

# “Avancem cap a una organització del temps de treball més saludable, igualitària i eficient”

## Lliurament del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps – 7a edició

Acta-resum de la jornada del 18 de març de 2019 al Recinte Modernista de Sant Pau de Barcelona

---



# Índex

Introducció a la Jornada.....	3
Síntesi de les intervencions inicials.....	5
Síntesi de la conferència de la Professora M <sup>a</sup> Ángeles Durán .....	7
Diàleg sobre l'impacte de les mesures d'organització del temps a les empreses.....	9
Lliurament del premi .....	11
Síntesi de la cloenda.....	15

## Introducció

La jornada duia un títol ben explícit: Avancem cap a una organització del temps de treball més saludable, igualitària i eficient. Un títol que es va anar desgranant amb el coneixement de persones implicades en aquest objectiu i un acte que va culminar amb el lliurament del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps, que arribava a la seva 7a edició. Van assistir-hi 170 persones procedents de diversos àmbits però compromeses i interessades en els usos del temps.

## Objectius de la Jornada

La Jornada estava emmarcada en el Pacte del Temps de Barcelona, un acord de ciutat per una organització del temps més saludable, igualitària i eficient, impulsat per l'Ajuntament de Barcelona juntament amb organitzacions socials i econòmiques de la ciutat. La Jornada, en la que també es va lliurar el Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps - 7a edició, pretenia donar a conèixer i posar en valor la innovació en l'àmbit de l'organització del temps de treball que té lloc en les empreses de la ciutat.

## Orde del dia de la Jornada

09.30h	<b>Arribada i cafè-networking</b>
10.00h	<b>Les polítiques de Temps en l'àmbit municipal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lluís Gómez</b>, comissionat de Promoció Econòmica, Empresa i Innovació de l'Ajuntament de Barcelona</li> <li>• <b>Lucía Artazcoz</b>, Directora de Promoció de la Salut de l'Agència de Salut Pública de Barcelona</li> <li>• <b>Sara Berbel</b>, directora general de Barcelona Activa i gerent de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona</li> </ul>
10.15h	<b>Conferència “La innovació en els usos del temps”</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>María Ángeles Durán</b>, doctora en Ciències Polítiques i primera dona guardonada amb el Premi Nacional de Sociologia i Ciència Política 2018. Ha publicat més de 200 obres sobre treball no remunerat, usos del temps, salut, dones desigualtat i urbanisme.</li> </ul>
10.45h	<b>Diàleg sobre l'impacte de les mesures d'organització del temps a les empreses</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Albert Solé</b>, Responsable de Relacions Laborals i Portaveu de la Comissió d'Igualtat de Henkel Ibérica</li> <li>• <b>Gemma Freixes</b>, Manager de Relacions Laborals i Agent d'Igualtat i Diversitat de SEAT</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ramon Brossa</b>, Director de Recursos Humans de la UPF Barcelona School of Management</li><li>• <b>Marc Pombo</b>, Country Manager de VertiSub</li></ul>
11.30h	<b>Lliurament del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps – 7a edició</b>
12h	<b>Cloenda</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Álvaro Porro</b>, comissionat d'Economia Social i Desenvolupament Local i Consum de l'Ajuntament de Barcelona</li></ul>

La jornada va ser introduïda i moderada per la periodista **Ariadna Oltra**, que va agrair la participació als assistents. Va presentar l'acte en el marc del Pacte del Temps, donant pas a les autoritats municipals.

## Síntesi de les intervencions inicials

Pe iniciar la jornada, les autoritats van parlar sobre **les polítiques de Temps en l'àmbit municipal**.

**Lluís Gómez**, comissionat de Promoció Econòmica, Empresa i Innovació de l'Ajuntament de Barcelona va destacar:

L'actual immersió en una transformació de la realitat en gran part gràcies a la tecnologia.

- Cal una economia que no es basi en l'explotació de les persones, sinó en la productivitat d'empreses amb treballadors i treballadores qualificades i ben tractades.
- El temps és valuós però limitat.
- La importància de la igualtat entre homes i dones al món laboral.
- Cal una economia basada en una nova productivitat, més eficient. Això fa les empreses més competitives, perquè atreuen a més bons/es professionals.
- Aquesta revolució ha d'impactar a altres empreses. Barcelona ha de ser líder en això.

**Lucía Artazcoz**, directora de Promoció de la Salut de l'Agència de Salut Pública de Barcelona va disculpar a **Gemma Tarafa**, comissionada de Salut i de Diversitat Funcional de l'Ajuntament de Barcelona per no poder estar present i va parlar de preocupacions que hi ha des de l'àmbit de salut:

- La manca de temps: comporta una manca d'oci, i és important tenir temps per contribuir al teixit social.
- La pobresa de temps: manca de descans, dormir poc és un problema de salut pública de primer nivell. En aquest sentit, hi ha diversos problemes de salut que en deriven: sobrepès, diabetis, accidents...
- El problema de la conciliació el pateixen més les dones, i especialment les dones pobres: no poden contractar treball domèstic i per tant roben hores de descans per poder arribar a tot. Dormen menys, no poden cuidar les seves relacions socials, manquen d'activitat física, etc.
- Preocupa el temps parcial involuntari: el nombre de persones treballadores que han hagut de reduir la seva jornada de forma obligada ha passat del 30% abans de la crisi a un 70%. Això repercuteix en una mala salut per a les persones treballadores.
- Especial pobresa de temps entre les persones joves: dormen i descansen poc.
- Cal fer esforços a nivell de ciutat, empreses i persones. La Xarxa NUST és un exemple que s'està treballant en aquesta línia.

**Sara Berbel**, directora general de Barcelona Activa i gerent de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona. Va donar la benvinguda a la Professora Durán i va agrair el seu treball per una nova organització del temps.

- Va destacar com a positiu que hi ha una minoria persistent que defensa aquest tema. Com a negatiu va refermar el fet que no estem on voldríem estar: actualment els estudis de la reforma horària mostren que en una dècada no ha augmentat gaire el nombre d'empreses que apliquen aquest tipus de polítiques.

- Va mencionar iniciatives d'institucions, com ara la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, la Reforma Horària, etc. I les felicita però recorda que sense una nova organització del temps mai estarem entre els primers països del món.
- El llibre blanc del treball que es va presentar fa poc, parla del temps flexible i del temps presencial a les feines i exposa que en el futur el 50% del temps serà flexible i que només un 5% de les persones treballaran als despatxos.
- El problema que hi ha amb les persones treballadores autònomes, no passa en altres llocs d'Europa. Menciona el Congrés de IATUR (International Association for Time Use Research) a Budapest, i està previst poder organitzar-lo d'aquí a un parell d'anys a Barcelona amb un nombre important d'empreses adherides a aquesta visió més flexible del temps. Avui es premien aquestes empreses.
- Menciona el programa de mentoria en organització del temps que ara està en fase pilot i del qual es presentaran els resultats més endavant.



## Síntesi de la conferència de la Professora M<sup>a</sup> Ángeles Durán

Ariadna Oltra presenta a la Professora Durán, doctora en Ciències Polítiques i primera dona guardonada amb el Premi Nacional de Sociologia i Ciència Política 2018.

María Ángeles Durán dóna les gràcies per la invitació, i destaca que fa anys que lluiten per posar el temps al centre de la vida social i política.

- El temps és un recurs escàs i igualitari, susceptible d'utilitzacions alternatives, que varien. En presenta 4 de diferents:
  - 1) **Intercanvi del temps:** Les empreses compren, venen i intercanvien temps. El temps es compra amb diners i beneficis: una empresa ha de pagar per ell, i donar alguna cosa a canvi que faci que les persones venedores vulguin vendre'ls-ho. **L'empresa és el lloc on es compra i es ven el temps.**
  - 2) **Administració pública:** no té un patrimoni físic important, sinó allò que li cedeix la ciutadania a través dels impostos. Quins serveis oferirà? El temps no és acumulable, els objectes sí. És per això que l'administració pública no ofereix objectes sinó serveis d'educació, sanitat, seguretat, etc. Aquesta és la diferència entre l'empresa i l'administració pública. A més a més, l'administració pública es sotmet a una revaluació amb cada elecció: augmenten impostos per augmentar serveis o demanen menys impostos i proporcionen menys serveis perquè la ciutadania pugui triar i comprar el que vulgui?
  - 3) **Ilars:** Què passa amb el temps que no es ven? Quants serveis hem utilitzat que no tenen preu ni es venen al mercat? Aquest és bàsicament el temps de les dones, que no arriba al mercat sinó que es dóna. És una donació condicionada a la divisió de papers generacional: jo et dono ara, tu em donaràs en un futur. El problema són els canvis que estan vivint les estructures familiars: divorcis, llars monoparentals, etc. Qui garanteix la relació intergeneracional? Com es redistribueix el temps en una societat on cada vegada hi ha més gent gran i menys persones joves? Les llars "donen" temps.
  - 4) **Voluntariat:** són els "regaladors" de temps. No donen a un familiar, sinó que regalen a una persona desconeguda.
- Va destacar que no hi ha estadístiques ni eines suficients per fer estudis sobre els usos del temps, no s'ha estudiat tan bé com el sector productiu. L'ONU ha fet enquestes, l'INE d'Espanya ha analitzat la riquesa i la producció en l'ús del temps. Quins recursos estan al mercat i tenen preu? Quins no? Quin temps se'ls dóna? Quant val? És car fer aquests estudis i s'han de repetir sovint.
- Qualsevol canvi en les institucions públiques i les empreses reverteix en les llars. Amb la crisi es va augmentar el temps dedicat als serveis, davant la impossibilitat d'adquirir-los de l'administració pública. Quan es calcula el cost d'aquests serveis, els ajuntaments preferiran que ho facin les llars, ja que són cars. La Seguretat Social hauria d'augmentar un 70% el seu pressupost per descarregar un 10% a les persones que realitzen tasques reproductives.
- El 84% dels serveis de cures a les llars són per a gent gran. Per cada 100h venudes al mercat, a Espanya n'hi ha 130h que són donades a les llars, en la majoria dels casos per les dones.



- La relació amb el treball és desigual. La productivitat ha d'augmentar molt per estalviar i pagar tots els anys de no-producció, tenint en compte que cada any la longevitat creix entre 1 i 3 mesos. Ens cal aquest temps regalat i donat.
- Va felicitar a les empreses guanyadora per facilitar als seus treballadors i treballadores la conciliació, i destaca que en un futur les empreses hauran de produir serveis assequibles, ja que hi haurà molta necessitat de cures i una capacitat reduïda de les famílies per pagar-les. El percentatge de famílies que tenen capacitat de comprar les cures és molt baix.
- L'empresa és l'element que encara no està preocupat per l'ús del temps, ja que tant l'administració, com les llars i el voluntariat sí que ho estan. Hi ha un camp immens de productes i serveis que les empreses han d'explorar i innovar en el sector de les cures i de la gent gran.





## Diàleg sobre l'impacte de les mesures d'organització del temps a les empreses

**Ariadna Otra** va reprendre l'última aportació de la Professora Durán per introduir la taula de diàleg de les empreses. Aquesta estava formada per:

- **Albert Solé**, Responsable de Relacions Laborals i Portaveu de la Comissió d'Igualtat de Henkel Ibérica.
- **Gemma Freixes**, Manager de Relacions Laborals i Agent d'Igualtat i Diversitat de SEAT.
- **Ramon Brossa**, Director de Recursos Humans de la UPF Barcelona School of Management.
- **Marc Pombo**, Country Manager de VertiSub.

- **Flexibilitat horària:**

**Gemma Freixes**, va comentar que les empreses són les responsables que pugui haver-hi una vertadera conciliació a les llars, i que el principal repte està en l'àmbit més productiu. Tot i així, l'empresa ha introduït el teletreball després d'un pla pilot. Per això és important la **flexibilitat horària**. **Albert Solé** va afirmar que van començar a treballar més sobre aquestes polítiques arrel de la publicació de la Llei d'Igualtat al 2007, i que la iniciativa va venir des de direcció. El treball flexible ha de ser vist com una inversió de futur, els esforços valen la pena. **Ramon Brossa** també s'hi va sumar, dient que en el cas de l'**UPF School of Management** el gran nombre de personal femení treballant-hi va fer necessària la conciliació, al 2015 van començar a aplicar la compactació horària: **horari core** de 10-14h, la resta s'organitza en funció de l'autoresponsabilitat. **Marc Pombo** va destacar que en una empresa petita, la flexibilització horària és més senzilla, tot i que el problema està amb el client. Segueix sent un gran repte, i cal formació per tal que tota l'empresa aprengui a fer-ho.

- **Teletreball:**

**Gemma Freixes**, va assegurar que cal fer un canvi en la cultura actual. El compromís està en la feina a fer i els objectius a assolir, tenir clar fins on s'ha d'arribar i saber quan desconnectar. Calen eines i recursos per recolzar aquest canvi, espais de treball adients, tenir clars els indicadors i una cultura general a l'empresa. A **Henkel** són conscients de la necessitat d'aquest canvi, i que cal un compromís des de l'organització. S'ha de trencar amb la cultura del presentisme, tot i que la conciliació no és la panacea, cal una desconexió digital. Els caps i els managers tenen una feina molt important aquí. **VertiSub** assegura que cal una desconexió real, sinó no funciona. També va posar èmfasi en la importància de la confiança.

- **Igualtat:**

**Ramon Brossa** va assegurar que l'objectiu de l'**UPF School of Management** és que totes les dones en reducció de jornada passin a la compactació horària. En el cas de **SEAT**, estan fent accions per impulsar la dona en el management, cal un canvi en el lideratge. **Henkel** va assegurar que cal un canvi de mentalitat, que els homes han de demanar més mesures per fomentar la corresponsabilitat. El mateix **Marc Pombo** assegura que quan és fora de l'oficina es difícil desconnectar del mòbil.



## Lliurament del premi

**Ariadna Otra** va esmentar que es van presentar al Premi 24 empreses, i va presentar les diverses categories:

- Categoria micro: empreses de menys de 10 treballadors/es.
- Categoria petita: empreses entre 10 i fins a 50 treballadors/es.
- Categoria mitjana: empreses de 51 a 250 treballadors/es.
- Categoria gran: empreses de més de 250 treballadors/es.
- S'atorga una menció especial del premi a una empresa membre de la Xarxa NUST.

Acte seguit va fer pujar a l'escenari al Comissionat d'Economia Social, Desenvolupament Local i Consum de l'Ajuntament de Barcelona, **Álvaro Porro**, i a les persones membres del jurat, i es va passar el vídeo de la infografia del Premi. Un cop acabada la infografia es van anar presentant les empreses guanyadores per cada categoria, i es van projectar els vídeos de cadascuna d'elles. Álvaro Porro entregava el premi i membres del jurat entregaven el diploma.

### Menció especial

El jurat va decidir atorgar la **menció especial** de la Xarxa NUST a **CT INGENIEROS DE CATALUNYA** per haver implementat el Pla de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, un catàleg detallat i sistematitzat de mesures de flexibilitat horària i política de serveis, incorporant eines de seguiment i avaluació. **Javier Ibars** (Foment del Treball Nacional) va entregar el diploma, que va recollir **Carolina Braig**, Talent Management & Communication Responsible de CT INGENIEROS DE CATALUNYA.



Carolina Braig va agrair a l'Ajuntament haver posat en marxa la Xarxa NUST. Va aprofitar per agrair-ne l'acompanyament i el seu compromís amb la societat.

## Categoria micro

Pel que fa a la **categoria micro**, el jurat va decidir atorgar el premi a **BLUEKNOW** per haver implementat mesures com el teletreball, la flexibilitat horària, la formació en horari laboral, la possibilitat de gaudir de més vacances i tenir en compte la situació de les persones treballadores amb fills/es i familiars a càrrec. Va recollir el premi **Santi Ameller**, Fundador i Director d'Innovació de BLUEKNOW, i Gemma Altell (DDiPAS - Dones Directives i Professionals de l'Acció Social) va donar-li el diploma. [Enllaç al vídeo.](#)



Santi Ameller va destacar que BLUEKNOW és una empresa de base tecnològica però amb un important èmfasi en les persones: “Demandar feedback als treballadors és important”. Va donar les gràcies a totes les persones que han fet possible el premi.

## Categoria petita

El premi en la categoria petita se'l va endur **MOST ENGINEERS** per haver implementat l'horari europeu de 8.15h a 16.25h amb 30 minuts per dinar, facilitant que les persones treballadores guanyin qualitat de vida. Es va projectar el [vídeo](#) i va pujar a l'escenari **Dusko Hadzijanev**, Soci administrador de MOST ENGINEERS. El comissionat va entregar el premi i Estrella Montolio (Universitat de Barcelona) el diploma.





Dusko Hadzijaney va agrair a les persones sòcies i treballadores que permeten fer aquest horari europeu, recordant que el 80% de la plantilla s'hi ha afegit. Recomana a empreses i ajuntament adaptar-lo. Va donar les gràcies pel premi a la Xarxa NUST.

### Categoria mitjana

En la **categoria mitjana** l'empresa premiada va ser **MERCABARNA** per haver implementat la jornada intensiva al matí tot l'any pel col·lectiu majoritari amb flexibilitat d'entrada i sortida i mantenint les 37,5h de mitjana setmanal. Es valora la trajectòria de l'empresa, que preocupada per l'accés de la dona al mercat de treball i el relleu generacional va passar l'horari del mercat de la fruita de la nit al dia en un sector tan complex com l'alimentari. Després de la projecció del [vídeo](#), **Josep Tejado**, Director General de MERCABARNA, va pujar a l'escenari on el Comissionat li va entregar el premi i Alba Fité (UGT Catalunya) el diploma.



Josep Tejedó va recordar que és un luxe no haver de renunciar a res i que tenir temps per tot no té preu, és quelcom que no poden pagar els diners. Va agrair el premi, ja que considera que no és un reconeixement qualsevol i que el fet de rebre'l els motiva a seguir treballant en aquesta línia. Va destacar que la majoria de les directores de MERCABARNA són dones. A part del sou, complementen les mesures amb horaris, escoles bressol, gimnàs, etc. Va destacar el Comitè d'Empresa, que posa al centre les persones. Va agrair també la ponència i la taula de diàleg i va recordar que cal ajudar a les persones en situació de vulnerabilitat.

### Categoria gran

Per últim, el premi en la **categoria gran** se'l va endur **UNIÓ DE MUTUAS MCSS nº 267** per haver facilitat a través del Pla d'Igualtat, un permís de paternitat ampliat per afavorir la corresponsabilitat, un permís retribuït de fins a 10 dies laborals per a la cura de persones dependents i per haver impulsat una guia de beneficis per a que totes les persones hi accedeixin. Es va projectar el [vídeo](#) i després Antoni Orozco, Director Territorial Gestió Catalunya i Balears, i Mar Mateu, Agent d'Igualtat van pujar a l'escenari on el Comissionat va entregar el premi i Adolf Díaz (Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya) va lliurar-los el diploma.



Antoni Orozco va afirmar que han intentat anar més enllà del que obliga la normativa, ja que tenir personal relaxat sempre fa que la feina sigui millor. Va agrair al jurat i a l'Ajuntament de Barcelona el premi, ja que aquests tipus de reconeixements ajuden a voler seguir. “Si som exemplars aplicant mesures, és un gra de sorra més que aportem a la societat, a més de la feina feta”.



## Síntesi de la cloenda

El tancament de la cloenda va anar a càrrec d'Álvaro Porro, Comissionat d'Economia Social, Desenvolupament Local i Consum de l'Ajuntament de Barcelona.

- Va agrair que premis com aquest fossin possibles, amb especials mencions a les persones tècniques de l'Ajuntament, a l'equip de la secretaria tècnica de la Xarxa NUST, al jurat i a les empreses de la Xarxa NUST.
- Va recordar que fa 7 anys que es donen premis de reconeixement a empreses innovadores, que al llarg d'aquests anys hi ha hagut 152 empreses candidates a la ciutat.
- Va recordar que fa un mes a Barcelona va tenir-hi lloc el Mobile World Congress, i va fer referència a una revolució tecnològica imparabile, preguntant-se com afectaria aquesta al món del treball. Va parlar del 8M, que ha agafat molta força i és imparabile, afectant positivament el món laboral. També va fer referència a la crisi ecològica i a la manifestació de milers de joves estudiants arreu mostrant preocupació per la situació actual.
- Enlloc de veure aquestes tres onades com un problema, s'han de veure com un repte que pot ser part de la solució.
- Cal que l'administració pública i les empreses segueixin impulsant mesures i canvis reguladors.
- Va agrair a M<sup>a</sup> Ángeles Durán la ponència, recordant que fan falta pactes, sinó ho tenim molt complicat. Fa una crida a les persones assistents a sumar-se als pactes que s'estan creant.

L'acte va finalitzar amb una foto de família.

