D'HORES PER A PARES I MARES MAJORS DE 75 ANYS PER CURA MÈDICA I ASSISTÈNCIA SOCIAL

- És una mesura de conciliació familiar i laboral atorgada per Fundació Joia per a persones sense reducció de jornada per infant a càrrec que tenen pares i mares amb 75 anys o més grans, i que necessiten la seva atenció per cura mèdica i assistència social. Es necessita presentar justificant mèdic o d'assistència social del pare o mare a través de la intranet corporativa.
- El número d'hores disponibles és equivalent a dues jornades laborals. Són hores que no s'han de recuperar en cap cas i sempre són remunerades. És compatible amb la utilització dels dies d'assumptes propis en format d'hores. Aquesta mesura està subjecta a una presència laboral major del 95% en els 4 mesos anteriors a la sol·licitud i es pot sol·licitar a partir de tenir un any d'antiguitat a l'organització.
- Amb aquesta mesura la Fundació Joia vol facilitar la cura dels pares i mares de les persones professionals que han arribat a una edat on necessiten una atenció mèdica i d'assistència social més continuada, per a que puguin compaginar d'una forma real les tasques de cura i la seva l'activitat laboral.

**Georgina González, Responsable de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat de Criteris**

## PAUSES ACTIVES EN EL TREBALL



- Es tracta d'una forma de promoure l'activitat física amb estiraments i exercicis que ajuden a disminuir les càrregues osteomusculars per moviments repetitius durant el dia o posicions prolongades en el temps i que alhora suposen un break físic i mental.
- Són aturades de 10 minuts diaris en el lloc de treball amb activitats guiades per una persona de l'equip i totalment voluntàries. Es fan a l'oficina però també es poden portar a terme en situació de teletreball.

#### **Pilar Codina, Responsable de Diversitat i RSC de SGS Tecnos**

##### TEMPS I VIDA

- Mesures voluntàries adaptades al temps vital. L'objectiu és anar més enllà del binomi temps de treball – temps personal/ familiar, integrant aspectes com la salut i la participació social.

#### **Marc Mascareñas, Director d'Organització i Recursos Humans d'Aigües de Barcelona**

##### MÉS DE 25 CALENDARIS LABORALS PER DONAR RESPOSTA A TOTS ELS COL·LECTIUS DE L'EMPRESA, FOMENTANT LA FLEXIBILITAT HORÀRIA I LA CONCILIACIÓ FAMILIAR

- Horaris flexibles: jornada continuada, jornada partida, oficines front Office, teletreball.
- Horaris no flexibles: jornada continuada, jornada partida, torn tancat, torn obert.
- Horaris adaptats: jornada a temps parcial, jornada reduïda.
- Adaptació de la jornada laboral per a les persones que s'incorporen d'una baixa de llarga durada.
- Adaptació de la jornada laboral per embarassades. La treballadora a partir de 30 setmanes de gestació, podrà adaptar la durada de la jornada fent-la continuada.

##### HORARI FLEXIBLE D'ENTRADA I SORTIDA PER A TOTS ELS LLOCS DE FEINA QUE HO PERMETEN

Exemple horari grup administratiu i tècnic en jornada partida:

- |                                     |                                    |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| • Entrada flexible de 7,45 a 9h     | • Temps de dinar de 13 a 14h       |
| • Presència obligada de 9 a 13h     | • Entrada flexible de 14 a 14,15h  |
| • Presència obligada de 14,15 a 17h | • Sortida flexible de 17h a 18,30h |

##### AMPLIACIÓ DE LA FLEXIBILITAT I DEL TELETREBALL

## Participants

<b>Nom</b>	<b>Empresa</b>
Olga Gibert	ABD
Vanessa Gutiérrez	ABD
Montserrat Meses	Accent Social
Montse Comerma	Acció 3
Jordi Goro	AEDIPE
Montse Pigem	Aigües de Barcelona
Elisabet Bergés	Aigües de Barcelona
Marc Mascareñas Sarda	Aigües de Barcelona
Sergi Biete	Aigües de Barcelona
Bernat Rovira	Aigües de Barcelona
Mònica Rubio	Aigües de Barcelona
Paula Mattio Lastra	Aleph - Mers Responsabilitat Social
Jorge Leon	Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú
Ignasi Borràs	Barcelona School of Management
Daniel Molina Marinez	BICG – The Business Innovation Consulting Group
David Pamies Mongay	BICG – The Business Innovation Consulting Group
Alba Massó	Can Cet
Elena Aguilar Lamiel	CCMA
Gemma Almazan	Clece / Accent Social
Georgina Gonzalez	Criteria
Sandra Jiménez	ECOM
Sandra Pachón	Fanoc, Associació de famílies nombroses de Catalunya
Maite Marin	Fanoc, Associació de famílies nombroses de Catalunya
Beatriz Castillo	Fundació Joia
Carles Ger	GPS
Daniel del Valle	Great Place to Work
Mònica Llop	ICOFAM
Nuria Dardé	ICOFAM
Ana Mayor	KIM
Ana Gómez de Aranda	Lacer
Eva Alameda	Lacer
Joan Carles Salinas	Mers
Tània Hidalgo	Parc de Salut Mar
Noelia Palacios	Progress
Joana Cànaves	QSL
Fabian Mohedano	Reforma Horària
Pilar Codina	SGS
Oscar Bermejo	Softmachine
Iolanda Milan	TBS
Xavier Turu	TBS
Teresa Gutiérrez	TMB
Montse Matute Ortega	UOC
Sara Berbel	Ajuntament
Emilia Pallàs	Ajuntament
Carme Carrera	Ajuntament
Elisa Stinus	Secretaria Tècnica
Laura Mencía	Secretaria Tècnica