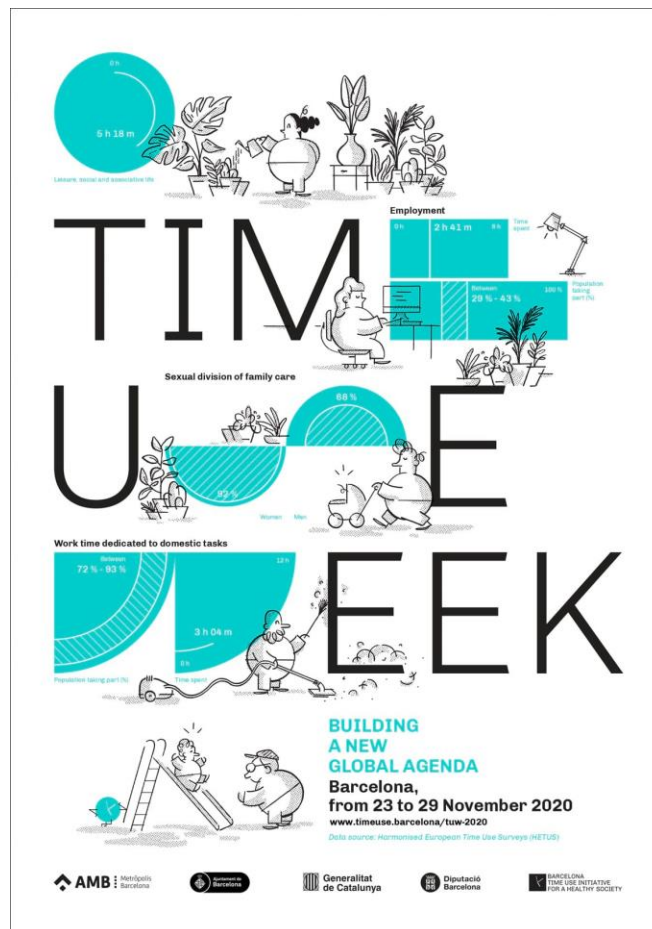


Síntesi del debat virtual sobre el dret a la desconnexió digital a les empreses

26 de novembre de 2020



Ordre del dia

11h. Benvinguda i presentació del taller, a càrrec de Sònia Ruiz, Directora de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona.

11.05h. Presentació de l'objectiu de la sessió, dels ponents i de la dinàmica de debat, Elisa Stinus, Secretaria Tècnica de la Xarxa d'empreses NUST.

11.10h. Intervencions de 3 empreses NUST amb bones pràctiques en matèria de desconexió digital.

- Mònica Sanchez, Directora General de Criteria
- Albert Solé, Responsable de Relacions Laborals de Henkel Ibèrica SA
- Osvaldo Riccardi, Soci-fundador i Director executiu de creaRSA SCCL

11.45h. Preguntes i debat

Introducció

Sònia Ruiz, Directora de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona

- Dóna la benvinguda als assistents, i recorda que el 26 de novembre és el dia de la Time Use Week 2020 en el qual es parla d'Usos del temps en les relacions laborals.
- Afirma que és un moment inèdit en termes de virtualització de les feines i les vides. Hi ha incertesa i riscos, però també possibilitats i oportunitats. Recorda que l'Ajuntament de Barcelona està en procés de redactar la Carta de Drets Digitals, que s'està realitzant a través d'un treball participatiu al qual convida a participar.
- En el marc de l'Ajuntament de Barcelona, ja fa anys que es va crear la Regidoria dels Usos del temps, pionera a l'Estat i a Europa. Així mateix, el Pacte del Temps de Barcelona que és un compromís de ciutat per una organització del temps més saludable, igualitària i eficient. La Xarxa NUST (Nous Usos del Temps) és també una sòcia important en aquest canvi.
- S'ha aprovat una instrucció des de la Gerència Municipal de l'Ajuntament pel que fa al treball en remot i al dret a la desconexió digital. A més a més, en breu l'Ajuntament publicarà un decàleg amb mesures per a una millor organització del temps, més saludable, igualitari i eficient.
- Destaca la importància de la desconexió digital, però recorda que encara existeix una profunda desigualtat en termes de connexió i desconexió digital. És per això que a l'hora de portar a la pràctica la desconexió digital s'haurien de tenir en compte diverses variables com ara el gènere, els recursos econòmics, l'origen, el temps i la seva distribució.

Elisa Stinus, Secretaria Tècnica de la Xarxa d'empreses NUST

- Emmarca el dret a la desconexió digital. Comença a legislar-se a França al 2017. No és fins més endavant que aquest Dret es legisla a través de la normativa espanyola.
- L'objectiu d'aquesta legislació és garantir el respecte al temps de descans, dels permisos, les vacances, el fora del temps de treball; així com incitar a les empreses a dur a terme polítiques internes.

- Destaca les dades de l'informe de l'OIT "Working anytime anywhere" que posa de relleu que el 86% de les persones que treballen a Espanya reben e-mails i trucades fora de l'horari laboral.
- El teletreball aporta moltes avantatges, però cal anar amb compte amb els paranys del presentisme i no potenciar el perfil de les persones disponibles 24h ni la desigualtat de gènere.
- Com podem avançar envers una transformació cultural en la nostra forma de treballar també en l'àmbit digital? Encara queda molt de recorregut.

Presentació d'experiències

Criteria:

- Agraïments a la Xarxa NUST i a la Barcelona Time Use per haver-les convidat a formar part del debat.
- Patim hiperconnectivitat: viure permanentment connectats i connectades a la informació. Això té conseqüències com ara l'anomofòbia (angoixa causada per no tenir accés al mòbil), la dependència constant a internet, l'efecte Google (no recordar informació, perquè en qualsevol moment podem tenir-hi accés), disminució d'enfocament (a través dels nostres dispositius en enduem la feina a casa i la casa a la feina), baixada de la productivitat.
- Ressalta la importància de treballar la desconexió: cal respectar el dret a la intimitat, respectar les pauses i fomentar les pauses actives, apostar per la informació dels sistemes de monitorització.
- Cal una presa de consciència: ser responsables del que ens està succeint i detectar la necessitat generalitzada que tenim d'estar connectats i connectades al dispositius. En el cas del treball en remot i la desconexió digital, cal que aquesta presa de consciència vingui donada tant per la direcció de les empreses i organitzacions com des de les persones treballadores.
- Importància de la sensibilització i la formació.
- Pauses actives: són útils per fomentar la creativitat, la salut, la desconexió digital i laboral i connexió amb un/a mateix/a.

- Avantatges de la desconexió digital per a l'empresa: millora de la productivitat, reducció de l'absentisme, augment de la qualitat de la feina i millora de la marca empresa.
- Avantatges per a les persones treballadores: millora de la conciliació reducció de l'estrès, millora de la son i del descans.
- Experiència COVID: ens ha permès veure que és beneficiós implementar més dies de teletreball, detectar els lladres de temps, palpar la necessitat de realitzar pauses actives, els beneficis de la flexibilitat horària i la necessitat d'adaptabilitat en temps de COVID19.

Henkel Ibérica:

- Amb el teletreball s'han diluït les fronteres espacials i temporals. Això aporta avantatges i inconvenients per a les persones i les empreses. És per això que és important que les empreses siguin corresponsables en la seguretat dels seus treballadors i treballadores i en la continuïtat del negoci.
- La desconexió digital és força novedosa. La llei obliga de les empreses de crear un protocol de desconexió digital.
- A Henkel ja tenien un règim horari de Home Office un dia a la setmana, raó per la qual, amb la Comissió d'Igualtat, es va presentar un protocol de desconexió i es va difondre pels canals de l'empresa per tal que arribin als treballadors i treballadores.
- Redacció d'una carta de bons usos de les eines digital, amb un triple objectiu: afavorir la conciliació, garantir la salut, i garantir el descans de les 20.30h a les 7.30h.
- Es manté un servei de guàrdia tècnica per situacions d'emergència.
- Experiència COVID19: creació d'un Comitè de crisi. S'han facilitat totes les eines informàtiques necessàries per poder treballar des de casa, suport psicològic durant el confinament, servei d'ergonomia, servei d'assistència tècnica remota, etc.
- El teletreball facilita la conciliació però no la garanteix. Cal corresponsabilitat per part de les empreses, a nivell privat cal un repartiment equitatiu dels rols de gènere, a nivell laboral, les empreses han de fomentar un ús responsable del temps.

creaRSA:

- Micro empresa que van començar treballant a totes hores i tots els dies de la setmana. El sector té horaris molt extensius, fet que dificulta la conciliació de la vida laboral i la personal. És aquí on sorgeix la necessitat de la desconexió digital.
- Actualment compten amb una autoregulació de l'horari laboral.
- Governança ètica: cal ser responsables i proactius en la implementació de millores en la regulació del temps de treball. Trobar l'equilibri entre les necessitats dels projectes i les necessitats de les persones treballadores.
- Funcionament: connexió diària de 3 a 4 hores obligatòria, i la resta del temps de treball s'organitza amb autoregulació.
- Millora de la vida personal i millor productivitat. Aquesta autoregulació va més enllà de les qüestions legals.

Preguntes i debat

- Lideratges més enllà dels protocols. Com haurien de ser els lideratges per avançar en una cultura del treball que fomenti la desconexió?
 - La Direcció ha de predicar amb l'exemple, promoure iniciatives, fer un pla d'acció i implementar-lo.
 - Ha de ser un lideratge conscient que fora de la vida professional hi ha la vida personal i cada persona té unes prioritats i dona valor a coses diferents. Lideratge respectuós amb les opinions de l'equip.
 - Fomentar la participació de les persones treballadores, demanar l'opinió, obertura a suggerències, organitzar-se escoltant les demandes de les persones treballadores.
- Desigualtats de gènere: com es pot implementar una cultura de flexibilitat, tele treball i desconexió digital que trenqui amb el presencialisme i no generi desigualtats de gènere?
 - Totes les iniciatives han d'estar vinculades als Plans d'Igualtat. És fonamental el que es fa cap a dins de l'empresa (temps de treball), però també el que és promou cap a fora (temps personal).

- Cal veure què està passant a fora de l'organització, quines són les bones pràctiques que estan donant resultats i no tenir por a fer proves i implementar-les.
- Persones treballadores: què podem fer per evitar el tecno-estrès i tenir equilibri entre la vida laboral i la personal? Quins eines i instruments ens poden ajudar a nivell personal?
 - És fonamental la conscienciació i la sensibilització. Formació en gestió del temps, de l'estrès, dedicar temps a la gestió e persones per poder implementar polítiques.
 - Garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores.