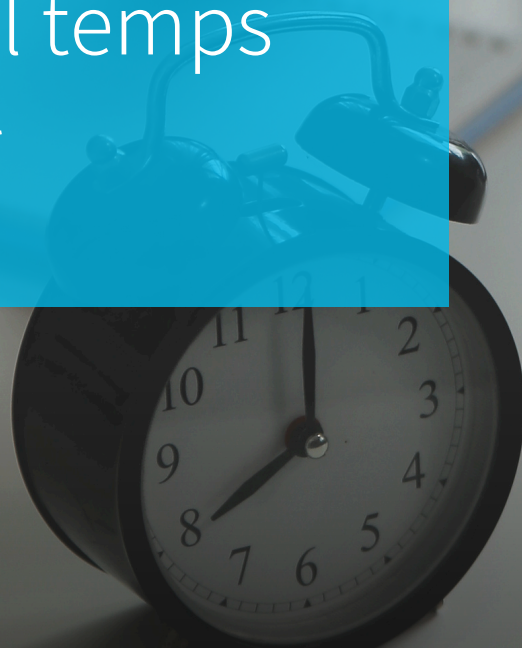


Guia de formació

Proposta formativa

Gestió del temps
de treball



cecot

Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminisme

| | |
|--|----|
| Presentació..... | 3 |
| Objectius..... | 4 |
| Avaluació nivell inicial | 5 |
| Continguts de la formació | 7 |
| Contingut 1: Normativa..... | 8 |
| Temes | 8 |
| Durada..... | 8 |
| Espanya: l'Estatut dels Treballadors..... | 9 |
| Europa: la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu..... | 14 |
| Catalunya: l'Acord Interprofessional de Catalunya..... | 16 |
| Contingut 2: Conceptes clau. | 17 |
| Temes | 17 |
| Durada..... | 17 |
| Assumptes personals..... | 18 |
| Benestar emocional | 18 |
| Bones pràctiques d'igualtat de gènere | 18 |
| Bossa d'hores | 18 |
| Calendari laboral..... | 18 |
| Conciliació de la vida laboral i familiar | 18 |
| Corresponsabilitat..... | 18 |
| Distribució irregular de la jornada | 18 |
| Equitat de gènere | 19 |
| Gestió de conflictes | 19 |
| Gestió de l'estrès | 19 |
| Hores extraordinàries..... | 19 |
| Jornada laboral..... | 19 |
| Negociació col·lectiva | 19 |
| Reforma horària..... | 19 |
| Temps de treball | 20 |
| Torns de treball..... | 20 |
| Trajectòria professional – carrera professional | 20 |
| Treball nocturn..... | 20 |
| Vacances retribuïdes | 20 |
| Contingut 3: Responsabilitat Social | 21 |
| Temes | 21 |
| Durada..... | 21 |
| Flexibilitat en els temps de treball | 22 |

| | |
|---|----|
| Polítiques excepcionals – beneficis socials | 23 |
| Serveis | 23 |
| Ajuda professional | 24 |
| Metodologia i competències docents | 25 |
| Metodologia..... | 25 |
| Competències docents..... | 27 |
| Manuais i Recursos | 29 |
| Formació | 29 |
| Eines | 29 |
| Institucions | 29 |
| Esdeveniments..... | 30 |
| Documentació | 30 |
| Avaluació | 32 |
| Avaluació contingut 1 | 33 |
| Avaluació contingut 2 | 35 |
| Avaluació contingut 3 | 37 |
| Annex | 39 |
| Respostes avaluació inicial | 39 |
| Respostes avaluació contingut 1 | 39 |
| Respostes avaluació contingut 2 | 39 |
| Respostes avaluació contingut 3 | 39 |

Presentació

Teniu a les mans la “Guia de formació en gestió dels temps de treball” adreçada al personal directiu de les empreses associades a la Cecot.

Aquest document es compon dels objectius, els continguts, la metodologia, els recursos, i l'avaluació necessaris perquè el personal formador de la Fundació Cecot Formació pugui iniciar-se en l'àmbit de la gestió dels temps de treball.

També compta amb un recull dels diferents recursos que, des de la Cecot, s'han desenvolupat per sensibilitzar en torn la gestió del temps de treball.

Aquesta guia s'emmarca en el projecte “IGx3 -Igualtat per tres”, que pretén l'impuls de la igualtat al si de les empreses, especialment entre les pimes.

“IGx3” s'estructura en tres blocs: el diagnòstic de comunicació web; la sensibilització empresarial per mitjà de tres guies de bones pràctiques (organització dels temps de treball; emprenedoria femenina; i accés de les dones a la direcció); i la capacitat, de la mà de tres propostes formatives (igualtat -nivell inicial; comunicació en perspectiva de gènere; i temps de treball).

Amb “IGx3”, doncs, a la Fundació Cecot Formació seguim compromesos amb la gestió innovadora dels temps de treball dins de les empreses. Perquè fer-ho té un impacte directe també en les persones que en formen part.

I, alhora, la promoció de la gestió dels temps de treball i la presa en consideració d'aquests temps comporten beneficis significatius en la resta de parts interessades de l'empresa i les persones que les conformen, és a dir, clients, proveïdors, altres empreses, i la societat en general.

Esperem que aquesta “Guia de formació en gestió dels temps de treball” ajudi en aquest impuls vers la responsabilitat social empresarial.

Objectius

Objectiu principal:

Impulsar, entre el personal directiu de les empreses de la Cecot, les polítiques del temps per a promoure el dret al temps i avançar cap a un model més sostenible, igualitari, saludable i eficient.

Objectius específics:

- Conscienciar el personal directiu de les empreses de Cecot que promoure les polítiques del temps té beneficis a la plantilla treballadora i a l'empresa.
- Dotar dels coneixements teòrics sobre les polítiques del temps.
- Generar espais de diàleg i intercanvi entre l'empresa i els treballadors per facilitar el canvi.
- Dotar d'instruments d'avaluació per valorar el funcionament dels canvis.

Avaluació nivell inicial

Per al desenvolupament correcte de la formació, suggerim un breu qüestionari d'avaluació inicial dirigit a les persones assistents a la sessió.

1. Nom de la llei espanyola que regula la relació entre la persona treballadora i l'empresa en què desenvolupa la seva activitat:

- La Carta de Drets dels Treballadors.
- L'Estatut del Treballadors.
- La Carta de la Feina.
- No hi ha normativa espanyola.

5

2. Les persones treballadores tenen dret a vacances remunerades:

- Només les contractades a temps complet.
- Només si la seva jornada és superior a 6 hores.
- No en tenen, és voluntat de l'empresa que els ha contractat.
- Sí.

3. El permís de paternitat és voluntari:

- Sí.
- No.
- Depèn del pare.
- Depèn de cada empresa.

4. L'empresa pot exigir a la persona treballadora tantes hores extraordinàries com sigui necessari, si per cas ja les pagarà.

- Sí.
- No.
- Depèn de cada empresa.
- Les hores extraordinàries ja estan prohibides.

5. L'empresa no té l'obligació de remunerar de manera especial el treball nocturn:

- És veritat.
- Depèn de cada tipus de feina.
- El treball nocturn té una remuneració específica.
- El treball nocturn està prohibit (només és legal en casos especials).

6. La realització de funcions sindicals permet, amb avís previ i justificació, absentar-se del lloc de treball.

- Sí.
- No.
- Una vegada per semestre.
- Depèn de cada empresa.

7. La conciliació de la vida laboral i personal:

- S'aplica només a l'administració pública.
- S'aplica només a les dones.
- S'aplica només als homes.

- És d'aplicació tant a homes com dones.

8. La responsabilitat social:

- Fa referència al compromís de l'empresa vers el medi ambient.
- Fa referència al compromís de l'empresa vers la societat.
- Fa referència al compromís de l'empresa vers la seva plantilla.
- Totes són correctes.

9. La perspectiva de gènere comporta:

- Buscar vies de solució a la desigualtat entre homes i dones.
- Prioritzar les necessitats de les dones.
- Prioritzar les necessitats dels homes.
- Cap de les respostes és correcta.

10. Les noves tecnologies ens poden ajudar en la gestió dels temps de treball:

- Sí, potenciant, per exemple, el teletreball.
- No.
- Només en les empreses altament tecnificades.
- La gestió dels temps de treball s'emmarca tan sols en els convenis col·lectius.

Continguts de la formació

- Contingut 1: Normativa.
- Contingut 2: Conceptes clau.
- Contingut 3: Responsabilitat Social.

Contingut 1: Normativa

Temes

- Espanya: l'Estatut dels Treballadors.
- Europa: la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu.
- Catalunya: l'Acord Interprofessional de Catalunya.



Durada

5 hores.

Espanya: l'Estatut dels Treballadors.

L'Estatut dels Treballadors és la llei bàsica que regula les relacions laborals a l'estat espanyol. Va ser aprovat per primer cop el 1980 i ha estat reformat diverses vegades, l'última de les quals el 2015.

A efectes d'aquesta guia, en destaquem els articles 34, 35, 36, 37 i 38, que s'inclouen a la Secció 5a, dedicada als temps de treball.

Hi destaquem:

9

Article 34. Jornada.

- La durada de la jornada de treball serà la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball.
- La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
- L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.
- Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores.
- El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries (amb excepcions pactades).
- Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu.
- Les persones treballadores tenen dret a demanar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.
- En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.
- Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició.
- La persona treballadora tindrà dret a retornar a la situació anterior a l'adaptació un cop conclòs el període acordat o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.

- L'empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest article.

Article 35. Hores extraordinàries.

- Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.
- El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l'any.
- La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.
- A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrarà dia a dia.

10

Article 36. Treball nocturn, treball per torns i ritme de treball:

- Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment a la realització de treball nocturn n'ha d'informar a l'autoritat laboral.
- La jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir de vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. Aquests treballadors no poden realitzar hores extraordinàries.
- El treball nocturn tindrà una retribució específica que es determinarà en la negociació col·lectiva.
- Es considera treball a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.
- En les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia, en l'organització del treball dels torns es tindrà en compte la rotació dels mateixos i que cap treballador estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.
- L'empresari que organitzi el treball a l'empresa segons un cert ritme haurà de tenir en compte el principi general d'adaptació del treball a la persona, especialment de cara a atenuar el treball monòton i repetitiu en funció del tipus d'activitat i de les exigències en matèria de seguretat i salut dels treballadors.

Article 37. Descans setmanal, festes i permisos.

- Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

- La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.
- Les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dues seran locals.
- En qualsevol cas es respectaran com a festes d'àmbit nacional les de la Nativitat del Senyor, Cap d' Any, 1 de maig, com a Festa del Treball, i 12 d' octubre, com a Festa Nacional d'Espanya.
- Respectant les expressades en el paràgraf anterior, el Govern podrà traslladar als dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, essent, en tot cas, objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb diumenge.
- Les comunitats autònomes, dins del límit anual de catorze dies festius, podran assenyalar aquelles festes que per tradició els siguin pròpies, substituint per a això les d'àmbit nacional que es determinin reglamentàriament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, podran fer ús de la facultat de trasllat a dilluns prevista en el paràgraf anterior.
- La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:
 - Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
 - Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
 - Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
 - Un dia per trasllat del domicili habitual.
 - Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
 - Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
 - Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o

acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

- En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.
- Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.
- Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
- Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.
- El progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els vint-i-set anys.
- En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.
- La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, haurà d'avisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable,

precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

- Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.
- També tindran dret a realitzar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.
- La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme a l'establert en conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Article 38. Vacances anuals.

- El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a trenta dies naturals.
- El període o períodes del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador.
- El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Europa: la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu.

La **Directiva 2003/88/CE** del Parlament Europeu, publicada el novembre de 2003, estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut en matèria d'ordenació dels temps de treball als països de la Unió Europea.

Hi destaquem:

14

Límit a la jornada laboral setmanal

El temps mitjà de treball per cada període de set dies no ha de superar les 48 hores, incloses les hores extraordinàries;

En funció de la legislació nacional i/o dels convenis col·lectius, la mitjana de 48 hores es calcula en un període de referència de fins a 4, 6 o 12 mesos.

Pausa de descans

Durant l'horari laboral si el treballador està de servei més de 6 hores.

Període mínim de descans diari

Cada 24 hores un treballador té dret a un mínim d'11 hores consecutives de descans

Període mínim de descans setmanal

Per cada període de 7 dies, el treballador té dret a un mínim de 24 hores ininterrompudes a més de les 11 hores de descans diari.

Vacances anuals retribuïdes

D'almenys 4 setmanes a l'any.

Protecció extra en cas de treball nocturn:

- La mitjana d'hores de treball no ha de superar les 8 hores per període de 24 hores.
- Els treballadors nocturns no han de realitzar treballs pesats o perillosos durant més de 8 hores en un període de 24 hores.
- Els treballadors nocturns tenen dret a avaluacions sanitàries gratuïtes i, en determinades circumstàncies, a traslladar-se al treball diürn.
- En determinades circumstàncies i tenint en compte la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, la Directiva sobre el temps de treball permet **excepcions** a aquests drets (a continuació):

Excepcions que es refereixen a una categoria específica de treballadors o a un sector

Els Estats membres poden dictaminar excepcions a les normes sobre el temps màxim de treball setmanal, el descans mínim diari, les pauses, el descans mínim setmanal i la durada del treball nocturn

Exclusió individual

Els Estats membres poden permetre que un treballador individual es retiri de la jornada màxima setmanal de treball amb condicions estrictes sobre el consentiment del treballador, en particular el fet que no hauria de patir cap perjudici si es nega a renunciar,

i a disposicions específiques sobre la conservació dels registres de les decisions d'exclusió.

La Directiva sobre el temps de treball també conté **normes especials** que s'apliquen a **determinades categories de treballadors** (treballadors mòbils, treballadors marítims i treballadors a bord de vaixells de pesca marítima).

Catalunya: l'Acord Interprofessional de Catalunya

L'**Acord Interprofessional de Catalunya**, signat el 2018 per les representacions legals d'empreses i treballadors, és un conjunt de recomanacions amb l'objectiu de generar un marc de relacions laborals competitiu i de qualitat, recomanacions que van dirigides, especialment, a l'establiment de convenis d'empresa i col·lectius.

En relació al temps de treball, l'Acord Interprofessional de Catalunya inclou millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

16

En l'Acord Interprofessional de Catalunya hi destaca:

D'una banda, regular l'organització flexible dels temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial.

D'una altra, establir en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa les regles generals de la flexibilitat dels temps de treball, això és:

- Distribució irregular de la jornada.
- Bosses d'hores anuals.
- Determinació del màxim d'hores flexibles.
- Regles de compensació.
- Períodes de reorganització dels temps de treball.
- Jornada mínima i màxima diària.
- Hores extraordinàries.
- Millorar la capacitat d'autogestió dels temps de treball i de conciliació de la vida personal i familiar per a les persones treballadores.

La presa en consideració, en els convenis col·lectius, de les diverses situacions personals de les persones treballadores (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, entre d'altres) a l'hora de determinar torns i horaris laborals.

Contingut 2: Conceptes clau.

Temes

- Assumptes personals.
- Benestar emocional.
- Bones pràctiques d'igualtat de gènere.
- Bossa d'hores.
- Calendari laboral.
- Conciliació de la vida laboral i familiar.
- Corresponsabilitat.
- Distribució irregular de la jornada
- Equitat de gènere.
- Gestió de conflictes.
- Gestió de l'estrès.
- Hores extraordinàries.
- Jornada laboral.
- Negociació col·lectiva.
- Reforma horària.
- Temps de treball.
- Torns de treball
- Trajectòria professional – carrera professional.
- Treball nocturn.
- Vacances retribuïdes.

Durada

5 hores.

Assumptes personals

Aquells aspectes de la vida privada d'una persona que afecten la seva esfera íntima i personal. Sovint no tenen relació amb els assumptes i responsabilitats professionals, ni cal que siguin compartits de manera pública. Alguns exemples en són les relacions familiars, la salut mental i física o determinades decisions de vida com un trasllat de domicili.

Benestar emocional

Estat de satisfacció i equilibri d'una persona respecte les seves emocions. Inclou la capacitat de gestionar les emocions de manera saludable a través de l'autoconeixement emocional, la resiliència, l'autoestima i les relacions saludables.

Bones pràctiques d'igualtat de gènere

Conjunt d'actuacions que les empreses duen a terme per fomentar la igualtat d'oportunitats entre les persones treballadores en tots els aspectes de la seva activitat laboral. Les empreses amb una cultura inclusiva compten amb polítiques de selecció, promoció i formació que garanteixen una participació equitativa a tots els nivells de l'organització.

Bossa d'hores

Fórmula de distribució flexible de la jornada, en què la persona treballadora gestiona un saldo, normalment setmanal, que pot augmentar o disminuir en funció de les hores realitzades en el període de referència. Aquesta fórmula permet un paper més actiu en la gestió de la flexibilitat de la jornada laboral.

Calendari laboral

És el document on ha de quedar plasmada la jornada laboral, els dies de descans, dies festius i període de vacances al llarg de l'any natural; tal com estableixin els convenis col·lectius o l'Estatut dels Treballadors

Conciliació de la vida laboral i familiar

Conjunt de mesures orientades a facilitar que les persones treballadores puguin aconseguir l'equilibri entre l'esfera professional i la personal. Comporta, doncs, la possibilitat que tot el personal d'una empresa pugui harmonitzar la seva jornada laboral i les seves necessitats familiars, personals i socials, mitjançant un pla d'accions i mesures determinades.

Corresponsabilitat

Articulació i distribució equilibrada de les tasques 'productives' i 'reproductives' des d'una perspectiva que harmonitzi l'espai familiar i el laboral de manera més equitativa entre homes i dones. No només parlem de l'execució de les tasques sinó que també de l'organització, planificació, responsabilitat, ús del temps, etc. D'aquesta doble jornada de treball remunerat i no remunerat sorgeix el concepte "càrrega mental".

Distribució irregular de la jornada

Forma de gestionar els horaris laborals en què l'empresa pot organitzar les hores de treball de manera no uniforme al llarg de l'any, sense que la persona treballadora realitzi

la mateixa quantitat d'hores cada setmana o mes. Això permet adaptar la jornada a les necessitats productives de l'empresa, incrementant o reduint les hores de treball en funció de les èpoques de major o menor demanda.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones, homes i persones no binàries en la societat. Mentre que la igualtat de gènere se centra en el tractament igualitari independentment del gènere, l'equitat de gènere posa èmfasi a garantir que les desigualtats existents es reconeguin i s'abordin mitjançant tractaments justos i imparcials.

19

Gestió de conflictes

Conjunt d'actuacions per identificar i abordar tensions i desavinences entre persones de manera constructiva i positiva. L'objectiu és transformar el conflicte, evitant-ne l'escalada i reconduint-lo cap a una resolució efectiva que afavoreixi la comprensió i la cooperació mútua. Exemples d'aquestes actuacions poden ser l'escolta activa, la comunicació assertiva i la negociació.

Gestió de l'estrès

Conjunt d'estratègies que utilitza una persona per reduir i afrontar aquells factors que li poden causar estrès, amb l'objectiu de millorar el seu benestar tant físic com mental. Alguns exemples d'aquestes estratègies poden ser realitzar exercici físic, dur a terme tècniques de relaxació o fer una bona gestió del temps i les prioritats.

Hores extraordinàries

Temps treballat que una persona realitza superant la duració màxima de la jornada laboral ordinària. Tenen la finalitat de cobrir necessitats puntuals de producció o serveis. Acostumen a ser remunerades de manera diferent, en cap cas amb valor inferior a les hores ordinàries.

Jornada laboral

Fa referència al temps que –computat en dies, setmanes o anys– ha de dedicar la persona treballadora a la realització de l'activitat per a la qual ha estat contractada. No es considera temps de treball l'estona que dedica a canviar-se de roba, el temps que triga en arribar a la feina, etc. a menys que així ho estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació.

Negociació col·lectiva

Activitat que duen a terme la representació de les persones treballadores, les empreses i els òrgans de representació de les administracions públiques per establir convenis, pactes o acords col·lectius entre la part social i la part empresarial, d'acord amb la legislació laboral vigent.

Reforma horària

Iniciativa que busca la modificació dels horaris laborals, escolars i socials per adaptar-los a un ritme de vida més saludable i productiu. El seu objectiu és trobar l'equilibri entre

la vida personal, laboral i familiar, millorant la qualitat de vida, la salut i el rendiment de les persones.

Temps de treball

Nombre d'hores que dedica una persona treballadora a l'activitat per a la qual ha estat contractada, computades diàriament, setmanalment o anualment.

Torns de treball

Sistema d'organització del temps de treball en què les persones treballadores es van alternant en els llocs de treball, de manera que l'establiment pot funcionar més enllà de l'horari laboral de cadascuna en diferents moments del dia.

Trajectòria professional – carrera professional

Conjunt d'experiències i coneixements que una persona ha anat acumulant al llarg de la seva vida laboral. Inclou l'àmbit formatiu, competencial i el laboral.

Treball nocturn

Aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest tipus de treball sol implicar condicions específiques, tant en termes de remuneració com de descans, per protegir la salut i el benestar de les persones treballadores.

Vacances retribuïdes

Dies de descans anuals als que té dret tota persona treballadora i durant els quals continua rebent el seu salari habitual. El període de vacances retribuïdes no serà en cap cas inferior als trenta dies naturals.

Contingut 3: Responsabilitat Social

Temes

- Flexibilitat en els temps de treball.
- Polítiques excepcionals – beneficis socials.
- Serveis.
- Ajuda professional.

Durada

5 hores.

Més enllà d'allò que marca la normativa, la Responsabilitat Social abasta diferents àmbits en què podem millorar la gestió dels temps de treball a les organitzacions.

En aquesta proposta, hi destacarem els àmbits següents: flexibilitat en els temps de treball; polítiques excepcionals – beneficis socials; serveis; i ajuda professional.

Flexibilitat en els temps de treball

22

D'entre les mesures de flexibilitat en els temps de treball, hi destaquem aquestes onze:

- **Adaptació a l'entrada i sortida a la feina:** impuls de l'adaptació dels horaris d'entrada i sortida de les persones treballadores en funció de les seves necessitats.
- **Autonomia en la gestió de la jornada laboral:** empoderament de la persona treballadora vers el seu horari laboral.
- **Impuls a les bosses d'hores:** foment de bosses d'hores per a la gestió autònoma de les hores de treball per part de les persones treballadores (saldo setmanal i saldo mensual).
- **Ajust dels torns de treball:** promoció de la interlocució entre l'empresa i la persona treballadora per a l'adaptació dels torns de treball a les seves necessitats no laborals.
- **Foment de la compressió de la jornada laboral:** estímuls per a la implantació de la setmana laboral de 4 dies.
- **Personalització del calendari laboral:** distribució de les vacances en funció de les necessitats familiars i personals de les persones treballadores (amb èmfasi als períodes de Nadal i d'estiu).
- **Acolliment a permisos:** sensibilització per tal que tant homes com dones s'acullin a permisos i excedències laborals per a atendre necessitats familiars.
- **Formació sobre gestió dels temps de treball:** foment de la formació en gestió del temps en perspectiva de gènere.
- **Sensibilització en corresponsabilitat:** difusió d'aspectes bàsics de corresponsabilitat entre la plantilla de l'empresa.
- **Reordenació de tasques i de la feina per objectius:** desenvolupament de l'organització de tasques per objectius al si de les organitzacions, en contraposició a la seva organització per presencialitat.
- **Promoció de la jornada de sis hores:** reducció de les hores de la jornada laboral (de 8 a 6), amb manteniment del salari.

Polítiques excepcionals – beneficis socials

D'entre les mesures de polítiques i beneficis socials, hi destaquem aquestes:

- **Permís de maternitat:** Allargament del permís de maternitat més enllà d'allò establert per la legislació.
- **Permís de paternitat:** Allargament del permís de paternitat més enllà d'allò establert per la legislació, per fer-lo coincidir en els termes del de maternitat anteriorment esmentats.
- **Permís parental:** Ajustament del permís parental a les necessitats de la persona treballadora, més enllà d'allò establert en la legislació.
- **Temps per a assumptes personals:** Lliure disposició de temps per a assumptes personals, degudament justificats, amb la possibilitat de reconfiguració de les hores de l'horari de treball per a la seva conjugació.

23

Serveis

D'entre les mesures en torn a serveis, hi destaquem aquestes:

- **Informació:** Difusió al si de l'empresa d'informació sobre llars d'infants, col·legis locals, centres de cura de gent gran i de persones amb discapacitat i d'altres recursos amb la finalitat de facilitar de la logística de les persones treballadores en funció de la seva realitat personal i familiar.
- **Llars d'infants – canguratges:** Segons el volum de l'empresa, establiment d'una llar d'infants (o servei de cangur) dins o fora de l'empresa de l'organització, amb l'objectiu que pares i mares disposin d'aquest recurs per a la gestió de la llur realitat familiar.
- **Provisió dels serveis de guarda o de cangur:** Extensió del servei de cangur als eventuais viatges de treball i a les eventuais hores extra de les persones treballadores.
- **Restaurant – servei d'àpats:** Establiment al centre de treball de serveis de restauració o servei d'àpats per a les persones treballadores, amb la finalitat de facilitar llur logística de desplaçaments
- **Aparcament per al personal treballador:** Facilitació d'aparcament per a aquelles persones treballadores que accedeixin al lloc de treball per mitjà de vehicle privat, amb l'objectiu de fer més senzill (i, per tant, amb menys despesa de temps) el seu trajecte fins a la feina.
- **Promoció del transport públic:** Facilitació de títols de transport públic (tren, metro, autobús...) per persones treballadores, amb l'objectiu de fer més senzill (i, per tant,

amb menys despesa de temps) el seu trajecte fins a la feina i fer que aquest sigui més ecològicament sostenible.

Ajuda professional

D'entre les mesures l'àmbit de l'ajuda professional, hi destaquem aquestes:

24

- **Formació en gestió de l'estrès:** Impuls entre la plantilla de càpsules formatives en torn la gestió de l'estrès, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball.
- **Formació en gestió de conflictes:** Impuls entre la plantilla de càpsules formatives en torn la gestió de conflictes al si de l'empresa, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball tant propis com de la resta de persones treballadores.
- **Formació en corresponsabilitat:** Impuls entre la plantilla de càpsules formatives en torn la corresponsabilitat, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball i la seva compatibilitat amb els temps personals (de cura, de gestió personal, etc.)
- **Assessorament en trajectòria professional:** Impuls entre la plantilla d'assessorament en orientació professional, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball i trajectòria laboral.
- **Assessorament psicològic – benestar emocional:** Impuls entre la plantilla d'assessorament psicològic/benestar emocional, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball i de motivació vers la feina.
- **Assessorament legal:** Impuls entre la plantilla d'assessorament financer/fiscal/legal, com a eina per a la millora de la gestió dels temps de treball i eventuales necessitats d'aquests àmbits de la persona treballadora.

Metodologia i competències docents

És important que la persona que imparteixi la formació tingui coneixements de metodologia i de competència docent per al desenvolupament de la seva comesa.

En aquest apartat, hi fem referència.

Metodologia

25

La persona docent haurà de tenir en compte els principis metodològics següents per tal de desenvolupar amb eficàcia la seva tasca:

Nivell inicial del que es parteix: caldrà tenir present el nivell inicial en igualtat – perspectiva de gènere – comunicació – gestió dels temps de treball – normativa – responsabilitat social dels participants per tal de començar a treballar-hi des d'allò que ja coneix.

Ús de les noves tecnologies: competència en l'ús de les noves tecnologies.

Diversitat i equitat: a l'hora d'exemplificar conceptes, utilitzar exemples variats que representin diferents rols de gènere, evitant estereotips.

Aprentatge actiu: la persona formadora ha de participar activament en les activitats i debats que sorgeixin, fomentant el sistema de torns i mirant d'evitar que la por, vergonya o desconeixement del tema siguin més forts que la desimboltura a l'hora d'opinar i expressar-se.

Aprentatge significatiu: mirar de connectar allò que ja sap la persona formadora amb allò que aprèn. Donar importància a l'aplicabilitat en el seu dia a dia connectant amb el contingut en el que estan especialitzats i facilitar debat sobre com les experiències de gènere poden afectar la comprensió de certs temes.

Transferència d'aprenentatge: assignar tasques que requereixin aplicar la perspectiva de gènere a situacions reals.

Desenvolupament d'habilitats: fomentar habilitats de comprensió de l'entorn laboral i la gestió dels temps de treball que comporta, així com també dels temps fora de l'àmbit professional.

Aprentatge cooperatiu: promoure el treball en grup per tal d'enfortir els lligams entre les persones directives que participen de la formació amb l'objectiu d'augmentar-ne la cohesió de grup.

Flexibilitat: aptituds per adaptar les activitats i els continguts de la formació segons les necessitats de les persones que hi participen.

Avaluació i retroalimentació contínua: realitzar retroalimentació contínua i formes d'avaluació que reflecteixin situacions reals per tal de veure si la formació està tenint l'impacte que es vol o s'ha d'adaptar.

Competències docents

La persona que imparteix la formació haurà de tenir present les competències docents següents per tal de desenvolupar amb eficàcia la seva tasca:

Capacitat de planificació i organització del propi treball.

Es recomana que la persona que du a terme la formació planifiqui i organitzi el contingut i les activitats amb rigor i flexibilitat.

27

Capacitat de comunicació.

Es recomana que la persona docent tingui competències de comunicació amb bon nivell, això és: capacitat de parlar en públic, capacitat d'interrelació personal, capacitat de comunicació escrita, habilitat per adaptar el llenguatge i els exemples a les característiques del grup participant.

Capacitat de treballar en equip.

Es recomana que la persona docent tingui l'habilitat de crear grups, impulsar-ne la cohesió i dinamitzar-ne les activitats, assumint rols de direcció, facilitació i guiatge.

Coneixements sobre gènere – perspectiva de gènere – igualtat – interseccionalitat – comunicació – temps de treball – normativa – responsabilitat social.

Es recomana que la persona docent tingui una base formativa i coneixements actualitzats sobre aquests àmbits.

Competència en comunicació inclusiva.

Es recomana que la persona docent tingui habilitats per utilitzar un llenguatge inclusiu que eviti estereotips de gènere i promogui la igualtat.

Capacitat d'establir relacions interpersonals satisfactòries i de resoldre els conflictes.

Es recomana que la persona docent vetlli pel bon funcionament de les relacions interpersonals i sàpiga reconduir eventuais malentesos entre les persones que participin en la formació.

Capacitat d'utilitzar les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Es recomana que la persona docent sigui destra a l'hora de relacionar-se amb les noves tecnologies, les conegui i en sàpiga fer un bon ús per dissenyar i impartir formacions efectives.

Compromís amb la igualtat de gènere.

Es recomana que la persona docent tingui compromís ferm amb la promoció de la igualtat de gènere i la lluita contra la discriminació de gènere, com sigui que també una actitud proactiva en l'aplicació de la perspectiva de gènere en totes les dimensions de la pràctica docent.

Tenir un autoconcepte positiu i ajustat.

Es recomana que la persona docent sigui una persona entusiasta, engrescadora i de valors sòlids, per tal que també sigui capaç de traslladar-los a les persones participants en procés d'aprenentatge de la comunicació en perspectiva de gènere.

Capacitat d'autoavaluar-se en les pròpies accions.

Es recomana que la persona docent sigui exigent amb si mateixa i sàpiga canviar d'estratègia quan la que ha aplicat no funciona correctament, aprenent a cada nova iniciativa que prengui per foment de la comunicació en perspectiva de gènere.

Manuais i Recursos

Hem estructurat aquest apartat de la mà de quatre elements: recursos de formació; eines; institucions; esdeveniments; i documentació.

Formació

Destaquem dues formacions en organització dels temps de treball, conciliació, corresponsabilitat i perspectiva de gènere:

- **Formació autoaprenentatge:** Formació adreçada a adquirir de forma autònoma coneixements claus sobre igualtat en el treball.
[Enllaç formació autoaprenentatge](#)
- **Formació virtual:** Cursos i sessions formatives virtuals que promouen l'equitat en els treballs, la corresponsabilitat i el reconeixement de les cures i la reorganització dels usos del temps.
[Enllaç formació virtual](#)

Eines

Destaquem les eines de gestió dels temps de treball següents:

- **Càpsules audiovisuals:** Difusió d'onze pràctiques d'organització dels temps de treball i corresponsabilitat dirigides a les pimes de Catalunya i realitzades per la patronal Cecot. Format d'explicació de la mesura aplicada + aplicació a l'empresa.
[Enllaç Càpsules del temps](#)
- **Inventari Reforma Horària.** Eina d'autoavaluació de la organització del temps: Mètode per fer un autodiagnòstic dels horaris, la gestió i els usos del temps de la organització i de les persones que hi formen part.
[Enllaç autoavaluació](#)
- **Joc del temps:** Joc per acostar als participants a la reflexió i al debat sobre mesures de conciliació i benestar de les persones treballadores.
[Enllaç joc](#)

Institucions

Hi destaquem:

- **Autcat** (Organització d'autònoms de Catalunya). Assessorament empresarial i orientació a persones autònomes.
[Enllaç Autcat](#)

- **Cecot.** Assessorament i orientació a persones i empreses. Oficina d'Igualtat de la Cecot.
[Enllaç Oficina d'Igualtat de Cecot](#)
- **Barcelona Activa.** Assessorament per la igualtat i l'organització del temps. Assessorament per la igualtat de Barcelona Activa.
[Enllaç Assessorament per la igualtat Barcelona Activa](#)
- **Departament de Treball**
[Enllaç web Departament de treball](#)
- **Departament d'Igualtat i Feminisme**
[Enllaç web Departament igualtat i feminisme](#)
- **Xarxa Catalana pel Dret al Temps.** Nexe d'unió entre totes aquelles organitzacions catalanes vinculades amb els usos del temps. Crea i fa difusió de coneixement sobre l'organització del temps de treball amb perspectiva de gènere.
[Enllaç Xarxa Catalana pel Dret al Temps](#)

Esdeveniments

Hi destaquem la Time Use Week, el principal esdeveniment internacional dedicat a promoure coneixement i bones pràctiques en polítiques del temps.

[Enllaç Time Use Week](#)

Documentació

Hi destaquem les lectures següents:

- *A favor d'una nova organització del temps.* Sara Berbel.
[Enllaç lectura](#)
- *50 bones pràctiques en els nous usos socials del temps en l'administració local i l'empresa.* Document realitzat per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona.
[Enllaç lectura](#)
- *Catalunya versus Europa: quins horaris tenim?* Sara Berbel. Iniciativa per la Reforma Horària.
[Enllaç lectura](#)
- *Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient.* Barcelona Activa.
[Enllaç lectura](#)

- *Conciliació i nous usos del temps. Exemples pràctics de polítiques de conciliació i com aplicar-les.* Projecte realitzat per la Fundació Maria Aurèlia Capmany.
[Enllaç lectura](#)
- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores.* Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.
[Enllaç lectura](#)
- *Temps de treball i corresponsabilitat.* Estudi promogut per la Direcció General d'Igualtat.
[Enllaç lectura](#)

Avaluació

L'avaluació l'estructurarem:

- Avaluació contingut 1.
- Avaluació contingut 2.
- Avaluació contingut 3.

Avaluació contingut 1

1. En l'àmbit de la gestió dels temps de treball hi ha normativa a nivell europeu?

- Sí.
- No.
- Només n'hi ha a nivell espanyol.
- Només n'hi ha a nivell espanyol i català.

2. La normativa europea que recull la gestió dels temps de treball és?

- La Carta dels Drets dels Treballadors.
- L'Estatut dels Treballadors.
- Directiva 2003/88/CE.
- No hi ha normativa europea.

3. La normativa catalana que recull la gestió dels temps de treball és?

- L'Estatut dels Treballadors.
- L'acord Interprofessional de Catalunya.
- Directiva 2003/88/CE.
- No hi ha normativa catalana.

4. Segons l'Estatut dels Treballadors, quantes hores hi ha d'haver, com a mínim, entre el final d'una jornada i el començament de l'altra?

- 3h.
- 12h.
- 24h.
- 1h.

5. Segons l'Estatut dels Treballadors, poden demanar adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball les persones que tinguin fills o filles a càrrec fins que aquests compleixin?

- 18 anys.
- 6 anys.
- 12 anys.
- 15 anys.

6. Amb previ avís i justificació, la persona treballadora podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració:

- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Un dia per trasllat de domicili habitual d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat.
- Tres dies per trasllat del domicili habitual.
- Tres dies per trasllat de domicili habitual d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat.

7. Es considera treball nocturn el que es realitza entre:

- Les 20:00 i les 06:00.
- Entre les 20:00 i les 08:00.
- Entre les 24:00 i les 06:00.

Entre les 22:00 i les 06:00.

8. Segons la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu, totes les persones treballadores tenen dret a unes vacances anuals retribuïdes d'almenys:

- 8 setmanes.
- 4 setmanes.
- 16 setmanes.
- 10 setmanes.

34

9. Segons la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu, totes les persones treballadores tenen una pausa de descans dins de l'horari laboral si treballen més de:

- 2 hores.
- 1 hora.
- 6 hores.
- 3 hores.

10. L'Acord Interprofessional de Catalunya va dirigit a:

- Als sindicats.
- A l'establiment de convenis d'empresa i col·lectius.
- A les patronals.
- Al personal treballador del departament de recursos humans.

Avaluació contingut 2

1. El benestar emocional inclou:

- L'autoconeixement emocional.
- La resiliència.
- L'autoestima.
- Totes són correctes.

2. La bossa d'hores és:

- La fórmula de distribució flexible de la jornada que permet la gestió d'un saldo horari per part de la persona treballadora.
- Correspon a la bossa d'hores extres.
- Una forma de reducció horària.
- Cap de les anteriors és correcta.

3. El temps que, computat en dies, setmanes o anys, que ha de dedicar la persona treballadora a la realització de l'activitat contractada és:

- L'horari laboral.
- El contracte laboral.
- La jornada laboral.
- El permís laboral.

4. La negociació col·lectiva inclou:

- Representants de l'empresa i de les persones treballadores.
- Representants de l'empresa i de les administracions públiques.
- Representants de l'empresa, de les persones treballadores i de les administracions públiques.
- Representants de l'empresa, de les persones treballadores, de les administracions públiques i de la societat en general.

5. La Reforma Horària:

- Busca l'equilibri entre horaris laborals, escolars i socials.
- Busca l'equilibri entre horaris de l'administració pública i l'empresa privada.
- Busca l'eliminació del treball nocturn.
- Busca l'eliminació de les hores extraordinàries.

6. La corresponsabilitat fa referència:

- A la responsabilitat compartida entre els membres de la llar.
- A la responsabilitat dels fills i filles en l'àmbit domèstic.
- A la responsabilitat del cap de recursos humans vers el seu personal treballador.
- A la responsabilitat dels ajuntaments cap a les empreses.

7. La distribució irregular de la jornada consisteix:

- En una organització dels horaris de treball no uniformes al llarg de l'any que impulsa la persona treballadora.
- En una organització dels horaris de treball no uniformes al llarg de l'any que impulsa l'empresa.
- A treballar dilluns, dimecres i divendres.

Cap de les respostes és correcta.

8. El treball nocturn:

- Es realitza entre les deu de la nit i les set del matí.
- Es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí.
- Es realitza entre les onze de la nit i les sis del matí.
- Es realitza entre les onze de la nit i les set del matí.

Avaluació contingut 3

1. La Responsabilitat Social abasta diferents àmbits amb l'objectiu de:

- Millorar l'escolarització del fills i filles de les persones treballadores de l'empresa.
- Millorar la gestió dels temps de treball a les organitzacions.
- Millorar el sou dels caps de departament.
- Cap de les anteriors és correcta.

2. Algunes de les mesures de flexibilitat en el temps de treball són:

- Impuls a les bosses d'hores.
- Sensibilització en corresponsabilitat.
- Reordenació de tasques i de feines per objectius.
- Totes són correctes.

3. Quan fem referència a la jornada laboral de 6 hores, volem dir:

- Treballar 6 hores a la setmana.
- Fer un descans de 6 hores entre jornades laborals.
- Reducció de 8 a 6 hores diàries amb manteniment del salari.
- Reducció de 8 a 6 hores diàries amb la corresponent reducció del salari.

4. La mesura per l'acolliment a permisos promou:

- La sensibilització perquè tant homes com dones s'acullin a permisos i excedències laborals per atendre necessitats familiars.
- La sensibilització perquè només els homes s'acullin a permisos i excedències laborals per atendre necessitats familiars.
- La sensibilització perquè només les dones s'acullin a permisos i excedències laborals per atendre necessitats familiars.
- La sensibilització perquè s'eliminin els permisos i excedències laborals per atendre necessitats familiars.

5. Si parlem de mesures en l'àmbit dels serveis, fem esment de:

- Servei de canguratge dins i/o fora de l'empresa.
- Servei de restauració dins l'empresa o xec restaurant.
- Facilitar l'aparcament als treballadors que necessiten desplaçar-se en vehicle privat.
- Totes són correctes.

6. Per facilitar els trajectes fins a la feina i fer que siguin ecològicament més sostenibles:

- Facilitem patinets elèctrics per a les persones treballadores.
- Facilitem el títol de transport públic per a persones treballadores.
- Facilitem bicis elèctriques per a persones treballadores.
- Facilitem l'horari laboral de 4 hores per a persones treballadores, que caminant tinguin un trajecte de 2 hores per anar a la feina i 2 per tornar a casa.

7. Les mesures de flexibilitat en temps de treball només es poden aplicar a:

- A tots els càrrecs públics.
- Només al personal treballador del torn de nit.
- Només al personal treballador que fa menys de 6 hores de jornada.

- A tot el personal treballador.

8. Dins de l'àmbit de l'ajuda professional hi trobem:

- Formació en gestió de l'estrès.
- Formació en gestió de conflictes.
- Formació en corresponsabilitat.
- Totes són correctes.

Annex

Respostes avaluació inicial

1. L'Estatut dels Treballadors.
2. Sí.
3. No.
4. No.
5. El treball nocturn té una remuneració específica.
6. Sí.
7. És d'aplicació tant a homes com dones.
8. Totes són correctes.
9. Busca vies de solució a la desigualtat entre homes i dones.
10. Sí, potenciant, per exemple, el teletreball.

39

Respostes avaluació contingut 1

1. Sí.
2. Directiva 2003/88/CE.
3. L'Acord Interprofessional de Catalunya.
4. 12 hores.
5. 12 anys.
6. Un dia de trasllat del domicili habitual.
7. Entre els 22.00 i les 6.00.
8. 4 setmanes.
9. 6 hores.
10. A l'establiment de convenis d'empresa i col·lectius.

Respostes avaluació contingut 2

1. Totes són correctes.
2. La fórmula de distribució flexible de la jornada que permet la gestió d'un saldo horari per part de la persona treballadora.
3. La jornada laboral.
4. Representants de l'empresa, de les persones treballadores i de les administracions públiques.
5. Busca l'equilibri entre horaris laborals, escolars i socials.
6. A la responsabilitat compartida entre els membres de la llar.
7. En una organització dels horaris de treball no uniformes al llarg de l'any que impulsa l'empresa.
8. Es realitza entre les deu de la nit i les set del matí.

Respostes avaluació contingut 3

1. Millorar la gestió dels temps de treball de les organitzacions.
2. Totes són correctes.
3. Reducció de 8 a 6 hores diàries amb manteniment del salari.
4. La sensibilització perquè tant homes com dones s'acullin a permisos i excedències laborals per atendre necessitats familiars.
5. Totes són correctes.
6. Facilitem el títol de transport públic per a persones treballadores.
7. A tot el personal treballador.
8. Totes són correctes.

Aquesta guia és propietat de la Fundació Cecot Formació i ha estat elaborada amb el Suport del Departament d'Igualtat i Feminismes.

Desembre de 2024.

cecot

Sant Pau, 6
08221 Terrassa (Barcelona)
personaitreball@cecot.org
Telèfon 93 736 60 31