

El Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya y los nuevos usos del tiempo

28 de Junio de 2006

Factores de influencia:

- Transformación del sector industrial al de servicios: nos encontramos con unas ciudades que deben funcionar las 24 horas, unos servicios mínimos que hay que cubrir, y una población que interactúa como usuaria y como trabajadora.
- Nueva organización de las formas de producción
- Diversificación de las empresas, aparición de nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, etc.
- La distribución de los roles tradicionales entre mujeres y hombres.

Nuevas necesidades:

1. La nueva organización requiere un planteamiento en relación a la **presencia en el trabajo y a la productividad**.
2. Necesidad **mantener\fidelizear a las personas en las empresas**.
3. Las personas trabajadoras **cada vez valoran más la calidad de vida**, teniendo en cuenta las variables de tiempo y los aspectos relacionados con la realización personal.
4. La innovación y los avances tecnológicos impulsan nuevas formas de relación y desarrollo de las tareas.
5. La **legislación sancionadora** en el orden social da una escasa importancia al tema del tiempo de trabajo (LISOS)
6. El papel de la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales

El marco en Catalunya en relación a la conciliación

- L'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, firmado en Febrero de 2005 por:
 - el Govern de la Generalitat
 - Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO)
 - Fomento del Trabajo y PIMEC.

Objetivos para la calidad de la ocupación:

- el impulso de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- La conciliación de los diferentes tiempos de trabajo:
 - Medida 80: insta la revisión de la legislación vigente estatal para crear nuevos instrumentos
 - Medida 84: creación de una comisión de estudio para favorecer la conciliación

ACTUACIONES

1. COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN

2. ACCIONES INTEGRADAS DENTRO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

2.1. Incorporación de la figura de agente para la igualdad

2.2. **Herramienta** para favorecer la conciliación en las empresas

2.3. Orden de subvenciones para **planes de igualdad y agentes** para la igualdad en las empresas

2.4. Formación

2.5. Proyecto para **combatir la segregación vertical**

2.6. Ley de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal al servicio de las administraciones públicas de Catalunya.

2.7. Consell de Relacions Laborals: con la comisió de igualdada y comisió de conciliació.

1. COMISIÓ DE ESTUDIO DE CONCILIACIÓ (medidas 80 y 84 de el Acord):

- Estudio previo de la negociación colectiva en Catalunya, de casi 1.000 convenios vigentes desde el 2001 al 2006, que contiene criterios de búsqueda por la temática de la conciliación. Para favorecer su difusión, se encuentra en la página web del Departamento de Trabajo e Industria

http://www.gencat.cat/treballindustria/relacions_laborals/convenis/index.html

- **Constitución de una comisión integrada por:**
 - Departament d'Economia,
 - Departament de Comerç Consum i Turisme,
 - Institut Català de les Dones, el
 - Departament de Benestar i Família,
 - Departament d'Educació,
 - Departament de Política Territorial i Obres Públiques,
 - Departament de Treball i Indústria,
 - los agentes sociales: UGT, CCOO,
 - Los agentes económicos: Fomento de Trabajo y Pimec.
- **Visión interdepartamental:** afrontar de forma integral las nuevas necesidades.

- Los **agentes sociales** expresan el **compromiso** para generar estos cambios.
- **Finalización** prevista para Julio del 2006.
- **Propuestas planteadas:**
 - de tipo **legislativo**: se proponen reformas necesarias a nivel legislativo para poder racionalizar los tiempos en la sociedad.
 - la **negociación colectiva** se impulsa como herramienta básica para impulsar la redistribución de los tiempos.
 - Acciones de los departamentos del Govern de la Generalitat

2. ACCIONES PLANTEADAS POR EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

2.1. Creación de la figura de la Agente para la Igualdad en el Departamento de Trabajo e Industria.

Sus tareas son:

- Internas: en relación al personal del Departamento
- Externas: en relación a todas aquellas políticas que se estén desarrollando o que se puedan desarrollar y que reviertan en la ciudadanía.

2.2. Elaboración de una herramienta para la conciliación de las empresas:

- **Objeto:** creación de una **herramienta** de soporte a las empresas para que puedan **reorganizarse y favorecer la conciliación** de las personas que la integran.
- **Objetivo** de esta acción: facilitar a las empresas la introducción de medidas internas para conciliar la vida personal y laboral.
- **Contenido:** la herramienta consta de un DVD interactivo y una guía impresa, para que la empresa se haga un **diagnóstico** de su situación en relación con la conciliación, cuál es su **potencial** así como qué tipo de **medidas** puede incorporar para mejorar su organización empresarial.

2.3. Consolidación de una Orden de subvenciones para impulsar la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales en Catalunya:

- **Objeto:** se subvencionan dos tipos de programas para las empresas:
 - **planes de igualdad** (se subvenciona el 70% del proyecto con un máximo de 8.000€)
 - la incorporación de un/a **agente para la igualdad** en la empresa (se subvenciona el 70% del proyecto con un máximo de 15.000€)
- **Objetivo:** favorecer, impulsar e incentivar a la empresas en relación a la igualdad de oportunidades en las empresas.

Contenido: deben desarrollar acciones entorno a **seis ejes** de trabajo:

- **Tres** de los cuales son **obligatorios**
 - **compromiso** de la dirección,
 - implicación de la **representación** de trabajador@s
 - el **lenguaje** y la comunicación no sexista

- Los otros **tres son a elegir** entre los siguientes:
 - igualdad de **acceso**,
 - Igualdad de **promoción**,
 - Igualdad de retribución,
 - perspectiva de género en la **prevención** de riesgos laborales,
 - perspectiva de género en **pactos y acuerdos**,
 - acciones para mujeres que sufran **discriminación por alguna otra circunstancia**
 - **redistribución de los tiempos para la conciliación de la vida personal y familiar.**

Diferencias

Primera convocatoria (2005)

- **2 programas:** planes y agentes de igualdad
- se subvencionaba el 70%, sin tener en cuenta la posibilidad de proporcionarlo según el proyecto
- cuatro criterios de valoración: la proporcionalidad, la coherencia, adecuación de las personas implicadas y el sistema de evaluación
- Se establecen las pautas generales para elaborar la memoria que incluye la solicitud de la subvención

Segunda convocatoria (2006)

- **se añade un tercer programa** dirigido a la promoción de la incorporación de la figura de agente para la igualdad en **asociaciones o federaciones** para impulsar, en relación a sus entidades asociadas
- se subvencionará hasta el 70% de uno de los tres programas (posibilidad de fraccionarlo)
- se añade un criterio de valoración en la búsqueda anticipada de la persona o entidad que desarrolle el proyecto
- La memoria se presenta con una plantilla para favorecer la uniformidad de los proyectos y orientar a las empresas en la presentación de la misma

2.4. Formación

Impulso de **políticas formativas específicas** en ocupaciones donde había una **subrepresentación de mujeres**, teniendo en cuenta:

- los perfiles de las mujeres que acceden, sus responsabilidades,
- y se han hecho **horarios específicos** que les facilitara la **conciliación**

casos concretos:

- curso para mujeres de grua -torre
- conductoras de autobuses

2.5. La segregación vertical

Acciones específicas para **combatir la segregación vertical**:

Proyecto piloto “Yo, Directiva” que consiste en dar **herramientas** y medidas para romper su **“techo de cristal”**.

2.6. Ley de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Catalunya.

Destacar como medidas importantes:

- El permiso de 4 semanas de paternidad
- La acumulación de horas de lactancia

2.7. Consejo de Relaciones Laborales:

El futuro Consejo incluye dos comisiones, la de igualdad y la de conciliación, dada la importancia de estos temas en nuestra sociedad actualmente.

Conclusión

La conciliación es uno de los objetivos que directa e indirectamente se trabaja en el Departament de Treball i Indústria.

El objetivo último del Departament de Treball i Indústria es continuar trabajando para **una mejor distribución de los tiempos en todos los ámbitos** que revierta en una mejor calidad del empleo y de la vida de las personas.