

NOTA DE PREMSA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ

## ***Les empreses evolucionen positivament en termes d'igualtat***

- ***El 63% de les organitzacions disposa de mecanismes per garantir una relació d'igualtat en la remuneració total entre homes i dones en les diferents categories laborals.***
- ***La dada es desprèn del “Segon Informe del Baròmetre del Factor Humà”, que ofereix una completa radiografia de l'estat actual de la gestió de persones en l'àmbit espanyol, en termes globals i per nou sectors d'activitat.***

Barcelona, novembre de 2019. L'evolució de les empreses en termes d'igualtat és positiva, com mostra el fet que actualment **el 63% de les organitzacions ja disposa de mecanismes per garantir una relació d'igualtat en la remuneració total entre homes i dones en les diferents categories laborals.** Quant a l'àmbit de la diversitat, el 62% de les organitzacions inclou en la seva plantilla a persones en risc d'exclusió laboral.

Aquestes dades han estat revelades pel [Segon Informe del Baròmetre del Factor Humà](#), un estudi de la Fundació Factor Humà que ofereix **una completa radiografia de l'estat actual de la gestió de persones en l'àmbit espanyol.** Ha estat elaborat a partir dels resultats obtinguts a través del Baròmetre del Factor Humà, **un instrument d'autodiagnòstic** que es va posar en marxa el 2017 perquè les organitzacions puguin avaluar i veure els seus punts forts, les seves àrees de millora i les accions que han de dur a terme per avançar en la gestió de persones.

En l'acte de presentació de l'informe, celebrat el dilluns dia 25 a la Sala Koiné de la Barcelona School of Management (Barcelona), **Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà**, ha presentat les dades de les principals conclusions de l'estudi. L'esdeveniment ha comptat també amb una **conferència de Xavier Marcet**, professor de la BSM- Universitat Pompeu Fabra i president de la consultora Lead to Change, i amb la participació de **Monica Inchuste, adjunta a la Direcció de Recursos Humans de l'Hospital Sant Joan de Déu**, que ha explicat la seva experiència utilitzant l'eina en la seva organització.

Durant la seva intervenció, Fornés ha explicat l'evolució de l'instrument i ha assenyalat que és “un gran èxit” per a la Fundació l'augment de participació respecte a l'any anterior. **“Hem passat de 86 a 110 empreses i organitzacions que han fet servir el Baròmetre, amb un creixement de 152.000 a 194.000 en el nombre de persones treballadores a les quals representen”**, ha destacat la directora. “Tanmateix, som conscients que els bons resultats recopilats de forma agregada en àmbits com la igualtat salarial o la diversitat, representen només els valors de les organitzacions usuàries de l'eina”, ha reconegut.

Quant a la resta de resultats obtinguts, Fornés ha destacat **una aposta clara pel desenvolupament i l'ocupabilitat del talent**, ja que el 50% de les organitzacions estan duent a terme programes de mentoria i de promoció interna, generant motivació i possibilitats de creixement dins de la mateixa empresa. No obstant això, **en altres terrenys com el de la innovació, encara queda molt per fer**: tot i que el 41% de les empreses tenen destinat un pressupost específic per a desenvolupar projectes d'innovació, **“el 88% de les organitzacions encara no té implantada una memòria anual que indiqui l'impacte de la innovació i de la seva gestió a l'empresa”**, ha assenyalat.

D'altra banda, tot i que la conciliació i la flexibilitat en les esferes vitals és un àmbit on tots els sectors tenen bastant focus, la directora ha destacat que **només un 18% de les empreses té completament implementades accions d'informació o formació destinades a potenciar la corresponsabilitat d'homes i dones en l'esfera familiar i de cura**. En aquest mateix sentit, ha indicat que es pot parlar de la **“manca de programes de teletreball”**, ja que un 50% de les empreses encara no els té a la disposició de la plantilla.

Finalment, Fornés ha volgut subratllar que “el 60% de les empreses no compta amb programes d'ajudes socials en aspectes com, per exemple, beques per a estudis, ajudes escolars o complements per incapacitat laboral temporal. A la meitat de les empreses, a més, tampoc hi ha establerts programes de suport a la resolució de problemes de tipus personal, professional, domèstic o familiar”.

## **LA IMPORTÀNCIA DE LES PERSONES**

L'esdeveniment ha comptat, a més, amb una conferència de **Xavier Marcet**, qui ha destacat que **les empreses que hem de prendre com a referents són les que “creixen fent créixer”** i que desprenen equilibri entre clients, treballadors i treballadores, accionistes i societat. **“Necessitem un tipus de lideratge que creï mecanismes de confiança, en el qual les persones a vegades es puguin equivocar i amb líders amb la capacitat d'apoderar”**, ha ressaltat.

Per a Marcet, és important **diferenciar entre negoci i empresa: el matís està en el fet que el primer és només comprar i vendre** -i pot existir mitjançant la tecnologia-, i **la segona la defineixen les persones**. Per aquest motiu, és de vital importància construir una comunitat i fer progressar l'organització de manera que els resultats i les persones evolucionin al mateix ritme. El repte, ha dit, és aconseguir un compromís que es tradueixi en resultats i en adaptació. **“No es tracta de voler motivar els indolents, sinó de no desmotivar els compromesos”**, ha subratllat l'expert.

D'altra banda, **Monica Inchuste**, ha compartit l'experiència de l'Hospital Sant Joan de Déu utilitzant el Baròmetre. **“Encara que pensem que estem ben situats en moltes àrees, sempre queda molta feina per fer. Recursos Humans poca cosa pot fer en solitari amb les seves capacitats internes, ha d'actuar com a partner de les altres funcions organitzatives”**, ha dit Inchuste, qui ha destacat que **el Baròmetre els ha ajudat a desenvolupar millores**.

## **EL BARÒMETRE DEL FACTOR HUMÀ ([www.barometrefh.org](http://www.barometrefh.org))**

És un instrument estratègic dissenyat per obtenir informació sobre el nivell de compliment d'una sèrie de principis que ajuden a la millora dels entorns de treball. Abasta qüestions fonamentals per al desenvolupament empresarial com **l'ètica, la igualtat, la transparència, la salut, la retribució, la flexibilitat o la innovació**, que no només contribueixen al benestar de les persones, sinó que milloren el funcionament de les organitzacions i la seva capacitat d'atraure i retenir talent.

Mitjançant aquesta **eina digital que conté objectius, evidències i indicadors** i que es presenta en forma de qüestionari, **és la mateixa empresa qui analitza, diagnostica consensua i estableix** els seus punts forts, les seves àrees de millora i les accions a emprendre per avançar. A més, **els resultats obtinguts es poden comparar amb la mitjana d'altres organitzacions**.

## **LA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ ([www.factorhuma.org](http://www.factorhuma.org))**

Creada i promoguda per Mercè Sala l'any 1997, la Fundació és una entitat que té com a objectiu millorar la gestió de les persones a les organitzacions. Considerada l'espai de referència a Catalunya en aportació de valor en l'àmbit dels Recursos Humans, té com a missió fomentar el desenvolupament d'organitzacions que adoptin una mirada més humana a través de l'impuls d'una comunitat d'innovació, reflexió i intercanvi.

Actualment aquesta comunitat de coneixement compta amb 71 empreses i organitzacions associades. Això es tradueix en una comunitat de 2.500 persones que reben innovadors serveis que els permeten fer prospectiva, conèixer millors pràctiques i promoure eines, així com tècniques útils en matèria de Recursos Humans. El seu innovador portal web és una altra de les eines de coneixement de la Fundació, un portal de referència per a més de 8.000 professionals.

**Contacte de premsa:** BEMYPARTNER.

Ana Salvà | [ana.salva@bemypartner.es](mailto:ana.salva@bemypartner.es) | +34 722 709 904

**bemypartner**  
communication & events