

Acta de la reunió del Grup Motor de la Xarxa NUST

Dimarts 5 de febrer de 2019, Sala Món de Barcelona Activa



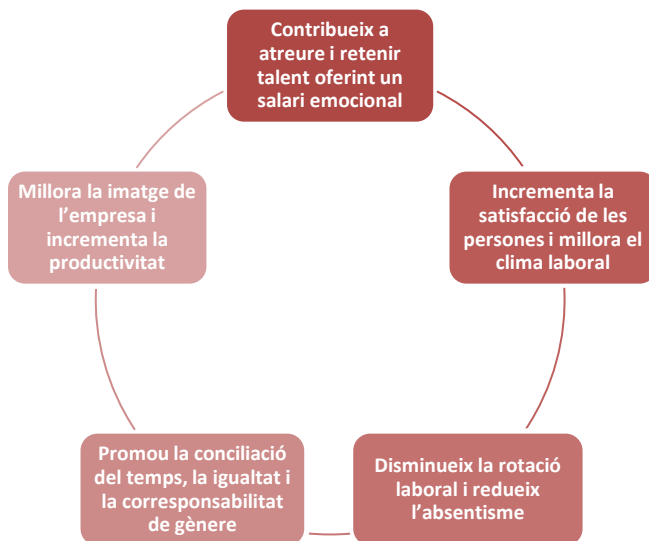
Benvinguda

- Emilia Pallàs, Directora Executiva de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat de Barcelona Activa, va donar la benvinguda a les persones assistents a la reunió del Grup Motor que tenia com objectiu debatre sobre els temes clau i les activitats de la Xarxa NUST al 2019.
- Tot seguit, Carme Carrera, Tècnica de Programes de Temps, va explicar l'ordre del dia i la metodologia de la reunió i Elisa Stinus, Secretària tècnica de la Xarxa NUST, va presentar el document "Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient".

Presentació del document "Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient"

- Document que neix en el marc del Pacte del temps de Barcelona, amb els següents objectius:
 - Posar en valor els aprenentatges viscuts a través de l'intercanvi d'experiències innovadores entre les empreses de la Xarxa NUST, el Premi Barcelona a l'empresa innovadora en temps i conciliació i el Programa pilot de mentoria en organització del temps.
 - Ser d'utilitat per aquelles empreses que volen promoure una nova organització del temps de treball de forma holística i sistematitzada, inspirant-se en el full de ruta i en les pràctiques innovadores que 20 empreses de la ciutat ja estan impulsant per avançar vers una organització del temps més saludable, igualitària i eficient.
- En sintonia amb altres iniciatives cabdals:
 - Pacte per la Reforma Horària a Catalunya.
 - Plans d'Igualtat a les empreses.
 - Plans de Responsabilitat Social Corporativa.
 - Objectius de Desenvolupament Sostenible de Nacions Unides ("3.Salut i benestar", "5.Igualtat de gènere", "8.Treball decent i creixement econòmic").
- Problemàtiques i necessitats socials:
 - L'organització horària no respon a factors com el clima o l'estil de vida, els horaris responen a una cultura determinada i són susceptibles de canvi.
 - El pas de la industrialització (amb llargues i rígides jornades laborals) a la societat del coneixement ha conduït a una flexibilització de la jornada.
 - Els països europeus més avançats han escurçat els horaris, compactat jornades i millorat les condicions laborals, mentre Espanya està trigant a sumar-se als avenços de l'Europa nòrdica i central.
 - Durant el règim franquista, molts homes realitzaven dues jornades diàries. Aquest és l'origen de les 2 hores de retard que vivim en relació amb la resta d'Europa, inclosos països com França, Itàlia o Grècia.
 - A Espanya es treballa 300 hores anuals més que a Alemanya, mentre ocupem les darreres posicions del rànquing de productivitat europeu.

- Les llargues i rígides jornades laborals, acompanyades d'una obligada presència en el lloc de treball, comporten riscos físics i psicosocials, un descens de la competitivitat i una major desigualtat social i de gènere.
- Segons un estudi elaborat per l'IESE al 2018, un 73% de les persones treballadores a Espanya creu que la seva empresa dificulta la conciliació.
- Les empreses que adopten horaris flexibles, pauses per dinar més breus i jornades compactades, incrementen en un 19% la seva productivitat i redueixen l'absentisme fins a un 30% degut a la millora del clima laboral.
- **Beneficis per les organitzacions:**



- **Full de ruta per una nova organització del temps de treball:**

- ⇒ Empresa **eficient, flexible** i basada en la **confiança**
- ⇒ Empresa **igualitària** i que té en compte el **cicle de vida** de les persones
- ⇒ Empresa **saludable** i que té cura del **benestar** de les persones



- Aportacions de les persones assistents:
 - És important ressaltar el perquè i els beneficis de les mesures: millora de resultats, millora del clima laboral, etc. El presentisme va en contra de l'eficiència.
 - És clau la implicació del Comitè d'empresa.
 - Cal fer també formació sobre treball flexible a les persones treballadores.
 - La comunicació i el diàleg amb totes les parts ha d'estar present en tot el cicle.
 - La participació de les persones treballadores és clau, cal escoltar les seves necessitats.
 - Cal especificar els recursos necessaris per tirar endavant les mesures.
 - S'ha de treballar des de la confiança amb les persones treballadores i avaluar contínuament les mesures per si cal fer ajustos.
 - La participació del personal és clau en totes les fases i adaptar-se a cada lloc i situació.
 - Cal explicar periòdicament les mesures al personal per garantir l'accés a la informació.

Repàs de les principals activitats de la Xarxa NUST al 2018

- Lliurament de la 7a edició del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps.
- Trobada de la Xarxa NUST i presentació de les actuacions de 10 empreses que s'adhereixen al Pacte del Temps.
- Taller de BBPP de voluntariat corporatiu per impulsar el temps social a l'empresa.
- Creació i inici del Programa de mentoria en organització del temps.
- Sinergies amb altres iniciatives com el Pacte del Temps, l'Acord Ciutadà, la Reforma Horària o IATUR (Budapest).
- Difusió d'informació i notícies sobre temps de treball a través del web, el butlletí i les xarxes socials
- Xarxa NUST de 112 a 120 empreses.

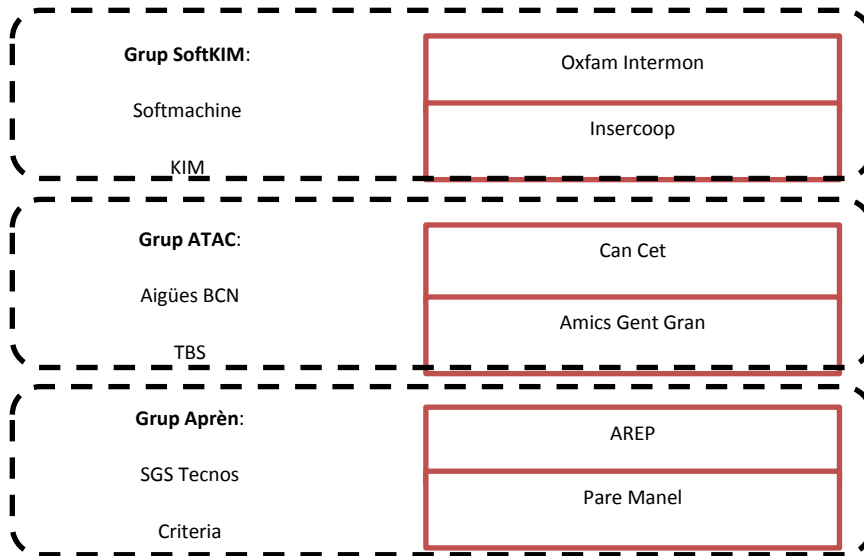
Presentació de la jornada anual de la Xarxa NUST i entrega del Premi Barcelona a l'empresa innovadora en conciliació i temps

- Jornada "Avancem cap a una organització del temps de treball més saludable, igualitària i eficient" (18 de març 9h30-12h, Recinte Sant Pau).
- Conferència inaugural "La innovació en els usos del temps" a càrrec de María Ángeles Durán, Doctora en Ciències Polítiques.
- Diàleg sobre l'impacte de les mesures d'organització del temps a les empreses.
- Entrega del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps - 7ena edició.

Propostes de temes pels tallers d'intercanvi de 2019 de la Xarxa

- Conciliació corresponsable a les empreses – Projecte Implica de la Uned.
- Intercanvi de BBPP en relació al dret a la desconexió digital a les empreses.
- Intercanvi de BBPP en relació a les eines de gestió horària a les empreses.
- Aportacions de les persones assistents:
 - Es podria fer un taller sobre avaluació i seguiment (indicadors).
 - Fundació Joia podria compartir la seva experiència en el taller sobre conciliació corresponsable.

Progrés del Programa pilot de mentoria en organització del temps



Calendari NUST al 2019

Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny
Planificació anual	Reunió GM	Jornada anual + Entrega 7a edició Premi	Taller d'intercanvi	Avaluació Programa pilot de mentoria	Taller d'intercanvi
Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
		Difusió 8a edició Premi	Taller d'intercanvi	Gestió candidatures Premi	Jurat Premi

Persones assistents

Pilar Codina	SGS
Oscar Bermejo	Softmachine
Montse Comerma	Acció 3
Laura López	Fundació Joia
Montse Matute	UOC
Georgina Gonzalez	Criteria
Carolina Braig	CT Ingenieros
Xavier Fernández	CT Ingenieros
Alba Massó	Can Cet
Iolanda Milan	TBS
Olga Gibert Planas	ABD
Noleia Palacios	Progress
Anna Burgués	IADIN
Yolanda Estrada	KIM
Ana Mayor	KIM
Alice Epaminondas	GPS
Enric Ballabriga	Ovella Negra
Ana Gomez de Aranda	Lacer
Jordi Torcal	Lacer
Carmen Macias	TMB
Carolina Palau	Fundació Ires
S'excusen:	
Jordi Goro	AEDIPE
Mònica Sanchez	Criteria
Sandra Jiménez	Fundació ECOM
Xavier Bové	Penguin Random House
Carles Ger	GPS
Eva Tedó	Fundació Surt