



Generalitat de Catalunya  
**Departament  
de la Presidència**

# RESPONSABILITAT SOCIAL I REFORMA HORÀRIA al sector audiovisual de Catalunya: *Informe de la diagnosi*



**creaRSA**  
Responsabilitat Social Audiovisual



**REFORMA HORÀRIA**

DESEMBRE 2019

# ÍNDEX

1.	DESCRIPCIÓ.....	3
2.	JUSTIFICACIÓ .....	4
3.	OBJECTIUS.....	6
4.	INFORME SECTORIAL.....	7

## 1. DESCRIPCIÓ

Amb una aliança estratègica entre dues entitats de referència en el seu àmbit, CREARSA, amb un coneixement profund de la Responsabilitat Social en el sector audiovisual, i la INICIATIVA PER LA REFORMA HORÀRIA, impulsora d'uns nous horaris i usos del temps a Catalunya, aquest estudi ha buscat portar a terme una diagnosi del sector audiovisual per tal d'enfortir-lo, millorant les seves condicions laborals, la qualitat de vida i la salut de les persones treballadores.

Amb aquest projecte s'ha pretès realitzar, en primer lloc, una prospecció de les organitzacions de referència al sector (empreses, entitats, institucions, etc.).

En segon lloc, s'ha construït una eina d'autodiagnosi prèvia (esborrany) específica per a mesurar el grau de compromís de les organitzacions del sector amb la responsabilitat social i la reforma horària. Es tracta d'un llistat amb diferents ítems, en forma de bones pràctiques, en relació a la Responsabilitat Social Audiovisual i la Reforma Horària.

Un cop identificades les organitzacions interessades, s'ha realitzat una jornada el 3 de desembre de 2019 per tal de diagnosticar les condicions de les persones que hi treballen i hi col·laboren, en referència als diferents criteris definits en l'eina d'autodiagnosi respecte a la Responsabilitat Social Corporativa i la Reforma Horària. Es tracta de validar els diferents ítems elaborats de forma prèvia i validar així l'eina.

Els productes finals del projecte són l'eina d'autodiagnosi i l'informe sectorial de situació.

## 2. JUSTIFICACIÓ

El sector audiovisual es caracteritza per unes condicions laborals un tant precàries, amb horaris extensius i un treball per projectes intensiu. En aquest marc cal entendre que una oportunitat de millora per enfortir el sector és la millora de les condicions laborals de les persones treballadores, la millora de la qualitat de vida en el treball i, en general, de la seva salut.

D'una banda, la Responsabilitat Social Audiovisual fa referència a aplicar una sèrie d'estàndards que serveixin per assegurar no només unes condicions laborals dignes per als treballadors, sinó impulsar organitzacions amb uns criteris d'excel·lència tals al seu govern que minimitzin el seu impacte negatiu per a l'entorn i els seus grups d'interès. La igualtat, la no discriminació, la transparència, la seguretat i el benestar en el treball, l'ús sostenible dels recursos, el compliment de la legalitat vigent, etc. són alguns d'aquests criteris que han d'estar presents quan es parla de responsabilitat social.

Assolir aquests objectius és una inversió, alhora que una immersió en un cicle de millores constants a llarg termini. Per fer una implementació progressiva de les estratègies de responsabilitat social, es requereix d'una anàlisi de situació que porti a una política de gestió concreta. La política de gestió ha de servir per planificar i assegurar l'aplicació efectiva de les seves accions previstes, el desenvolupament de les mateixes i el mesurament de resultats a partir dels quals començar un nou cicle d'acord als marges de millora detectats.

Quant a la reforma horària, cal ser conscients que el temps de treball és l'eix sobre el qual s'organitza la vida social. Des dels anys vuitanta, la recerca sociològica ha posat de manifest que la vida en societat depèn en bona mesura dels horaris i calendaris laborals. La rigidesa del treball influeix clarament en la capacitat de decidir, en les dificultats de conciliació de la vida laboral amb la vida personal i, especialment, amb la vida social.

En aquest sentit, és una evidència la creixent dificultat per compatibilitzar el temps de cura amb la resta d'activitats quotidianes laborals i personals. En la forma en que està organitzada la nostra societat, el temps esdevé un factor sistèmic dintre del model social. De forma esquemàtica el temps el podem abordar des de tres nivells: societat, organització i persona.

Els nous usos del temps impliquen una transformació de l'organització social del temps per tal de satisfer les necessitats de la gestió temporal de la vida quotidiana, que les persones puguin gaudir d'un temps propi de qualitat, millorar el benestar social i assolir una major igualtat de gènere. Això requereix l'esforç de comunicació per part de l'administració i entitats de gran impacte a la societat (televisió, transport, etc.) i a la vegada d'un esforç de comprensió per part de la ciutadania que han d'interpretar els senyals adaptant-se als canvis de la societat.

El nou paradigma en la direcció de les persones introduint mesures de racionalització horària i facilitació del temps de cura suposa una necessitat de capacitar als responsables de les

organitzacions a emprar totes les possibilitats i eines que els ajudin a assolir els objectius marcats.

Per últim, les persones necessiten potenciar la seva habilitat de gestió racional del temps per contribuir a una millor qualitat de vida, explotant al màxim les capacitats de conciliació en el terme més ampli, és a dir, el que fa referència al temps de família, d'oci, d'esport, de lleure, de formació, de cura, de salut, de descans i de servei a la societat.

Per tal de dur endavant aquest canvi de paradigma en la direcció de les persones és necessari introduir un nou model organitzatiu per tal d'ajustar l'activitat de les organitzacions a les necessitats de les persones. En aquest sentit, emprar mesures de flexibilitat i de racionalització en la gestió dels horaris és un bon instrument per articular-ho.

A més a més, els estudis realitzats en els darrers anys demostren que l'augment de mesures de flexibilitat a l'empresa o organització pot contribuir a un increment de la satisfacció de les persones que hi treballen, que s'aprofiten d'aquesta flexibilitat de l'horari i calendari laboral en benefici de la seva pròpia capacitat de decidir i, per tant, de poder conciliar, gestionant en el possible el seu propi temps. Existeixen molts exemples a diferents països i en diferents àmbits sectorials que demostren també que l'augment de la flexibilitat en l'horari i calendari laboral contribueix a augmentar la competitivitat i productivitat de les empreses i organitzacions, de forma sostenible.

Les barreres d'entrada a la possibilitat de gestionar el temps de forma racional segons aquest nou paradigma són tres:

- La sensibilització sobre la importància del temps com a recurs,
- la manca de formació, des d'un punt de vista de competència personal, quant a coneixements, habilitats i actituds,
- i la falta d'eines accessibles i assequibles que facilitin la gestió del procés.

En aquest sentit, és fonamental les accions de sensibilització, formació i de capacitació per tal que totes les persones implicades coneguin què és la racionalització horària, la flexibilitat, el valor del temps i quines solucions poden utilitzar per tal de facilitar la seva aplicació, contribuint a mantenir i fins i tot augmentar el temps disponible.

En els darrers anys, i fruit del compromís de la responsabilitat social i de la reforma horària s'ha avançat en l'impuls d'un canvi real i efectiu de l'organització horària del nostre país.

### 3. OBJECTIUS

Els objectius del projecte han estat:

- Sensibilitzar a les organitzacions i a les persones responsables dins de les mateixes al voltant de la responsabilitat social i uns horaris més racionals que permetin la conciliació de la vida laboral i personal.
- Proposar solucions a les organitzacions per millorar en relació a la responsabilitat social i augmentar la racionalització horària i la gestió del temps per millorar la conciliació i el temps de les diferents persones implicades.
- Facilitar una eina d'autodiagnosi disponible en relació a la responsabilitat social i la reforma horària, que serveixi com a fotografia de la situació del sector audiovisual.
- Elaborar un informe de situació al voltant del sector audiovisual, en relació a la responsabilitat social, els horaris i la gestió del temps entre les seves organitzacions.
- Prendre consciència sobre la necessitat de millorar els processos interns relacionats amb la responsabilitat social i l'organització del temps i optimitzar els processos de gestió de l'horari i el calendari laboral.
- Identificar i visualitzar bones pràctiques per tal de compartir-les per tal que serveixi com exemple per al sector audiovisual català.

## 4. INFORME SECTORIAL

Partint de la base que estableixen els nous paradigmes de la direcció i pràctiques empresarials, tant la Reforma Horària com la Responsabilitat Social, en la seva màxima extensió, fan referència a aplicar una sèrie d'estàndards que serveixin per assegurar no només unes condicions laborals dignes per a les persones treballadores, sinó a impulsar organitzacions amb uns criteris d'excel·lència tals al seu govern que minimitzin, en les seves activitats, el seu impacte negatiu per a l'entorn i els seus grups d'interès. La igualtat, la no discriminació, la transparència, la seguretat i el benestar en el treball, l'ús sostenible dels recursos, el compliment de la legalitat vigent, la racionalització horària i la facilitació del temps de cura, etc. són alguns d'aquests criteris que s'han tingut presents per a fer la recerca diagnòstica.

La metodologia i procés de treball realitzat en el present projecte ha tingut com a resultat els principals factors a tenir en compte quan es contempla la situació del sector audiovisual en referència a la reforma horària i la responsabilitat social. En aquest sentit, es recorda, tot seguit, la línia de treball seguida:

- a) l'elaboració d'un qüestionari o eina d'autodiagnosi específic per al sector audiovisual,
- b) l'enviament d'aquest qüestionari a diferents tipus d'organitzacions del sector per al seu estudi,
- c) una trobada de treball amb aquelles persones representants de les organitzacions abans esmentades que es van avenir a participar voluntàriament, per a realitzar:
  - una anàlisi i avaluació conjunta de l'eina,
  - la identificació de bones pràctiques (recollides en petites entrevistes gravades) que es puguin compartir i serveixin al mateix temps d'exemple per al sector,
  - i finalment, un debat per a detectar i llistar les oportunitats de millora, les necessitats i mancances, i les possibles estratègies de gestió i/o accions que puguin desenvolupar-se per tal de començar un nou cicle d'acord als marges de millora detectats.

En concret, els principals factors a tenir en compte per al sector audiovisual són:

### **Governança**

- Fomentar patrons de comportament ètics, honestos, responsables i transparents en tots els nivells de gestió.
- Introduir eines per a la gestió del temps.
- Fer sensibilització en els propis equips de les entitats sobre la necessitat de portar a terme certs mecanismes de control horari, mitjançant app's, registres manual d'hores, compensació de dies per càrrega de feina, etc. Es pot portar a terme mitjançant la 'prova i error' d'una o varies eines i així cada entitat aconseguirà aplicar el mecanisme més adequat.

- Donar importància a l'autogestió responsable i personal del temps: no tot ha de recaure sobre l'organització, 'hem d'encaminar-nos cap a una coresponsabilitat assumida per tothom'.
- Introduir el concepte del teletreball i de com pot portar-ho a terme, però sempre tenint en compte les condicions i les eines necessàries per al treball a la casa de la persona treballadora, el tipus de tasca a desenvolupar i combinar-ho amb la presencialitat segons les necessitats particulars de cada empresa.
- Potenciar la 'confiança' per sobre del 'control'.
- Complir amb la legislació i amb el registre d'horaris.
- No supeditar el temps només a la productivitat, s'han de tenir en compte també aspectes com la gestió emocional dels equips.

### **Segells i/o certificacions**

- És un aspecte i una pràctica molt incipient al sector, moltes de les entitats desconeixen les certificacions, però poden ser font de revaloració i posicionament davant del mercat.
- Formar part de xarxes sectorials de suport per a despertar i contagiar la sensibilitat en temes de Reforma Horària i Responsabilitat Social.
- Promoure les avaluacions amb auditories externes i independents.

### **Formació**

- La figura del freelance i la freqüent externalització de les estructures de treball al sector audiovisual dificulten molt les polítiques de formació del personal.
- La temporalitat dels projectes, element característic del sector, també afecta en aquest sentit.
- No existeixen o es desconeixen les formacions destinades a fer pedagogia sobre pràctiques de Reforma Horària i Responsabilitat Social.
- Foment de la capacitació i augment de la consciència de responsabilitat interna de les organitzacions.

### **Pràctiques laborals responsables i respectuoses**

- Inestabilitat i temporalitat dels projectes. No hi ha una visió de negoci a llarg termini i, per tant, es dificulta la seva viabilitat.
- Precarietat. No es paga per conveni i és un ideal molt difícil d'assumir.
- Ha d'existir una coresponsabilitat amb els clients; no és adequat que els clients es decantin pels preus més barats sense tenir en compte i posar en valor les pràctiques ètiques dels proveïdors.
- Només es veu la productivitat, donada pel punt de vista econòmic que impregna tota l'activitat. S'hauria de donar espai a una visió de negoci que posi les persones al centre.



- Es treballa molt per projectes i això dificulta poder completar una carrera professional meritòria i viable.
- Les jornades són totalment desproporcionades en el temps, de 14 o fins a 16 hores, menyspreant les repercussions que això té en la conciliació i en la salut de les persones treballadores.
- S'hauria d'apostar per clàusules de contractació responsable per no caure en el parany del preu més barat.
- En els plans de rodatge, mai es tenen en compte en un sentit saludable els temps necessaris dels àpats.
- L'únic subsector que compleix el Conveni Laboral és el dels cinemes, però no es mou pels mateixos paràmetres que la resta de la indústria.
- Fomentar el treball en condicions i sous cada vegada més dignes.

### **Espais de participació**

- Potenciar els espais de cures per parlar de sentiments i emocions a dins de l'organització, facilitant així l'àmbit relacional dintre de l'equip de treball.

### **Comunicació responsable**

- És difícil fer viable una comunicació responsable quan no està clar si es posa la persona al centre de l'organització. Per tant, és molt fàcil caure ens els estereotips socials i de gènere.
- Promoure la diversitat cultural, social i lingüística com a compromís i repte per assolir una comunicació plural, inclusiva i integradora.
- Importància de la transparència i fluïdesa en les comunicacions tant internes com externes de les organitzacions.

### **Impacte ambiental**

- Aparició, augment i promoció del concepte de 'Green Shooting' i rodatges sostenibles.
- Fomentar la contractació de proveïdors responsables.
- Introduir pràctiques d'oficina verda i de reducció de l'abocament de residus sense distinció, promoció del reciclatge i la reutilització de materials i equips.

### **Hàbits saludables**

- És molt difícil mantenir uns hàbits saludables quan les jornades són intempestives i abusives quant a temps i horaris.
- Únicament es pot intervenir en la possibilitat d'introduir àpats saludables o la contractació de càterings saludables.

- L'espai de cures i d'alimentació no es té mai en compte en el disseny dels projectes, perquè no existeix cap sensibilitat al respecte, únicament es veu el rendiment econòmic i l'ajustament de les despeses.
- Evitar i/o reduir els intermediaris que segmenten la cadena de valor del projecte i fa que cadascú vagi a la seva sense tenir en compte que l'altre està cobrant un preu mínim i precaritzat pel seu treball.
- Tenir més en compte que no tots els departaments tenen la mateixa càrrega de treball, per exemple, producció té molt més que el departament d'art.

### **Comportament ètic**

- Cal fer èmfasi en la no discriminació i foment de la contractació de persones amb diversitat funcional.
- Promocionar la dona en una sector totalment masculinitzat en els càrrecs de decisió i de responsabilitat. Evitar la imatge denigrant i sexualitzada de la dona.
- Gestionar correctament la Llei de Protecció de Dades i fer sensibilització al respecte explicant que és i com es fa.
- Fomentar el bon govern, la transparència en els ingressos, el repartiment equitatiu en totes les escales i categories laborals evitant els abusos.
- Evitar les pràctiques d'abús de poder i d'assetjament sexual.

### **Implicació a la comunitat**

- Contractar a proveïdors locals.
- Millorar el l' impacte positiu dins del territori i fomentar les aliances duradores en el temps amb els agents locals més enllà dels projectes puntuals.
- Fomentar la participació de la comunitat i la creació col·lectiva de continguts.

## **CONCLUSIONS**

Més enllà de les grans empreses, mitjans o corporacions, per a la gran majoria del sector audiovisual tot el que signifiquen i promouen la Responsabilitat Social i la Reforma Horària són molt desconeguts.

És un sector en el qual cal fer una molt important tasca pedagògica i de sensibilització i, valgui la redundància, de comunicació i difusió del relatiu a la Responsabilitat Social i la Reforma Horària.

El grau de desenvolupament i implementació de la Responsabilitat Social i de la Reforma Horària en el sector hauria de millorar en un futur immediat, començant per promoure la realització i publicació d'informes o memòries de sostenibilitat que integrin aspectes econòmics, socials i mediambientals de les organitzacions.

I finalment, podem concloure que tot l'anterior seria més fàcil de dur-ho a terme amb regulació, co-regulació i promovent l'autoregulació de les organitzacions.