

Taller “Foment de la corresponsabilitat de gènere a les empreses”

9 de maig de 2019, Incubadora Glòries de Barcelona Activa



Ordre del dia:

Benvinguda al taller NUST i ronda de presentacions

9h

- **Emilia Pallàs**, Directora Executiva de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat de Barcelona Activa.
- **Carme Carrera**, Tècnica dels Programes de Temps i de la Xarxa d'empreses NUST de l'Ajuntament de Barcelona.

Foment de la corresponsabilitat de gènere a les empreses i debat amb les empreses NUST

9h15

- **Paco Abril**, Professor de de la Facultat d'Educació i Psicologia de la Universitat de Girona. Ha participat en el projecte d'investigació interuniversitari "[Foment de l'equilibri laboral i familiar des de les empreses](#)", estudiant durant 2015 a 2018 les condicions familiars i empresarials que permeten als homes implicar-se en les cures de les seves filles i fills.
- **Maria Eugènia Marin**, Agent per la Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa. Barcelona Activa ha desenvolupat [15 mesures](#) per a una nova organització del temps de treball. Explicació de les noves mesures en igualtat arrel del [Real Decret-Llei 6/2019](#) que introdueix aspectes que afavoreixen la corresponsabilitat entre dones i homes.
- Modera: **Elisa Stinus**, Secretaria Tècnica de la Xarxa d'empreses NUST.

Posem en pràctica la corresponsabilitat de gènere amb el joc #Trencarols

10h15

- **Laura López**, Tècnica de Comunicació i RSE de la Fundació Joia i Apunts. Des del centre especial de treball Apunts han elaborat el joc de cartes [#Trencarols](#) que té com a objectiu educar per la igualtat de gènere a través del joc i el llenguatge i es pot posar en pràctica amb els treballadors i treballadores de les empreses.

10h45 - 11h

Tancament i cafè-networking

Benvinguda al taller NUST i ronda de presentacions

Emília Pallàs, Directora Executiva de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat de Barcelona Activa

Dóna la benvinguda als assistents, emmarca el taller dins dels Programes del Temps que impulsa l'Ajuntament de Barcelona i recorda la nova ubicació dels Programes de Temps dins de Barcelona Activa, amb el Pacte del Temps. Recorda accions del pacte com ara el programa de mentoria, les formacions que s'organitzen, etc. Aquest taller és una altra de les accions del Pacte del Temps, i permet aprofundir sobre aquestes necessitats.

Destaca la importància de com ens organitzem per tal de conciliar el temps tant a la feina com a casa, així com la importància d'una conciliació corresponsable. Dóna algunes dades pel que fa a la corresponsabilitat:

- El nombre de jornades a temps parcial de les dones duplica les dels homes
- Només 3 de cada 10 dones tenen accés a càrrecs directius
- 7 de cada 10 dones es dediquen a treballs de cura, de Serveis Socials i salut
- La bretxa salarial continua sent del 21%

Tot això fa pensar que la corresponsabilitat no està ben repartida.

Carme Carrera, Tècnica dels Programes de Temps de l'Ajuntament de Barcelona

Presenta la dinàmica del taller: primer el Paco Abril presentarà el projecte d'investigació interuniversitari "[Foment de l'equilibri laboral i familiar des de les empreses](#)", després la Maria Eugènia Marín presentarà les [15 mesures](#) per a una nova organització del temps de treball i també les novetats del decret-llei en temes d'igualtat.

Presentació del projecte d'investigació – Paco Abril

- Parla del proper projecte Men in Care, que estudia quines empreses espanyoles (pimes) ofereixen mesures de conciliació. Presenta el projecte, on hi participen altres països en consorci. El projecte Men in Care dura 3 anys en els quals es formen a persones per tal de fomentar que els homes s'impliquin en les cures.
- Cada cop hi ha més homes que tenen més necessitat de conciliar, que ve donat per dues variables: un desig d'implicació per part dels homes i una demanda per part de la parella.
- Destaca la importància de les noves masculinitats, de la no-toxicitat.
- La perspectiva teòrica enfocada en els homes: els homes no utilitzen mesures que perjudiquen els seus ingressos, però sí que utilitzen aquells que ofereixen flexibilitat.
- En la societat hi ha barreres internes i externes que impedeixen que els homes adoptin mesures de conciliació i que augmenti la corresponsabilitat: les externes són les empreses i les internes són els motius personals dels propis homes o de la família.
- La cultura organitzativa és la clau. Les teories del canvi diuen que dins les empreses es pot fer que aquestes mesures de conciliació tinguin èxit.
- El treball de camp que han realitzat mostra que les empreses ja tenen mesures d'igualtat i voluntat o interès en temes de conciliació, i que cada cop més homes treballadors adopten aquests tipus de mesures.
- Les empreses de serveis tecnològics concilien molt més, ja que els hi és molt més fàcil flexibilitzar la jornada i els espais de treball.
- Les empreses on hi ha menys conciliació són aquelles on hi predomina una cultura de presentisme, on no es permet el teletreball, on hi ha una organització jeràrquica, un lideratge paternalista i on hi regna la idea de disponibilitat total de la persona treballadora, a qualsevol hora.
- Hi ha una sèrie de mesures destacades, aquestes són:
 - Flexibilitat autònoma: es treballa on i quan es vol treballar, és una flexibilitat autogestionada.
 - Flexibilitat d'entrada i sortida: dins d'uns barems es pot entrar quan es vulgui. Aquesta mesura redueix l'absentisme.
 - Compactació horària: hi ha jornada intensiva o compacta, per tal de fer-la coincidir amb els horaris escolars.
 - Jornada de 35-40h.

- Cultura de lideratge que tingui en compte l'estat emocional de les persones empleades.
- Educar la clientela en els nous horaris.
- Augmentar el nombre de dones en posicions de direcció: dones conscienciades en temes d'igualtat.
- Afavorir els permisos de paternitat.
- Els principals obstacles per a la conciliació en una empresa són doncs:
 - Manca d'un lideratge sensible a aquesta perspectiva.
 - Falta d'una direcció que vegi la necessitat de la conciliació i que l'hagi experimentada, per tal de saber què és i quins beneficis aporta.
 - Visió d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa.
- Hi ha formes d'innovació en la flexibilitat, com per exemple: combinar torns en funció de les necessitats; que la conciliació no sigui només en cas que la persona treballadora tinguin família. Posar en valor la conciliació personal; cuidar la plantilla.

Presentació 15 mesures i Reial Decret-Ilei – Maria Eugènia Marín

- Presenta les 15 mesures de Barcelona Activa per una nova organització del temps de treball. Per a veure les mesures en detall veure l'enllaç relacionat [15 mesures per a la Reforma Horària de Barcelona Activa](#).
 - Les 4 primeres estan relacionades amb la flexibilitat horària i d'entrada i sortida.
 - De la 5 a la 7 estan relacionades amb els àpats.
 - De la 8 a la 12 parlen sobre reunions i formacions.
 - Les últimes 3 són sobre la productivitat.
- Maria Eugènia Marín destaca que aquestes mesures no van soles: hi ha hagut un pla de RSC i de l'Àmbit d'igualtat de gènere i diversitat. També es va realitzar una enquesta de clima laboral a Barcelona Activa.
- Recorda que és important establir aquestes mesures i implantar-les, però per a l'èxit de la iniciativa cal que es facin evidents per a la plantilla, fer-ne bona difusió, la comunicació és molt fonamental.
- També ha presentat i comentat un document facilitat pel Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona sobre les novetats introduïdes pel Real Decret-Ilei 6/2019:

NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Con fecha 7 de marzo de 2019 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La norma, que ha entrado en vigor el 8 de marzo de 2019, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley.

1. Modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.1 **Planes de Igualdad:** Obligación de que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren un Plan de Igualdad, estableciéndose los siguientes plazos para la aprobación del mismo en función de la dimensión de la plantilla:

- Entre 151 y 250 trabajadores: plazo de **un año**.
- Entre 101 y 150 trabajadores: plazo de **dos años**.
- Entre 50 y 100 trabajadores: plazo de **tres años**.

Previamente deberá elaborarse un diagnóstico, negociado con la representación de los trabajadores/as, que incluya, como mínimo, las materias siguientes:

- a) Procesos de selección y contratación,
- b) Clasificación profesional,
- c) Formación,
- d) Promoción profesional,
- e) Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres),
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- g) Infrarrepresentación femenina,
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.2 **Creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas,** dependiente de la Dirección General del Trabajo y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.

2. Modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.1 **Violencia de género:** El cómputo de la duración de los contratos formativos se interrumpirá, además de por las causas que ya consignadas en dicha ley, por motivos de violencia de género. También se interrumpirá por tales razones el periodo de prueba fijado en los contratos de trabajo.

2.2 **Contratos a tiempo parcial:** Se establece expresamente la obligación de la empresa de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres.

2.3 **Periodo de prueba:** Durante este período, la resolución de la relación laboral a instancia de la empresa será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo hasta el comienzo del periodo de suspensión de la relación laboral por el nacimiento del hijo, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

2.4 **Grupos profesionales:** La definición de los mismos se basará en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

2.5 **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** Un trabajo debe tener el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

La empresa debe llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, distinguiendo entre sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

2.6 **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que las mismas sean razonables y proporcionadas con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos, los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que aquéllos cumplan doce años.

Ante dicha solicitud, la empresa abrirá un proceso de negociación con el trabajador durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el plazo, la empresa debe comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o denegarla indicando las razones objetivas en las que se basa. Las discrepancias entre la empresa y el trabajador solicitante de la adaptación de jornada se resolverán por la jurisdicción social.

2.7 **Desaparece el permiso de dos días por el nacimiento de hijo.**

2.8. **Permiso para el cuidado del lactante:** La reducción de jornada en media hora para el cuidado del lactante constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.9 **Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por nacimiento de hijo:** El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. El periodo de suspensión indicado entrará en vigor de forma progresiva de modo que:

- A partir del 1 de abril de 2019: periodo de suspensión de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras debe disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.

- A partir del 1 de enero de 2020: periodo de suspensión de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta dos semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2021: cada progenitor disfrutará de **dieciséis semanas** de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos. Transcurrido dicho periodo obligatorio, la suspensión podrá distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto o hasta que el hijo cumpla doce meses. El disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

También podrá disfrutarse dicho permiso en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre las partes, debiendo comunicárselo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho será individual del trabajador, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

- 2.10 **Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento:** Se amplía el periodo de suspensión de forma progresiva a dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, pudiéndose disfrutar de forma similar a la establecida para los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo.

3. **Modificación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Se introducen en el sector público las medidas que se acaban de exponer.

4. **Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

Se adapta la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones conforme a los nuevos derechos reconocidos. A tal efecto, se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

También se establecen las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

5. **Modificación de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.**

Se establece que el Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales (cuyo objeto será prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualquier otra entidad y empresa que lleve a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales) tendrá una duración de diez años a partir de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley.

6. **Modificación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

Se considera infracción grave de la empresa no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación.

7. **Modificación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.**

Se realizan los cambios oportunos para adaptarla a las medidas introducidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

S'han fet diverses reflexions arrel de la presentació del Paco i de la Xènia:

- Les empreses tecnològiques no parlen de desconexió digital. A més a més, aquelles empreses amb clientela internacional tenen horaris diferents. Com es regula això? A l'estudi del Paco no apareix, però és una cosa molt novedosa. Paco Abril explica el cas d'una empresa que registrava les hores per fomentar l'autogestió.
- El nou Decret-Llei va lligat a la llei del 9 de desembre. Parla sobre la bretxa salarial però no es parla de com calcular-ho per tal que sigui equitatiu a Catalunya i a Espanya: ambdós territoris es tenen eines però no criteris unificats.
- No hi ha comparabilitat entre empreses, les empreses més feminitzades tenen un sou base més baix que les empreses masculinitzades, això fa que la bretxa entre empreses no es pugui comparar.

Dinàmica Fundació Joia i Apunts

Com implicar les empreses en la igualtat de gènere? El TrencaRols fomenta el treball en equip i tracta conceptes clau a la vegada que els exemplifica. Serveix per detectar situacions dins les empreses que puguin viure situacions de desigualtat.

Es convida a tots els participants a jugar una ronda del TrencaRols.

Participants

Nom	Empresa
1 Eva Tedó Cano	Fundació SURT
2 Elisabet Bergés	Aigües de Barcelona
3 Olga Gibert Planas	ABD Associació Benestar i Desenvolupament
4 Anna Galera Urrea	Hospital Plató
5 Mónica Sánchez	Criteria
6 Georgina González	Criteria
Montse Matute	
7 Ortega	UOC
8 Myriam Dufourcq	Oxfam
9 Montse Roca	Oxfam
10 Laura Zapata	RACC
11 Enric Almuzara	RACC
12 Alice E. de Fontes	GPS
13 Gemma Almazán	Clece
14 Albert Solé	Henkel
15 Elena Bernet	INCOOP
16 Paco Abril	Ponent
17 Maria Eugenia Marin	Ponent
18 Laura López	Ponent
19 Meritxell	Ponent
20 Emi Pallàs	Organització
21 Carme Carrera	Organització
22 Elisa Stinus	Organització
23 Júlia Altés	Organització
24 Miriam Esteve	Organització
25 Andrea Terron	Organització