



AFEGEIX UN TOC DE MEDIAMBIENT A LA TEVA ACCIÓ SINDICAL

CRITERIS MEDIAMBIENTALS PER UN LLOC DE TREBALL SOSTENIBLE

ÍNDEX

EL MÓN DE L'EMPRESA EN EL MARC D'UN PLANETA QUE VOLEM MÉS SOSTENIBLE, MÉS HUMÀ I HABITABLE.....	7
<ul style="list-style-type: none">- A qualsevol delegada, delegat, secció sindical o col·lectiu amb preocupacions mediambientals- Cal fer un pas més enllà, anar modificant el dia a dia- Panorama del medi ambient a l'empresa- Quin paper volem tenir des de CCOO?- El compromís de CCOO per compartir l'elaboració de l'Agenda 21 de Barcelona- El consell municipal de medi ambient i sostenibilitat: CCOO en formem part	
PER QUÈ CAL UNA INTERVENCIÓ MEDIAMBIENTAL AL LLOC DE TREBALL?.....	11
<ul style="list-style-type: none">- Empresa-treballadors: responsabilitat compartida- Potenciem la nostra capacitat d'intervenció:<ul style="list-style-type: none">- El sindicat com a impulsor d'iniciatives- Creant complicitats entre la plantilla- Iniciatives que es tradueixen en acció sindical i reivindicativa- Què proposarem a l'empresa? Itinerari d'un procés negociador- Per una gestió mediambiental<ul style="list-style-type: none">- Ecoauditories i sistemes de gestió mediambiental, eines que hem de fer rendibles	
QUINS SÓN ELS CAMPS EN QUÈ HAUREM D'INCIDIR?	
QUINES FACETES DE L'ACTIVITAT DE LA NOSTRA EMPRESA PODEN CANVIAR I HAN DE CANVIAR?.....	17
<ul style="list-style-type: none">- Producció neta- Estalvi energètic- Pla de residus adaptat a l'empresa o lloc de treball- Cicle de l'aigua- Sistemes de transport i mobilitat	
AMB QUINS RECURSOS COMTEM PER AFRONTAR AQUESTS REPTES?.....	25
<ul style="list-style-type: none">- Fonts d'informació<ol style="list-style-type: none">a) Documents relatius a legislaciób) Sistemes de Gestió Mediambiental, ecoauditories, manuals de bones pràctiques.c) Guies específiques, monografies, dossiers, etc.d) Materials d'ús pedagògic i de difusió, vídeos, llibres, revistes i fulletons divulgatius- Dossiers i monografies de "Daphnia"- Les guies sectorials de "Daphnia"	
CCOO. UNA ORGANITZACIÓ AMB SENSIBILITAT MEDIAMBIENTAL.....	29
CONCLUSIÓ: IMPLICAR-S'HI ÉS QÜESTIÓ DE VOLUNTATI.....	30

AFEGEIX UN TOC DE MEDI AMBIENT A LA TEVA ACCIÓ SINDICAL

CRITERIS MEDIAMBIENTALS
PER UN LLOC DE TREBALL
SOSTENIBLE

Aquesta publicació, editada en el marc del conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Barcelona i CCOO del Barcelonès, està pensada i dissenyada principalment per estimular la consciència mediambiental dels treballadors i de les treballadores, així com les seves representacions laborals, en el marc de l'empresa. La nostra voluntat és facilitar la tasca per incloure criteris mediambientals a l'acció sindical.

Amb mires més àmplies i en paral·lel, ens agradaria molt que també fos d'utilitat en altres instàncies d'actuació o col·lectius. Des de CCOO del Barcelonès oferim la nostra col·laboració.

El compromís de CCOO del Barcelonès amb el medi ambient ja ve de lluny. L'any 1993, i acabada la conferència de Rio de Janeiro, CCOO juntament amb 12 entitats ciutadanes més vam formar la plataforma "Barcelona Estalvia Energia". L'objectiu era impulsar les energies alternatives i els models de participació en la gestió pública.

El 1994 va veure la llum la primera Audiència Pública de l'Ajuntament de Barcelona amb la nostra participació activa en el disseny d'un programa mediambiental per a Barcelona.

Iniciatives com el "Fòrum Cívic Barcelona Sostenible" o la "Plataforma Cívica per a la Reducció de Residus" i altres han comptat des del seu naixement amb la presència i impuls de CCOO del Barcelonès. La Iniciativa Legislativa Popular presentada per aquesta Plataforma va recollir 107.000 signatures a favor d'un projecte de Llei per prohibir la incineració, 50.000 de les signatures van ser recollides per CCOO del Barcelonès.

Des del 1997, CCOO del Barcelonès formem part del Consell Municipal de Medi Ambient i Sostenibilitat i participem en l'elaboració i extensió de l'Agenda 21 de Barcelona. El Juliol del 2002, i juntament amb una centena d'entitats, vam subscriure el "Compromís ciutadà per la Sostenibilitat".

El nostre Pla de treball marca entre altres objectius el de crear una xarxa entre les seccions sindicals i els comitès d'empresa per tal d'impulsar el treball mediambiental a les empreses. També manifesta la nostra voluntat d'intervenir com a Sindicat en el món de l'empresa des de la perspectiva mediambiental, que alhora contribueix a la pròpia millora de les condicions de salut i vi da dels treballadors i de les treballadores.

Mitjançant el conveni amb l'Ajuntament, que ha possibilitat aquesta publicació, CCOO del Barcelonès volem contribuir a proporcionar eines pel treball sindical, des d'una perspectiva cada cop més enfocada al respecte al nostre entorn a cada empresa o lloc de treball. En definitiva que s'orienti l'activitat productiva d'una manera més sostenible i alhora més humana.



Àngel Crespo
Secretari General de la Unió Sindical
de CCOO del Barcelonès

La recent Cimera de Johannesburg ha tornat a posar de manifest que ens cal avançar urgentment cap a un nou model de desenvolupament que gestioni de forma més racional i eficient els recursos naturals, que eviti el creixent impacte ambiental de les nostres activitats i que afavoreixi un accés i repartiment més equitatiu dels beneficis socials. Això suposa un canvi de paradigma que només serà possible si tots els actors socials i econòmics canviem pautes de comportament i incorporem la variable ambiental al nucli de les pròpies estratègies.

Els treballadors i les organitzacions sindicals tenen un paper molt important en la construcció d'aquest nou model de desenvolupament més sostenible, participant activament en la millora de les condicions ambientals a tots els nivells, des de l'empresa fins a l'àmbit internacional. Els sindicats han incrementat el seu compromís ambiental en els darrers anys, construint un discurs propi en el qual la protecció del medi ambient és sinònim de qualitat i eficiència en l'àmbit productiu, i en el qual les millores ambientals són un element de protecció de la salut laboral.

L'Agenda 21 Local és un dels instruments per avançar en aquest canvi col·lectiu. A Barcelona, el Compromís Ciutadà per la Sostenibilitat ha estat signat per més de 130 institucions i entitats, que assumeixen uns objectius compartits per aconseguir una ciutat més sostenible. El sindicat Comissions Obreres ha estat un dels signants d'aquest acord i la present Guia, adreçada als delegats i quadres sindicals, als membres dels Comitès d'Empresa i al conjunt dels treballadors, és una contribució concreta als objectius de l'Agenda 21 de la ciutat.



Imma Mayol
Presidenta Comissió Sostenibilitat
Ajuntament de Barcelona

CCOO de Catalunya www.conc.es és “una organització sindical formada per homes i dones que ens afiliem de forma voluntària i solidària per defensar els nostres interessos (generals i específics) com a conjunt dels treballadors i treballadores i per aconseguir una societat més justa, democràtica i participativa”.

A Catalunya CCOO compta, a 31/12/2002, amb 152.417 afiliades i afiliats, dels quals 53.837 pertanyen a la Unió territorial del Barcelonès. www.conc.es/barcelonès

Quant a la representació laboral, d'acord amb el còmput dinàmic tancat en la mateixa data, CCOO de Catalunya obté 21.785 representants repartits a grans, mitjanes i petites empreses així com a l'administració pública, el que representa un 43,53% del total de representació escollida. D'aquests 21.785, han estat escollits a la demarcació de CCOO del Barcelonès un total de 6.886 representants.

Objectiu d'aquesta publicació:

Aquí no trobaràs un “manual de bones pràctiques” per aplicar directament a la teva empresa o lloc de treball. Es tracta més aviat que aquest procés el concretis col·lectivament de la mà d'aquest treball, on trobaràs idees, propostes, recursos i llocs on adreçar-te que segur que et faran un bon servei.

Des de Medi Ambient de CCOO del Barcelonès anem impulsant aquestes idees i pràctiques des de l'any 1992, amb resultats desiguals, que són representatius del nivell real d'implicació de l'estructura sindical. Com suggereix el títol d'aquesta publicació, la variable “medi ambient” ha d'anar guanyant importància a la nostra acció sindical.

EL MÓN DE L'EMPRESA EN EL MARC D'UN PLANETA QUE VOLEM MÉS SOSTENIBLE, MÉS HUMÀ I HABITABLE.

A QUALSEVOL DELEGADA, DELEGAT,
SECCIÓ SINDICAL O COL·LECTIU
AMB PREOCUPACIONS MEDIAMBIENTALS

En el moment de dissenyar aquest quadern, la primera qüestió plantejada és "a qui va adreçat, en qui hem pensat?". El nostre desig és que qualsevol persona o col·lectiu laboral pugui fer-ne ús i treure'n profit, és a dir, no va adreçat específicament a cap professió o ram.

Des de CCOO del Barcelonès hem pensat sobretot a posar al teu abast un instrument senzill i a la vegada suggeridor, adreçat bàsicament a delegades, delegats de personal i seccions sindicals que volen començar a introduir pautes mediambientals a la seva actuació sindical quotidiana.

És doncs, un text pensat per motivar, suggerir, encaminar aquestes ànsies de fer alguna cosa per a millorar i respectar el nostre entorn, tema de tanta actualitat entre les nostres consciències col·lectives i individuals.

CAL FER UN PAS MÉS ENLLÀ:
ANAR MODIFICANT EL DIA A DIA

El discurs políticament correcte referit a procurar un planeta més sostenible i més habitable està plenament assumit per la societat, per les institucions i fins i tot per moltes empreses.

Es dediquen moltes energies i recursos econòmics a promoure estudis, projectes, però potser és hora de fer un pas més enllà, potser cal fer coses més senzilles però necessàries.

Anar modificant el dia a dia, la manera d'organitzar la producció i les tasques quotidianes, variar els hàbits i conductes a cada lloc de treball, introduir a cada element del treball del procés productiu les pautes de comportament coherentment respectuoses amb el nostre entorn, començant és clar amb un element important d'aquest entorn, del nostre planeta, com són les persones, són algunes de les actuacions que podem encetar.

Totes aquestes propostes han d'anar molt interrelacionades amb la nostra feina en el camp de la salut laboral per tal que la nostra empresa, o lloc de treball, sigui més sostenible i alhora més viable en el futur.

Tal i com veurem més endavant, es tracta de combinar tots els elements per a potenciar la vida de les empreses assegurant el manteniment i fins i tot creació de nous llocs de treball.

És important que us plantegeu una visió de conjunt de la problemàtica relacionada amb l'activitat laboral i les seves conseqüències sobre el medi ambient de manera que us proporcionis els criteris i les eines d'intervenció necessàries, i que com a representació laboral us decidiu a iniciar aquest treball engrescador i a aportar vies de concreció segons les característiques de cada empresa.

Amb aquesta publicació, i amb la col·laboració de l'Ajuntament de Barcelona, CCOO del Barcelonès us volem oferir una eina útil, que ha d'estar a l'abast de tot el col·lectiu laboral que treballa a la nostra comarca i en qualsevol activitat, sigui el transport, la indústria o els serveis, sigui del sector privat o de l'Administració, sigui actiu o aturat, formi part d'una gran empresa o institució o pertanyi a una PIME; per a tothom oferim unes pinzellades

des que després caldrà concretar molt més en el marc de la secció sindical, del comitè.

Per tant no és un treball adreçat a persones molt expertes, sinó que, dissenyat de manera senzilla i entenedora, està pensat per a gent com tu, com vosaltres. És un text que no té més previsions que arribar a ser un mitjà per a introduir l'element del "respecte al nostre entorn" dins de la nostra acció sindical en el marc de l'empresa o el lloc de treball.

La utilitat d'aquesta publicació pot ser complementada amb la intervenció directa i personalitzada de la Secretaria de Medi Ambient del Sindicat de CCOO, per la qual cosa ens posem a disposició de qui ens ho requereixi des de CCOO del Barcelonès.

PANORAMA DEL MEDI AMBIENT A L'EMPRESA

Des de fa uns quants anys, oficialment des de 1992 amb la Conferència de Rio de Janeiro, es destaca la importància de respectar el nostre entorn i la necessitat d'un canvi d'hàbits i conductes mentre denunciem l'injust ús dels recursos que fa una part dels habitants d'aquest planeta. Conceptes com sostenibilitat, medi ambient, biodiversitat, etc. s'han incorporat de manera habitual al discurs políticament correcte i també al nostre parlar diari.

No obstant això, i tot i que hi ha una preocupació creixent en diferents àmbits de la nostra societat, els problemes continuen i es van ampliant. Cal una intervenció extensa i alhora diversificada, cal un compromís des de les entitats, empreses, organismes públics i Estats, però també cal que cada un de nosaltres vagi modificant totes les esferes de la vida quotidiana: les solucions a aquests problemes han de ser fruit d'una gran participació i d'un gran esforç combinats.

En l'empresa, privada o pública, o al lloc de treball hi passem moltes hores de la nostra vida. L'horari laboral forma part de la nostra existència. És allí on es generen o desenvolupen molts dels processos, productes, conductes, hàbits o cultura que incideixen de manera determinant, moltes vegades negativa, sobre l'entorn, sigui aquest a nivell local o sigui a nivell del planeta.

Aquesta descripció no s'ha d'entendre de manera limitativa a un tipus d'empresa, (per exemple les indústries químiques serien les úniques obligades a respectar el medi ambient). Podràs comprovar que en qualsevol espai de producció, en els serveis o en qualsevol agrupació de persones que treballen es pot intervenir des de diferents angles per tal de col·laborar en aquesta tasca global però a la vegada local, individual o col·lectiva, de petites i grans actuacions, per fer front al deteriorament continu del nostre entorn, per a implicar-se en la millora de les condicions mediambientals, i per tant humanes, tant dins com fora del marc laboral.

Per tant, una de les premisses inicials a tenir en compte, i en la qual insistirem continuament, és la participació de totes i cadascuna de les parts afectades, que la tasca no es només de tècnics o experts, sinó que, en el marc laboral o de les empreses, tothom té molt a fer, cadascú des de la seva responsabilitat.

QUIN PAPER VOLEM TENIR DES DE CCOO?

Com a sindicat hem d'incidir no sols en la millora de les condicions salarials i laborals sinó també en el manteniment de l'ocupació, en la prevenció de riscos laborals i per tant en la modificació i millora dels processos de producció, en l'organització del treball, en el respecte al nostre entorn natural, qüestions totes elles íntimament lligades.

I ho fem des dels nostres instruments habituals: comitès d'empresa, seccions sindicals, comitès de salut, etc. en el marc de la negociació però també amb els nostres fulls i butlletins, en les assemblees i en els grups de participació.

Volem no sols que es respecti i s'apliqui la nombrosa legislació que ja hi ha en aquest terreny, sinó que també, amb esperit innovador i de superació, proposarem ecoauditores i sistemes de gestió mediambiental, cosa que en definitiva pot assegurar la viabilitat de l'empresa i, per tant, el manteniment i fins i tot creació de nous llocs de treball.

“L'AGENDA 21 PRETÉN CONDUIR
TOT UN PROCÉS DE REFLEXIÓ,
PROPOSICIÓ I MODIFICACIÓ
DE LES ACTUACIONS I CONDUCTES
HUMANES EN UN ESPAI CONCRET.
AQUEST ESPAI POT SER UN MUNICIPI,
UNA ENTITAT
O UNA EMPRESA ”



EL COMPROMÍS DE CCOO PER COMPARTIR L'ELABORACIÓ DE L'AGENDA 21 DE BARCELONA

Cal fer una referència explícita al procés de construcció de l'Agenda 21 a Barcelona en el qual hem participat activament des del seu inici. Tres anys de debat han donat com a fruit el document "Compromís Ciutadà per la Sostenibilitat", al que també com a CCOO ens hem adherit.

Les entitats signatàries assumeixen la seva corresponsabilitat en la construcció d'una Barcelona més sostenible sobre la base de les deu línies d'acció contingudes a l'esmentat document.

Nascuda dels bons propòsits enunciat el 1992 en la Conferència de Rio de Janeiro, l'Agenda 21 pretén conduir tot un procés de reflexió, proposició i modificació de les actuacions i conductes humanes en un espai concret. Aquest espai pot ser un municipi, una entitat, una empresa, etc.

L'Agenda 21 de Barcelona té la voluntat d'influir sobre totes les actuacions referides a la ciutat, des de la política municipal de grans infraestructures, passant pels diferents camps de la vida professional i laboral, i acabant en el dia a dia de la vida ciutadana, en la forma de treballar de cada districte, donant gran rellevància a la participació de la ciutadania, a través de les seves pròpies entitats o directament amb campanyes de sensibilització i implicació personal.

EL CONSELL MUNICIPAL DE MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT: CCOO EN FORMEM PART

Com a instància directora i impulsora de tot aquest procés, hi ha el Consell Municipal de Medi Ambient i Sostenibilitat de Barcelona, en el qual, entre altres moltes institucions i associacions representatives, és present el nostre sindicat.

Des de CCOO del Barcelonès hem pres el compromís d'estendre dins el món laboral les idees i els propòsits del procés d'elaboració de l'Agenda 21, en el marc concret de cada empresa o lloc de treball, objectiu realment laboriós d'aconseguir a la seva totalitat, però no impossible. En concret, aquesta publicació respon a la voluntat d'implicar-nos com a CCOO del Barcelonès d'acord amb els deu objectius continguts al "Compromís Ciutadà per la Sostenibilitat" al que abans s'ha fet referència.



PER QUÈ CAL UNA INTERVENCIÓ MEDIAMBIENTAL AL LLOC DE TREBALL?

EMPRESA-TREBALLADORS: RESPONSABILITAT COMPARTIDA

Fins ara s'ha vingut considerant que l'adveniment d'una societat més sostenible havia de ser responsabilitat de la presa de consciència de l'opinió pública, de la pressió dels grups ecologistes, fins i tot de la pressió dels consumidors a l'hora de seleccionar productes elaborats sota els paràmetres del respecte a l'entorn.

Ara, aquesta influència arriba més enllà i obliga les empreses a incorporar aquests conceptes, unes vegades fruit d'un simple rentat d'imatge lligat a campanyes de mercadotècnia, altres com a conseqüència d'una reducció de costos, per exemple en la menor generació de residus, o fins i tot per la progressiva modificació del "modus operandi", fruit de l'aplicació de la legislació en matèria mediambiental, o com a conseqüència de l'existència d'un codi ètic de l'empresa, en el que s'han incorporat els valors de la sostenibilitat social, mediambiental i econòmica.

En aquest sentit, el marc legislatiu europeu, que va impregnar de manera lenta però imparable les legislacions inferiors, pot esdevenir un poderós aliat a l'hora de trobar recursos i propostes per fer avançar el programa d'acció sindical mediambiental.

Per la seva banda, les treballadores i els treballadors tenen la possibilitat d'anar incorporant també, en la seva faceta professional, aquells valors que es defensen en l'àmbit ciutadà.

Per exemple, si una persona va modificant els hàbits a casa seva en la separació de la brossa, és evident que es troba en bona predisposició per aplicar els mateixos criteris en el lloc de treball, sigui un negociat de l'administració o qualsevol altre ram. Aquesta persona trobarà fàcil reutilitzar exhaustivament el paper, dipositar-lo al conteni-

dor adequat un cop ha esdevingut residu, i sobre tot minimitzar o reduir al màxim el seu ús inicial.

El que sí ha de quedar clar és que la responsabilitat inicial de l'activitat de qualsevol empresa correspon a l'empresari. Per tant, les ordres necessàries per anar modificant tot el procés productiu han de provenir de la direcció de l'empresa.

No obstant això, com a treballadores i treballadors tenim al nostre abast la possibilitat de fer pressió, de prendre la iniciativa sense esperar directrius superiors, d'anar modificant els nostres hàbits fent que progressivament hi hagi una correspondència entre el que volem fer i el que fem.

Cal, però, situar-nos adequadament i no oblidar que ara per ara el sistema econòmic imperant és de decisió unilateral de l'empresari. Per això la responsabilitat real i última correspon a la direcció empresarial, que és qui en darrer terme autoritzarà les auditories i els canvis organitzatius i de producció subsegüents.

Volem posar doncs a l'abast de tothom unes quantes idees que estimulin la intervenció sindical emmarcada en aquest doble propòsit:

- intervenció en el marc de la negociació col·lectiva i, per tant, implicació directa de les empreses per tal que modifiquin l'organització del treball, però també, i a la vegada,
- implicació activa del col·lectiu de treballadores i treballadors no només per a aplicar els canvis proposats des de dalt sinó també per coresponsabilitzar-se'n més activament i participar en els processos de decisió, que són els que en definitiva fan que la gent se senti protagonista i motivada i són els que a llarg termini asseguren l'èxit dels objectius a aconseguir.

POTENCIEM LA NOSTRA CAPACITAT D'INTERVENCIÓ: EL SINDICAT COM A IMPULSOR D'INICIATIVES

El paper del sindicat en tot aquest procés és crucial, sobre tot el que pot i ha de tenir la secció sindical, el comitè, el delegat o la delegada de personal i/o de salut laboral.

La seva actuació és efectiva en tots els passos del procés, però guanyarà en qualitat si en tot moment es parteix de la premissa de potenciar i assegurar la participació de les plantilles. I una condició "sine qua non" és vincular aquestes iniciatives a les condicions de la vida laboral i a l'objectiu de l'empresa.

Com a premissa inicial cal una certa sensibilització i formació interna per tal d'estar en millors condicions a l'hora de suggerir, proposar o poder confrontar postures. Depenent de cada secció sindical, seria convenient crear la figura de responsable de medi ambient que indefectiblement ha d'anar molt lligada a la de responsable de prevenció i salut laboral.

Partim de la convicció que la secció sindical o representació laboral coneix a fons els processos productius i de gestió de l'empresa. De la combinació de tots aquests coneixements i de la voluntat d'impulsar una actuació mediambiental ha de sortir un pla d'actuació que abasti tant la negociació amb l'empresa com el treball amb les plantilles.

Què pot fer un responsable de Medi Ambient?

- 1- Analitzar l'activitat de l'empresa des del prisma del medi ambient i el respecte a l'entorn.
- 2- Sensibilitzar i conscienciar la plantilla de personal així com la representació laboral.
- 3- Introduir el punt de vista mediambiental a l'acció sindical i també a les plataformes de negociació amb la direcció de l'empresa.
- 4- Assegurar la participació de la plantilla i la seva implicació en tots els canvis organitzatius proposats.

5- Coordinar-se a nivell territorial amb altres seccions sindicals, si s'escau, i amb la secretaria de Medi Ambient.

6- En definitiva, potenciar en el si de l'empresa un canvi de conducta i d'hàbits que potencii el respecte a l'entorn natural i social, comproment-hi la direcció de l'empresa i implicant-hi tot el personal.

....CREANT COMPLICITATS ENTRE LA PLANTILLA....

Posem a disposició de tothom un seguit d'idees per a ser convertides en línies d'actuació, en pautes de comportament o en mètodes o circuits d'organització del treball que tindrán una repercussió positiva en les nostres vides i alhora en la millora i el respecte al nostre entorn, en la lluita per un planeta més sostenible, més humà i en definitiva més habitable per a les generacions futures. La sostenibilitat de què parlem abarca l'activitat econòmica i l'activitat social i òbviament la mediambiental.

Ja s'ha insistit molt en la necessitat de la participació de tota la plantilla. Afegirem que, com a part directament implicada, els treballadors i les treballadores posseeixen experiències substancials, fruit de la rutina diària i del coneixement exhaustiu dels processos de producció que poden millorar les estratègies que cal impulsar.

De la seva banda, en sentir-se participants i protagonistes d'uns canvis que comportaran millores per a l'entorn natural i també per a la seva salut i les seves condicions de treball, les treballadores i els treballadors estaran més motivats a modificar aquells hàbits, conductes o rutines d'acord amb els manuals de bones pràctiques.

No oblidem també que el discurs mediambiental al món productiu presenta un cert endarreriment i encara és considerat només com a tasca ciutadana i no com a activitat pròpia de l'àmbit laboral. Per tant, la primera feina a fer des de la secció sindical és buscar aquesta complicitat en la plantilla.

“CAL INTRODUIR
EL PUNT DE VISTA MEDIAMBIENTAL
A L'ACCIÓ SINDICAL I TAMBÉ
A LES PLATAFORMES DE NEGOCIACIÓ
AMB LA DIRECCIÓ
DE L'EMPRESA”



...INICIATIVES QUE ES TRADUEIXEN EN ACCIÓ SINDICAL I REIVINDICATIVA

L'altre aspecte important a tenir en compte per part de la representació laboral correspon a la negociació amb l'empresa. Es fa del tot imprescindible dotar-se d'una metodologia de treball. Aquesta tasca presenta diferents fases d'intervenció per part de la secció sindical o comitè.



Quin recorregut caldria dissenyar? L'itinerari que cal seguir es pot construir de moltes maneres.

Una podria ser similar a una Agenda 21, que vol dir un pla d'acció amb voluntat d'intervenir i millorar l'entorn, en aquest cas l'empresa.

D'aquest itinerari ens interessa sobretot retenir l'esquema de la seva elaboració.

QUÈ PROPOSAREM A L'EMPRESA? ITINERARI D'UN PROCÉS NEGOCIADOR

Acordar filosofia, idees-força:

- Alguna o algunes persones (responsable de Medi Ambient, secció sindical) prenen la iniciativa. Tant de bo es compti amb la predisposició favorable de l'empresa, i no hem d'oblidar de convidar la plantilla o gent capacitada i/o interessada.

- Totes les persones que han mostrat interès en participar es constitueixen en grup de treball ambiental i formulen un document que inclou els principis en què ens basarem així com l'activitat i la visió de futur de l'empresa.

- Cal partir del principi de sostenibilitat ambiental (prevenció, precaució, sistema tancat de producció, etc.) i sostenibilitat democràtica (participació, implicació, responsabilitat, transparència).

- Si es tracta de seccions sindicals o comitès, introduïrem el tema a l'ordre del dia i ens dotarem de recursos adequats per a tractar-lo amb coneixement de causa.

- Assegurarem que una persona de la secció sindical es responsabilitza de Medi Ambient, centralitza el procés i aporta iniciatives.

Identificar problemes i causes, idees-força:

- Vol dir revisar el procés productiu i els circuits organitzatius i administratius a la llum dels paràmetres mediambientals i en concret dels camps d'actuació descrits més endavant en aquesta publicació i de la legislació mediambiental vigent (ecoauditories i/o sistemes de gestió mediambiental).

- Caldrà fer una anàlisi objectiva de la situació de l'empresa i el seu entorn geogràfic i sectorial així com tenir present la tendència de futur. També tindrem en compte la manera com els problemes són percebuts (per exemple, el soroll, la forma de traslladar-se, etc.).

- Un cop definits els problemes, assenyalarem indicadors i estàndards per a determinar en quina direcció hem de caminar per aconseguir els objectius i avaluarem els problemes descrits segons els indicadors fent una descripció general del medi ambient a l'empresa a la vista dels problemes detectats i la seva relació amb els indicadors.

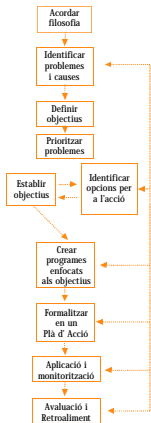
Definir objectius, idees-força:

- El grup de treball mediambiental formula els objectius que volem assolir d'acord amb els coneixements obtinguts fins ara. Elabora una plataforma mediambiental que reculli totes les propostes per a incorporar-les a la negociació, sense oblidar temes com la sensibilitat i interès comercial de l'empresari sobre el tema, la predisposició de la plantilla, etc.

- Emplaçarem l'empresa a negociar aquests temes amb el convenciment que una millora en els processos productius i en la gestió mediambiental repercutirà favorablement en forma de major valor afegit basat en la qualitat del producte. Defugirem de fórmules de competitivitat referides a costos de personal que per si mateixes ja són insostenibles per a les persones.

Prioritzar problemes, idees-força:

- Establirem prioritats: no sempre es compta amb el pressupost necessari o a vegades és millor plantejar una solució esglaonada als problemes. Els criteris per a establir prioritats poden ser: calibrar el seu impacte o definir la necessitat d'una acció immediata per prevenir danys sobre el medi o les persones.



- Altres criteris a tenir en compte: normatives i legislacions vigents, aproximació o allunyament en funció dels indicadors, etc. i altres experiències anteriors, l'avaluació dels impactes, l'ús de taules i estàndars així com la influència dels factors externs.

Identificar opcions per a l'acció i establir objectius, idees-força:

- Llistar i analitzar les opcions, posteriorment seleccionarem els objectius específics corresponents.

Crear programes enfocats als objectius, idees-força:

- En el marc de la negociació elaborarem

- Publicar-lo incorporant les modificacions fruit de la participació i procedir a aprovar-lo definitivament.

Efectuar aplicació i seguiment, idees-força:

- Un cop aconseguit això, correspon implicar la direcció de l'empresa per tal que efectui els corresponents canvis organitzatius a fi de fer viables els acords presos conjuntament. És molt important identificar responsables de secció i dotar-los de mitjans tècnics i pressupostaris suficients.

- Aplicar els programes a tots els departaments de l'empresa. Elaborarem un programa de seguiment de les modificacions aprovades, que mesuri el grau de compliment i detecti impactes imprevistos, i procedirem quan s'escaigui a ajustar els programes.

Elaborar avaluació i retroalimentació, idees-força:

- Caldrà fer informes al final de cada període dels indicadors associats als programes, comprovant si s'han dut a terme les actuacions previstes així com si s'han assolit els resultats programats.

- Es publicaran aquests informes per tal de corresponsabilitzar cada persona amb el nivell dels resultats obtinguts. Igualment les conclusions serviràn per a introduir la informació en els punts anteriors adequats. També serviràn de punt de partida per a elaborar el "Manual de bones pràctiques".

- D'aquesta manera el procés cap a la sostenibilitat de l'empresa esdevé una espiral contínua. Destacarem que encara que no s'arribin a assolir els resultats programats, és ben cert que empresa i treballadors estan reduint l'impacte ambiental, tant en l'àmbit local com en el planetari.

El marc de la negociació més adequat pot ser aquell que trobem més favorable, encara que de manera natural serà el Comitè de Salut Laboral el lloc en el que aniran sortint temes que afecten la salut i alhora el respecte per l'entorn, ja que aquests dos conceptes no deixen de ser les dues cares de la mateixa moneda.

Com veurem més endavant, l'anàlisi de la problemàtica mediambiental no s'ha de circumscriure només a una lectura restrictiva de l'activitat productiva de l'empresa. Pot abarcar perfectament qualsevol dels camps d'intervenció desenvolupats més endavant. Per posar un cas, hem de valorar les condicions en les que la plantilla es desplaça des del seu domicili fins al lloc de treball, suposant que aquest estigui situat en un polígon industrial

programes per tal que la Direcció modifiqui els circuits administratius o de la producció.

- Caldrà comparar els programes, establir una visió de conjunt o detectar buits o encavalcaments, avaluar l'impacte i comprovar que són compatibles amb la filosofia i els objectius generals.

- Associarem a cada programa un conjunt d'indicadors específics que ens mesurin l'estat de l'aplicació.

Formalitzar un pla d'acció, idees-força:

- En el decurs d'unes negociacions positives es tractaria d'elaborar un programa de treball marcant fites i programes que poden afectar el disseny dels productes, els materials emprats, els processos de producció i circuits administratius. Cal detallar el procés d'implantació i funcionament i tenir molt en compte que els canvis haurien d'afectar tant la formació professional com els procediments i formes d'actuar de l'empresa.

- No hem d'oblidar que és molt important tenir del nostre costat a la plantilla. Ho aconseguirem amb la formació i també amb fulls i assemblees de sensibilització. Assegurarem també que en cada lloc de treball es debati la idoneïtat de les propostes i que siguin ben rebudes i assumides.

lluny del nucli habitat, encara que l'activitat de l'empresa sigui la producció de cartró. Un altre camp d'intervenció pot ser fer un seguiment de les condicions en què treballen els proveïdors de la nostra empresa.

Evidentment, dins del quadre de canvis organitzatius que cal proposar, ocuparan un lloc essencial, per la responsabilitat directa que té l'empresa, els canvis relacionats amb l'objecte propi de l'empresa; això no obstant, una ecoauditoria completa farà adonar-nos de molts altres aspectes que potser en un primer moment no hauríem tingut en compte.

**PER UNA GESTIÓ MEDIAMBIENTAL
ECOAUDITORIES I SISTEMES DE GESTIÓ
MEDIAMBIENTAL...
EINES QUE HEM DE FER RENDIBLES**

Hi ha tot un seguit de mecanismes de gestió mediambiental així com nombrosa legislació respecte a això, tant a nivell europeu com a nivells inferiors, que cal seguir i adaptar-hi els processos productius.

Es instruments que hi ha al nostre abast són tres:

- Ecoauditoria: programa de gestió empresarial per avaluar l'acompliment de la normativa i millorar la gestió ambiental.
- Sistemes de gestió mediambiental: estratègia més global i permanent de l'empresari. Hi ha dues modalitats, una que consisteix en avaluar la gestió mediambiental d'acord amb els sistemes ISO 14000, o una altra que vol dir implantar l'alternativa europea EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), que implica tots els agents que participen en el procés productiu.
- Finalment hi ha el Manual de bones pràctiques, en què són recollides les concrecions pràctiques dels canvis acordats.

Com veiem, aquest procés ha de conduir al "Manual de bones pràctiques i proposta de prevenció". Aquest manual ha d'estar a l'abast de tota la plantilla, de manera que cada secció, departament, etc., fins i tot cada persona afectada, conegui les modificacions que s'han de fer en el procés productiu i els canvis d'hàbits que cal realitzar.

**EL CAMÍ CAP A UN MANUAL
DE BONES PRÀCTIQUES**

L'estratègia per a elaborar un Manual de Bones Pràctiques hauria de recollir quatre passos bàsics:

- recopilar la màxima informació sobre circuits i processos productius,
- fer una llista de potencials bones pràctiques,
- dissenyar una campanya de formació i informació per garantir la implantació del Manual,
- assegurar el seguiment i valoració per poder rectificar sobre la marxa si es volen optimitzar els resultats.

Totes aquestes actuacions han d'estar orientades per ser aplicades en els diferents camps que formen part de l'activitat professional i que, com hem descrit anteriorment, seran objecte de negociació amb la direcció de l'empresa i també objecte de presa de consciència, sensibilització i implicació per part de les plantilles afectades.

No obstant això, cal remarcar que moltes de les situacions, molts dels rams de producció i llocs de treball no sempre estan previstos en aquestes legislacions o en aquests sistemes de gestió. Ens referim a situacions de petites i mitjanes empreses però que alhora agrupen molts treballadors i treballadores. Per tant, caldrà ser imaginatius en aquests casos en què l'aportació de tota persona interessada esdevé cabdal.



QUINS SÓN ELS CAMPS EN QUÈ HAUREM D'INCIDIR? QUINES FACETES DE L'ACTIVITAT DE LA NOSTRA EMPRESA PODEN CANVIAR I HAN DE CANVIAR?

Tot seguit farem unes breus pinzellades per introduir els camps d'actuació mediambiental en el marc de l'activitat d'una empresa. No volem, però, abastar de manera exhaustiva cada tema. L'objectiu és fer una referència a cada apartat de manera que conduïxi cap a un aprofundiment ulterior de la matèria tractada. El més important és que cada secció sindical, cada delegat o delegada faci una lectura original i pròpia de la realitat, i a partir d'aquí proposi les eines adequades per incidir en favor de l'entorn.

PRODUCCIÓ NETA

El VI Congrés de CC.OO. defineix la producció neta com el conjunt de canvis en els processos productius, en els productes i en les primeres matèries que redueixen, eviten o eliminen l'ús de substàncies tòxiques o perilloses, així com la generació de subproductes perillosos per unitat de producció, aconseguint reduir els riscos totals sobre la salut de treballadors, consumidors i sobre l'entorn, en lloc de traslladar aquests riscos a la societat (treballadors, consumidors) i a l'entorn, un procés que es coneix com externalització.

Una visió més àmplia de la producció neta té en compte tot tipus d'activitat productiva, no només la indústria contaminant, i valora també dins del procés productiu l'ús que fem de l'aigua, l'energia, les condicions de treball, els residus generats i fins i tot les condicions d'accessibilitat al lloc de treball.

La degradació de l'entorn originada per l'activitat humana comporta inajornables canvis en la manera de produir. D'aquí que empresa i treballadors han de valorar la viabilitat mediambiental de la producció i tendir (en el cas de productes inviables des del

punt de vista sostenible) cap a processos de transició justa i reconversió ecològica, valorant conjuntament aspectes com respecte de l'entorn, salut laboral, consciència social i manteniment de l'ocupació.

De manera sintètica, per definir un producte net hauríem de remetre'ns als cinc criteris d'ecodisseny.

- En primer lloc, fer servir materials més nets i renovables.
- Utilitzar materials obtinguts amb baix consum d'energia, reciclats i reciclables.
- Reduir el seu pes i el seu volum (en atenció al seu transport).
- Reduïr el consum d'energia.
- Aconseguir fonts locals d'aprovisionament de la primera matèria.

Correlativament a aquests 5 criteris, cal destacar com a element essencial el principi de la prevenció o la precaució, que pot comportar la moratòria en l'ús d'una matèria o la seva substitució quan hi hagi indicis suficients de risc, tant per a les persones com per a l'entorn.

Segons l'Agència Europea del Medi Ambient, els principis bàsics per a una producció neta són la integració, la democràcia, la precaució i la prevenció. En el cas de llocs de treball no relacionats amb la indústria, com ara serveis, institucions, transports, distribució i consum, el concepte de producció neta serà aplicable si el conjunt de l'activitat laboral, enfocada a la consecució de l'objecte de producció, és respectuós amb l'entorn.

Posarem un exemple: un dels llocs de treball, típics a les superfícies comercials, és el de la persona que serveix a la xarcuteria. Des d'aquest lloc de treball es poden adoptar postures diverses i contradictòries en relació als residus: des d'utilitzar adequadament els embolcalls fins a malbaratar paper d'embolicar, plàstics, paper de plata i safates de suro blanc.

És clar que aquest ús indegut, encara que comercialment ho sembli, no té res a veure amb un servei acurat sinó que moltes vegades va lligat a polítiques abusives tendents a valoritzar l'embolcall. Aquí doncs una intervenció de la representació laboral es fa imprescindible en favor de l'entorn i també en favor del consumidor.

En altres situacions, com és el cas d'empreses que comercialitzen llet o sucs, una política respectuosa amb l'entorn voldria dir fer servir les ampolles de vidre i abandonar els tetrabrics, material difícil de reutilitzar i més difícil encara de reciclar. Aquest és un cas clar en què les empreses externalitzen els costos ambientals cap a la societat i obliden les pròpies responsabilitats.

En tot cas, cal fer esment que tots els sectors laborals poden aplicar polítiques de "producció" neta. Dit d'una altra manera: en qualsevol circumstància es poden aplicar un, dos o tots els cinc requisits d'aquells als quals abans hem fet referència.

Per tal de poder copsar més profundament el sentit d'aquest capítol, us recomanem la lectura del llibre "Trabajar sin destruir" de Jorge Reichmann i Francisco Fernández Buey (HOAC, 1998) en què trobareu no només raons per a una producció més neta i sostenible sinó també molts casos concrets que serviran de guia insubstituïble.



ESTALVI ENERGÈTIC

Un aspecte previ, abans d'entrar a fons en l'estalvi energètic, és el relatiu al concepte "estalvi". És evident que la repercussió immediata d'aquest estalvi serà la reducció de costos i per tant la millora del compte de resultats de l'empresa. Però seria injust que l'esforç d'uns i d'altres beneficiés exclusivament una de les parts. Per tant serà tasca de la representació laboral valorar aquest estalvi i suggerir propostes d'aplicació equitativa.

Aquí podem fer esment de propostes imaginatives com les que aportava el "Tractat de Ciutats i Nacions pel Clima" en què planteja que de manera proporcional aquelles quantitats que es deixen de pagar fruit de l'aplicació a gran escala de sistemes més eficients d'estalvi energètic siguin destinades a pal·liar el nostre deute ecològic amb els països o zones del planeta més desafortunades, per exemple donant suport a un projecte de cooperació.

Una altra possibilitat a tenir en compte seria dedicar aquests estalvis a fomentar el transport col·lectiu al lloc de treball, allà on aquest tema sigui rellevant. Aquesta o altres iniciatives es poden tenir en compte, d'acord amb la voluntat del conjunt de treballadors i treballadores, així com les quantitats objecte d'estudi.

L'estalvi energètic esdevé condició mínima i indispensable si volem assolir una producció neta i un desenvolupament de l'activitat professional respectuós amb el medi natural.

Estalviar energia vol dir rebaixar la factura col·lectiva d'emissió de gasos d'efecte hivernacle i reduir l'impacte ambiental produït per l'extracció i destrucció de recursos, "fabricats" al planeta durant milions d'anys. Si destruïm aquests recursos privem del seu ús les generacions futures. Tot plegat, per tant, és una actuació poc sostenible i sense solidària.

Una bona política d'estalvi energètic hauria de respondre positivament a qüestions com si es tenen en compte criteris d'estalvi i eficiència energètica en el disseny d'edificis i d'instal·lacions, així com en tot el procés de producció. També cal revisar si s'evita el malbaratament d'energia en màquines, locals, despatxos,



**“L’ESTALVI
ENERGÈTIC
ESDEVÉ CONDICIÓN
MÍNIMA I INDISPENSABLE
SI VOLEM ASSOLIR UNA
PRODUCCIÓ NETA
I UN DESENVOLUPAMENT
DE L’ACTIVITAT PROFESSIONAL
RESPECTUÓS AMB EL MEDI NATURAL”**

passadissos, etc., fent que funcionin només quan sigui necessari i imprescindible, impulsant polítiques d'estalvi energètic (per exemple, dotant els aparells de mecanismes d'estat d'espera) i utilitzant fonts energètiques menys contaminants com la cogeneració, o incorporant l'ús d'energies renovables: solar tèrmica per escalfar, fotovoltaiica, biomassa, etc., depenent del tipus d'empresa, de la localització del lloc de treball dins de cada empresa (tallers, oficines, etc.).

Un bon exemple de pràctica, respectuosa amb l'entorn, i alhora impulsora de les energies renovables, el podrien donar les caixes, bancs i empreses que obsequien els seus clients, repartint calculadores que funcionin amb energia solar.

També dins de l'apartat d'estalvi energètic, a molts bars, restaurants i oficines per al públic es pot instal·lar material elèctric de baix consum i amb interruptors que es desconnecten automàticament.

PLA DE RESIDUS ADAPTAT A L'EMPRESA O LLOC DE TREBALL

Tot procés productiu hauria de tendir cap a un sistema de producció en què no es generessin els residus o bé s'utilitzés un sistema de producció tancat, que vol dir que els mínims residus generats haurien de ser integrats de nou en el procés productiu.

Qualsevol pla de residus ha d'estar adaptat a l'activitat de l'empresa i fins i tot de cada departament, atenent a les diferents modalitats d'empresa: industrials, mineres, agrícoles i ramaderes, energètiques, comercials i de serveis, recreatives, d'espectacles i oci, i de gestió dels residus.

En tot cas, l'objectiu general ha de ser afrontar aquesta problemàtica des de l'òptica i el convenciment que el millor residu és el que no existeix, tendint a aplicar de manera intensiva i preventiva en tots els processos la filosofia de les tres erres (reduir, reutilitzar i reciclar).

Aquesta filosofia té un ordre de prioritats que cal respectar: primer reduir (o no consumir si no és estrictament necessari), després reutilitzar tots els residus quantes vegades sigui possible, i finalment enviar-los

a reciclar. Sobre aquest apartat existeix una variada i completa legislació que afecta a cada empresa o lloc de treball en funció de la seva activitat.

Sembla evident que per a les representacions laborals de les grans empreses químiques i de transformació aquest escenari ha de resultar prou conegut. En canvi en la petita i mitjana empresa o fins i tot en les grans empreses de serveis (bancs, caixes, asseguradores, oficines de l'Administració, etc.) potser no resulta tan evident la possibilitat d'una millora en el tractament dels residus.

Doncs bé, una atenta consulta de la normativa en vigor es convertirà de ben segur en font d'inspiració per adaptar les condicions específiques de cada empresa o centre de treball en unitats plenament respectuoses amb l'entorn i alhora vetllar per millorar les condicions de salut i seguretat de les persones que hi treballen.

L'exemple típic al qual podem fer referència és el de l'empresa que es dedica a la neteja de locals comercials, comunitats, etc. Una correcta política, respectuosa amb l'entorn, i en primer lloc l'entorn més immediat, com són les persones que fan la neteja, revisarà mètodes i productes, tot vetllant per la reducció de l'ús de l'aigua i dels productes de neteja, sobre tot els més nocius. Caldrà fomentar la utilització de detergents no contaminants ni tòxics, separar la brossa i dipositar-la als contenidors adequats. També s'hauria de tendir a prescindir de productes innecessaris, com ara ambientadors, suavitzants, desinfectants, etc.

Hi ha moltes situacions que no podem permetre durant gaire més temps, com ara les oficines, despaxos, seccions de les administracions públiques davant de les quals cada nit veiem bosses i bosses de residus sense classificar i que el camió de les escombraries s'emporta cap a l'abocador.

Com a camí a seguir, els convenis signats entre l'Ajuntament de Barcelona i diferents gremis del centre de la ciutat poden ser un bon exemple per a les empreses. Aquests convenis possibiliten que





“LA FILOSOFIA
DEL PLA DE RESIDUS
TÉ UNA JERARQUIA
QUE CAL RESPECTAR:
PRIMER REDUIR,
DESPRÉS REUTILITZAR
I FINALMENT ENVIAR-LOS
A RECICLAR”



de manera organitzada es recullen separatament els residus generats pel comerç. Ara, el que escau és que altres gremis i patronals s'hi afegeixin.

Aquesta situació no pot continuar "in aeternum". L'actual normativa metropolitana, en el cas de Barcelona, preveu el tancament dels abocadors, com el del Garraf, en un termini breu, substituïnt l'actual recollida de la brossa per la selecció en contenidors situats al carrer: verd per al vi dre, blau per al cartró i paper, i groc per als plàstics, tetrabrics, etc. Com a treballadors i treballadores també podem fer servir aquests contenidors, en tant que veïns del carrer en el que està situat el nostre lloc de treball.

Cal arribar a convenis amb l'ajuntament o amb el consell de districte respectivament en el cas d'empreses com caixes d'estalvi o bancs que disposen de moltes oficines disseminades per la trama urbana per tal de facilitar la seva recollida selectiva. La resta de la brossa no classificada serà transportada als eco-parcs, si bé això no justifica que des de cada empresa o lloc de treball deixem de col·laborar en aquest procés de reducció, reutilització i reciclatge dels residus. Un cop ja no es puguin valoritzar més, procedirem a la seva separació adequada.

Altres normatives més específiques, en què recomanem consultar la legislació que hi fa referència, serien les referides als residus industrials i als que es generen als hospitals, a les emissions a l'atmosfera, a les cendres i aigües residuals, etc.

Finalment com a norma general sistematitzarem els processos de cada empresa o centre de treball en una "Guia de bones pràctiques ambientals" que afectarà a departaments bàsics en aquesta qüestió com són el de magatzem, el de compres, el de la producció i disseny dels productes elaborats, atenant al seu cicle de vida i no tant a criteris de benefici immediat, i finalment el departament de manipulació i transport dels productes.

CICLE DE L'AIGUA

Com a qüestió prèvia, cal tenir present que l'aigua és un bé escàs. Encara és més escassa quan ens trobem en grans aglomeracions urbanes com la ciutat de Barcelona i el seu entorn metropolità. Significa portar-la cada cop

de més lluny, la qual cosa comporta una agressió a l'entorn en forma d'embassaments, canalitzacions, clavegueram i aigües residuals, plantes potabilitzadores i depuradores, etc.

En aquelles empreses, com el tèxtil, la construcció, les químiques, etc., en què l'aigua és un element primordial en el procés productiu, una utilització respectuosa ha de consistir primordialment en la reducció del seu consum, fent servir models de producció tancada en què l'aigua es depura i torna a ser utilitzada per al mateix cicle productiu o per a processos posteriors.

En segon lloc, cal assegurar que les aigües emeses al sistema de clavegueram són perfectament depurades. Sobre aquest aspecte existeix una extensa legislació que cal respectar.

Però a moltes altres activitats laborals també podem introduir criteris de reducció en el consum i de respecte per l'entorn: des de les empreses de neteja a les quals abans hem fet referència, a diverses empreses de serveis en què l'aigua es fa servir no només per a ús propi sinó també per a la clientela, als sanitaris (bars, restaurants, hotels), instal·lant material sanitari que redueixi el consum de l'aigua.

Com en tot és qüestió de prendre consciència de la problemàtica i "posar fil a l'agulla" amb propostes que, en molts casos, sortiran de la pròpia experiència de les persones que hi treballen.

SISTEMES DE TRANSPORT I MOBILITAT

Una de les característiques de l'actual model de desenvolupament és la localització progressiva de nombroses indústries a la perifèria de les ciutats que separen cada cop més el lloc de residència del lloc de treball. Aquesta situació obliga moltes treballadores i treballadors a desplaçar-se a grans distàncies i no sempre amb bones combinacions de transport col·lectiu.

Una altra dada que cal destacar: aproximadament el 50% dels accidents de treball (morts i ferits) són accidents de circulació "in itinere". D'altra banda, la manca d'un bon servei de transport públic dificulta l'accés i la integració laboral

“L'ÚS MASSIU DEL TRANSPORT PRIVAT INCIDEIX DE MANERA NEGATIVA EN LES CONDICIONS LABORALS I DE SEGURETAT DE LES PERSONES, AIXÍ COM TAMBÉ SOBRE L'ENTORN A CAUSA DEL MAJOR NOMBRE DE TONES DE CO² EMESES A L'ATMOSFERA”



de les dones i d'altres col·lectius si tenim en compte que més de 55% de persones adultes no tenen carnet de conduir, i això significa una altra forma de marginació i reducció d'expectatives laborals.

Ús massiu del transport privat incideix de manera negativa no només en forma d'empitjorament de les condicions laborals i de seguretat de les persones directament afectades sinó també sobre l'entorn, a causa del major nombre de tones de CO² emeses a l'atmosfera.

Les polítiques que afavoreixen el transport privat signifiquen un retrocés en la qualitat de vida per l'augment de sorolls, per l'impacte negatiu sobre el territori a causa de la creació de noves vies de comunicació.

Generalment, la localització concreta del lloc de treball no es fa seguint criteris de sostenibilitat, d'equilibri territorial o de la situació de la gent que hi treballa, sinó que respon a conveniències de les empreses.

Per tant, s'imposa una acció decidida de les representacions laborals. Ens ho podem plantejar empresa a empresa, o bé, si es tracta d'empreses situades en polígons industrials o en zones mal comunicades, caldrà també la intervenció de les representacions sindicals, a nivell del territori, per tal de coordinar les actuacions amb les empreses, amb les seccions sindicals i també amb les autoritats encarregades del transport.

En concret, les mesures passarien per la implantació de transport col·lectiu o la potenciació del ja existent, ja que moltes vegades les persones que treballen als polígons continuen utilitzant el cotxe per inèrcia, perquè no estan assabentades de les noves línies que s'han posat en funcionament.

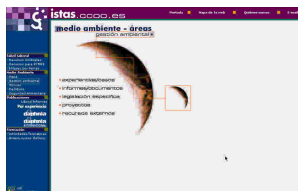
Altres mesures serien la reordenació de torns i horaris de treballs, intentant la seva racionalització i coordinació per tal de fer més efectiu el transport col·lectiu ja existent, afavorir el transport d'empresa, revisant els itineraris i adaptant les seves rutes, potenciant-ne l'ús en lloc del cotxe privat i, si s'ha d'utilitzar aquest, fomentar-ne un ús compartit per part d'aquelles persones que no tenen altres alternatives de transport públic.

Una correcta gestió de les places d'aparcament als centres de treball intentarà no incentivar-ne l'ús en solitari. En cas de noves instal·lacions caldrà no sobredimensionar les àrees destinades, disposant d'un programa de gestió que afavoreixi la reducció d'aquest espai i en tot cas que doni prioritat als cotxes d'ús compartit o als relacionats amb l'activitat empresarial. Finalment si s'obtenen fons procedents dels aparcaments, aquests aniran destinats a promoure els sistemes de transport col·lectiu i en general a aquells que tinguin objectius d'estalvi i eficiència energètica.

Resumint, cal responsabilitzar els empresaris (també les ETT i les subcontractes) i les seves organitzacions sobre els problemes d'accés al centre de treball i les infraestructures necessàries. Incorporarem a l'àmbit de la negociació col·lectiva el temps destinat als desplaçaments (i no només el temps estricte de treball) incidint sobre l'organització del treball, els torns, l'obertura planificada de nous polígons. Ens guanyarem i corresponsabilitzarem les plantilles sobre aquests plantejaments per tal d'aconseguir una qualitat a l'ocupació amb una incidència positiva sobre l'entorn i també sobre la salut laboral i la prevenció dels riscos "in itinere".

AMB QUINS RECURSOS COMPTEM PER AFRONTAR AQUESTS REPTES?

Per guanyar temps, us recomanem que visiteu l'apartat de Medi Ambient de la pàgina web d'ISTAS (Institut Sindical de Treball Ambient i Salut de CCOO) on trobareu molts dels recursos que ara descriurem. <http://www.ccoo.es/istas/>



Tot el que fins ara hem anat comentant són idees, suggeriments respecte de situacions que qualsevol persona en el seu lloc de treball, qualsevol secció sindical, comitè d'empresa o comitè de salut es troba fàcilment si té una mínima consciència mediambiental. Un cop veiem clar que alguna cosa es pot fer, el que primer necessitarem serà situar-nos sobre la problemàtica i veure les possibilitats legals i sindicals d'actuació.

Sortosament disposem de molta documentació al respecte. Ja hi ha tot un camí recorregut que s'ha traduït en llibres, legislació o revistes. Com a qüestió prèvia, cal fer esment de les ecoauditories i sistemes de gestió mediambiental, el seu compliment suposa fer un recorregut amb circuits jerarquitzats o "monotemàtics" depenent dels criteris que volem proposar.

Un sistema de gestió mediambiental és una eina útil en la qual, com a representació laboral, podem i hem d'intervenir en el moment de l'elaboració,

tot i que correspon a l'empresa la iniciativa de la realització. També hem de participar activament en el control i en el seguiment posterior. És, doncs, imprescindible conèixer i estudiar a fons la manera de procedir. Per exemple, els sistemes de certificat requereixen la realització d'ecoauditories mentre que els sistemes de gestió mediambiental impliquen que aquesta gestió s'integra en la gestió general de l'empresa en el marc d'un procés de constant millora.

De totes maneres, per tal que tingueu una idea clara dels recursos dels quals disposeu durant tot el procés d'intervenció mediambiental, tot seguit resumirem les fonts on podeu consultar.

FONTS D'INFORMACIÓ

a) Documents relatius a legislació:

Hi ha quatre nivells de consulta:

- Europeu, <http://www.europa.eu.int/eur-lex/es/index.html>
- Estatal, <http://www.mma.es/>
- Autonòmic, és important consultar la pàgina de la Generalitat de Catalunya http://www.gen-cat.es/mediamb/lleis/cleii_i.htm sobre "Legislació mediambiental" on queda agrupada la legislació per temes específics.
- Municipal, podeu adreçar-vos a la pàgina de l'Ajuntament de Barcelona <http://www.mediam-bient.bcn.es/>. Des d'aquí accedireu a la resta de pàgines indicades.

b) Sistemes de Gestió Mediambiental, ecoauditories, manuals de bones pràctiques:

Existeixen models i exemples concrets així com una directiva europea.

Es pot consultar a la web de l'ISTAS <http://www.ccoo.es/istas/index.html> on, entre altres suggeriments, trobareu un document editat per a elaborar un "Manual de bones pràctiques".

Exemples concrets de manuals de bones pràctiques. Entre moltes altres podem citar:

Guia de bones pràctiques mediambientals per a les empreses del comerç, editada per l'Ajuntament de Barcelona.

Catàleg de bones pràctiques ambientals per a la gestió interna municipal, editat per l'Ajuntament de Sant Adrià del Besòs.



CCOO i UGT van publicar **El transporte al centro de trabajo**, un recull d'idees per fer més sostenible el mitjà de transport per satisfer la necessitat que tenim d'anar a treballar.

També algunes de les publicacions de la col·lecció **Guies d'educació mediambiental** que publica l'Ajuntament de Barcelona, com per exemple **Guia de l'oficina verda**.

c) Guies específiques, monografies, dossiers, etc.

Es pot trobar abundant documentació. Destacarem per la seva importància i validesa les següents:

- **Guia del delegat i la delegada de Prevenció**, editat per CCOO inclou tot un apartat dedicat a la salut laboral i el medi ambient. Al final d'aquest apartat hi ha una útil llista de lleis que afecten el medi ambient des d'òptiques bàsiques com ara l'atmosfera, l'aigua, els residus, els productes perillosos i la normativa general.

- **Eines per a la gestió ambiental a l'empresa**, llibre editat també per CCOO de Catalunya i centrat en la producció neta i el sistema de gestió ambiental així com el marc legal, els mecanismes de la gestió ambiental, com fomentar la participació de les persones implicades i uns annexos relatius a: qüestionari ambiental, per situar l'activitat de l'empresa i les repercussions sobre l'entorn; activitats sotmeses al règim d'autorització ambiental, les que necessiten l'informe preceptiu de l'Administració i les sotmeses a llicència ambiental; finalment una recopilació sobre legislació d'aigües, atmosfèrica, qualificació ambiental, distintiu de garantia de qualitat ambiental, sistema d'ecogestió i ecoauditoria i altres.

- **Guia Basca**, es tracta d'un projecte inacabat però molt interessant, que de manera global situa la problemàtica mediambiental en el món laboral i la manera de treballar i avançar. De moment es troba en fase d'elaboració (any 2003), però els cinc capítols ja redactats, d'importància i riquesa destacades, poden ser consultats per internet.

- **Intervención sindical ante la problemática medioambiental en la empresa**, és una pràctica guia elaborada per CCOO d'Aragó i editada en forma de fitxes senzilles i didàctiques.

d) Material d'ús pedagògic i de difusió, vídeos, llibres, revistes i fulletons divulgatius.

Hi ha tota una àmplia gamma de material de sensibilització i aprenentatge. El departament confederal de Medi Ambient de CCOO disposa d'una llista completa de material que està al vostre servei. Destacarem a tall d'exemple **El libro del delegado/a sindical - Trabajo y Medio Ambiente** i el video **Existen alternativas**.

També, i com s'ha manifestat al començament d'aquest capítol, és molt important que visiteu la pàgina web www.istas.ccoo.es que, com diu a la seva pàgina principal, "és una fundació autònoma de caràcter tècnic i sindical promoguda per la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) amb l'objectiu d'impulsar activitats de progrés social per a la millora de les condicions de treball, la protecció del medi ambient i la promoció de la salut dels treballadors i les treballadores a l'àmbit de l'Estat espanyol".

Entre la variada documentació i informació, i a tall d'exemple, esmentarem:

- legislació ambiental i Codi penal,
- directiva europea "EIA 2001" i llei EIA (estudi d'impacte ambiental),
- llei 10-98 de residus i llista de residus,
- directiva de la Unió Europea sobre incineració de residus.

També hi trobareu instruccions sobre com dissenyar el **Manual de bones pràctiques**, tota la documentació relativa a les ecoauditories i sistemes de gestió mediambiental "Emas".

UNA VISIÓ MÉS ÀMPLIA
DE LA PRODUCCIÓ NETA
TÉ EN COMPTE TOT TIPUS
D'ACTIVITAT PRODUCTIVA
I NO NOMÉS LA INDÚSTRIA
CONTAMINANT



Per la seva importància, i perquè tracta temes molt específics, destacarem els dossiers i les monografies de "Daphnia", revista publicada per CCOO i dedicada principalment a la prevenció de la contaminació i a la producció neta.

DOSSIERS I MONOGRAFIES DE "DAPHNIA"

NÚMERO	TÍTOL	TEMA
31	"Prestige" propostes davant una catàstrofe evitable	R
30	Pla de mobilitat alternativa	T
29	Substitució de coles de tricloretilè en la indústria tèxtil	P
28	Eliminació substàncies tòxiques en el sector neteja	R
28	Espais naturals protegits	T
28	Intervenció front als disruptors endocrins	S
27	Procés de galvanització	P
26	Substitució de productes tòxics en la serigrafia	P
26	El transport a la feina (dossier)	T
26	Risc químic	P
25	Biomassa: una font d'energia	E
25	Depuració d'aigües a destil·leries de vi	A
25	Minimització de residus	R
24	Substitució de dissolvents orgànics en la indústria	P
22	Joieries: eliminació de tòxics	P
22	Transport de mercaderies perilloses	T
21	Com substituir materials no biodegradables per biodegradables	P
20	Identificació de productes ecotòxics: com s'ha d'actuar?	P
14	Tòxics en l'hostaleria	P
12	Dissolvents orgànics	P
12	Pesticides	P
11	Prevençió i gestió de residus bioperilosos	R
11	Escorxadors: recuperació de sang animal	R
10	Substitució del crom i aprofitament de residus en l'adob de la pell	P
9	Minimització de residus en siderúrgies i acerries	R
9	Minimització de residus en la indústria farmacèutica	R
6	Construcció: enderrocar o desconstruir	R
6	Tintoreria ecològiques	P
4	Problemàtica ambiental dels "PCB"	P
4	Substitució dissolvents per netejar i desgreixar peces	R
3	Cimetaries: un risc mediambiental	S
3	Substitució del clor en el blanquejament de paper	P

Podeu consultar aquesta revista a través de la xarxa internet i fins i tot us podeu subscriure, de moment és de franc.

Tot seguit es relacionen els temes monogràfics tractats i el número on van ser publicats.

LES GUIES SECTORIALS "DAPHNIA"

NÚMERO	SECTOR
29	Principi de precaució: un procés en 6 etapes.
28	Cimetaries, residus biosanitaris, plaguicides.
16	Riscos mediambientals: Guia d'actuació (exemples).
11	Mapa de riscos mediambientals.
9	Mapa de riscos mediambientals: instruments d'acció sindical.
9	"Factor 4": eficiència i sostenibilitat.
6	Sistemes de Gestió Mediambiental.
4	Guia d'acció mediambiental a les empreses.



Significat de les abreviatures:

A=Aigua E=Estalvi Energètic
P=Producció Neta R=Residus
S=Salut Laboral T=Territori i Transport

CCOO, UNA ORGANITZACIÓ AMB SENSIBILITAT MEDIAMBIENTAL

Totes les instàncies del Sindicat dispostes a donar suport a la iniciativa de cada secció sindical

Anar introduint la consciència mediambiental entre les treballadores i treballadors, incorporar a les nostres plataformes reivindicatives els objectius dels sistemes de gestió mediambiental lligats moltes vegades a la prevenció, aconseguir que les direccions de les empreses s'avinguin a incorporar la variant del respecte a l'entorn dins dels mecanismes de gestió i decisió empresarials, tots aquests elements i altres representen una nova filosofia, una nova cultura empresarial que no és sols tasca d'experts sinó que afecta a tothom.

Per tant el camí, sobretot inicialment, es presenta laboriós però no impossible. I aquí comptem amb un aliat bàsic en la nostra tasca, ens referim a l'organització sindical, a les estructures del propi sindicat de CCOO que fa anys que treballem el tema.

En primer lloc, cal referir-se a la xarxa de delegades i delegats de Salut Laboral i Prevenció. Com hem vist repetidament si aquesta xarxa vol fer una tasca adequada i eficaç no pot restar al marge i d'esquena als problemes mediambientals generats per l'activitat de qualsevol empresa o centre de treball. Per tant, la perspectiva més natural és que aquesta xarxa s'impliqui de manera natural i activa en l'impuls de Medi Ambient a les empreses.

Però no només comptem amb la xarxa de Salut Laboral i Prevenció. Hem d'adreçar-nos quan convingui a l'estructura del Sindicat. Per acord congressional, la responsabilitat de Medi Ambient existeix des de començaments dels anys 90:

- A la Confederació Estatal de CCOO la Secretaria Confederal de Medi Ambient i Salut Laboral (<http://www.ccoo.es/sindicato/mambiente.html>), dotada de mitjans suficients com per a coordinar les tasques d'empreses grans, federacions i territoris, que publica ampli material, com ara butlletins i llibres que aborden problemàtiques específiques i estenen experiències en diferents rams.

- A CCOO de Catalunya (CONC) (<http://www.conc.es>), també a CCOO del Barcelonès (<http://www.conc.es/barcelones>) així com a la resta d'unions comarcals i federacions, a tot arreu s'està treballant amb l'objectiu de normalitzar i omplir de contingut aquesta vessant de l'acció sindical.



CONCLUSIÓ:

IMPLICAR-S'HI ÉS QÜESTIÓ DE VOLUNTAT!

Totes aquestes instàncies i xarxes, amb les seves resolucions congressuals, estan, o han d'estar, al nostre abast en l'acció sindical diària per a marcar objectius, dotar-nos de material de suport, coordinar tasques i campanyes més generals.

Cal enriquir i normalitzar la nostra activitat sindical, introduint la variable mediambiental com un element més, natural i útil, dins de la nostra activitat sindical a l'empresa o centre de treball. Això tindrà repercussions beneficioses per a nosaltres i per a les nostres empreses ja que aquestes seran més viables dins d'un món cada cop més competitiu.

Els nostres llocs de treball no perillaran a causa de l'obsolescència del procés productiu i dels mitjans utilitzats, sinó que es mantindran i fins i tot podrien crear-se de nous. Finalment, l'activitat laboral i el seu producte final seran més respectuosos amb la natura i l'entorn i més sostenibles per a les generacions futures.

Així doncs tenim al nostre abast tot un seguit d'eines que han de millorar la nostra activitat sindical. Cal fer-les útils sindicalment en relació a:

- l'ocupació i el medi ambient,
- la salut laboral i el medi ambient,
- el foment de la participació de treballadores i treballadors,
- l'enfortiment de la negociació col·lectiva

Val la pena implicar-s'hi! Som-hi!

Aquesta Guia és fruit del conveni de col·laboració signat entre l'Ajuntament de Barcelona i Comissions Obreres (CCOO) en el marc de l'Agenda 21 de Barcelona

Realitza:

Medi Ambient de CCOO del Barcelonès

Via Laietana 16, 3r. 08003 – Barcelona

Tel. 934 812 803 - Fax 933 150 856

Adreça electrònica: uscob1@conc.es

www.conc.es/barcelones

(podeu enviar-hi els vostres suggeriments)

Idea i textos:

Josep Maria Gil Martínez

Correcció ortogràfica i gramatical:

Servei de Lingüística de la CONC

Disseny gràfic:

Villuendas + Gómez disseny

Edita:

Ajuntament de Barcelona

Sector de Manteniment i Serveis

Direcció d'Educació Ambiental i Participació

Imprimeix:

Impremta Municipal

Imprès en paper 100% reciclat

Agraïments:

Per elaborar aquest treball he comptat amb les valuoses aportacions i suggeriments de Jorge Reichmann, de la Fundació "1º de Mayo" de CCOO, de l'Enric Tello, d'Acció Ecologista – Ecologistes en Acció, i de Maria José Marazuela, del Fòrum Cívic Barcelona Sostenible. També Inaki Olano de l'ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud) i l'Àngel Crespo, amb el Secretariat de CCOO del Barcelonès, han aportat la seva empremta i estimul.

Per a sol·licitar [Guies d'Educació Ambiental](#):

Centre de Recursos Barcelona Sostenible

Nil Fabra, 20

08012 Barcelona

93 237 47 43

recursos@mail.bcn.es

"LA CIUTAT ÉS UN ESPAI DE PRODUCCIÓ
I DE RELACIÓ. NO ÉS NOMÉS UN ESPAI
DE RESIDÈNCIA. NO ES PODEN DISSOCIAR
LES SOLUCIONS AMBIENTALS I SOCIALS
DELS PLANTEJAMENTS ECONÒMICS"

(Del preàmbul del document
El compromís ciutadà per la sostenibilitat
Agenda 21 de Barcelona)