

NOTA DE PREMSA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ

La igualtat, una assignatura pendent a les empreses

- En sis de cada deu organitzacions existeix una comissió d'igualtat d'oportunitats. Tanmateix, una de cada tres empreses no té mecanismes per assegurar la igualtat de gènere en els llocs directius.
- Ho revela el Primer 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.

Barcelona, 28 novembre de 2018. La igualtat, la diversitat, la conciliació o una retribució justa són algunes de les assignatures pendents de l'empresa espanyola. Així ho revela el [Primer 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 decidir 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'estudi, celebrat a la seu de la UPF Barcelona School of Management (Barcelona), **Anna Fornés, directora de la Fundació**, ha explicat l'evolució de l'eina en aquest primer any de vida i ha analitzat alguns dels resultats més significatius que es desprenen de l'Informe. ***“Estem orgullosos de poder dir que, entre les 86 empreses que han utilitzat el Baròmetre i que representen un total de 152.000 persones treballadores, figuren tots els sectors d'activitat”***, ha exposat Fornés.

Quant als resultats obtinguts, la directora ha destacat que, tot i que en alguns àmbits s'estan actuant correctament, els resultats també mostren àrees de millora. Per exemple, queda molt camí per recórrer en termes d'igualtat. ***“En el 64% de les empreses existeix una comissió d'igualtat d'oportunitats. Tanmateix, una de cada tres organitzacions no té mecanismes per assegurar la igualtat de gènere en els llocs directius i només quatre de cada deu petites empreses han dut a terme accions per fomentar la diversitat”***, ha alertat Fornés. En les empreses de menys de 50 treballadors ***“també es necessita millorar en flexibilitat horària i en la conciliació entre vida laboral i familiar”***, ha afegit. La retribució és una altra de les assignatures pendents de les empreses espanyoles: **sis de cada deu empreses consideren insatisfactòries les seves polítiques salarials**.

L'Informe també **posa de relleu la creixent importància de fomentar una cultura de la innovació en les empreses**. ***“El 25% ja ha implementat amb èxit mecanismes de seguiment d'atributs vinculats a la cultura de la innovació i el 46% ho està començant a treballar”***, ha

explicat Fornés. També ha subratllat l'ètica com a element fonamental per a les empreses, *“no només pel fet que ens trobem en l'era digital i de la intel·ligència artificial, amb tots els problemes morals que s'hi associen. **Nosaltres ja fa anys que parlem de l'ètica i en destaquem la seva rellevància a les organitzacions.** En aquest sentit, l'Informe ens indica que el 64% de les organitzacions estan adherides a estàndards i principis prescriptors d'ètica i bon govern. Tanmateix, el 41% no compta encara amb certificacions de gestió ètica i responsable ni pot dur a terme accions de millora a partir de les observacions d'aquests certificats externs”*.

LES DADES PER POSAR LES PERSONES AL CENTRE

L'acte també ha comptat amb la conferència “Tenir dades per posar les persones al centre”, de l'experta en el món del treball i gestió de persones i membre del Consell Assessor de la Fundació, Esther Sánchez. *“Hem d'aprofitar totes les eines que ens dona l'estadística, que combinen les dades qualitatives amb les quantitatives, per entendre la realitat en la qual ens trobem, comprendre els perquè i saber cap on hem d'anar. I precisament això és el que ens proporciona el Baròmetre. És una fantàstica eina per situar-nos, una brúixola per guiar-nos cap a una millor gestió de persones”*, ha manifestat Sánchez.

En la seva ponència, l'experta ha apostat pel **possibilisme crític**, *“partir de l'evidència objectiva i fer un exercici d'empatia per no caure en el pensament catastrofista”*, com a prisma des del qual analitzar les dades obtingudes. *“El 63% de les organitzacions ofereix reunions internes, intranets, informes, butlletins, tauler d'anuncis i esmorzars amb la direcció per facilitar la participació i comunicació amb l'empresa. Però haver posat en marxa totes aquestes mesures no significa que hi hagi comunicació amb els treballadors. Preguntem-nos si són els canals adequats, si som una empresa que conversa”*, ha assenyalat Sánchez. *“Un 67% de les empreses usuàries del Baròmetre del Factor Humà compta amb un pla de formació. Però: n'avaluem els resultats? Abans de la formació parlem amb el responsable del departament per saber quins objectius persegueix? Un cop ha acabat, valorem si ha estat útil?”*, ha remarcat en la mateixa línia Sánchez.

TRES CASOS D'ÈXIT: FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, EVERIS I MUTUA DE PROPIETARIOS

En l'acte també han participat persones amb rol directiu de tres empreses que han utilitzat el Baròmetre per explicar la seva experiència amb l'eina. *“Igual que un procés d'introspecció personal, que ja per si sol provoca un canvi, el Baròmetre va ser un procés d'introspecció organitzacional completament enriquidor”*, ha compartit **Juliana Vilert, directora de Persones i Organització de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya**. Per **Pablo Lozano, responsable de Persones de Catalunya, València i Aragó d'everis**, el Baròmetre els ha permès centrar-se en millorar la flexibilitat, un element indispensable per retenir el talent. *“Vam començar amb temes com la flexibilitat en l'hora d'entrada i el teletreball, i ara hem anat un pas més enllà i estem apostant pel concepte de l'smart working”*. **José Antonio Ogazón, director de Persones i Talent de Mutua de Propietarios**, també ha explicat la seva experiència amb l'eina: *“la idea és utilitzar el Baròmetre per auditar-nos i comprovar si realment les polítiques que estem*

duent a terme funcionen. L'organització moltes vegades va acumulant en el seu dia a dia mesures que queden molt bé de cara a la galeria, però es important ser pragmàtics i anar introduint petits canvis que siguin efectius i útils per a l'empresa".

EL BARÒMETRE DEL FACTOR HUMÀ

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

Creada i promoguda per Mercè Sala l'any 1997, la Fundació és una entitat amb més de vint anys de trajectòria 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 **63 empreses i organitzacions associades**. Això es tradueix en una comunitat de **2.000 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 www.factorhuma.org és una altra de les eines de coneixement de la Fundació, un portal de referència per a gairebé 8.000 professionals.

Contacte de premsa: BEMYPARTNER.

Sandra Camprubí | sandra.camprubi@bemypartner.es | +34 722 709 904

Montserrat Arias | montserrat.arias@bemypartner.es | +34 687 74 78 46