

"Conciliació i Igualtat" - 7a Setmana de la RSC

20 d'octubre de 2016 - Palau Robert

Document de síntesi de la Jornada



Presentació de la Taula

- Ingeniería Social presenta en el marc de la 7a Setmana de la RSE a Catalunya, la taula rodona titulada "Igualtat i Conciliació" i co-organitzada amb la XENUST (Xarxa d'Empreses Nous Usos Socials del Temps) de l'Ajuntament de Barcelona.
- En aquesta taula es presentaran casos inspiradors en l'adopció de mesures d'igualtat i conciliació, implementació de sistemes de gestió del temps i marc d'aplicació de la llei d'igualtat.
- Presentació de les ponències de la taula "Igualtat i Conciliació":
 - **El Pla intern d'Igualtat**
AJUNTAMENT D'ARTÉS
Sr. Ernest Clotet. Regidor de Drets Socials, Participació i Igualtat
 - **La reforma horària**
INICIATIVA PER LA REFORMA HORÀRIA
Sr. Xavier Peralta. Coordinador de Programes
 - **Com hem potenciat la Igualtat d'oportunitats a l'ICO a través de l'RSC**
INSTITUT CATALÀ D'ONCOLOGIA
Sra. Ana Rodríguez. Directora d'Estratègia i Projectes
 - **Accions de conciliació a l'empresa**
METROPOLIS GRUP
Sr. Josep Roset. Conseller Delegat

Sr. Ernest Clotet, Ajuntament d'Artés

- Com a Regidor de Drets Socials, Participació i Igualtat de l'Ajuntament d'Artés (Bages), explica com s'ha elaborat del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.
- Context: municipi de 5.300 habitants i 70 treballadors/es a l'Ajuntament.
- Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, han implicat a totes persones treballadores internes i externes, empreses contractades i càrrecs electes de l'Ajuntament mitjançant diferents metodologies: entrevistes a persones clau, qüestionari online a tothom, sessió participativa, anàlisi documental)
- El Pla d'Igualtat s'ha desplegat en 8 àmbits:
 - Cultura i política d'igualtat de gènere
 - Gestió organitzativa igualitària
 - Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal
 - Formació i desenvolupament professional
 - Conciliació de la vida laboral, personal i professional
 - Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral
 - Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
 - Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori

- A més, l'elaboració del Pla d'Igualtat va permetre recollir propostes de millora provinents de les persones treballadores que hi havien participant, en quant a:
 - Formació
 - Conscienciació
 - Motivació
 - Orientació laboral
 - Establiment de protocols
 - Donar a conèixer els drets laborals
 - Acollida a noves incorporacions.
- I el més important, el valor afegit de l'elaboració del Pla d'Igualtat ha estat fer-lo a través d'un procés participatiu on totes les persones treballadores de l'organització van veure escoltada la seva veu i les seves opinions.

Sr. Xavier Peralta, Iniciativa per a la Reforma Horària

- Com a representant de la Iniciativa per a la Reforma Horària, explica els fonaments d'aquesta iniciativa ciutadana impulsada per un grup motor format per professionals destacats de diversos àmbits (salut, educatiu, social, etc.) per tal d'aconseguir racionalitzar els horaris quotidians, instaurar una jornada laboral de 9 a 17h i impulsar una llei del temps al Parlament.
- Des del 2014, la iniciativa ha fet tota una tasca de fonamentació de la necessitat de modificar els horaris actuals i d'instaurar una cultura del temps més respectuosa amb la salut de les persones, una tasca de sensibilització i de formulació i divulgació de propostes concretes.
- Les propostes més destacades són:
 - Eina per a l'autoavaluació per a empreses (ús del temps)
 - Instauració de la jornada laboral de 9 a 17h
 - Impulsar una nova cultura del treball:
 - Eficiència no basada en el presentisme laborals sinó en l'acompliment d'objectius i de criteris de qualitat del treball. Direcció per valors i objectius.
 - Reunions més curtes i operatives amb una preparació prèvia dels continguts, ordre del dia i horaris clars d'inici i final .
 - Organitzar bé els canals de comunicació
 - Dia sense reunions
 - Flexibilitzar els horaris dels àpats: avançar el dinar als volts de la 13h i el sopar a les 20h.
 - Disposar de temps lliure a la tarda per dedicar-lo a la família, a la formació, al lleure, al descans, com un espai de llibertat personal.

Sra. Ana Rodríguez Cala, Institut Català d'Oncologia

- Com a Directora general d'estratègia i Projectes de l'ICO i Directora d'estratègia i RSC de l'Institut Català de la Salut (ICS), ens explica "Com hem potenciat la Igualtat d'oportunitat a l'ICO a través de la Responsabilitat Social Corporativa (RSC)".
- L'ICO té com a objectiu, entre altres, promoure un model de gestió sanitària des de la perspectiva de la responsabilitat social corporativa, orientat a:
 - Impulsar mesures de sostenibilitat econòmica.
 - Racionalitzar i optimitzar l'ús dels recursos energètics
 - Millorar el clima laboral i augmentar el compromís amb l'empresa, amb l'aplicació de mesures orientades a les persones, sobretot en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors.
 - Posicionar l'organització en l'entorn social i institucional com a empresa responsable.
- Fa 7 anys que estan implementant la Responsabilitat Social a l'ICO o l'experiència acumulada és un valor afegit per a l'organització (empresa pública amb diversos centres de treball, sector sanitari, horaris d'atenció de 24h)
- Implementen la RSC en tres àmbits: social, ambiental i organització interna.
- Per a la seva implementació han seguit diferents fases: primer, van elaborar un diagnòstic d'igualtat, que va donar peu a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats, del que va sorgir la creació d'una Comissió d'Igualtat formada per empresa i representants dels treballadors/es. A continuació van crear el distintiu d'igualtat en l'empresa.
- La Comissió d'Igualtat és l'òrgan designat per la Direcció General per dissenyar el pla per a la igualtat efectiva entre homes i dones, i vetllar per la seva implantació i seguiment.
- El Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2017 promou, a partir d'una diagnosi inicial, mesures dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats a l'organització. El Pla es desplega en 9 àmbits de treball, en 17 objectius i en 52 actuacions.
- Entre les actuacions més destacades, es troben les següents:
 - Representació igualitària homes i dones als òrgans de govern i direcció i a les comissions corporatives.
 - Accions de sensibilització:
 - Curs de sensibilització en igualtat de gènere (que han fet 400 dels 1050 treballadors)
 - Actes commemoratius: 8 de març i 25 de novembre.
 - Butlletí ICO Igualtat
 - Mesures de conciliació (permisos, flexibilitat, etc.): A l'ICO, es preveuen mesures de conciliació al conveni col·lectiu i als pactes d'empresa, en la normativa laboral referent als permisos, excedències, reduccions de jornada,

altres mesures de conciliació, i la forma de gaudir d'aquestes mesures es poden consultar al tríptic 'Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral'.

- Publicació dels resultats dels processos i assoliment d'objectius a la web: anualment es presenten indicadors amb perspectiva de gènere a la memòria de sostenibilitat, elaborada d'acord a la Guia de Global Reporting Initiative i verificada externament per empresa auditora.
- Indicadors:
 - Distribució de la plantilla per centre
 - Distribució de la plantilla per contracte laboral
 - Distribució de la plantilla amb contracte indefinit per tipus de jornada
 - Distribució de plantilla per categoria professional
 - Incorporacions últim any per centre
 - Incorporacions últim any per edat
 - Baixes últim any per centre
 - Baixes últim any per edat
 - Índex de reincorporació després de la baixa per maternitat o paternitat
 - Accidents laborals amb baixa mèdica
 - Taxa d'absentisme
 - Dies perduts
 - Hores de formació
 - Composició dels òrgans de govern i executius
 - Relació entre el salari de conveni i el salari total per categoria professional
- Presentació d'un informe anual aprovat per la Comissió d'Igualtat, al Comitè de Direcció Corporatiu i Consell d'Administració amb el compliment del Pla d'Igualtat.
- Enquesta de clima laboral
- Les línies d'actuació de responsabilitat social corporativa i igualtat es troben sota un paraigües comú que és la Direcció d'Estratègia i Projectes, fet que ha permès potenciar ambdues línies de treball en alineament amb l'estratègia de la institució.

Sr. Josep Roset, Metropolis Grup

- Com a conseller delegat del grup empresarial Metropolis, explica "Accions de conciliació a l'empresa".
- Metropolis Grup treballa amb la certesa de què aconseguir l'equilibri entre la vida professional i la personal és una opció real i que cal que tant les empreses, les persones treballadores, les administracions públiques i els partits polítics s'hi impliquin a fons.
- Tres idees fonamentals per a aconseguir-ho dins l'empresa:
 - La flexibilitat i propiciar la conciliació de la vida personal i professional no solament és un discurs social, és una veritable eina de gestió i motivació.

- No es qüestió d'inventar res sinó d'incorporar el que ja es fa bé.
- No s'ha de premiar la presència sinó l'eficàcia al treball.
- Les principals accions que Metropolis Grup ha implementat són:
 - Mesures de flexibilitat
 - Decidir vacances i festius.
 - Flexibilitat horària.
 - Teletreball i condicions ADSL.
 - Premiar el no absentisme.
 - Formació.
 - Pla d'ajustament personal i social: 10 dies al semestre
 - Mesures excepcionals d'ampliació de lleis:
 - Ampliar durada permisos maternitat i paternitat.
 - Oferir com a permís retribuït la setmana natural anterior a la baixa maternal.
 - Ampliar el temps assignat a la lactància.
 - Serveis de suport als treballadors/es:
 - Servei d'informació (IDEALOGA).
 - Telèfon d'atenció 24 h.
 - Coaching.
 - Acords amb proveïdors (bancs, clubs esportius, mútues, advocats).
 - Ingressar la nòmina 4 dies abans de final de mes.
 - Prioritzem la incorporació de familiars.
 - Incorporació indistinta dona/home.
 - Tracte pròxim.
 - Assignar llocs de treball pròxims al domicili.
 - Entrevistes individuals de seguiment
 - Altres mesures implementades:
 - Disposar d'un dia laborable abans del casament.
 - Tarda lliure el dia de l'aniversari.
 - Obsequiar treballadores/s que hagin estat mare/pare amb un ram de flors i una targeta regal de 100 euros.
 - Per raons laborals, esforç extraordinari, compensació amb gaudir d'un divendres lliure.
 - Invitar als fills i filles a veure on treballa la seva mare/pare, jornada de portes obertes.