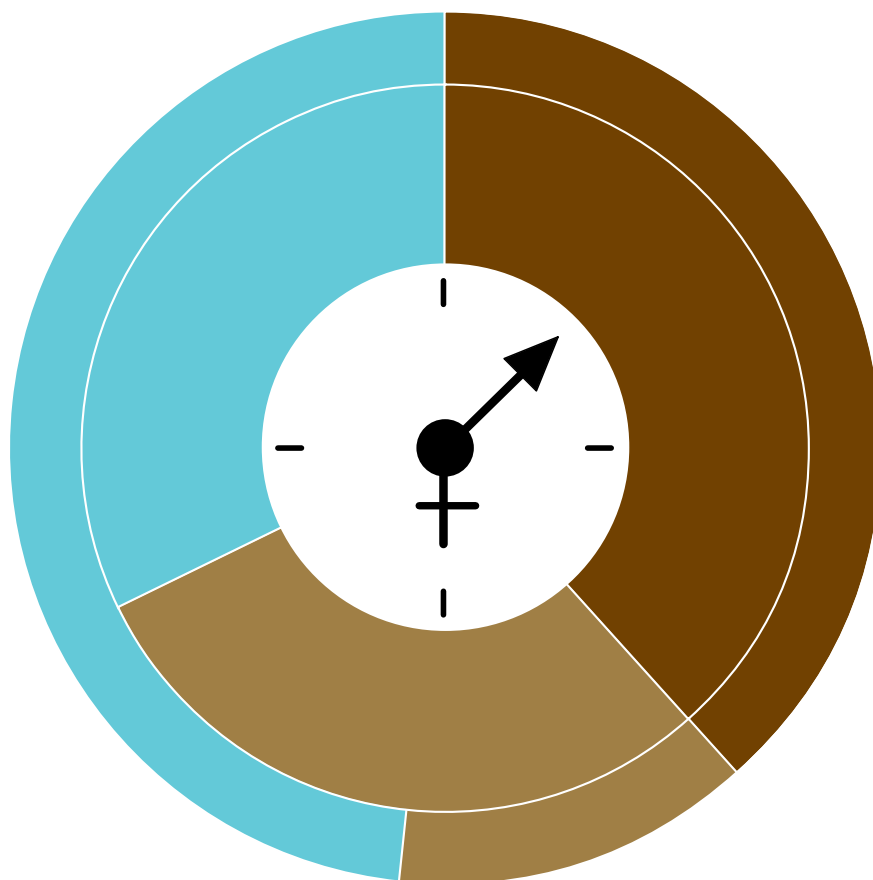


“
a la feina
iguals
”



Fòrum Català de Persones Expertes per a un **Repartiment** **Igualitari** del Temps de Treball

Metodologia, conclusions i propostes

ÍNDEX

1 Presentació.....	3
2 Metodologia	4
2.1 Metodologia de la fase 1	4
2.2 Metodologia de la fase 2	5
3 Resultats.....	7
3.1 Resultats de la fase 1	7
3.2 Resultats de la fase 2	11
3.2.1 Mesures proposades per les persones expertes.....	11
3.2.2 Mesures prioritzades amb major grau d'acord.....	15
3.2.3 Avantatges i inconvenients de les mesures prioritzades	16
4 Conclusions.....	28
5 Recomanacions de les persones expertes vers noves formes d'organització del temps de treball....	30
Annex: Persones participants en el Fòrum	32

1 PRESENTACIÓ

El mes de juny de 2007, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya va iniciar el **Fòrum Català de Persones Expertes per a un Repartiment Igualitari del Temps de Treball**, que es va inaugurar el 23 d'octubre en una sessió de treball pública en la qual van participar 100 persones.

Com el seu nom indica, el plantejament del **Fòrum** s'ha basat en la participació activa d'un ampli ventall de persones expertes de diversos sectors d'activitat de Catalunya, Espanya i Europa que, en diferents moments del procés, l'han fornit de reflexions i propostes, a partir de les seves pràctiques professionals i de la seva expertesa. En total, han participat en el **Fòrum** 151 persones expertes de diferents àmbits: públic, empresarial, sindical, universitari i tercer sector.

Els objectius del **Fòrum**, estructurat en dues fases i articulats mitjançant diferents metodologies de treball, han estat:

- Potenciar la visibilitat social del repartiment del temps de treball entre les dones i els homes.
- Facilitar el debat i el contrast entre els/les diferents agents públics, econòmics, sindicals, acadèmics i professionals que hi tenen incidència.
- Recollir l'opinió de persones expertes que, des de diferents àmbits d'intervenció i expertesa, aporten reflexions amb valor afegit.
- Concretar mesures d'intervenció que facilitin un repartiment igualitari del temps de treball.

El 12 de juny de 2008 es posa fi a aquest procés participatiu i es presenten les principals conclusions extretes de les aportacions fetes per les persones expertes durant el desenvolupament del **Fòrum Català de Persones Expertes per a un Repartiment Igualitari del Temps de Treball**.

El resultat de tot aquest procés de treball, portat a terme durant 12 mesos, és la proposta d'un conjunt de mesures que han d'ajudar a avançar cap a una millora pel que fa a la racionalització i la flexibilitat del temps de treball i cap a un repartiment més equitatiu de la càrrega total de treball entre les dones i els homes.

Les recomanacions i propostes d'actuació que es presenten al llarg de les pàgines següents, reprodueixen les opinions i aportacions fetes per totes i cadascuna de les persones expertes que han participat en la realització d'aquest Fòrum.

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, agraeix als diversos agents socials i econòmics i a les persones expertes la seva col.laboració, i assumeix el compromís d'analitzar les recomanacions sorgides d'aquest procés participatiu així com estudiar la seva viabilitat.

2 METODOLOGIA

Metodològicament el Fòrum s'ha estructural en **dues fases** de treball:

- **Fase 1** (juny-desembre de 2007): Enfocada vers la programació d'actuacions, la recollida i el contrast d'informació i aportacions sobre els principals àmbits i aspectes que s'han de considerar a l'hora d'abordar el repartiment del temps de treball entre les dones i els homes, així com vers una primera aproximació a possibles mesures associades.
- **Fase 2** (gener-juny de 2008): Enfocada vers la concreció de mesures relatives al repartiment del temps de treball entre les dones i els homes, tot concretant possibles avantatges i inconvenients, i vers la posterior anàlisi del procés i l'elaboració de conclusions.



2.1 METODOLOGIA DE LA PRIMERA FASE

Les aportacions en aquesta fase s'han obtingut d'acord amb **tres mecanismes**:

A. Aportacions de **tres grups de treball** a la primera sessió organitzada pel Fòrum l'octubre de 2007. El programa de treball dels grups s'articulà a partir dels temes següents:

- El temps dedicat al treball productiu en l'àmbit laboral.
- El temps dedicat al treball reproductiu en l'àmbit familiar i domèstic.
- El temps dedicat a la mobilitat i la reorganització horària dels principals tipus de serveis que s'usen quotidianament.

B. Aportacions individuals de persones expertes, mitjançant **entrevistes o aportacions escrites**. La recollida d'informació s'articulà a partir del guió que segueix:

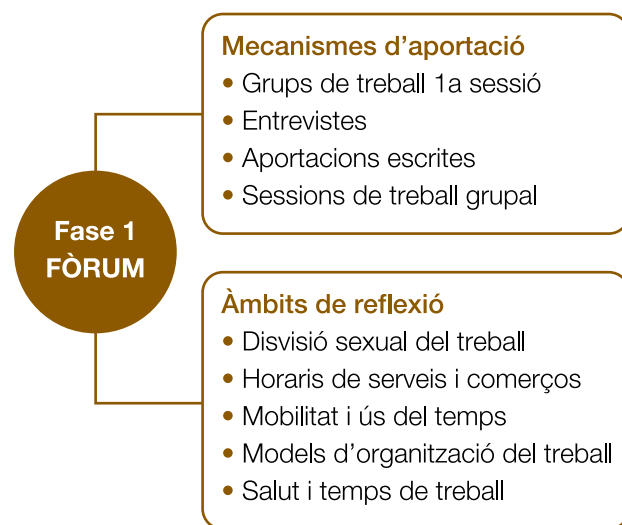
- Què s'entén per repartiment igualitari del temps de treball?
- Quines causes i quins factors crítics hi intervenen?
- Quins efectes i quines conseqüències provoca l'actual repartiment del temps de treball?
- Quin tipus d'actuacions es podrien fer des del Departament de Treball per promoure un repartiment igualitari del temps de treball?
- Quins són els principals problemes que dificulten la reorganització del temps de treball actual i el repartiment igualitari del temps?

C. Aportacions de **quatre taules de treball, en les quals van participar persones expertes i diferents agents socials i econòmics.** El pla de treball de les sessions s'articulà a partir dels temes següents:

- Horaris dels serveis i comerços.
- Temps de treball, temps de mobilitat.
- Horaris i jornades laborals.
- Temps productiu enfront de temps reproductiu.

Les aportacions obtingudes a través d'aquests tres mecanismes de participació han estat agrupades en **cinc àmbits de reflexió**:

- Divisió sexual del treball.
- Horaris dels serveis i comerços.
- Mobilitat i usos del temps.
- Models d'organització del treball.
- Salut i temps de treball.



2.2 METODOLOGIA DE LA SEGONA FASE

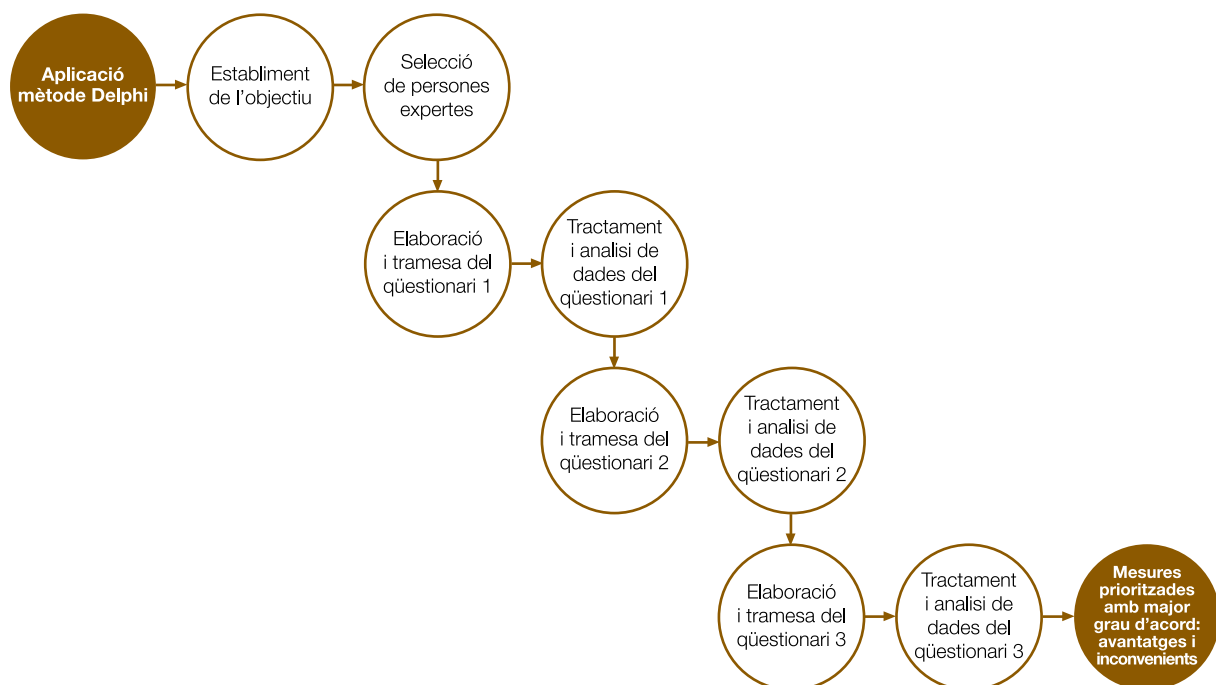
La segona fase s'ha portat a terme a partir de l'aplicació del mètode Delphi. Per dur a terme aquest procés, se selecciona un grup de persones expertes constituït per professionals de diversos àmbits i agents socials i econòmics. Aquest mètode es basa en tècniques d'investigació qualitatives, les quals pretenen interpretar fenòmens d'acord amb els significats que tenen per a les persones implicades o expertes en el tema, i consisteix en l'estructuració d'un procés d'interacció grupal que permet a un conjunt de persones fer aportacions al voltant d'un tema complex.

Aquestes persones expertes aporten les seves opinions mitjançant successives rondes de preguntes fetes a través de qüestionaris, amb l'objectiu d'arribar a prediccions de futur o propostes que combinen, a la vegada, el màxim consens i la màxima autonomia d'opinió per part de cada participant.

En síntesi, es tracta de treballar de forma sistemàtica els judicis, anònims, emesos per un grup de persones expertes a fi de trobar les màximes convergències i deduir-ne els corresponents consensos d'opinió.

El procés seguit en l'aplicació del mètode en l'àmbit del **Fòrum** ha estat el següent:

- Establiment de l'objectiu per assolir: recollir aportacions rellevants per a la concreció de mesures aplicables que permetin avançar vers un repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.
- Selecció de les persones expertes, que s'ha concretat en 60 participants actius en el grup de consulta.
- Elaboració i tramesa per Internet del qüestionari número 1 amb el contingut següent: quines són les tres mesures concretes més importants que hauria d'impulsar el Govern de Catalunya, per mitjà del Departament de Treball, a fi d'afavorir el repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes¹.
- Tractament i anàlisi de les dades proporcionades pel qüestionari 1.
- Elaboració i tramesa mitjançant Internet del qüestionari número 2 amb el contingut següent: el grau d'acord i la prioritat que cal donar a les diferents propostes de mesures recollides en el primer qüestionari².
- Tractament i anàlisi de les dades proporcionades pel qüestionari 2.
- Elaboració i tramesa a través d'Internet del qüestionari número 3 amb el contingut següent: quins són els Avantatges principals i inconvenients d'aquelles mesures que es considera oportú ressaltar.
- Tractament i anàlisi de les dades proporcionades pel qüestionari 3.
- Establiment de mesures prioritzades amb major grau d'acord indicant-ne els avantatges principals i inconvenients que se i n'han valorat.



1 S'entén com a repartiment igualitari del temps de treball el fet que dones i homes distribueixin de forma equitativa, i en igualtat de condicions, el temps dedicat a les diferents responsabilitats i càrregues de treball. Ara per ara, les dades mostren que són majoritàriament les dones les qui s'acullen a les mesures per conciliar el temps de treball laboral i personal. Aquest repartiment desigual

del temps de treball representa un desavantatge competitiu per a les dones i una manca d'igualtat d'oportunitats laborals.

2 Grau d'acord: gens d'acord, poc d'acord, força d'acord i totalment d'acord. Prioritat: alta, mitjana i baixa.

3 RESULTATS

A continuació, es presenten els resultats obtinguts en cadascuna de les dues fases en què s'ha estructurat metodològicament el Fòrum Català de Persones Expertes per a un Repartiment Igualitari del Temps de Treball.

3.1 RESULTATS DE LA PRIMERA FASE

Les principals aportacions obtingudes en la fase 1 han estat agrupades en cinc àmbits de reflexió:

- A. Divisió sexual del treball.
- B. Horaris dels serveis i comerços
- C. Mobilitat i usos del temps
- D. Models d'organització del treball
- E. Salut i temps de treball.

A continuació, es detallen les principals conclusions obtingudes en cadascun d'aquests.

A. Divisió sexual del treball

El contracte social vigent encara funciona sobre la divisió sexual del treball, on la dona continua assumint les responsabilitats domèstiques i de la cura de les persones en els diferents cicles de la vida i l'home és el principal proveïdor econòmic. Amb l'elevada incorporació de les dones al mercat de treball, s'ha fet un ajust d'aquest model en detriment del temps de les dones, que han hagut d'assumir diversos rols difícils de compatibilitzar. Les dones, en general, s'han incorporat al sistema productiu, però els homes no s'han incorporat en la mateixa mesura al sistema reproductiu. Aquesta realitat es descriu com la doble jornada i la doble presència de les dones. Existeix un desequilibri evident entre homes i dones en el repartiment de la càrrega total de treball. Cal un nou pacte social (empreses, Administració, treballadors/ores, agents socials, etc.) per trobar solucions de fons, reals, negociades i acordades.

Una de les principals causes d'aquest desequilibri és que no té el mateix valor ni prestigi social el treball domèstic i de cura de les persones que altres formes de treball remunerat. La revalorització social de les tasques de cura de les persones i de manteniment de la vida quotidiana és un repte que cal afrontar.

En aquesta línia, és clar que el valor social del temps és el principal recurs per a la conciliació de la vida personal i laboral. És necessari, doncs, un profund canvi cultural en els usos del temps i en la millora de la seva gestió.

Totes les administracions públiques haurien d'impulsar l'aplicació de mesures de conciliació de la vida laboral i personal i, en certa mesura, actuar com a model i promoure uns usos del temps més harmònics.

Algunes de les possibles mesures que caldria promoure estarien relacionades amb:

- La consolidació d'una igualtat real entre dones i homes fent-la obligatòria per llei. Per exemple, igualar els permisos de la mare i del pare obligatoris a 16 setmanes cadascun, no transferibles; o promoure que els homes agafin permisos de cura de persones dependents, o les mitges jornades, a fi de reduir les diferències actuals entre dones i homes a l'hora d'assumir les responsabilitats familiars.
- L'aplicació de les diferents normatives des d'una perspectiva que permeti la lliure elecció personal, a fi de no acabar perjudicant les persones que s'hi acullen.
- L'assoliment d'un pacte social entre els/les agents decisoris (públics, econòmics i socials) sobre els usos i el repartiment del temps de treball.

- La realització de campanyes conjuntes entre l'Administració i els/les agents econòmics i socials per aconseguir una revalorització social de les tasques de cura de les persones i de manteniment de la vida quotidiana. Aquestes campanyes haurien de tenir una especial incidència en l'àmbit educatiu i en els mitjans de comunicació.
- La difusió pública de casos exemplars de càrrecs polítics, econòmics i socials que fan un ús racional i harmònic del temps.

B. Horaris dels serveis i comerços

Un dels principals aspectes ressaltats ha estat que els horaris comercials marquen i arrossegueu les franges de la resta d'horaris de treball.

En aquest sentit, cal advertir que cada vegada guanya més pes social la cultura 7x24, consistent en el funcionament dels serveis i de les activitats 24 hores al dia els 7 dies de la setmana, cultura associada al valor de la urgència i de la plena disponibilitat.

Aquest fet es contraposa amb la situació actual, on els horaris són una barrera per trobar professionals que cobreixin els llocs de treball del sector comerç.

Tot plegat incideix de forma notable en la qualitat de l'ocupació, que afecta tant la professionalitat de les treballadores i dels treballadors com les organitzacions que les/els incorpora.

Algunes de les possibles mesures que s'haurien de promoure estarien relacionades amb:

- La racionalització dels horaris comercials i la seva flexibilització.
- La limitació del funcionament 7x24 als serveis bàsics i urgents.
- La realització de diferents tipus de campanyes interdepartamentals d'informació i sensibilització.
- La inversió en formació i en accions que promoguin el desenvolupament professional.
- L'impuls d'acreditacions i reconeixements (professionals i socials) que vinculin la qualitat del servei a la responsabilitat social.

C. Mobilitat i ús del temps

La mobilitat, així com els seus efectes en l'ús del temps, cal reflexionar-la des de dues perspectives: l'entorn urbà, fins a la segona corona (interpoblacions, intercomarcal, als polígons), i l'entorn rural (entre capitals de comarca i les poblacions que s'hi relacionen i entre poblacions), tot tenint en compte l'oferta de mobilitat col·lectiva, l'accés al treball de determinats col·lectius i la mobilitat vinculada a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).

Així mateix, es constata que les infraestructures actuals, i la consegüent mobilitat, no ofereixen les mateixes possibilitats a tothom que necessita desplaçar-se per raons de treball. En aquest context, els problemes de mobilitat tenen un impacte més negatiu en les dones que en els homes.

La problemàtica de la mobilitat és creixent a causa de la desincronització dels temps de la vida actual. Cal pensar les solucions a la mobilitat atenent les necessitats de qui té més dificultats per harmonitzar els diversos temps de vida, solucions que responguin no només a les necessitats del temps de treball remunerat, sinó que interrelacionin aquest amb els altres temps de la vida quotidiana.

La sensibilització sobre la mobilitat i l'ús del temps per part de les empreses, dels treballadores i les treballadores i la societat en conjunt és un aspecte clau per millorar la situació actual.

Algunes de les possibles mesures que s'haurien de promoure estarien relacionades amb:

- La planificació, ampliació i millora del transport col·lectiu i de la xarxa viària.

- Els horaris dels transports públics s'haurien d'ajustar al màxim als horaris d'obertura i tancament de les empreses.
- La potenciació de sistemes d'intercanviadors a fi de reduir el temps d'interconnexió entre els transports que s'utilitzen entre l'origen i la destinació d'un trajecte.
- L'establiment de pactes de transport col·lectiu entre els pols de mobilitat ferroviaris i de bus, ja existents al territori, fins als polígons industrials, en funció dels horaris de les empreses.
- La planificació de nous polígons s'hauria de fer amb el requisit d'incorporar un pla d'accessibilitat sostenible.
- El foment de la flexibilitat horària per part de les empreses, tot reorganitzant les formes i els processos de treball, com un mitjà per reduir els col·lapses de mobilitat en hores punta.
- La facilitació del transport per part de les empreses, tenint especialment en compte les dones treballadores amb majors problemes de mobilitat.
- La realització de campanyes institucionals específiques d'informació i sensibilització sobre les dificultats especials de mobilitat que tenen les persones discapacitades.
- La intensificació i la millora de la investigació periòdica al voltant del temps vinculat a la mobilitat.

D. Models d'organització del treball

La racionalització dels horaris passa per augmentar la productivitat de les hores de treball i trencar amb l'actual cultura de la presència a la feina, que defensa que, com més hores s'hi està, més es treballa. Evidentment, aquesta racionalització de l'ús del temps requereix una bona organització personal del temps i de la feina que s'ha de fer.

Un pas en aquesta direcció és avançar cap a la concepció del temps de treball mesurat en quantitat d'hores anuals i en com s'articulen aquestes hores: distribució temporal, tipus d'horaris, tipus de contracte, organització horària de la plantilla, etc.

Cal tenir present, però, que els horaris i les jornades laborals s'han d'organitzar en funció de les diversitats específiques dels diferents sectors, mitjançant els acords establerts en la negociació col·lectiva.

Un altre aspecte clau és que, la flexibilitat laboral, cal plantejar-la atenent tant criteris de rendibilitat de l'empresa com les necessitats de les treballadores i els treballadors, buscant un equilibri entre ambdós interessos. És important que les mesures de flexibilitat no penalitzin la trajectòria professional de les persones treballadores que s'hi acullen.

Així mateix, és important tenir consciència que en la negociació col·lectiva no s'utilitzen totes les eines i mesures que actualment estan disponibles per a la racionalització dels horaris i de l'ús del temps. L'organització del temps ha de ser entesa com un aspecte important en el conjunt d'elements que configuren les polítiques d'igualtat a les empreses.

Altres aspectes que cal tenir en compte són determinades pràctiques que es despleguen en la quotidianitat i que haurien de ser modificades, per exemple: els horaris de les reunions a última hora de la jornada laboral i els sopars de treball o la formació fora de l'horari laboral, molt arrelats en les cultures i hàbits organitzacionals actuals, no ajuden a la racionalització del temps de treball ni a la conciliació amb la vida personal. La majoria de líders empresarials, socials i polítics no són una referència positiva quant a l'ús racional i conciliador del temps.

Algunes de les possibles mesures que s'haurien de promoure estarien relacionades amb:

- El foment de models de treball basats en l'eficiència i l'eficàcia, a fi de canviar l'actual cultura del treball, on una major presència laboral equival a un major rendiment productiu.
- La realització d'accions de formació sobre l'ús flexible del temps de treball adreçades a diferents tipus de col·lectius laborals: directius i directives, representants legals dels treballadors i de les treballadores, personal de recursos humans, etc.

- L'aprofitament de les oportunitats que ofereixen les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per fer més eficient el temps de treball productiu, vetllant perquè no generin situacions de precarització laboral.
- L'assessorament a les persones que negocien els convenis col·lectius, a fi d'introduir elements de racionalització del temps en la negociació col·lectiva i en la implantació de plans d'igualtat a les empreses.
- La potenciació de la figura d'agents d'igualtat d'oportunitats a les empreses.
- La racionalització, compactació i flexibilitat del temps i dels horaris de treball en l'àmbit laboral, establint els corresponents acords des de la negociació col·lectiva, atenent tant les necessitats de l'empresa com les dels treballadors i de les treballadores.
- L'establiment de criteris marc sobre horaris i jornades en funció de les necessitats de cada sector d'activitat econòmica.
- L'impuls, mitjançant negociació col·lectiva, del concepte de borses d'hores que prevegi el còmput global d'hores anuals de treball retribuït i l'intercanvi de temps per temps.
- L'establiment de pautes mínimes comunament acceptades per part de les organitzacions empresarials isindicals, a fi de facilitar les negociacions en l'àmbit de l'ús racional del temps de treball productiu.
- El compliment real dels horaris de treball establerts a partir d'introduir clàusules en els convenis.
- L'establiment de pautes tendents a fer reunions de treball dins dels horaris establerts.
- L'aplicació de la política de llums apagades a partir dels horaris laborals estàndard acordats.
- La reducció de l'actual jornada laboral i la reducció del nombre d'hores extres que preveu la normativa actual.
- El reforç de les intervencions d'Inspecció del Departament de Treball a fi de vetllar pel compliment dels horaris i la realització d'hores extres segons el marc legal.
- La creació d'un observatori de seguiment de la negociació col·lectiva en els temes relatius a la flexibilització i al suport a l'harmonització del temps de treball.
- La potenciació d'un nou pacte social del repartiment del temps entre els agents socials que tenen la competència de l'organització del treball, ampliable al conjunt de la societat civil.
- La realització de campanyes institucionals específiques d'informació i sensibilització sobre els beneficis generats per la racionalització i la flexibilitat del temps de treball, a fi de promoure que en les negociacions col·lectives s'inclouin clàusules relatives que les afavoreixin.
- El foment del reconeixement social de les empreses que fan esforços per racionalitzar i flexibilitzar el temps de treball productiu i que apliquen mesures per afavorir un repartiment igualitari del temps de treball.
- La difusió d'experiències de persones referents (amb lideratge empresarial, social o polític) per transmetre valors i conductes que afavoreixin el repartiment igualitari i l'ús racional del temps.
- L'organització d'esdeveniments centrats en la transmissió i la comparació de bones pràctiques referides a la racionalització i l'ús flexible del temps de treball productiu.
- L'establiment de serveis d'informació, assessorament i suport que facilitin la conciliació entre la vida personal i laboral.
- El desplegament i la implantació d'accions exemplars aplicades al Departament de Treball, i fer-ne posteriorment difusió.
- La millora de la gestió i la flexibilització de l'ús dels espais i del temps de prestació de serveis per part de les administracions públiques: gestions administratives (finestreta única), educació, sanitat, transports, etc.

E. Salut i temps de treball

Les polítiques de salut laboral encara estan molt focalitzades a identificar i prevenir els problemes específics dels homes i, en aquest sentit, s'evidencia que aquestes polítiques no protegeixen de la mateixa manera dones i homes.

La sobrecàrrega continuada de treball (la doble jornada que recau quasi exclusivament sobre les dones) té un impacte negatiu molt clar en la salut de les dones, i diferent segons el seu nivell social, dels diferents nivells socials, amb especial incidència en aquelles que tenen menys recursos. Per millorar la salut de les dones, cal reduir la càrrega total de treball que suporten.

Les mesures de conciliació universals podrien servir per reduir aquestes desigualtats si no fossin només les dones les que s'hi acullissin. Les conseqüències que es desprenen d'utilitzar fórmules de conciliació recauen gairebé en exclusiva en les dones, i s'acaba reforçant la discriminació per raó de gènere. Cal que els homes assumeixin les seves responsabilitats i garantir, així, l'equitat entre dones i homes en el mercat laboral.

El model social basat en la divisió sexual del treball és la principal barrera per impulsar mesures efectives per a un repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.

A tot plegat, cal sumar-li la pressió cap al model de funcionament de la societat 7x24 hores, amb els consegüents costos en termes de salut laboral, per la qual cosa cal evitar el fet de generalitzar aquest funcionament ininterromput, propi dels serveis urgents, al conjunt d'activitats i serveis.

En síntesi, la salut és un tema clau que s'ha de considerar en les polítiques d'usos del temps, que han d'enfocar-se amb perspectiva de gènere i tenint en compte la classe social de les persones.

Algunes de les possibles mesures que s'han de promoure estarien relacionades amb:

- Restringir el funcionament 7x24 als serveis bàsics urgents, atès que el trencament dels ritmes circadians té greus conseqüències per a la salut.
- Fer recerca en els usos del temps, en la distribució de les càrregues de treball i del seu impacte en la salut, de manera que es puguin fer visibles les diferències de gènere i estatus laboral.
- Incentivar l'assumpció del treball domèstic i de cura de les persones per part dels homes per millorar la salut de les dones.
- Definir i valorar mesures específiques de salut per a col·lectius en funció de les diferents variables, de l'ús del temps i d'altres, que intervenen en la salut dels homes i de les dones.
- Oferir serveis comunitaris que cobreixin les necessitats de cura de les persones i de treball domèstic.

3.2 RESULTATS DE LA SEGONA FASE

Les principals aportacions obtingudes en la fase 2 han estat agrupades en quatre blocs d'informació:

- Mesures aportades.
- Mesures prioritzades amb major grau d'acord.
- Avantatges i inconvenients de les mesures prioritzades.
- Avantatges i inconvenients transversals.

A continuació, es detallen les principals conclusions obtingudes en cadascun d'aquests.

3.2.1 MESURES PROPOSADES PER LES PERSONES EXPERTES

La primera ronda, qüestionari 1, ha proporcionat un total de cinquanta-quatre mesures, que han estat agrupades en els blocs següents:

- A. Accions positives adreçades a homes.
- B. Flexibilització del temps de treball.
- C. Igualtat entre homes i dones en el mercat laboral.
- D. Informació i sensibilització.
- E. Investigació.
- F. Negociació col·lectiva.
- G. Permisos per a l'assumpció de tasques de cura.

- H. Racionalització dels horaris.
- I. Reducció del temps de treball remunerat.
- J. Serveis comunitaris.

A. Accions positives adreçades a homes

Mesures que tenen la finalitat d'implicar els homes en les tasques domèstiques i de cura de la família, mitjançant intervencions d'acció positiva que facilitin el canvi de comportaments masculins.

1. Oferir opcions de flexibilització horària de la feina remunerada als homes per fer tasques de cura (recollir fills/es a l'escola, col·laborar en els deures escolars, visitar pediatres, acompanyar a centres esportius, tenir cura de familiars dependents).
2. Oferir incentius addicionals als homes que s'acullin a les mesures de conciliació de la vida laboral i personal (per exemple, mitjançant deduccions fiscals).
3. Oferir a les parelles que treballen una quota de temps retribuïda per destinar a l'activitat domèstica, equiparada a l'horari del treball retribuït de cadascú. D'aquesta quota, com a mínim, el 60% l'ha d'agafar l'home. Aquesta mesura ha d'anar acompanyada d'un programa d'investigació-acció.
4. Incentivar les empreses perquè promoguin que els homes s'acullin a mesures de conciliació.

B. Flexibilitat del temps de treball

Mesures que tenen per finalitat introduir una major flexibilitat del temps de treball a les organitzacions per facilitar l'harmonització del temps de treball amb els altres temps de vida (oci, tasques de cura, activitat domèstica, temps personal, etc.).

5. Assignar als comandaments intermedis funcions específiques per identificar i gestionar les oportunitats de flexibilitat laboral de les persones del seu equip.
6. Permetre la combinació dels permisos de reducció de jornada amb la flexibilitat de temps de treball de les persones treballadores que tenen persones dependents al seu càrrec.
7. Utilitzar borses d'hores (haver i deure) per gestionar el còmput d'hores contractades respecte a les treballades anualment.
8. Oferir incentius a les empreses socialment responsables pel que fa a l'ús del temps (treballar per objectius, oferir possibilitats de flexibilitat en el temps de treball, establir marges per a l'organització de la pròpia agenda laboral, etc.).
9. Oferir la possibilitat de fer flexible el temps de treball en els primers 3 anys de vida de les filles i dels fills.
10. Establir mecanismes de control i límit dels processos de flexibilitat laboral i horària que només atenen les necessitats organitzatives de l'empresa i no les de les persones treballadores (rotació de torns de treball, jornada laboral irregular i/o imprevisible, etc.).
11. Equiparar la contractació a temps parcial a la contractació a temps complet, pel que fa a condicions econòmiques i de protecció social, i que sigui fàcil passar d'un tipus a un altre de contractació quan les necessitats de treball domèstic i de cura ho requereixin.

C. Igualtat entre dones i homes en el mercat laboral

Mesures encaminades a promoure la igualtat laboral entre dones i homes. Un repartiment igualitari, amb la presència masculina i femenina en tots els nivells de les organitzacions, comportarà un repartiment igualitari també en el temps de treball.

Ara per ara, es constaten grans diferències salarials, segregació de gèneres per sectors, per nivells organitzatius i per tipologia de contracte, entre d'altres.

12. Garantir una quota obligatòria de presència femenina entre els càrrecs directius i aplicar-la, concedint a la parella masculina (si s'escau) permís de reducció de jornada o redefinició d'horari laboral.
13. Objectivar els mecanismes de lliure designació en la promoció laboral i la carrera professional.

14. Garantir i/o incentivar la formació per a la promoció adreçada a les dones i a totes aquelles persones que s'acullin a les mesures de conciliació.
15. Incorporar l'agent d'igualtat d'oportunitats i els plans d'igualtat a totes les empreses.
16. Reconèixer legalment la figura de l'agent sindical per a la igualtat.
17. Oferir seminaris formatius adreçats a directives i directius, responsables de recursos humans i representants sindicals que concloguin amb el disseny i l'acompanyament en la implantació i avaluació d'un pla d'igualtat a mida.
18. Reconèixer les empreses que incentiven la promoció laboral de les dones amb certificats de promoció igualitària.

D. Informació i sensibilització

Mesures encaminades a sensibilitzar els/les agents socials i econòmics sobre la necessitat d'implementar mesures d'igualtat d'oportunitats a les empreses, per tal d'aconseguir un repartiment equitatiu de la càrrega total de treball de dones i homes, tant remunerat com no remunerat.

19. Portar a terme una campanya institucional per fer visibles les conseqüències socials i laborals dels mals usos del temps.
20. Dur a terme accions de sensibilització i formació adreçades a persones que ocupen càrrecs directius, responsables de recursos humans i representants sindicals.
21. Publicar una guia per difondre la importància de conciliar vida laboral i personal per aconseguir la igualtat de dones i homes en el mercat de treball i en tots els àmbits de la vida.
22. Difondre públicament casos exemplars de persones amb lideratge polític, empresarial i social que fan un ús harmònic del temps.
23. Fer campanyes informatives i educatives (a través dels mitjans de comunicació, del sistema educatiu i dels sindicats) que valorin les tasques de cura de les persones i les vinculin als homes i les dones de manera igualitària, promovent la corresponsabilitat en l'assumpció d'aquests treballs i la responsabilitat social de les empreses.
24. Donar suport a iniciatives que elaborin estudis i compte satèl·lit del producte interior brut (PIB) que permetin fer visible anualment l'aportació del treball domèstic i de cura de les persones.

E. Investigació

Mesures encaminades a generar dades i coneixement sobre els usos del temps de treball i les seves causes i conseqüències.

25. Fer recerca sobre les desigualtats entre dones i homes en el món del treball i en l'ús del temps de la vida quotidiana: temps de treball remunerat, temps de treball domèstic, temps de treball de cura i temps de mobilitat vinculat al treball.
26. Crear mecanismes sistemàtics d'investigació i recerca en aquest àmbit atenent sempre la variable de gènere i classe.
27. Assegurar que es desagreguin per sexe totes les dades dels estudis per tenir un coneixement més precís de la realitat, tal com està establert per la Llei d'igualtat, i que ho facin els mateixos equips que han estat tractant les dades sense segregar.
28. Ampliar els continguts dels observatoris de treball i de seguiment de la negociació col·lectiva en els temes relatius a la flexibilització.

F. Negociació col·lectiva

Mesures encaminades a promoure la igualtat d'oportunitats i la conciliació per negociació col·lectiva, i utilitzar aquesta eina com a mecanisme de seguiment.

29. Incentivar les parts que assegurin una quota de presència femenina en les taules de la negociació col·lectiva.

30. Establir mecanismes perquè les petites i mitjanes empreses puguin incloure propostes adaptades a la seva realitat en la negociació col·lectiva sectorial.

31. Incloure acords, en la negociació col·lectiva de les empreses i/o sectors, sobre la distribució dels horaris i de la jornada, i l'organització del temps de treball, tenint present tant les necessitats de l'organització com les de les persones treballadores.

G. Permisos per a l'assumpció de tasques de cura

Mesures relatives als sistemes de permisos, llicències i excedències laborals que faciliten la conciliació de la vida laboral i personal.

32. Establir mecanismes perquè els directius masculins esdevinguin models dins de les organitzacions, acollint-se a les mesures de conciliació.

33. Augmentar la durada i la retribució dels permisos de paternitat i de cura de familiars de titularitat masculina, tot controlant-ne l'ús que se'n fa.

34. Augmentar la durada dels permisos de maternitat/paternitat (mínim de 6 mesos) i millorar-ne les compensacions econòmiques (80%-100% del salari).

35. Diversificar i/o fer flexible el permís de paternitat, per exemple, gaudint-lo per dies segons necessitats de cura dels fills i/o de les filles.

36. Oferir permisos per dur a terme tasques de cura (maternitat/paternitat, situacions de malaltia o necessitat d'acompanyament familiar), amb obligatorietat per als homes.

37. Establir el caràcter obligatori del permís de paternitat i ampliar-ne la durada.

38. Oferir permisos laborals de curta durada (6 dies/any per persona dependent a càrrec) i flexibles (que es puguin gaudir per hores) per a la cura d'infants i persones dependents.

H. Racionalització dels horaris de treball

Mesures encaminades a racionalitzar els horaris de treball perquè siguin socialment harmònics amb el temps de vida, flexibles i més semblants als horaris europeus.

39. Promoure un canvi d'horaris, avançant i reduint el temps del dinar, mitjançant tiquets restaurant d'horaris i temps restringits.

40. Establir que els alts càrrecs directius de l'Administració, l'empresa i altres organitzacions finalitzin el seu horari laboral entre les 18 i les 19 hores.

41. Establir per normativa una hora màxima de finalització de la jornada laboral.

42. Reduir els horaris socialment poc responsables.

43. Establir per normativa, a l'Administració pública, a les empreses i en altres organitzacions, que les reunions de treball no s'allarguin més enllà de les 17 hores.

44. Controlar, des de la Inspecció de Treball, els horaris dels sectors de l'hoteleria, comerç i altres serveis, a fi que no s'allarguin per sobre de l'estàndard.

I. Reducció del temps de treball remunerat

Mesures encaminades a reduir el temps de treball remunerat per disposar de temps per dur a terme el treball domèstic i familiar.

45. Reduir la jornada laboral a 35h/37h la setmana.

46. Reduir el temps de treball remunerat sense pèrdua del salari per assumir tasques de cura dels altres.

47. Remunerar les hores extres amb temps en lloc de fer-ho amb diners.

48. Establir mecanismes perquè les persones que treballen puguin rebutjar les hores extres sense conseqüències laborals negatives.

J. Serveis comunitaris

Mesures encaminades a facilitar l'accés a serveis de qualitat per cobrir les necessitats de cura de les persones, que tenen per finalitat reduir una part de la càrrega total de treball que actualment estan assumint principalment les dones.

49. Oferir serveis d'atenció a les persones menors de 16 anys més enllà del temps lectiu, en jornades i horaris ajustats als horaris laborals vigents.
50. Oferir serveis lúdics i formatius, per part de l'Administració, a les tardes i durant les vacances escolars.
51. Posar en marxa bancs de temps destinats a facilitar l'intercanvi de temps entre la ciutadania.
52. Universalitzar l'escolarització gratuïta per a nenes i nens de 0 a 3 anys.
53. Donar la mateixa prioritat, per a l'assignació de places a les escoles bressol, a la proximitat als centres de treball que a la proximitat a l'habitatge principal.
54. Establir acords entre l'Administració i les empreses allunyades dels nuclis urbans.

3.2.2 MESURES PRIORITZADES AMB MAJOR GRAU D'ACORD

Les respostes al qüestionari 2 han proporcionat un total de vint-i-cinc mesures, relacionades a continuació per ordre d'importància de major a menor:

1. Universalitzar l'escolarització gratuïta per a nenes i nens de 0 a 3 anys.
2. Incloure acords en la negociació col·lectiva de les empreses i/o sectors sobre la distribució dels horaris i de la jornada, i l'organització del temps de treball, tenint present tant les necessitats de l'organització com les de les persones treballadores.
3. Fer campanyes informatives i educatives, a través dels mitjans de comunicació, del sistema educatiu i dels sindicats, que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball i que valorin les tasques de cura familiar i les vinculin a les dones i als homes de la mateixa manera.
4. Dur a terme accions de formació que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball, adreçades a persones de diferents nivells de les organitzacions.
5. Objectivar els mecanismes de lliure designació en la promoció laboral i la carrera professional.
6. Incentivar les empreses perquè promoguin que els homes s'acullin a mesures de conciliació.
7. Oferir permisos laborals de curta durada (6 dies/any per persona dependent a càrrec) i flexibles (que es puguin gaudir per hores) per a la cura d'infants i persones dependents.
8. Crear mecanismes sistemàtics d'investigació i recerca en aquest àmbit atenent sempre la variable de gènere i classe.
9. Portar a terme una campanya institucional per fer visibles les conseqüències socials dels mals usos del temps laboral.
10. Oferir seminaris formatius adreçats a directives i directius, responsables de recursos humans i representants sindicals que concloguin amb el disseny i l'acompanyament en la implantació i avaluació d'un pla d'igualtat a mida.
11. Assegurar que se segregui tota la informació dels estudis per sexe a fi de tenir un coneixement més precís de la realitat, tal com està establert per la Llei d'igualtat, i que ho facin els mateixos equips que han estat tractant les dades sense segregar.
12. Utilitzar borses d'hores (haver i deure) per gestionar el còmput d'hores contractades respecte a les treballades anualment.
13. Fer recerca sobre les desigualtats en l'ús del temps de la vida quotidiana: temps de treball remunerat, temps de treball domèstic, temps de treball de cura i temps de mobilitat vinculat al treball.
14. Establir mecanismes perquè les petites i mitjanes empreses puguin incloure propostes adaptades a la seva realitat en la negociació col·lectiva sectorial.
15. Donar la mateixa prioritat, per a l'assignació de places a les escoles bressol, a la proximitat als centres de treball que a la proximitat a l'habitatge principal.
16. Establir mecanismes perquè les persones que treballen puguin rebutjar les hores extres sense conseqüències.
17. Oferir la possibilitat de fer flexible el temps de treball en els primers tres anys de vida de les filles i dels fills.

18. Permetre la combinació dels permisos de reducció de jornada amb la flexibilitat de temps de treball de les persones treballadores que tenen persones dependents al seu càrrec.
19. Garantir i/o incentivar la formació per a la promoció adreçada a les dones i a totes aquelles persones que s'acullin a les mesures de conciliació.
20. Augmentar la durada i la retribució dels permisos de paternitat i de cura de familiars per part dels homes, controlant-ne l'ús que se'n fa.
21. Remunerar les hores extres amb temps en lloc de fer-ho amb diners.
22. Oferir serveis d'atenció a les persones menors de 16 anys, des dels centres públics d'educació, més enllà del temps lectiu, en jornades i horaris ajustats als horaris laborals vigents.
23. Controlar, des de la Inspecció de Treball, els horaris dels sectors de l'hoteleria, el comerç i d'altres serveis, a fi que no s'allarguin per sobre de l'estàndard.
24. Oferir permisos per fer tasques de cura (maternitat/paternitat, en situacions de malaltia o necessitat d'acompanyament familiar), amb una quota irrenunciable reservada a l'home.
25. Ampliar els continguts dels observatoris de treball i de la negociació col·lectiva

3.2.3 AVANTATGES I INCONVENIENTS DE LES MESURES PRIORITZADES

El tercer qüestionari ha proporcionat informació dels avantatges i inconvenients sobre les vint-i-cinc mesures prioritzades amb major grau d'acord:

MESURA 1

Universalitzar l'escolarització gratuïta per a nenes i nens de 0 a 3 anys

Avantatges principals

- Promou la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes.
- Allibera temps de treball dedicat a l'atenció i cura.
- Ajuda econòmicament.
- Facilita la conciliació personal i laboral.
- Professionalitza les tasques d'atenció i cura.
- Crea ocupació en el sector de l'educació.
- Equipara els drets dels infants.
- Promou l'equitat social.

Inconvenients principals

- Augmenta el pressupost econòmic públic.

Condicions necessàries:

- Assegurar la qualitat del servei.
- Garantir-la des de l'àmbit públic.
- Tenir caràcter universal però no obligatori.
- Combinar-la amb permisos per a mares i pares.
- Fer-ne un pla de viabilitat econòmica.

MESURA 2

Incloure acords en la negociació col·lectiva, de les empreses i/o sectors, sobre la distribució dels horaris i de la jornada, i l'organització del temps de treball, tenint present tant les necessitats de l'organització com les de les persones treballadores.

Avantatges principals:

- Facilita acords sobre l'organització del temps basats en l'equilibri entre les parts.

- Permet regular la flexibilitat segons les necessitats i les característiques de l'empresa o sector i de les persones.
- Millora les oportunitats de compaginar temps laboral i personal.
- Situa el temps de treball com a element clau de negociació.

Inconvenients principals

- La cultura sindical és poc sensible a aquests temes.
- Les grans organitzacions, principals beneficiàries, són molt minoritàries en el nostre teixit empresarial, compost principalment per microempreses, petites i mitjanes empreses.
- Les resistències tant dels sindicats com de les patronals.
- Els acords sobre temps de treball s'associen bàsicament a necessitats específiques de dones treballadores (no es concep com una problemàtica del col·lectiu de treballadors i treballadores).
- L'especificitat dels diferents llocs de treball, organitzacions i sectors.

Condicions necessàries

- Fer seguiment i avaluació de l'acompliment dels acords.
- Fonamentar els acords en processos de diàleg amplis i democràtics.
- Assegurar la participació de persones amb càrregues familiars en les taules de negociació.
- Aconseguir una implicació real dels/de les agents socials en igualtat que assegurin la qualitat i adequació dels pactes que s'inclouen i en puguin preveure les conseqüències.
- Pactar els acords.
- Analitzar les implicacions organitzatives específiques que comporta per a cada empresa.

MESURA 3

Fer campanyes informatives i educatives, a través dels mitjans de comunicació, del sistema educatiu i dels sindicats, que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball i que valorin les tasques de cura familiar i les vinculin a les dones i als homes de la mateixa manera.

Avantatges principals

- Fa visible la necessitat d'un canvi cultural del model dominant basat en la divisió sexual del treball.
- S'adreça a un segment de la població, infants i joves, que està adquirint hàbits i cercant els seus referents socials.
- Afavoreix la corresponsabilitat, fomentant l'assumpció de responsabilitats per part dels homes.
- Evidencia que la responsabilitat de les càrregues de treball familiars i domèstiques no pertoquen només a les dones.
- Sensibilitza i consciencia la població en general.

Inconvenients principals

- Les pràctiques socials actuals i els missatges dominants en els mitjans de comunicació reforcen el missatge contrari al que es vol transmetre.
- Una saturació de campanyes pot resultar poc eficient i molt costosa.
- Els resultats són a llarg termini i difícils de mesurar.
- Les dificultats per captar l'interès i el compromís de docents, alumnat i treballadors homes.
- El perill que el tema es banalitzï a partir d'un tractament publicitari.

Condicions necessàries

- Prioritzar l'enfocament educatiu per reforçar els hàbits de corresponsabilització.

- Evitar que les campanyes transmetin missatges d'obligatorietat o imposició.
- Organitzar-les de manera transversal amb la implicació de diversos agents.
- Aportar informació pràctica, concreta i útil que potencii les bones pràctiques.
- Emetre el missatge de manera consistent i continuada en el temps, tot complementant-lo amb accions educatives adreçades a la població més jove.

MESURA 4

Dur a terme accions de formació que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball, adreçades a persones de diferents nivells de les organitzacions.

Avantatges principals

- Promou el canvi de cultura de l'empresa, especialment pel que fa al personal directiu, que és el principal agent dels canvis.
- Sensibilitza i consciencia alhora els/les agents empresarials i sindicals.
- Incideix simultàniament en dos enfocaments: formatiu i laboral.
- Situa la conciliació com un assumpte que cal tenir en compte en la negociació col·lectiva.

Inconvenients principals

- Els resultats són difícils de mesurar i només es poden observar a llarg termini.
- La resistència al canvi fa menys permeables els públics destinataris de les accions de sensibilització.
- La possibilitat que tot es quedi en una sensibilització superficial i no es passi a la implementació de mesures concretes.

Condicions necessàries

- Evitar que les accions de sensibilització transmetin missatges d'obligatorietat o imposició.
- Implicar els alts nivells directius.

MESURA 5

Objectivar els mecanismes de lliure designació en la promoció laboral i la carrera professional.

Avantatges principals

- Assegura un sistema transparent i igualitari.
- Redueix la discriminació cap a les dones.
- Augmenta les oportunitats de promoció de les dones en llocs de responsabilitat.

Inconvenients principals

- La confiança professional, entre d'altres, és un factor difícil d'objectivar.
- Els sistemes actuals que objectiven la descripció i la valoració de llocs de treball i els corresponents processos de selecció són poc eficaços.
- La resistència per part dels grups de pressió masculins en alguns àmbits i nivells de poder.
- L'absència de tenir en compte la possibilitat d'introduir elements d'acció positiva (per exemple, quotes), que a vegades són necessaris.

Condicions necessàries

- Acompanyar-la d'altres mesures que evitin el biaix de gènere en la definició dels requisits per a la promoció.

MESURA 6

Incentivar les empreses perquè promoguin que els homes s'acullin a mesures de conciliació.

Avantatges principals

- Fomenta una nova cultura empresarial.
- Trenca amb l'imaginari de l'absentisme femení i la manca de compromís amb l'organització per part de les dones.
- Accelera el procés d'acolliment a les mesures de conciliació per part dels homes.
- Promou la corresponsabilitat i facilita la incorporació dels homes a les tasques de cura familiar i domèstiques.

Inconvenients principals

- Les resistències culturals, tant per part de les empreses com de les treballadores i els treballadors.
- La dificultat d'assegurar que els homes assumeixin realment les càrregues del treball domèstic i de cura familiar.
- La instauració d'un nou greuge comparatiu per a les dones.

Condicions necessàries

- Garantir l'ús del temps que fan els homes que s'acullen a aquestes mesures.
- Regular bé la mesura perquè tingui eficàcia.

MESURA 7

Oferir permisos laborals de curta durada (6 dies/any per persona dependent a càrrec) i flexibles (que es puguin gaudir per hores) per a la cura d'infants i persones dependents.

Avantatges principals

- Redueix l'absentisme laboral.
- Redueix l'estrès de les treballadores i dels treballadors amb persones a càrrec.
- Millora el rendiment del treball.
- Disminueix els costos organitzatius.

Inconvenients principals

- El risc que les persones que s'hi acullin siguin bàsicament les dones i això reforci el seu rol de cuidadores.
- La dificultat per controlar l'aplicació de la mesura amb el consegüent risc que se'n pugui fer un mal ús.
- Les empreses es veuran obligades a fer redissenys organitzatius.
- La possible penalització a les persones que s'hi acullin.

Condicions necessàries

- Assumir el cost i la supervisió per part de la Seguretat Social per no gravar les empreses que contracten persones amb càrregues familiars.
- Regular bé la mesura per evitar-ne un mal ús.

MESURA 8

Crear mecanismes sistemàtics d'investigació i recerca en relació a la igualtat d'oportunitats en el treball i nous usos del temps, atenent sempre la variable de gènere i classe.

Avantatges principals

- Fa visible la situació de dones i homes dins les empreses i organitzacions.
- Fa visibles les desigualtats en l'ús del temps entre homes i dones i les repercussions en el desenvolupament professional.
- Identifica les causes i aplica mesures partint dels coneixements proveïts per la investigació.

Inconvenients principals

- La investigació pot quedar-se només en la recollida i anàlisi d'informació i no utilitzar-la per establir mesures que facilitin el canvi.
- El cost econòmic.

Condicions necessàries

- Crear indicadors per avaluar els efectes de les mesures que permetin millorar i desenvolupar polítiques.
- Repercutir la cerca i anàlisi de dades en l'elaboració de propostes d'intervenció.

MESURA 9

Portar a terme una campanya institucional per fer visibles les conseqüències socials dels mals usos del temps laboral.

Avantatges principals

- Fa visible una problemàtica social i la necessitat de promoure'n un canvi.
- Consciència els/les agents econòmics i socials a l'hora d'abordar aquesta problemàtica.

Inconvenients principals

- Les campanyes poden no ser prou efectives.
- Els resultats són a llarg termini i s'han de complementar amb altres mesures.

Condicions necessàries

- Anar adreçada a empreses, sindicats i persones treballadores en general.
- Acompanyar-la d'altres mesures complementàries.

MESURA 10

Oferir seminaris formatius adreçats a directives i directius, responsables de recursos humans i representants sindicals que conclouin amb el disseny i l'acompanyament en la implantació i avaluació d'un pla d'igualtat a mida.

Avantatges principals

- Concreta el resultat de la formació en un pla d'aplicació real, adaptat a cada empresa.
- Obre una bona via d'intervenció a les empreses.
- Sensibilitza els/les agents implicats en el tema.
- Potencia les bones pràctiques quant a la igualtat entre dones i homes.

Inconvenients principals

- La formació, si no va acompanyada d'altres mesures, resulta insuficient.
- La dificultat perquè arribi a les organitzacions que més ho necessiten, en especial a les microempreses, petites i mitjanes empreses.
- La generació d'una falsa idea, en pensar que disposar d'un pla d'igualtat a l'empresa resol les desigualtats de repartiment del temps de treball entre dones i homes.

Condicions necessàries

- Aconseguir el compromís de les persones amb responsabilitats directives perquè el canvi sigui efectiu.
- Implicar les treballadores i els treballadors en el disseny de les mesures.
- Anar a càrrec de pressupostos públics.
- Incorporar-ho en els plans d'estudis d'escoles i universitats.

MESURA 11

Assegurar que es desagregui tota la informació dels estudis per sexe per tenir un coneixement més precís de la realitat, tal com està establert per la Llei d'igualtat, i que ho facin els mateixos equips que han estat tractant les dades sense segregar.

Avantatges principals

- Aporta dades quantitatives que permeten una diagnosi fiable de la desigualtat i de l'eficàcia de les mesures aplicades.
- Millora el coneixement de la realitat social.
- Facilita i millora el disseny de polítiques per gestionar la diversitat.
- Evidencia les diferències i desigualtats de gènere.

Inconvenients principals

- La manca de garantia que els resultats obtinguts a través dels estudis serveixin per dur a terme canvis reals.
- La manca de sensibilitat en temes de gènere pot fer que els resultats siguin mecànics i fins i tot perversos.
- La manca de recursos.
- El risc de caure en la recollida de dades i conclusions supèrflues o recurrents.

Condicions necessàries

- Construir noves variables i escales per mesurar les diferències de gènere.
- Sensibilitzar en temes de gènere els equips professionals implicats en la recollida, l'anàlisi i el tractament de la informació.

MESURA 12

Utilitzar borses d'hores, haver i deure, per gestionar el còmput d'hores contractades respecte a les treballades anualment.

Avantatges principals

- Concreta una manera de gestionar la flexibilitat del temps de treball.
- S'adapta a les diferents necessitats de temps al llarg de l'any.
- Resulta beneficiós i viable per a moltes empreses, alhora que beneficia les persones.
- Evita acomiadaments.

Inconvenients principals

- Les irregularitats horàries.
- La satisfacció de necessitats de l'empresa més que no pas de les treballadores i els treballadors.
- La complexitat per aplicar-la a determinats models organitzatius i a les petites empreses i les microempreses.
- El perill de no tenir en compte els aspectes qualitius del temps: no és el mateix treballar dilluns que dissabte.
- L'èmfasi en la flexibilitat del temps de treball pot fer oblidar altres mesures vinculades al canvi organitzatiu i de mètodes de treball.

Condicions necessàries

- Considerar tant les necessitats de l'empresa com les de les treballadores i els treballadors.
- Anar acompanyada d'altres mesures complementàries que promoguin un repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.

MESURA 13

Fer recerca sobre les desigualtats entre dones i homes en l'ús del temps de la vida quotidiana: temps de treball remunerat, temps de treball domèstic, temps de treball de cura i temps de mobilitat vinculat al treball.

Avantatges principals

- Fa visible les desigualtats en l'ús del temps entre dones i homes.
- Identifica causes i permet l'aplicació de mesures partint dels coneixements proveïts per la investigació.

Inconvenients principals

- La manca de garantia que els resultats obtinguts a través de la recerca serveixin per dur a terme canvis reals.
- L'absència d'una sensibilització prèvia en temes de gènere pot portar a presentar dades sense sentit.
- La dificultat de traduir el coneixement en mesures d'intervenció efectives a curt termini.

Condicions necessàries

- Disposar d'un bon finançament.
- Sensibilitzar en temes de gènere els equips professionals implicats.

MESURA 14

Establir mecanismes perquè les petites i mitjanes empreses puguin incloure propostes adaptades a la seva realitat en la negociació col·lectiva sectorial.

Avantatges principals

- Aporta eines de gestió per facilitar la conciliació en les empreses petites i mitjanes.
- Fomenta la participació de les petites i mitjanes empreses en el procés de negociació, facilitant l'adaptació de les mesures a les seves característiques.

Inconvenients principals

- Les característiques i la diversitat d'aquest sector empresarial dificulta el disseny i l'aplicació de mesures eficaces.
- La feble representativitat sindical en aquest tipus d'empreses.

Condicions necessàries

- Tenir cura de no reglamentar en excés, deixant espai per a la creativitat i la innovació.

MESURA 15

Donar la mateixa prioritat, per a l'assignació de places a les escoles bressol, a la proximitat als centres de treball que a la proximitat a l'habitatge principal.

Avantatges principals

- S'ajusta més a la realitat de la vida quotidiana.
- Ofereix més opcions d'organització del temps a les famílies.
- S'harmonitzen millor els horaris laborals i escolars.

Inconvenients principals

- Afecta el procés de socialització de les nenes i dels nens al seu barri.
- El perill que suposi una càrrega afegida per a les dones treballadores.
- La poca estabilitat laboral, l'elevada rotació i els processos de deslocalització dificulten la seva aplicació.

Condicions necessàries

- Assegurar una oferta pública suficient de places a les escoles bressol.

MESURA 16

Establir mecanismes perquè les persones que treballen puguin rebutjar les hores extres sense conseqüències.

Avantatges principals

- Augmenta la capacitat de control per part de les treballadores i dels treballadors respecte a les condicions de la seva vida laboral i personal.
- Promou el repartiment del treball.
- Facilita la creació de nous llocs de treball.

Inconvenients principals

- Les dificultats per establir una garantia eficaç que protegeixi la persona treballadora de les possibles represàlies per part de l'empresa.
- La pèrdua d'ingressos extra.
- La cultura dominant, basada en la presència laboral i l'absentisme domèstic per part dels homes, dificultarà que els homes s'hi acullin.
- El possible reforç de les diferències entre dones i homes, ja que pot atraure'ls de manera desigual, tal com passa amb altres mesures de conciliació.

Condicions necessàries

- Establir mecanismes per garantir que l'empresa respecta les opcions personals de no treballar hores extres.

MESURA 17

Oferir la possibilitat de fer flexible el temps de treball en els primers tres anys de vida de les filles i dels fills.

Avantatges principals

- Facilita l'organització del temps de treball a les unitats familiars.
- Redueix l'absentisme laboral.
- Facilita les tasques d'atenció i cura.

Inconvenients principals

- L'efecte negatiu que pot tenir en la promoció laboral de les persones que s'acullen a la mesura que, previsiblement, seran més dones que homes.
- El reforç de la diferència entre dones i homes, ja que són elles les qui assumeixen, principalment, les tasques de cura, amb els consegüents efectes negatius per a les seves carreres professionals.
- Les dificultats de ser aplicada en alguns sectors i en les petites i mitjanes empreses.
- La complexitat que afegeix a l'hora d'organitzar el treball a les empreses.
- La seva limitació en no considerar altres segments de persones dependents, per exemple la gent gran.

Condicions necessàries

- Ampliar l'abast de la mesura fins a l'edat d'escolarització obligatòria.

MESURA 18

Permetre la combinació dels permisos de reducció de jornada amb la flexibilitat de temps de treball de les persones treballadores que tenen persones dependents al seu càrrec.

Avantatges principals

- Facilita l'organització del temps de treball a les unitats familiars.
- Facilita l'adaptació a les circumstàncies familiars i professionals de les persones cuidadores.
- Redueix la tensió i l'estrès de les persones cuidadores.

Inconvenients principals

- L'efecte negatiu que pot tenir en la promoció laboral de les persones que s'acullen a la mesura que, previsiblement, seran més dones que homes.
- Les dificultats de ser aplicada en alguns sectors i en les petites i mitjanes empreses.
- La complexitat que afegeix a l'hora d'organitzar el treball a les empreses.
- La rigidesa de les demandes de cura pot no coincidir amb la flexibilitat laboral establerta en l'organització.

Condicions necessàries

- Ampliar la mesura a d'altres situacions vitals en què la flexibilitat és necessària.
- Proposar una reforma de la normativa actual per tal d'evitar discriminacions.

MESURA 19

Garantir i/o incentivar la formació per a la promoció adreçada a dones i homes que s'acullen a les mesures de conciliació.

Avantatges principals

- Permet que les dones no siguin penalitzades a l'hora d'usar mesures de conciliació.
- Facilita la promoció de les dones que habitualment són les qui assumeixen les tasques de cura.
- Garanteix la millora del perfil competencial de les persones acollides a mesures de conciliació.

Inconvenients principals

- La generació de desigualtats i, per tant, la discriminació d'altres col·lectius.
- La formació, si no va acompanyada d'altres mesures, per si sola no assegura la promoció.

Condicions necessàries

- Organitzar la formació per al treball dins de la jornada laboral.

MESURA 20

Augmentar la durada i la retribució dels permisos de paternitat i de cura de familiars per part dels homes, tot controlant-ne l'ús que se'n fa.

Avantatges principals

- Promou la incorporació dels homes a les tasques domèstiques i de cura.
- Situa els homes, i no només les dones, com a subjectes de la conciliació.
- Fomenta el repartiment igualitari del temps de treball, afavorint la corresponsabilitat del treball domèstic i de cura.
- Promou el reconeixement social de les tasques de cura.

Inconvenients principals

- El risc que es faci un ús inadequat del temps del permís.
- La incorporació dels homes a les tasques domèstiques i de cura no queda garantida.
- El pressupost econòmic públic augmenta.

Condicions necessàries

- Establir sistemes de seguiment sobre l'ús de la mesura.
- Incloure un procés de sensibilització previ perquè els homes s'acullin de forma voluntària a la mesura.

MESURA 21

Remunerar les hores extres amb temps en lloc de fer-ho amb diners.

Avantatges principals

- Promou la revalorització del temps respecte dels diners.
- Fomenta una millor gestió del temps, afavorint la conciliació.
- Incideix positivament en el canvi de valors en l'àmbit empresarial.
- Facilita la generació de nous llocs de treball.

Inconvenients principals

- Les resistències a reduir els ingressos.
- La dificultat d'implementar-la en alguns sectors que ofereixen sous reduïts.
- El no-assegurament de la corresponsabilitat.

Condicions necessàries

- Plantejar-la com una opció, no com una obligació.

MESURA 22

Oferir serveis d'atenció a les persones menors de 16 anys més enllà del temps lectiu, en jornades i horaris ajustats als horaris laborals vigents.

Avantatges principals

- Facilita la flexibilització i, per tant, la conciliació.
- Contribueix a la socialització positiva de nens i nenes i adolescents, i incentiva la igualtat d'oportunitats.

Inconvenients principals

- El risc que es faci un ús inadequat de la mesura.
- El cost econòmic.

Condicions necessàries

- Dotar de finançament públic aquest sector d'activitat.
- Incentivar l'oferta no lucrativa, garantint-ne la qualitat.
- Fomentar l'associacionisme infantil i juvenil.

MESURA 23

Controlar, des de la Inspecció de Treball, els horaris dels sectors de l'hoteleria, el comerç i d'altres serveis, a fi que no s'allarguin per sobre de l'estàndard.

Avantatges principals

- Prioritza sectors fortament feminitzats i, a l'hora, amb pitjors condicions laborals des de la perspectiva del temps.
- Controla els potencials abusos laborals.

Inconvenients principals

- Les resistències per part dels sectors i per part de la clientela d'aquests serveis.
- La manca de recursos de la Inspecció de Treball per assumir la càrrega de treball que implica la mesura.
- La manca d'incidència directa en el repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.

Condicions necessàries

- Dotar dels recursos econòmics i humans necessaris per aplicar un sistema de control eficaç.

MESURA 24

Oferir permisos remunerats per fer tasques de cura (maternitat/paternitat, en situacions de malaltia o necessitat d'acompanyament familiar), amb una quota irrenunciable reservada a l'home.

Avantatges principals

- Promou la incorporació dels homes a les tasques d'atenció i cura.
- Situa els homes, i no només les dones, com a subjectes de la conciliació.
- Fomenta el repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.
- Promou la sensibilització respecte la corresponsabilitat.

Inconvenients principals

- La no-consideració d'altres models familiars, per exemple, monoparentals i parelles del mateix sexe.
- La vinculació de dos permisos és difícil de fer-la operativa: l'elecció d'un membre de la parella limita la capacitat d'elecció de l'altre.
- La necessitat d'una sensibilització prèvia per part dels homes.

Condicions necessàries

- Acompanyar la mesura amb altres mesures que promoguin un canvi cultural i transcendeixin el model de la divisió sexual del treball.

MESURA 25

Ampliar els continguts dels observatoris de treball i de seguiment de la negociació col·lectiva en els temes relatius a flexibilització i suport a l'harmonització dels temps de treball.

Avantatges principals

- Millora el coneixement de la realitat.
- Facilita la difusió de bones pràctiques.

Inconvenients principals

- Resultats a mitjà i llarg termini.
- Cost elevat.

Condicions necessàries

- Repercutir l'anàlisi de dades en l'elaboració de propostes d'intervenció.
- Sensibilitzar en temes de gènere els corresponents equips professionals.

4. CONCLUSIONS

Fins aquí l'informe s'ha centrat a recollir totes les aportacions fetes pels/per les agents socials i econòmics i les persones expertes participants en el Fòrum. Ha estat un tasca descriptiva, analítica i de prioritització d'aquelles propostes i mesures que, amb major grau d'acord, més s'apropaven als objectius d'aquest projecte.

A continuació, presentem les conclusions a les quals s'ha arribat després d'haver valorat totes les aportacions i propostes recollides en aquest Fòrum, i que agrupem al voltant de quatre eixos:

- A. Transversalitat de les accions.
- B. Pacte social i nous valors.
- C. Actuacions en l'àmbit laboral.
- D. Dimensions temporals dels canvis.

A. Transversalitat de les accions

Queda palès, en el conjunt d'aportacions i propostes recollides, que el repartiment igualitari del temps de treball és un tema transversal que s'alimenta de diversos vectors:

- El temps de treball laboral.
- El temps de treball dedicat a l'atenció domèstica i a la cura familiar.
- El temps dedicat a activitats socials.
- El temps dedicat al lleure i a la cura personal.
- El temps de mobilitat, etc.

Per tant, si bé cal avançar en mesures concretes i específiques en els diferents àmbits d'intervenció, quan analitzem el temps de treball laboral s'ha de mantenir en tot moment una visió de globalitat i transversalitat.

La interacció entre les mesures multiplica exponencialment els seus efectes, a la vegada que preveu la possibilitat que determinades mesures, encara que corresponguin directament a un àmbit específic, tinguin un impacte clau en d'altres àmbits.

Un exemple clar seria la mesura universalitzar l'escolarització gratuïta per a nenes i nens de 0 a 3 anys que, si bé es mou en l'àmbit específic de l'educació, en aquest Fòrum, plantejat des de l'àmbit laboral, ha estat una de les mesures prioritzades amb major grau d'acord a l'hora de plantejar-se avenços reals en el repartiment igualitari del temps de treball entre dones i homes.

Això porta a un altre aspecte àmpliament apuntat: la intervenció eficient en aquest tema ha de ser clarament transversal, per exemple, tal com s'està fent des del Departament d'Acció Social i Ciutadania amb el Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

B. Pacte social i nous valors

Un tema global necessita acords globals. En aquest sentit, és rellevant la importància donada a la concreció d'un nou pacte social que impliqui l'Administració, el món empresarial, els sindicats, les entitats de diferents tipus i activitats, el món educatiu i els mitjans de comunicació, de manera que l'impacte dels acords arribi a una àmplia majoria del conjunt de la societat.

Aquest nou pacte social ha d'incidir en un canvi de cultura i de valors socials, que passa per una major sensibilitat i consciència pel que fa a diversos factors que determinen l'actual situació de divisió sexual del treball: les dones sumen al treball remunerat el treball domèstic i de cura familiar, mentre que la gran majoria d'homes només es vinculen al treball remunerat; les tasques d'atenció, manteniment i cura vinculades a l'àmbit domèstic i familiar són infravalorades, quan no menyspreades, socialment; es dóna, de fet, una situació de desigualtat que afecta les dones pel que fa a la manca de prevenció i protecció de la seva salut, la manca d'igualtat d'oportunitats laborals, la desigualtat en les condicions de treball, etc.

Aquest canvi social ha de prestar una especial atenció a l'àmbit educatiu, atès el seu impacte en la configuració de les relacions del futur, i a l'àmbit dels mitjans de comunicació, considerant l'abast del seu impacte en

el conjunt de la població. Tot plegat, sense oblidar el paper actiu que han de tenir les mateixes dones a l'hora de materialitzar els canvis, especialment pel que fa a les relacions quotidianes en l'àmbit domèstic i familiar, sense perdre mai de vista, però, que el canvi de comportaments individuals és complicat si no es produeixen, simultàniament, canvis en l'entorn social que els afavoreixin i els reforcin.

C. Actuacions en l'àmbit laboral

En l'àmbit laboral, els acords sectorials i la negociació col·lectiva són considerats com les eines bàsiques que han de garantir un avenç, factible i real, en la reorganització del temps de treball, de manera que aportin beneficis per a tots els/les agents que hi intervenen, tant per a les empreses, millorant-ne l'eficiència, l'eficàcia i la competitivitat, com per a les treballadores i els treballadors a l'hora de facilitar una major adequació en la gestió del temps en els diferents cicles de la vida. En aquest sentit, la implantació de plans d'igualtat a les empreses poden esdevenir eines eficients a l'hora de diagnosticar les diferents situacions laborals i de proposar actuacions adaptades a l'especificitat de cada context laboral.

La racionalització i la flexibilitat de l'ús del temps laboral ha d'estar directament vinculada a una actualització i millora dels models organitzatius del treball, de manera que esdevingui un factor potenciador de l'eficiència, l'eficàcia i la qualitat en el treball. Aquesta millora ha d'estar basada en un plantejament de guany per a totes

les parts implicades: guany per a les empreses, quant a la seva competitivitat i obtenció de resultats, i guany per a les treballadores i els treballadors a l'hora d'organitzar de forma més harmònica i eficient els usos del temps des d'una perspectiva global.

Un altre element de reflexió important és la incidència dels usos del temps en un conjunt de factors que interactuen entre si dins del marc laboral, especialment en la gran majoria de les dones treballadores pel fet d'estar en una situació de desigualtat pel que fa a les oportunitats laborals, les condicions de treball, la prevenció i protecció de la salut laboral, la mobilitat, etc. En definitiva, es tracta d'actuar des d'una perspectiva enfocada cap a la potenciació d'un entorn global afavoridor quant als usos del temps, la igualtat d'oportunitats i la promoció de la salut.

Existeix un consens general en el fet que un dels principals reptes que cal assumir, per a l'avenç del repartiment igualitari del temps de treball, és fer arribar tot aquest debat a les microempreses i a les petites i mitjanes empreses, ateses les característiques d'aquest sector, que d'altra banda suposa la gran majoria d'empreses del nostre teixit productiu.

Tot aquest conjunt d'elements porta a la necessitat de potenciar amb força la investigació sistemàtica i seqüencial en l'estudi de la igualtat d'oportunitats en el treball i dels usos del temps de treball. Si bé ja s'han portat a terme iniciatives en el camp dels nous usos del temps en general, cal reforçar una línia específica pel que fa al temps de treball que garanteixi la presa de decisions polítiques i socials a partir de dades objectives i fiables.

D. Dimensions temporals dels canvis

Cal tenir present també les dimensions temporals en què es mouen els canvis. Algunes mesures poden posar-se en marxa a curt termini, el seu impacte en el món laboral probablement podrà constatar-se a mitjà termini i els canvis en la cultura i en els valors socials presumiblement tinguin una repercussió més a llarg termini.

En aquest sentit, cal partir de la realitat d'aquestes dimensions temporals i no es pot perdre de vista que l'important en el moment present és fer visible el tema i avançar en el canvi de mentalitats i en l'aplicació de mesures concretes d'intervenció.

5. RECOMANACIONS DE LES PERSONES EXPERTES VERS NOVES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

En aquest últim apartat presentem una selecció de les mesures a partir de les quals el Departament de Treball podrà desplegar accions i propostes d'actuació concretes. Aquestes recomanacions sintetitzen les aportacions fetes pels agents socials i econòmics i les persones expertes participants en el Fòrum; s'han seleccionat a partir del conjunt de propostes que els/ les participants van considerar potencialment més pertinents per ser implementades des del Departament de Treball, per la seva vinculació amb el món laboral i el foment de la igualtat d'oportunitats.

1 Incentivar les empreses perquè promoguin **formes flexibles d'organització del treball**: flexibilitat en les hores d'entrada i sortida, treball puntual des de la llar i/o combinat amb el presencial, fixació d'horaris màxims de les reunions, compactació de la jornada, torns de treball, política de llums apagats, redistribució del temps de treball diari, formació dins l'horari laboral, menjador d'empresa, llocs de treball compartits...

2 Oferir **accions formatives específiques** adreçades al personal directiu de les empreses, als/les responsables de recursos humans i als/les representants sindicals sobre la igualtat d'oportunitats en el món laboral i noves organitzacions del temps amb la finalitat de donar-los eines i estratègies per a l'elaboració i implantació de plans i projectes d'igualtat d'oportunitats que tinguin en compte noves formes d'organització del temps en les seves organitzacions.

3 Oferir **permisos laborals de curta durada** aprovats dins del conveni col·lectiu (6 dies/any per persona dependent a càrrec) i flexibles (que es puguin gaudir per hores) per a la cura d'infants i persones dependents.

4 Incentivar les empreses perquè **fomentin que els homes s'acullin a mesures de conciliació**.

5 Avançar en una **progressiva adaptació a l'horari europeu** tenint en compte totes les especificitats de la nostra cultura i economia.

6 Fer **recerca**, disgregant per sexes totes les dades, sobre les desigualtats entre dones i homes en el món del treball i específicament en els usos del temps, i **crear els mecanismes d'investigació** per fer-ne un seguiment acurat atenent sempre la variable de gènere i classe.

7 Promoure **campanyes institucionals transversals de sensibilització i conscienciació** que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball, evidencin les conseqüències socials dels mals usos del temps i valorin les tasques domèstiques i de cura familiar vinculant-les a dones i a homes de la mateixa manera.

8 Promoure la implantació de **bancs de temps** o **borses d'hores** (haver i deure) perquè les empreses i els treballadors/ores puguin gestionar el còmput total d'hores contractades respecte de les treballades anualment.

9 Fomentar que les empreses ofereixin **serveis o permisos** per a la realització de tasques d'atenció i cura (maternitat/paternitat, en situacions de malaltia o necessitat d'acompanyament d'un/una familiar), amb una quota irrenunciable reservada als homes.

10 Promoure la inclusió d'acords en la negociació col·lectiva de les empreses i/o sectors, sobre la **distribució dels horaris de la jornada de treball** i l'organització del temps de treball, tenint presents tant les necessitats de l'organització com les de les persones treballadores.

La intervenció activa dels diversos agents socials i econòmics i de les persones expertes en matèria d'usos del temps ha fet possible la celebració d'aquest Fòrum, que s'ha nodrit i enriquit amb les seves experiències i coneixements.

El volum de respostes i de propostes d'actuació que ha generat aquest projecte dóna una idea de la importància social que ha assolit la necessitat cercar noves formes d'organització del temps i ens posa davant importants reptes per aconseguir implantar accions que facilitin la conciliació de la vida personal i laboral que, alhora, millorin la competitivitat de les empreses i la qualitat de vida dels seus treballadors i treballadores.

Volem agrair aquesta participació a totes i cadascuna de les persones que hi han intervingut i que han volgut aportar les seves reflexions per avançar vers noves formes d'organització del treball.

ANNEX: PERSONES QUE HAN PARTICIPAT EN EL FÒRUM CATALÀ DE PERSONES EXPERTES PER A UN REPARTIMENT IGUALITARI DEL TEMPS DE TREBALL

1. AGENTS SOCIALS I ECONÒMICS

- Benroso, José Miguel Foment Nacional del Treball
- Bofill, Rosa CCOO
- Calvo, Enric PIMEC
- Callís, Jana PIMEC
- Gil, Raquel Unió General de Treballadors
- Hallado, Josep PIMEC
- Ibars, Xavier Foment del Treball Nacional
- López, Anna UGT
- López, Carme CCOO
- Mora, Maria Foment del Treball Nacional
- Simarro, Carme UGT

2. PERSONES EXPERTES

- Abril, Paco Universitat de Girona
- Adatti, Laura International Labour Organization (OIT)
- Alba, Amaya Ajuntament de Cunit
- Artazcoz, Lucía Agència de la Salut Pública de Barcelona
- Astelarra, Judith Universitat Autònoma de Barcelona
- Belloni, Carmen Università di Torino (Itàlia)
- Benería, Lourdes University of Cornell (Estats Units)
- Berbel, Sara Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball
- Borràs, Vicenç Universitat Autònoma de Barcelona
- Brullet, Cristina Universitat Autònoma de Barcelona
- Buqueras, Ignasi Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles
- Callejo, Javier Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Carrasco, Cristina Universitat Autònoma de Barcelona
- Carrasquer, Pilar Universitat Autònoma de Barcelona
- Crompton, Rosemary City University London (Regne Unit)
- Dumenjó, Rosa Maria Fundació Maria Aurèlia Capmany
- Escapa, Rosa ESIC
- Anna Escobedo Universitat Autònoma de Barcelona
- Fagan, Colette University of Manchester (Regne Unit)
- Fagnani, Jeanne Université de Paris (França)
- Fernández, Enrique European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Irlanda)
- Fraile, Miquel Àngel Confederació de Comerç de Catalunya
- Freixa, Carme Ajuntament de Barcelona
- Gasca, Vicenç Fundació Barcelona Comerç

- Geronès, Mònica Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Goerlich, Josep Maria Universitat de València
- León, Consuelo IESE
- Lousada, Fernando Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
- Marcet, Xavier Cercle per al Coneixement
- Martín, Antonio Universitat Autònoma de Barcelona
- Mattio, Paula IESE
- Messenger, Jon International Labour Organization (OIT)
- Messing, Karen Universitat du Québec (Canadà)
- Miguélez, Fausto Universitat Autònoma de Barcelona
- Muñoz, Pepa Federació Cooperatives de Treball de Catalunya
- Paleo, Natàlia Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Prieto, Carlos Universidad Complutense de Madrid
- Rugby, Mike Centre for International Business Studies (Regne Unit)
- Rojo, Eduardo Universitat de Girona
- Sala, Mercè Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya
- Sánchez, Elisabeth Generalitat de Catalunya
- Sánchez, Joan Eugeni Universitat de Barcelona
- Saco, Raquel Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Serrano Raquel Universitat de Barcelona
- Sintés, Elena Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans
- Solà, Anna Institut Català de les Dones
- Solsona, Glòria Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Tobío, Constanza Universidad Carlos III de Madrid
- Torns, Teresa Universitat Autònoma de Barcelona
- Trías de Bes, Fernando ESADE
- Virós, Rosa Consell Econòmic i Social de Barcelona

3. PARTICIPANTS EN LA JORNADA INICIAL DEL FÒRUM CATALÀ DE PERSONES EXPERTES PER A UN REPARTIMENT IGUALITARI DEL TEMPS DE TREBALL

- Alba, Amaya Ajuntament de Cunit
- Amorós, Montserrat Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
- Artazcoz, Lucia Agència de Salut Pública de Barcelona.
- Artigues, Rosa M. Fundació Ciutat de Viladecans
- Bail, Noelia Fundació Ciutat de Viladecans
- Bailac, Sara Ajuntament de Sant Boi
- Barber, Carolina Generalitat de Catalunya
- Barceló, Montserrat Generalitat de Catalunya
- Barceló, Magdalena SURT Associació de dones per la inserció laboral
- Bazaga, Saray Bellera Abogados
- Bellera, Mercedes Ajuntament de Sant Cugat
- Benito, Anna Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Berbel, Sara

• Blesa, Iolanda	GPF
• Bofill, Rosa	Comissions Obreres
• Botarín, M. José	Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
• Briones, Emília	Ajuntament de Cornellà
• Brugada, Rosó	Generalitat de Catalunya
• Calonge, Susanna	Generalitat de Catalunya
• Calvet, Dolors	GIOPACT
• Canyelles, Núria	Institut Català de les Dones
• Castany, Laura	Ajuntament de Manresa
• Castells, Núria	Centre d'Informació i Recursos per les Dones
• Catalán, M. Del Carmen	Comissions Obreres
• Chico, Iolanda	FEMAREC
• Codina, Pilar	SGS
• Codina, Rosa	Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball
• Coppulo, Silvia	ECCOS
• Delgado, Anna	IMAS
• Díaz, Pilar	Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
• Dumenjó, Rosa Maria	Fundació Maria Aurèlia Capmany
• Espinàs, Miriam	Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
• Espinosa, Mercè	CIDEM
• Estrada, Lorena	Ajuntament d'Arenys de Mar
• Fernández, Conchita	Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
• Fernández, José Antoni	Consell Econòmic i Social de Barcelona
• Fernández, Olga	Comissions Obreres
• Feu, Maria del Mar	Generalitat de Catalunya
• Freixa, Carme	Ajuntament de Barcelona
• Furió, Isabel	Generalitat de Catalunya
• Gallego, Gemma	Generalitat de Catalunya
• Garcia, M. Victòria	Associació de Dones Elisenda de Montcada
• García, Margarita	Ajuntament del Prat
• Geronès, Mònica	Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball
• Gestí, Montserrat	Confederació Empresarial província de Tarragona
• González, Ricard	INFRAPLAN
• Guiu, Cristina	Espais per a la igualtat
• Junyent, Mariona	Ajuntament de Vilafranca del Penedès
• Lahuerta, Carmen	Generalitat de Catalunya
• López, Julia	Món Comunicació
• López, Lucía	Ajuntament de Cornellà
• Mattio, Paula	NCH & Partners
• Medina, Sandra	Ajuntament de Corbera de Llobregat
• Meregalli, Anna	Unió General de Treballadors
• Morero, Anna Maria	Espais per a la igualtat
• Miguélez, Fausto	Universitat Autònoma de Barcelona
• Moret, Lluïsa	Ajuntament de Sant Boi
• Nacenta, Sílvia	Generalitat de Catalunya
• Navarro, Elisabet	Bufet Vallbé
• Nicolàs, Annabel	Abacus
• Núñez, Rosa	Ajuntament de Sabadell
• Olivera, Leo	Ajuntament de Montgat

- Paleo, Natàlia Direcció General d'Igualtats d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Pallarès, Marina Ajuntament de Terrassa
- Pallàs, Carolina SURT Associació de dones per la inserció laboral
- Papiol, Laia Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
- Pastor, Albert Universitat Autònoma de Barcelona
- Pastor, Assumpta Ajuntament de Mollet del Vallès
- Pérez, Mariana Associació Cívica, Iniciatives Socials i Ocupació
- Pérez, Victòria Generalitat de Catalunya
- Pérez, Maria Ajuntament de Mollet del Vallès
- Pérez, Vidal Ajuntament de Castelldefels
- Planas, Marta CEDICRAT
- Planas, Teresa Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Plaza, Nerea OPTIMIZA
- Potrony, Montserrat COMPLEMENTUM
- Pruneda, Jordi Ajuntament de Girona
- Punzano, Carme Ajuntament del Prat
- Ramírez, Laura Meritxell Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
- Rodríguez-Moreno, M.Luisa Universitat de Barcelona
- Rovira, Inés INFRAPLAN
- Salgado, Eva Consell Comarcal de l'Anoia
- Sánchez, Berta Ajuntament de Castelldefels
- Sánchez, Elisabeth Generalitat de Catalunya
- Sánchez, Joan Eugeni Universitat de Barcelona
- Segura, Elena Generalitat de Catalunya
- Serra, Maria Antònia Ajuntament de Badalona
- Simarro, Carme Unió General de Treballadors
- Solà, Anna Institut Català de les Dones
- Soley, Georgina Foment de Terrassa
- Solorzano, Montserrat Institut nacional de Seguretat i Higiene en el Treball
- Solsona, Glòria Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats
en el Treball del Departament de Treball
- Suárez, M. Victòria Ajuntament d'Esplugues
- Suero, Marta Comissions Obreres
- Tarifa, Elena Sindicat de Periodistes de Catalunya
- Torns, Teresa Universitat Autònoma de Barcelona
- Tórtola, Ester FUNDOSA
- Tura, Marta Universitat Politècnica de Catalunya
- Valls, Alejandro Baker & Mckenzie
- Varela, Belén Espais per a la igualtat
- Vendrell, Glòria Generalitat de Catalunya
- Virós, Rosa Consell Econòmic i Social de Barcelona
- Wikert, Ernest UBAE

