

Document de base per al Dictamen del Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible (CADS) sobre la reforma horària

(2 de setembre de 2014)

Elaborat per:



**Iniciativa per a
la reforma
horària**

ÍNDEX

1.	Abstract/ Resum Executiu	2
2.	Objectiu	3
3.	Metodologia de treball	4
4.	Marc conceptual	5
4.1.	Foment del benestar social	
4.1.1.	Educació	
4.1.2.	Salut	
4.1.3.	Oci	
4.2.	Contribució a la sostenibilitat mediambiental	
4.3.	Combat contra la desigualtat de les dones	
4.4.	Avenç cap a una economia sostenible	
4.5.	Millora de la participació democràtica, cultural i el compromís cívic	
5.	Principals estudis i projectes desenvolupats a Catalunya (2000-2014)	14
5.1.	Context i marc europeu	
5.2.	En l'àmbit de les administracions públiques i entitats relacionades (municipals i autonòmiques)	
5.3.	Consells econòmics i socials	
5.4.	En l'àmbit del comerç	
5.5.	Altres investigacions i publicacions	
6.	Anàlisi comparativa dels models horaris a Europa	51
6.1.	Horaris de la vida quotidiana	
6.2.	Horaris escolars	
6.3.	Horaris laborals	
6.4.	Horaris d'oci	
7.	Conclusions	60
8.	Proposta de Pla d'actuació	63
8.1.	Propostes metodològiques	
8.2.	Propostes sobre el fus horari	
8.3.	Propostes en els àmbits dels 5 acceleradors per a la reforma horària	
8.4.	Propostes per a la fonamentació	
8.5.	SÍNTESI de les propostes més rellevants	
8.6.	Planificació i calendari	
9.	Bibliografia	70
10.	Annexos	77
10.1.	Legislació catalana relacionada amb l'estructuració del temps	
10.2.	Pla Nous Usos Socials del Temps de l'Ajuntament de Barcelona (2004-2011)	
10.3.	Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps	

1. ABSTRACT/ RESUM EXECUTIU

L'interès per una organització del temps que millori el benestar social i redueixi la desigualtat entre homes i dones està present a Catalunya des de fa més de dues dècades. Aquest informe descriu les causes i les conseqüències de la diferència horària catalana amb la resta de països europeus i aporta una relació dels principals projectes duts a terme per les diferents administracions i estudis acadèmics realitzats al país en aquesta matèria des de l'any 2000 fins a l'actualitat. Acaba amb una sèrie de recomanacions per aconseguir una millor adaptació a l'horari europeu, un increment en la qualitat de vida de la ciutadania, així com en la seva autonomia personal, incrementant el temps de lliure disposició.

The interest in a time organization that improves social welfare and reduces inequality between men and women has been alive in Catalonia for more than two decades. This paper describes the reasons and the consequences of the catalan schedule, different to the rest of European countries and shows a list of the main projects that different administrations have done. It also incorporates the academic studies developed in this issue from the year 2000 until now. It ends with some advice in order to achieve a better adaptation to European schedules, increase the people well being, their personal autonomy and their free time.

Resum executiu

El document de fonamentació científica parteix de les especificitats de l'horari català en relació a la resta d'Europa i explora les causes i conseqüències d'aquesta diferència. Les principals característiques de l'horari vigent són les següents:

- L'horari del nostre país continua diferenciant-se de la resta d'Europa fonamentalment per la **durada de la pausa del dinar i l'allargament de la jornada laboral fins tard al vespre**.
- Els comerços s'adapten a l'horari laboral de la població i **tanquen 2 hores més tard** que a la resta d'Europa, com a mitjana (a les 20.30h).
- L'**oci i entreteniment s'allarga de mitjana fins les 11 o les 12 de la nit**, amb el perjudici que suposa per les hores necessàries de son i el rendiment posterior tant en l'àmbit laboral com el de l'educació.
- La principal activitat d'oci de la ciutadania és la televisió. Si s'observen els horaris de les principals cadenes dels països europeus trobem que **l'hora d'inici del prime time a Europa és les 20.00h de mitjana. En canvi, a Catalunya és a les 21.00h i finalitza dues hores més tard** que a la resta de països.
- L'allargament de la jornada comporta **menys hores de son i augment del nivell d'estrès**, la qual cosa redunda en una pitjor salut de la població i en un menor rendiment escolar i laboral.

- Les dones espanyoles i catalanes són **les més estressades d'Europa**. Aquestes dades es deuen a la sobrecàrrega de rol i dobles jornades que les dones han de fer a causa de la dificultat de conciliació de la vida personal i laboral. Un dels factors que incideix en aquesta dada és la desorganització dels nostres horaris. Les dones dormen més que els homes en pràcticament tots els països **excepte a Espanya i Bulgària**.
- **Dormir insuficientment té conseqüències en la salut infantil i adolescent**, a més d'interferir en l'atenció, en el comportament i en el rendiment escolar.
- Existeix un cert **dèficit democràtic** quan les persones no tenen temps per participar en activitats comunitàries, polítiques o socials, circumstància que al nostre país ve dificultada per les llargues jornades laborals.
- Les empreses que han aplicat mesures per a la reorganització horària i la conciliació de la vida personal i laboral manifesten un **augment en la productivitat i competitivitat, una millora en la cohesió dels equips, una reducció de l'absentisme i una disminució dels riscos psicosocials**, entre d'altres beneficis.
- Els països que tenen horaris laborals més compactats i més flexibles (especialment els nòrdics) són els que mostren **major nivell d'eficiència i d'igualtat**, tant de gènere com respecte a la distribució dels recursos econòmics.

2. OBJECTIU

L'objectiu d'aquest document de fonamentació científica és orientar el Dictamen que ha d'elaborar el CADS, sobre el procés de reforma horària, de manera que s'assoleixi l'adopció d'uns horaris adequats a l'impuls transformador de la Catalunya actual. Particularment, es parteix de la base que el factor temps és una variable rellevant en la consecució d'una major sostenibilitat econòmica i energètica, així com d'una millora de la igualtat entre dones i homes i del benestar social i l'autonomia de les persones.

3. METODOLOGIA DE TREBALL

Per a l'elaboració d'aquest document de base per al dictamen del CADS s'utilitza una metodologia que combina l'anàlisi acadèmica amb la participació activa de persones expertes amb l'objectiu d'estimular la transferència de coneixements, compartir els diferents àmbits d'especialització i establir xarxes d'intercanvi en matèria d'organització del temps.

L'elaboració ha comptat amb les fases/actuacions següents:

- a) Disseny d'objectius i mètodes d'anàlisi a emprar.
- b) Elaboració d'un corpus teòric sistematitzat amb els principals estudis i projectes desenvolupats a Catalunya entre els anys 2000 i 2014.
- c) Anàlisi comparativa dels models horaris a Europa amb les seves conseqüències en quant a eficiència (econòmica, ocupacional, social) i equitat (en quant a nivells de pobresa i d'igualtat de gènere).
- d) Convocatòria de sessions de discussió entre el grup promotor d'Ara és l'Hora i membres del CADS en dues fases: a l'inici de l'anàlisi per definir els elements en que es basarà la diagnosi i a la finalització del mateixa per contrastar resultats i possibles conclusions.
- e) Invitació de persones expertes en organitzacions horàries i els seus impactes socials i econòmics d'àmbit nacional i internacional.
- f) Síntesi integrativa i redacció del document final a lliurar al CADS.
- g) Presentació (presencial) del document de fonamentació al CADS.

En tot moment s'han tingut en compte els treballs que realitza en paral·lel la Comissió específica per a l'estudi de la transició cap a la reforma horària del Parlament de Catalunya, així com l'encàrrec del Parlament al CTESC sobre reforma horària i món del treball.

4. MARC CONCEPTUAL

Al llarg de les darreres dècades, la societat catalana ha experimentat una profunda transformació econòmica, social i demogràfica. Aquesta transformació ha afectat de manera molt directa l'organització horària de la nostra societat, així com la gestió del temps per part dels sectors econòmics, culturals i educatius. Tanmateix, l'organització social del nostre temps no ha evolucionat tan eficaçment com ho han fet altres sectors.

De l'actual organització del temps se'n deriven seriosos obstacles per a la millora de la competitivitat empresarial i la productivitat laboral, augment de riscos psicosocials de les persones treballadores, manteniment de la desigualtat entre homes i dones, problemes de salut derivats dels desordres en el son d'adults i infants, manca de temps de lliure disposició personal i una disminució del benestar relacional de la societat en general.

Aquesta situació, a la qual cal afegir la incorporació de cada cop més tecnologies de la informació i la comunicació, també en l'àmbit laboral, així com una demanda creixent en els bons usos del temps, determina el conjunt de factors que posen en evidència la necessitat de replantejar l'organització horària a Catalunya.

Cal també comptar tant amb l'impacte de la crisi econòmica com la incidència de l'organització horària actual en la competitivitat i la productivitat de l'economia catalana, ha comportat que el debat sobre la reforma horària prengui més rellevància en l'esfera pública del nostre país.

En definitiva, les anàlisis actuals mostren que una nova organització horària tindria uns beneficis clars en diferents àmbits del nostre entorn social i econòmic, dels que destaquem alguns dels més rellevants:

4.1. Foment del benestar social

L'actual organització horària disminueix la qualitat de vida i comporta riscos psicosocials per a les persones de totes les edats. Les enquestes realitzades al nostre país i des d'Europa en relació als horaris catalans mostren que la ciutadania té greus dificultats per conciliar la vida personal i laboral (Cirem, 2004; Idescat, 2011), a les que cal afegir menys temps de dedicació a activitats necessàries per gaudir d'una qualitat de vida desitjable com són, per exemple, el fet de dormir menys que a la resta d'Europa o de treballar més hores a la feina i a la llar (en aquest darrer cas per part de les dones). Al mateix temps, creix en la ciutadania la consideració del temps com un factor social de benestar (Moreno, 2007, Quintana, 2010, Torns et al. 2011) i, per tant, hi ha una demanda implícita i explícita de reorganització horària. La situació actual reverteix en un increment de la desigualtat, el malestar social i en molts problemes de salut física i psíquica, risc d'accidents laborals i també de malalties relacionades amb l'estrès i l'ansietat, dificultat de presa de decisions, manca de concentració, reducció de la creativitat, etc (DGIOT 2008, 2009, 2010).

Malgrat aquestes evidències, la reforma horària no és només un procés al servei de millores específiques en els diversos camps afectats com l'increment de la productivitat, del rendiment escolar, dels nivells de salut o de les pràctiques culturals, entre d'altres. També es vol una reforma horària per aconseguir un canvi general en els estils de vida de manera que afavoreixin unes formes de relació social i amb un mateix que, en termes generals, podríem qualificar de “més humanitzades”. És a dir, uns estils de vida no sotmesos exclusivament a la racionalitat d'un sistema econòmic compulsiu, sinó que també contemplant el desenvolupament ètic de la persona i de la comunitat.

En aquest sentit, per bé que en molts casos és pertinent parlar d'una més gran “racionalitat horària”, creiem adequat emprar també l'expressió “humanització” en referència als horaris o el temps social. I és que, en la mesura que es podria entendre que només s'atenen a criteris que haurien de fer més rendible el temps en termes econòmics, o que darrera de tot el projecte de reforma horària hi ha una voluntat intervencionista i coercitiva, ben al contrari, cal insistir en els objectius de més benestar social i de més temps de lliure disposició o, com el qualifiquen Robert E. Goodin *et al.* (2008), de “discretionary time”, en el seu gran estudi científic del que qualifiquen “a new measure of freedom”.

No pot estranyar, tampoc, que davant de l'evidència de la generalització dels estils de vida accelerats que al llarg de les darreres dècades han forçat l'experiència temporal d'una bona part de la ciutadania a les societats occidentals post-industrials, hagin aparegut diversos moviments reactius. Estem parlant de les organitzacions a favor del *downshifting*, el *slowfood*, el *slowhealing* o la *slow education* i les *slow schools*, entre d'altres, cada vegada més esteses als Estats Units i el Canadà, a Europa o al Japó. Tots aquests moviments solen estar molt vinculats al compromís per la sostenibilitat, els equilibris ecològics o la reducció de la contaminació i dels costos energètics. I, com a característica comuna, promouen la desacceleració de la vida social, fonamentats tant en un punt de vista ètic i filosòfic sobre què cal considerar un estil de vida humanitzat, com en una gran quantitat d'estudis que aporten evidència científica a les seves tesis (Sansot, 2000; Durán, 2007; González, 2007; Goodin et al. 2008; Pigem, 2009; Cambras i Díez, 2014).

4.1.1. Educació

L'impacte dels *horaris generals* sobre els infants és particularment elevat ja que la manca de son condueix a menys concentració, més dispersió i, en darrer extrem, pot contribuir a l'increment del fracàs escolar, de la mateixa manera que la manca de temps per relacionar-se amb els pares també és un factor decisiu en la construcció de la seva personalitat i el rendiment escolar (Cardús, 2000, 2002, 2003; Domènech, 2009; INE, 2010; Sánchez, 2011).

En quant als *horaris i calendaris escolars*, els desajustos que s'observen en relació a la vida laboral dels progenitors i en comparació amb altres països europeus provoquen certa preocupació en la comunitat educativa (Sintes, 2012; OECD, 2014).

El Consell Escolar de Catalunya (2002, 2009) assenyala que la solució podria consistir en elaborar un calendari més racional que s'ajustés a la programació dels centres, amb períodes lectius homogenis i una redistribució de les vacances d'acord amb aquesta programació. A tall d'exemple, es podria escurçar dues setmanes el període de vacances d'estiu i redistribuir-les al llarg del curs.

Quant a les *activitats extraescolars* i els serveis escolars, s'observa que durant les últimes dècades l'escola s'ha convertit en un espai on hi intervenen un nombre creixent d'agents educatius i s'hi realitzen moltes activitats i serveis a més de l'activitat docent. L'oferta gairebé generalitzada del servei d'acollida de matí o de tarda i les activitats extraescolars, sumades a les complementàries, fa que l'horari de permanència a l'escola i a altres centres especialitzats de molts nens i nenes sigui molt superior al de la jornada lectiva. Les activitats i els serveis acompleixen la funció d'ajuda a la conciliació dels horaris familiars i els escolars, alhora que són un complement educatiu no formal per a l'alumnat que les realitza o en gaudeix. Però de vegades poden arribar a provocar situacions no desitjables quan el nombre total d'hores de permanència en aquests centres sigui excessiu. Massa sovint hi ha alumnes que hi passen 9 o 10 hores, tot superant la jornada laboral d'una persona adulta. Seria altament preocupant que aquesta situació acabés sent habitual pels escolars catalans.

En aquest sentit, el Consell Escolar de Catalunya alerta que és responsabilitat de la família, l'escola i l'Administració vetllar perquè això no passi i fa dues recomanacions: d'una part, procurar que les activitats extraescolars siguin ben diferenciades de les lectives i que serveixin per a educar dimensions personals diferents de les que es treballen en els horaris lectius i, d'una altra, posar límits als temps de permanència dels nois i noies a les escoles, que haurien de ser directament proporcionals a l'edat.

El període de *vacances d'estiu* fa més palesa la dificultat de compaginar el calendari escolar amb el laboral. Els canvis en el mercat laborat han fet cada vegada més generalitzada la necessitat de les famílies de disposar d'activitats lúdica i educativa per tal d'atendre els nois i noies durant els períodes de vacances escolars. La crisi encara ha agreujat aquesta situació ja que moltes feines tenen horaris flexibles i poc paupers, que dificulten la cura dels infants. Al mateix temps, l'elevat índex d'atur ha dificultat l'accés de moltes famílies a aquests serveis. D'altra banda, el Consell destaca que tot i que l'oferta és àmplia, encara és insuficient, està molt poc estructurada i és molt desigual pel que fa als nivells de qualitat. A més, no totes les famílies disposen dels recursos econòmics per fer front a les despeses que suposen. Es considera, doncs, necessari avançar vers una programació coordinada d'activitats de lleure fora del calendari escolar que garanteixi una diversificació suficient, la qualitat, la participació de tots els estaments implicats i la no exclusió per motius econòmics o socials. Aquesta hauria de comptar amb el compromís de les diverses administracions, del món associatiu i del lleure i de les pròpies famílies.

La situació descrita mostra que és cada vegada més necessària una gestió adequada del temps lectiu i no lectiu, tant a primària com a secundària. Les avaluacions internes dels centres poden ser eines útils per fer una diagnosi i elaborar propostes

d'optimització de la gestió del temps en els centres. L'arrelament de la cultura de l'avaluació hauria de ser un element de millora dins els centres.

En síntesi, des de la comunitat educativa es considera que el canvi horari sobrepassa, lògicament, les competències del Departament d'Ensenyament però encoratja a incorporar-lo en tots els àmbits. Des del sistema educatiu proposen avançar en dues direccions: La primera ha de ser la flexibilització del calendari escolar i dels horaris dels centres per adaptar-los més a les necessitats socials i territorials. Cal partir de la premissa que sempre han de prevaler els horaris més adequats i convenients per a l'alumnat, atenent els seus ritmes i necessitats, i que no pot haver-hi un horari individualitzat per a cadascú. Es tractaria, d'una banda, que els territoris tinguessin una major participació en les decisions relacionades amb l'horari i el calendari i, d'una altra, que s'acabessin de generalitzar a tots els centres alguns serveis bàsics com els espais d'acollida o el menjador escolar. La segona consisteix a impulsar i donar la importància que es mereix a tot el conjunt d'activitats i serveis que s'organitzen dins dels centres fora de l'horari lectiu (extraescolars, menjador, casals, etc.) i que s'han començat a anomenar "l'altre temps educatiu". Això s'ha de fer possibilitant l'entrada a l'escola dels diversos agents educatius del territori (administració local, entitats del lleure, associacions o entitats d'iniciativa privada) per tal que assumeixin i/o comparteixin amb el professorat la responsabilitat educativa en aquests espais (Consell Escolar 2002, 2009).

En aquest context, el Consell Escolar acaba deixant constància de tres factors:

- Existeix una expectativa social d'incrementar els dies lectius, no de redistribuir els dies no lectius al llarg del curs.
- La modificació del calendari escolar implica garantir activitats alternatives per a l'alumnat en els períodes de descans que es realitzin al llarg del curs escolar.
- La modificació del calendari escolar implica un canvi social i, per tant, cal un pacte amb el món laboral.

4.1.2. Salut

La Fundació Joia es feia ressò en el seu noticiari (JOIA, 2012) d'un estudi internacional de Nielsen que assenyalava que les dones espanyoles i catalanes són les més estressades d'Europa. La companyia Nielsen va analitzar la situació de 6500 dones en 21 països desenvolupats i emergents arribant a la conclusió que un 66% de les dones de l'estat espanyol se senten estressades i pressionades per la manca de temps, la xifra més alta dels països desenvolupats analitzats (Nielsen, 2011). Aquestes dades es deuen a la sobrecàrrega de rol i dobles jornades que les dones han de fer a causa de la dificultat de conciliació de la vida personal i laboral (Amoroso et al. 2003; Torns et al. 2006, 2008, 2011; IERMB, 2006, 2008; Berbel, 2009). Un dels factors que incideix en aquesta dada és la gran desorganització dels nostres horaris.

Diversos estudis que vinculen el temps i la salut de les dones troben importants diferències en funció del gènere i de la classe social de les dones (Freixas, 2007; Rueda et al. 2009). Es destaca que les dones de tots els grups d'edat i pertanyents a les classes socials econòmicament inferiors tenen un pitjor estat de salut, fan menys

exercici en el temps de lleure i dormen menys hores que els homes i les classes socials de nivell socioeconòmic superior. D'altra banda, les mestresses de casa tenen un pitjor estat de salut percebut i les dones que cuiden a persones amb dependència, també, a més de tenir una pitjor salut mental (Rueda et al. 2009 ; Brullet, 2010).

Però no són les dones les úniques perjudicades pels horaris. Les dades científiques existents sobre la importància de la son en la infància i adolescència són demoledores. Fa més de 20 anys que s'estan estudiant els efectes d'aquesta manca de son, sobretot als Estats Units i Europa, així com les repercussions sobre el seu nivell d'aprenentatge, estat anímic i salut en general (Meijer, 2008; Dewald et al. 2010). Només una setmana de restricció de son en adolescents saludables incrementa la dificultat d'obtenir bons resultats a classe (Fallone et al. 2005) i fins i tot s'han estudiat els efectes de reduir una hora de son durant 5 dies sobre l'horari habitual en nens de primària, trobant-se efectes significatius en el funcionament neurocomportamental (*neurobehavioural functioning*: NBF), amb directes implicacions en el comportament, en l'aprenentatge i de tipus clínic (Sadeh et al. 2003). A Catalunya, les anàlisis del Dr. Estivill (2014) corroboren que també disminueix la qualitat de vida i la salut de les criatures al dormir menys a causa de la tardana hora de sopar i els programes televisius que s'inicien quan ja és l'hora d'anar a dormir.

Per la seva banda, la població general està patint un augment del nivell d'ansietat i estrès que és multifactorial i complex, però que sens dubte correlaciona també amb la manca de temps propi, de descans i d'oci, la qual cosa condueix a propostes i reflexions entorn a noves formes d'organitzar, pensar i sentir el temps de vida (Pigem, 2009, Montserrat i Roviró, 2013; Safranski, 2013).

4.1.3. Oci

Els horaris televisius i d'espectacles en general haurien d'avançar-se també per tal d'acomodar-se a una organització més humanitzada del temps. Les comparacions amb altres països europeus mostren que la mitjana d'inici està entre una i dues hores per sobre de l'europea, especialment pel que fa a l'horari "prime-time" televisiu.

D'altra banda, els estudis publicats indiquen una major dificultat de les dones per disposar de temps d'oci, sigui per dedicar a l'esport, a la cultura o a temps personal, especialment les dones que treballen fora de la llar i les dones soles amb persones al seu càrrec (Cardús, 1985; Macinnes i Solsona, 2006; Torns et al. 2006, 2008, 2011; Goodin et al. 2008; Brullet, 2010)

4.2. Contribució a la sostenibilitat mediambiental

Catalunya està preocupada per millorar la seva eficiència energètica i avançar en la sostenibilitat mediambiental. El temps és una variable fonamental que correlaciona amb l'eficiència com a país i amb el benestar social (Sansot, 2000; Honoré, 2008; Pigem, 2009).

Alguns estudis en relació amb la sostenibilitat energètica (Ginesta, 2011, 2012; Gutiérrez-Doménech, 2008) alerten dels costos dels desplaçaments de les persones treballadores i els impactes que això té en quant a despesa energètica i salut. Ginesta, expert en nous models d'organització horària, considera que es tendirà a evitar el desplaçament de la població, degut al seu cost d'energia per a les persones però, sobre tot, per l'alta concentració d'aire contaminat que comporta riscos per a la salut pública. Per això proposa un nou sistema de treball que no impliqui la presència obligada al lloc de treball però que eviti, al temps, els desavantatges del teletreball tal com s'ha practicat fins ara: *l'e-treball*.

Altres investigacions estan avançant en el mateix sentit. Lynda Gratton (2011) en els seus estudis sobre el futur del treball assenyala que una de les cinc forces que condicionaran el treball del futur serà la baixa mobilitat de les persones ajuntada a la capacitat de les noves tecnologies per facilitar-ho. La seva teoria fa esment als recursos energètics i la contaminació derivada del seu ús ja que l'autora considera que el futur estarà lligat a l'accés a l'energia, el seu cost i l'impacte mediambiental dels recursos energètics. L'energia s'encareix a mida que els països emergents augmenten la seva demanda, al temps que el planeta pateix una acceleració en el canvi climàtic. En el Cas Shell Oil es planteja un doble escenari de futur. El primer escenari parteix d'imaginar que hi ha una revolució "verda" que fa que es canviïn les bases energètiques i que es comercialitzin de forma generalitzada noves formes d'energia, el *blueprint*, un nou paradigma, la revolució verda. Es tracta d'un model que s'orienta cap a sistemes energètics més sostenibles mediambientalment. Com que aquest escenari sembla poc probable, a la vista de les actuacions dels estats entorn a aquest tema, l'autora exposa un segon escenari en que analitza el que passaria si no es fa aquesta revolució energètica. Es calcula que cap el 2030 hi haurà un enorme increment de demanda d'energia fòssil contaminant per part dels països emergents, degut al seu ràpid creixement en energia tradicional. La demanda d'energia serà tan gran i, al mateix temps, la pol·lució serà tan elevada que una de les solucions serà deixar de mobilitzar persones, ja que és àmpliament coneguda la despesa energètica i la contaminació ambiental que genera la mobilitat quotidiana de la població.

En aquest sentit, moltes organitzacions s'estan plantejant la feina sense haver de mobilitzar al seu personal, per tal d'evitar la ineficiència degut als costos que aquesta mobilitat implica. De forma recurrent sentim també parlar d'impostos sobre la pol·lució que, molt probablement s'acabaran implantant (Gratton, 2011). Per tant, una solució és contaminar menys mobilitzant menys.

Ginesta (2012) assenyala que hi ha molts desplaçaments que es podrien evitar, entre ells, els deguts a moltes de les feines que es fan per les empreses en què es treballa. Des d'aquesta perspectiva, introdueix el concepte de *e-treball* com a fórmula que supera al teletreball tradicional ja que no el situa en el plànol de "beneficis socials per a la persona treballadora" com s'ha fet fins ara en la majoria de convenis col·lectius, sinó en un nou sistema d'organització del treball mitjançant el que es pacta amb les persones treballadores que faran la feina fora de les instal·lacions de l'empresa tota la planificació d'objectius, presencialitat, assistència a reunions, reporting, etc. Afegeix que l'e-treball seria la versió 3.0, és a dir, el treball en xarxa organitzat en el qual es trenquen els paràmetres d'espai i temps clàssics (el 1.0 serien els treballs a domicili i el 2.0 el teletreball tal com el coneixem).

No es tracta, per tant, d'un benefici social per a les persones treballadores sinó d'una forma d'organitzar-se més harmònica amb les necessitats de la plantilla i el seu benestar però també més eficient. Comporta alts nivells de responsabilitat interna però també de responsabilitat social ja que des de la Universitat Oberta de Catalunya, on s'ha implantat aquest sistema, s'ha calculat que la mitjana d'estalvi de les persones participants és de 280 € mensuals, la qual cosa implica un augment indirecte del sou. A més es deixa de contaminar 349 Kgs. de CO₂ que no s'insuflen a l'atmosfera i a més s'estalvia una mitjana de 97'2 Km diaris, evitant el desgast del vehicle que comporta, així com el desgast psíquic i els risc d'accident. Es guanya, a més, 2'5 hores de mitjana de temps al dia. Per tots aquests factors, l'autor conclou que es tracta d'un sistema triplement sostenible: econòmicament, ambiental i social al aportar benestar, disminuir els riscos, augmentar la socialització en l'hàbitat natural i distribuir territorialment la riquesa del treball.

En definitiva, podem concloure que no només la potencialitat de les TIC (Canet et al., 2006) i la conciliació de la vida personal i laboral es constitueixen com a factors clau en els nous models d'organització horària del treball a distància sinó que també els factors més estructurals vinculats a infraestructures energètiques, sostenibilitat ambiental i pol·lució seran determinants per evitar costos de mobilitat de les persones en un futur.

4.3. Combat contra la desigualtat de les dones

L'Observatori de la Cambra de Comerç de Barcelona va realitzar un estudi segons el qual, el fet que les dones no puguin desenvolupar les seves carreres professionals i no ocupin el lloc que els correspon d'acord al seu nivell formatiu i d'experiència, suposa per Catalunya una pèrdua del 0'5% del PIB, entorn a 977M€ anuals (Cambra de Comerç, 2008). Quantificar la pèrdua en mesures econòmiques va conscienciar molta gent que la igualtat entre dones i homes no és només una qüestió imperativa de justícia sinó també un benefici econòmic i social per la societat. Una de les diferents causes que conformen l'anomenat *sostre de vidre* i que impedeix que moltes dones puguin desenvolupar les seves carreres professionals o accedir a càrrecs de decisió és, precisament, l'excessiva responsabilitat que encara recau quasi exclusivament sobre elles en les feines de la llar i de cura (Berbel, 2013, 2014).

En el mateix sentit, el Fons Monetari Internacional alertava així mateix dels danys econòmics que suposa pels diferents països no aprofitar la força laboral i el talent de les dones, calculant la pèrdua des d'un 5% a Estats Units fins al 25% del PIB en algunes regions com Egipte (Fons Monetari Internacional, 2013). Si bé l'informe no especifica dades per a l'estat espanyol, es calcula que els països de la OCDE podrien augmentar el PIB un 4% de mitjana si apliquessin mesures per a la igualtat de les dones al món laboral i lluitessin per eradicar la diferència salarial existent (d'un 16% de mitjana als països de la OCDE).

D'altra banda, ja hem assenyalat que les dones del nostre país són les més estressades d'Europa, circumstància que es deriva de tenir els horaris menys sostenibles de tot l'entorn. Les dones de classe treballadora, les que sostenen famílies monoparentals i les que cuiden a persones amb dependència són les que estan en situació de major

vulnerabilitat (Macinnes i Solsona, 2006; Brullet, 2010). Aquesta dificultat per conciliar la vida personal i laboral, sumada a la manca de coresponsabilitat masculina a les tasques de la llar (Abril et al. 2009) i a la manca de mesures que afavoreixin la igualtat, és la responsable que moltes dones visquin realitzant “malabarismes” impossibles (Amoroso et al. 2003) i que sovint no puguin desenvolupar la seva carrera professional de manera satisfactòria, fet que comporta una important pèrdua de qualitat de vida en el benestar personal i social.

Però no només es tracta d'una discriminació laboral. Tots els indicadors mostren com les dones catalanes estan en pitjor situació que la resta d'europes: en qualitat de la salut, en hores de son, en quant a la bretxa salarial, en quant a les hores de dedicació a la llar (ICD, 2007; Sánchez et al. 2005, 2008), en la manca de temps per elles mateixes o per la participació cultural i democràtica (Fina i Spà, 2007) i, si bé és cert que no tot això es pot solucionar amb un nou horari, no ho és menys que podria contribuir significativament a un major equilibri en l'organització personal, familiar i social.

4.4. Avenç cap a una economia sostenible

Les dades que disposem (veure apartat 5) indiquen que cal augmentar la competitivitat i productivitat laboral i empresarial a partir de noves fórmules que considerin el factor temps com a factor de creixement i benestar.

En els darrers anys s'han succeït diverses anàlisis que han mostrat els guanys que té per a les empreses el fet d'adoptar horaris flexibles i adaptats a les necessitats de les persones treballadores (Chinchilla et al. 2003, 2004, 2005, 2006, 2011, 2013; DGIOT 2009, 2010, 2011; Corominas et al. 2009; Curós i Sánchez, 2008, 2005; Ojeda, 2010, 2011).

Entre altres beneficis, es detecta un descens de l'absentisme de fins a un 30%, disminució de riscos físics i sociolaborals associats a l'ansietat i l'estrès, millora del clima laboral, fidelització del talent, millora del posicionament de la marca corporativa i fins a un 15% d'increment en la productivitat.

Cal, no obstant, innovar en les fórmules aplicades que no poden limitar-se a la flexibilització de l'hora d'entrada i sortida o a l'accés a permisos i excedències (les més usuals segons anàlisis de la DGIOT, 2010). Els horaris i els calendaris laborals són factors que afecten al cicle vital de les persones a la seva vida quotidiana i cal una visió global per intervenir en ells.

Algunes propostes de millora que suggereixen les persones expertes són avançar en la concepció d'empreses *family friendly* (Chinchilla et al. 2005, 2006, 2013), incorporar mesures de teletreball, que hores d'ara es només un 5% al nostre país mentre que la mitjana europea és d'un 17% (DGIOT, 2008, 2010); explorar noves organitzacions estructurals com l'e-treball (Ginesta, 2011); pactes del temps consensuats amb els diferents agents econòmics i socials, establiment de bancs d'hores col·lectives (Torns et al. 2006, 2008) així com nous sistemes de flexibilització del temps a les organitzacions (Lusa, 2005; Ojeda, 2010, 2011). Cal tenir en compte els avenços en les TIC que possibiliten que les organitzacions que vulguin incorporar nous sistemes de flexibilitat puguin fer-lo amb més rigor i encert (Canet et al. 2006). Els anomenats “horaris 2.0.”, per exemple, són una mostra d'adaptació de les antigues formes de

flexibilitat a les de la societat del coneixement (fins i tot en el context del *cloud computing* des de la UPC *Rational Time* ha desenvolupat un software via internet per gestionar-ho). Aquests sistemes tecnològics que ajuden a la flexibilitat empresarial arriben a conformar un nou paradigma en la gestió dels horaris laborals que, fins i tot, pot contribuir decisivament a la superació de la crisi (Ojeda, 2010, 2011).

4.5. Millora de la participació democràtica, cultural i el compromís cívic

El dèficit en temps de lliure disposició personal té conseqüències greus tant en la reducció de les pràctiques culturals com en l'àmbit de la participació social. En aquest sentit, l'actual desorganització horària impedeix que moltes persones -especialment en determinades franges d'edat i segments poblacionals com les dones o les persones joves- puguin implicar-se en projectes comunitaris o desenvolupar activitats cíviques i/o polítiques (Cardús, 1987; Mohedano, 2013; Fina i Spà, 2007). La manca de temps reverteix doncs, en darrer extrem, en un dèficit democràtic que cal corregir.

Els estudis de què disposem ens mostren que el temps és un factor rellevant per a la pràctica cultural i de participació. Es constata també el menor temps de les dones per dedicar-se a la cultura però no obstant, es constata una igualació en la seva dedicació degut al major interès que mostren en aquest àmbit i la conseqüent prioritització del mateix.

Tanmateix, el nivell d'estudis es la variable que es mostra més significativa en la pràctica cultural. Malgrat les persones amb més nivell d'estudis tenen menys temps que les de nivell inferior, dediquen més temps a la cultura, la qual cosa indica que no es pot deixar de banda l'impuls de la formació reglada entre la joventut del nostre país (Fina i Spà, 2007).

A Europa ja fa algunes dècades que el model horari tradicional va evolucionar cap a un altre d'adaptat a les necessitats d'igualtat i productivitat de la ciutadania. En canvi, al nostre país el debat tot just s'inicia fa uns anys, però no ha estat fins fa poc que ha merescut l'atenció de tots els agents socials i polítics a causa del context de crisi econòmica i d'optimització dels recursos escassos, en el qual s'han aguditzat les tensions i conflictes horaris.

La necessitat d'un nou model horari adaptat a una societat del coneixement ve avalada per una sèrie d'indicadors que s'han fet evidents especialment en el context socioeconòmic, tot i que també té implicacions significatives en la vida familiar i comunitària. A continuació s'exposen els principals projectes públics, estudis i publicacions que han detectat quins són aquests factors rellevants en l'organització d'un millor temps per viure.

5. PRINCIPALS ESTUDIS I PROJECTES REALITZATS A CATALUNYA (2000-2014)

A Catalunya la ciutat de Barcelona té una llarga tradició en la preocupació per la millora del temps social i ha estat pionera en projectes i intervencions per a modificar els aspectes que incideixen en la qualitat de vida de la ciutadania, especialment de les dones ja que van ser elles les que van impulsar tot el seguit d'actuacions que s'han fet entorn a les noves organitzacions del temps. Als anys noranta pràcticament tota la producció d'estudis i projectes prové de l'activitat municipal i els grups de dones feministes de Barcelona.

Posteriorment, ja en la dècada dels 2000, altres Ajuntaments i instàncies catalanes (com el CTEC i la Generalitat de Catalunya des de diversos Departaments) comencen a implicar-se en la necessitat de canviar els horaris per fer-los més sostenibles i millorar la qualitat de vida ciutadana.

A la mateixa època, des de l'àmbit acadèmic, han destacat per les seves aportacions al coneixement entorn a les causes de la situació actual d'organització horària i propostes de millora el grup d'investigació QUIT de la UAB amb les recerques dirigides per la Dra. Teresa Torns, el Centro Internacional Trabajo y Familia de la IESE Business School, dirigit per la Dra. Nuria Chinchilla i l'ISOR amb el grup d'investigació dirigit pel Dr. Cardús de la UAB, a banda de les publicacions d'expertes en el tema com la Dra. Cristina Carrasco, la Dra. Cristina Brullet i la Dra. Maria Jesús Izquierdo, entre d'altres.

5.1. Context

Per entendre l'enorme interès que les polítiques del temps van despertar a Catalunya cal contextualitzar en el marc de la Unió Europea on aquestes polítiques es van convertir en eix prioritari d'ençà dels anys noranta. La majoria d'iniciatives i recomanacions de la Comissió Europea, tanmateix, es van centrar en l'àmbit laboral, ja que des d'una perspectiva econòmica resultava insostenible l'adscripció generalitzada al model industrial posterior a la segona guerra mundial, amb horaris rígids i màxima presencialitat al lloc de treball. Es concretaven en diferents propostes a escala nacional i local amb l'objectiu principal d'obtenir una major disponibilitat laboral per a la població ocupada alhora que intentaven compatibilitzar la rendibilitat laboral amb la millora de les condicions de treball d'aquesta població, ja sigui ampliant els seus horaris laborals o reduint-los.

Les polítiques més emblemàtiques relacionades amb la reorganització del temps de treball o la seva reducció en aquesta etapa van ser la reducció del temps de treball a França a través de la *Llei de 35 hores*; l'anomenada fórmula *6+6 a Finlàndia* i les mesures *Work Life Balance* (equilibri entre vida personal i laboral) al Regne Unit. La més coneguda va ser la llei francesa de reducció a 35 hores de feina per a les persones treballadores i ajuts a les empreses. Quan el govern va canviar de signe es va derogar aquesta llei, de resultats controvertits. Efectivament, va crear més de 350.000 llocs de treball i les persones treballadores (especialment les dones) es van mostrar satisfetes

per la millora de la vida personal i familiar però va comptar des del principi amb l'oposició de l'empresariat que, malgrat guanyar més d'un 3% en productivitat denunciaven menors beneficis que amb la jornada de 40 hores. Cal destacar que la cultura predominant a Europa fa que moltes persones treballadores (a excepció de les dones que, a més del treball remunerat tenen responsabilitats grans a la llar) no valorin adequadament la reducció sincrònica i quotidiana del temps de treball ja que prefereixen l'acumulació d'un període continu de temps lliure, la qual cosa xoca amb les necessitats de cura i tasques domèstiques que, forçosament, han de ser quotidianes (Torns et al., 2006, 2008, 2011; Moreno, 2007, 2008, 2009, 2010). Aquesta experiència va mostrar la lentitud dels canvis socioculturals en matèria de temps.

El model *6+6 finlandès* suposà la substitució d'un lloc de treball de 8 hores per dos de sis, el que permet allargar la producció i millorar les condicions de treball de les persones treballadores, amb un màxim de 30 hores setmanals. El model, considerat tècnicament bo, va tenir una acollida feble per part de les persones participants ja que, un cop més, preferien acumular temps continu per gaudir de més dies de cap de setmana o de festa i no es valorava el guany de 2 hores diàries que havien estat tradicionalment dedicades al treball remunerat.

Les mesures del *Work Life Balance* van sorgir del primer govern de Toni Blair, del Ministeri de Comerç i Indústria, i no pretenien incidir directament sobre les hores treballades sinó impulsar bones pràctiques a les empreses, per la qual cosa van realitzar assessorament, elaborar publicacions, i van finançar recerques i materials informatius. El govern va aprovar també una sèrie de mesures per millorar els permisos de maternitat i altres relacionats. Des de llavors, molts països europeus es van sumar a l'impuls de mesures per afavorir el *Work Life Balance*.

Pel que fa a Catalunya, la *Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions*, va ser aprovada per unanimitat l'any 2006, i va significar també un significatiu pas endavant.

5.2. Àmbit de l'Administració pública i entitats vinculades

Al 1992, l'Ajuntament de Barcelona va decidir acceptar la proposta del Grup de Dones del Consell Municipal de Benestar Social (integrat per representants d'entitats i associacions, professionals, acadèmiques, polítiques, sindicalistes, etc.) per dur a terme el projecte pilot "*A Barcelona, les dones canviem el temps*" prenent com a referència la Llei de Temps, una proposta legislativa presentada al Parlament Italià per grups de dones feministes italianes. L'objectiu d'aquesta iniciativa era modificar els desajustos existents entre l'organització social del temps en les ciutats i les necessitats dels seus habitants que fan de l'ús del temps una font de discriminació per les dones.

Al llarg de 4 anys les actuacions es van fer entorn a dos eixos:

- Un procés de sensibilització d'amplis sectors de la població sobre l'organització social del temps a la ciutat

- La realització d'una experiència pilot de canvi en algun aspecte concret, com el dels horaris laborals del mateix Ajuntament, les escoles i els comerços d'un districte de la ciutat de 200.000 habitants (Sants-Montjuïc).

Les fases concretes del projecte pilot van ser les següents:

a) Estudi preliminar del territori.

L'Ajuntament va encarregar a l'*Associació Salut i Família* (dirigida per la Dra. Elvira Méndez i vinculada des de l'inici al projecte "A Barcelona les dones canviem el temps") i a l'Institut d'Estudis Metropolitans un estudi sobre les dones i l'ús del temps en tres barris del Districte de Sants-Montjuïc. Els objectius eren analitzar els factors que determinen la diversitat en l'ús del temps per part de les dones, estudiar els horaris comercials i de serveis per valorar la seva adequació a les demandes d'ús de les dones i, finalment, suggerir polítiques a aplicar per part dels poders públics per afavorir una més gran igualtat i llibertat en l'ús del temps. La metodologia va consistir en una exploració bibliogràfica i estadística de la base de dades del IEMB i posteriorment una anàlisi qualitativa d'entrevistes en profunditat a diferents persones.

Els resultats van destacar el perfil de les dones que majoritàriament treballen fora de la llar però que continuen tenint la responsabilitat bàsica de les tasques de la llar i de cura que requereix un temps simultani, discontinu i flexible. Per contra, el temps de la ciutat respon a un model horari ja superat, establert en franges horàries relacionades amb els horaris laborals. Tothom demanava horaris flexibles o compactació de jornada laboral i les dones sense excepció es queixaven que per elles el temps lliure no existia. Cal destacar que cap persona entrevistada posava en qüestió el model d'organització del temps a la ciutat, sinó que miraven les formes de poder adaptar-se a ell sense tants costos personals i familiars. Ho consideraven "inamovible", una utopia desitjable però impossible d'aconseguir.

b) Sensibilització.

Els resultats de l'estudi van posar de manifest que era necessària una fase de sensibilització per tal que la població visualitzés la possibilitat d'implementar pràctiques que modifiquessin l'estat actual dels horaris. Es van dur a terme converses individualitzades, jornades, seminaris, fòrums, una campanya ciutadana entorn a l'eslògan "Temps per mi", debats i conferències sobre el tema entorn al 8 de març, espots publicitaris per televisió, al carrer, i finalment díptics per als homes incentivant la seva coresponsabilitat a la llar van completar les activitats de difusió i sensibilització.

c) Propostes experimentals.

La primera va ser induir la flexibilitat en l'horari d'entrada al treball i ampliació de l'horari d'acollida a algunes escoles de Barcelona més d'hora al matí. També es va millorar l'accessibilitat al petit comerç i mercats municipals introduint certa flexibilitat horària i organitzativa. Per la seva part, l'Ajuntament va crear una Comissió mixta de treball per estudiar la incorporació de mesures a les

seus municipals tals com la flexibilitat horària, establiment de torns de treball així com la compactació de jornada en alguns casos.

Les anàlisis i resultats d'aquesta prova pilot pionera van estar recollits en una publicació de l'Institut d'Estudis Metropolitans dins de la revista Barcelona Societat: *Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants*, (García Ramón et al. 1994).

El coneixement que aquest projecte va aportar a la ciutat va concretar-se al 2003 amb la creació de la *Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps* a l'Ajuntament de Barcelona. Paral·lelament, altres Ajuntaments sobre tot de l'àrea metropolitana de Barcelona, entre els que podem destacar l'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Esplugues, Sant Sadurní d'Anoia, Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Vilafranca del Penedès, entre altres, enceten estudis i projectes molt interessants en aquest sentit, com els Bancs del Temps, generalment des dels seus programes Municipals de les Dones.

Per la seva banda, la Generalitat de Catalunya aborda el tema des del Departament de Benestar Social demanant un informe al Dr. Salvador Cardús i el seu equip per avançar en propostes vers una millor organització del temps social i laboral i posteriorment, des de la Secretaria General de Famílies, des de l'ICD, des de la Direcció de Relacions Laborals del Departament de Treball i, posteriorment, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball es desenvolupen diversos plans i es realitzen estudis i proves pilot per avançar en el canvi d'organització horària.

2002:

La Generalitat de Catalunya des del Departament de Benestar Social encarrega l'any 2002 un informe a l'equip d'investigació dirigit pel Dr. Cardús amb l'objectiu d'explorar diverses propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals. La Secretaria de Família havia realitzat unes jornades al maig del mateix any sobre l'organització del temps a Catalunya en relació a la resta de països europeus on es va posar de manifest la gran distància existent i els efectes negatius sobre la nostra societat. Per la seva part, el Dr. Cardús havia ja mostrat el seu interès pel tema de l'organització del temps en relació als valors socials i el seu impacte en la vida dels éssers humans en publicacions anteriors (Cardús, 1985).

L'Informe "*Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*" es va realitzar des del grup de recerca ISOR i hi van participar, sota la direcció del Dr. Salvador Cardús, Carmen Pérez i Sánchez i Sergi Morral i Gimeno.

L'estudi es centra en la consideració de tres espais institucionals –família, treball i escola– on actuen els mateixos agents socials però amb rols diferenciats. L'objectiu és afavorir la conciliació d'horaris en la perspectiva d'incrementar la qualitat dels temps educatius en l'àmbit familiar que repercutiran de manera positiva tant en el rendiment del treball escolar com en la qualitat laboral dels recursos humans a l'empresa i, en general, a la millora de la qualitat de vida.

La metodologia va consistir en una primera part de recerca bibliogràfica i entrevistes personalitzades per constatar l'estat de la qüestió i una segona fase de grups de

discussió o *focus groups* per posar en contacte els diversos agents implicats (àmbit escolar, àmbit del lleure, àmbit laboral i àmbit familiar), contrastar els interessos contraposats i forçar un diàleg que havia de ser enriquidor per totes les parts.

L'informe descriu els diferents conflictes expressats en cada una de les àrees analitzades que poden concretar-se en tres fonts de preocupació que requeririen la intervenció pública: la necessitat d'un clima educatiu favorable, el desplegament d'una nova cultura del treball i la preservació de la salut pública. Tot alertant contra la sensació estesa que aquest tema "és impossible d'arreglar", l'Informe presenta tot un seguit de propostes i recomanacions que s'emmarquen en la necessitat d'una intervenció global (no és suficient amb actuacions parcials o segmentades ja que el desajustament d'una peça influeix en tota la resta), en aconseguir pactes per al canvi d'horaris i finalment en dissenyar una planificació estratègica que condueixi a l'assoliment de l'objectiu de conciliació horària.

<http://bit.ly/1jclqz1>

2003:

En el marc del Pla de Conciliació de la vida laboral i la vida familiar que estava desenvolupant el Departament de Benestar i Família de la Generalitat es va encarregar un estudi amb l'objectiu de conèixer la situació de les parelles de doble ingrés, les principals causes del conflicte que implicava i també una proposta de bones pràctiques a favor de la conciliació.

Estudi: *Dues professions i una família*, dirigit per la Dra. Núria Chinchilla i el Dr. Steven Poelmans i realitzat amb la col·laboració de Sonsoles Gallo i Consuelo León.

Comença amb una anàlisi dels resultats de l'estudi ECADUES (estudi de famílies amb carreres duals a Catalunya), realitzat al 2002 amb qüestionaris a 5000 famílies (10.000 persones). Posteriorment, es va realitzar un estudi qualitatiu amb la realització de 15 entrevistes semiestructurades a parelles de característiques similars, entre 20 i 40 anys, amb o sense càrregues familiars i que treballaven ambdós fora de la llar de forma remunerada.

L'estudi conclou amb una sèrie de recomanacions, entre elles que un repartiment de rols i distribució de funcions entre tots dos membres de la parella serà essencial per tal d'arribar a una harmonització treball-família, i que aquesta és una responsabilitat que no pot recaure només sobre les parelles, ja que és un tema que pertany també als Estats i a les empreses.

En aquest context, l'estudi aprofundeix en el problema de la baixa natalitat i els alts índexs d'atur, recomanant un canvi en el curs del raonament econòmic vigent:

- En lloc de pensar a curt termini en el que costa la família en ajudes directes i indirectes cal pensar en polítiques familiarment responsables i en noves modalitats de contractes.
- Així mateix, cal pensar a llarg termini en el que costa la no-família, ja que la piràmide de la població s'ha invertit i disminueix notablement la població activa.

- Per últim, l'estudi assenyalava que la no-família, a més d'antieconòmica, produeix un buit educatiu que deriva en major delinqüència i més problemes psicològics en la societat, dels quals finalment acabaria fent-se càrrec l'Estat a través de la despesa social.

L'Editorial Icària va publicar un llibre elaborat per un grup de treball del temps de Ca la Dona: *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Les autores eren Maria Inés Amoroso, Bosch, Cristina Carrasco, Fernández y Neus Moreno. El seu treball va posar de manifest les grans dificultats de les dones per combinar els diversos temps vitals i, paral·lelament, mostrar la vàlua del treball domèstic i de cura, el gran invisible en l'ordenació del temps tradicional en una societat androcèntrica on només el treball remunerat és considerat treball.

L'Ajuntament de Barcelona va ser pioner amb la creació d'una Regidoria per als Nous Usos Socials del Temps, i un programa d'actuació específic amb l'objectiu de donar solucions a les necessitats de la gestió temporal de la vida quotidiana de la ciutadania. Amb la creació de la Regidoria d'Usos del Temps, s'institucionalitza un espai polític propi per al disseny i implementació de polítiques locals de temps. Les polítiques que s'hi promouen estan basades en dos principis bàsics: la consideració de la gestió del temps com un dret de ciutadania i la promoció de canvis en l'organització social, convertint l'administració en un agent actiu d'aquesta transformació. Els plans d'acció implementats busquen ser una factor de cohesió social i territorial i de paritat entre homes i dones.

Les polítiques públiques dels Usos Socials del Temps i les mesures i accions que es van desplegar s'encaminaven a fomentar la cohesió social, la paritat, la igualtat d'oportunitats i l'autogestió del temps per a l'equilibri entre els seus diferents usos. El model Barcelona, basat en el temps de les persones, seguia dues línies estratègiques:

Línia 1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania i construir una ciutat més sostenible, amb més cohesió social, equitat i paritat. Per tal d'aconseguir aquest objectiu es va treballar en tres eixos d'actuació:

- a) *Accessibilitat*. Els serveis i equipaments s'adapten als nous ritmes de vida de les persones; es facilita l'accés a informació i a la gestió de tràmits.
- b) *Proximitat*. El barri és un eix vertebrador. S'hi localitzen equipaments i serveis a les persones; es facilita la mobilitat; es dissenya l'espai urbà pensant en les persones al llarg del cicle de vida.
- c) *Sostenibilitat*. Sostenibilitat econòmica, mediambiental i social. El temps de les persones és considerat un valor social i un indicador de qualitat de vida; Barcelona és un model de ciutat que busca l'equilibri entre la competitivitat, els recursos energètics i el benestar quotidià.

Línia 2. Promocionar Barcelona com una ciutat socialment innovadora, reconeguda per compatibilitzar la competitivitat i el benestar. Una ciutat metropolitana que es distingeix per construir un futur amb més igualtat, amb més equitat i paritat, més competitiva, més sostenible i amb més cohesió social.

L'objectiu general del model Barcelona era, per tant, el d'una ciutat que està sempre oberta, que acull ritmes i horaris plurals, que fomenta l'harmonització entre els temps de treball, familiar i personal, que dóna serveis a les empreses i a les famílies per fer-ho possible, una capital metropolitana i una ciutat global, una ciutat competitiva i sostenible, que segueix tenint els barris com a eix vertebrador, amb equipaments i serveis adequats als temps de les persones, i una ciutat que aprofita les tecnologies per guanyar qualitat de vida, per fer de Barcelona una ciutat del temps de les persones.

El Programa Nous Usos Socials del Temps va treballar en quatre línies estratègiques: L'Observació, com a instrument per a conèixer i analitzar la realitat; *La Intervenció*, mitjançant el disseny i implementació de projectes d'actuació, programes i bones pràctiques; *La Concertació* i col·laboració amb els agents socials, públics i privats; *La Sensibilització*, amb la voluntat de canviar els conceptes socials associats al valor temps.

Aquestes línies es van desplegar en 3 àmbits d'actuació i van produir coneixement, investigacions i anàlisis en tots tres:

1. Temps i vida quotidiana. Es van desenvolupar diferents projectes entorn als barris amb el propòsit de:

- Contribuir al fet que els barris tinguin una oferta d'activitats educatives fora de l'horari escolar de qualitat i diversificada.
- Promoure accions educatives en el temps de lleure que afavoreixen l'harmonització del temps en família.
- Reforçar el teixit associatiu i el treball en xarxa entre els agents locals.
- Potenciar l'ús educatiu del temps fora de l'horari escolar mitjançant els patis escolars i altres equipaments públics.

Així mateix, en la segona part del mandat 2008-2011, la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona va impulsar el Pacte local del temps de Barcelona, d'acord amb la mesura 1.4.1.1. del Pla d'Actuació Municipal, que anunciava: *"Impulsarem el Pacte local del temps de Barcelona, un acord social per avançar cap a una ciutat més conciliadora, una ciutat que impulsa la participació i la complicitat de la societat civil per millorar la vida quotidiana"*.

A partir d'ell es va realitzar per primer cop a la ciutat la *setmana de vacances d'hivern* al 2011 i un *Pla Pilot d'Usos i Horaris al districte de Sant Martí*.

2. Temps de treball. Com a principal actuació es va constituir la Xarxa d'Empreses en NUST va ser una iniciativa creada el 2006 per la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, a partir de l'interès que mostraven un grup d'empreses de la ciutat per col·laborar i establir una xarxa d'intercanvis i experiències, entorn als Usos del Temps.

Els objectius de la xarxa d'empreses en NUST eren :

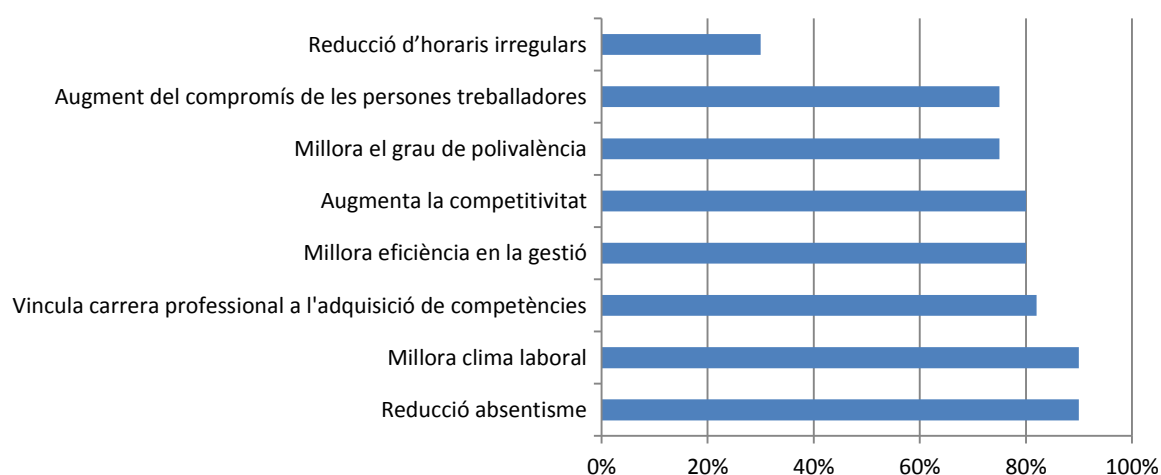
- Promoure l'intercanvi de coneixements en relació als nous usos del temps entre les empreses de la ciutat de Barcelona.

- Fer visible la tasca de les empreses innovadores de la nostra ciutat en temes d'usos del temps.
- Posar en marxa cicles de trobades de treball i intercanvi de coneixements amb empreses i ciutats europees que estiguin desenvolupant experiències i polítiques en la mateixa línia.
- Impulsar l'inici i desenvolupament d'un reconeixement públic per premiar l'esforç innovador envers el temps de les persones per part de les empreses de la ciutat. Impulsar la posada en marxa i desenvolupament d'un reconeixement públic per premiar l'esforç innovador envers el temps de les persones per part de les empreses de la ciutat.
- Compartir sinèrgies amb els i les agents socials que a la nostra ciutat treballin per millorar el temps de les persones.
- Col·laborar en experiències i bones pràctiques en usos del temps que es posin en funcionament a la ciutat per contribuir a fer de Barcelona una ciutat pionera en la consecució de la millora i la harmonització del temps de les persones.

D'aquest projecte va sortir una publicació: *Noves organitzacions del temps de treball a Catalunya: exemples d'èxit*. Aquesta eina va ser elaborada de forma participada per la majoria d'empreses que formen part d'algun dels projectes pioners en Noves Organitzacions del Temps de Treball a Catalunya (La Xarxa NUST (Nous Usos Socials del temps) de l'Ajuntament de Barcelona i la Xarxa XTEM (Xarxa, Temps i Empresa) del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

A la *Memòria 2006-2011* de l'Ajuntament de Barcelona es troben els resultats més significatius obtinguts per les empreses que van implementar mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Alguns dels **resultats més significatius** d'acord a l'opinió de les persones directives de les empreses:



Gràfic 1. Beneficis que ha comportat la implantació de mesures NUST

- Com es pot comprovar a la taula anterior, pel què fa als beneficis que ha comportat la implantació de mesures NUST a les empreses, l'aspecte més destacat ha estat l'augment del compromís i la implicació de les persones treballadores. Totes les empreses coincideixen en valorar la millora de l'eficiència en la gestió i la competitivitat de la pròpia entitat (amb 4 o 5 punts sobre els 5 possibles), i del compromís i la implicació de les persones treballadores. Les empreses que adopten mesures d'UST han millorat la seva eficiència en la gestió, i afirmen ser més competitives gràcies a la implementació d'aquest tipus de mesures.
- L'adopció d'aquestes mesures ajuda a augmentar el compromís i la implicació de les persones que treballen a l'entitat, i en més del 90% dels casos s'afirma haver experimentat una reducció de l'absentisme, i una millora del clima de treball.
- El 75% de les empreses afirmen haver incrementat el nivell de compromís amb els seus objectius gràcies a la implementació de mesures d'UST.
- Per part de les pròpies entitats, el 82% consideren que l'adopció de mesures d'UST ha ajudat a vincular la carrera professional a l'adquisició de competències, i un 75% creuen que ha augmentat el grau de polivalència del seu personal.
- Sembla però que la influència de l'adopció de mesures d'UST en molts casos no ha comportat una reducció dels horaris irregulars, ja que poc més del 30% afirmen no haver experimentat canvis en aquest sentit. Pel que fa a les hores extres, s'han pogut reduir en alguns casos concrets, en empreses amb alta necessitat de presència física i/o horaris de treball molt limitats. Entre els possibles beneficis per a l'empresa també destaquen aspectes com la millora de la imatge corporativa o de la capacitat d'innovació i creativitat de l'entitat.

3. *Projecció i sensibilització.* L'any 2006 es va celebrar a Barcelona el I Congrés Internacional "Temps, ciutadania i municipis", organitzat per la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona i per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, on es posà de manifest la necessitat de crear una xarxa de ciutats europees, l'objectiu de la qual fos avançar en la definició conjunta de polítiques de temps i la seva implementació.

Al febrer del 2009 s'organitzà a Barcelona la 2ª Jornada Europea: "Cap a on va el nostre temps? Escenaris de futur". En ambdues jornades, les ciutats congregades van coincidir en la necessitat de crear una xarxa com a comunitat d'interessos, atès que algunes ciutats europees, com és el cas de Barcelona, estaven elaborant i impulsant polítiques innovadores relacionades amb el temps i la ciutadania.

A fi d'impulsar accions concretes a desenvolupar, es convocà una nova trobada a Barcelona pel novembre del mateix any 2009, amb l'objectiu de seguir treballant en l'intercanvi d'experiències. Va ser en aquesta darrera Jornada on es van consensuar les línies de treball per l'any 2010, generant diverses dinàmiques d'intercanvi per tal d'establir un pla de treball en el que s'impliquessin tots els municipis membres.

Es va crear també el portal d'usos del temps: Laboratorideltemps.org, on es pot trobar la informació al dia sobre el Programa NUST, la definició i les línies estratègiques, l'actualitat i les novetats del programa, les activitats i l'evolució dels projectes en execució. El web inclou l'àrea Laboratori del Temps, una iniciativa en col·laboració amb la Diputació de Barcelona, un instrument per conèixer la realitat i fer visibles les polítiques del temps que es desenvolupen arreu, posant a l'abast de tothom les publicacions, estudis i la legislació existent, recursos que s'han incrementant progressivament.

Per avançar en la projecció i sensibilització es va crear la col·lecció ***Dossiers del Temps***. Aquesta col·lecció té com a objectiu incitar al debat sobre les diferents dimensions del temps i divulgar els nous conceptes sobre el temps. El contingut dels ***Dossiers*** abasta des d'aportacions conceptuals, que tracten sobre l'estat de la qüestió de les polítiques públiques del temps en el marc europeu, fins a investigacions aplicades on s'analitzen els usos del temps en diversos àmbits de referència.

Els àmbits temàtics analitzats en la col·lecció són representatius dels canvis de caràcter territorial, econòmic, demogràfic i social, que repercuteixen de forma rellevant en el desenvolupament quotidià de les persones. Així, entre d'altres, destaquen els canvis en els rols de gènere, les noves formes familiars, l'augment de les necessitats socials com a causa de l'envelliment de la població, la gestió del temps empresarial, la relació entre els usos del temps i la salut de les persones, la mutació dels horaris i ritmes de treball, la individuació i diversificació creixent dels modes de vida, la transició de les societats industrials en economies de serveis i de coneixement, la urbanització de les formes de vida i la generalització i complexificació de les relacions en el territori.

2004:

El Pla Estratègic Metropolità de Barcelona encarrega a la Dra. Núria Chinchilla i el Dr. Steven Poelmans una anàlisi sobre la problemàtica del moment en quant a organització horària i una justificació dels beneficis de la conciliació. El llibre, publicat amb el títol ***La conciliació de la vida laboral, familiar i personal*** s'inscriu en el marc dels informes de prospectiva que periòdicament realitzava aquesta institució, amb l'objectiu d'analitzar les diferents polítiques empresarials i públiques que s'estaven duent a terme en l'àmbit de la UE referents a la vida laboral, familiar i personal que puguin servir de referència per a un millor assoliment d'aquest objectiu en l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

La metodologia d'estudi va consistir en el desenvolupament del mètode Delphi, en el qual van participar persones expertes nacionals i internacionals que han estat interrogats sobre la seva opinió en quant als conflictes actuals per conciliar la vida personal i la laboral i proposar vies de solució. Les persones participants als grups de discussió provenien de tres àmbits predeterminats: "Grup-empresa" relacionats amb l'àmbit empresarial i sindical; "Grup legal-fiscal" format per persones expertes en aquestes dues disciplines; "Grup de percepció social" format per persones provinents de l'acadèmia, escoles de negoci o administració pública.

A les conclusions es va constatar la manca de cultura de conciliació, la qual cosa implicava falta de recursos, serveis i infraestructures que facilitessin la conciliació de la vida personal i laboral. Es descrivia, a més, la posició desavantatjosa del nostre país envers països del nostre entorn pel que respectava a la demografia, a la taxa de natalitat, a la disposició urbanística, l'accés a l'habitatge, el marc legislatiu, el mercat laboral, l'imperialisme de la presencialitat a l'empresa, la rigidesa horària i l'estrès de les treballadores per l'obligació de la doble jornada, entre d'altres.

L'estudi acabava amb una sèrie de Recomanacions en tots els àmbits descrits, d'entre les que destaquen la necessitat de majors prestacions a les famílies per prevenir el seu deteriorament i la baixa natalitat; creixement ordenat en l'àrea urbanística, sempre preveient les necessitats de transport públic i comunicacions; mesures fiscals a favor del lloguer i major dotació d'habitatges de protecció oficial per afavorir l'accés a l'habitatge; un canvi horari per adaptar els horaris als europeus en l'àrea legal, necessitat d'aplicar mesures de conciliació tant en l'espai públic com en el privat i especialment en les empreses, per tal de flexibilitzar l'horari i convertir-se en familiarment responsables.

2006:

Dins la col·lecció *Dossiers del Temps* es van publicar quatre volums:

Nous temps, nous usos, noves technologies. Autores: Laura Canet, Cristina Grisolia i Raquel Querol.

Aquest dossier va posar a l'abast de dones i d'homes les noves perspectives i possibilitats que sorgeixen de la interacció entre el temps i les noves tecnologies, com a elements facilitadors de l'harmonització de la vida personal, laboral i familiar.

L'anàlisi inclou elements innovadors des de la perspectiva de gènere com la descripció de la bretxa digital (que aleshores es centrava en el diferent accés a les TIC i específicament a internet de dones i homes, fonamentalment) i també al naixement del Ciberfeminisme com a moviment global facilitat per les TIC i que podria convertir-se en la quarta onada del feminisme.

<http://bit.ly/1oz96PM>

Les politiques del temps: un debat obert. Autor(e)s: Teresa Torns, Vicente Borrás, Sara Moreno y Carolina Recio

En aquesta publicació es descriu la història europea de les polítiques de temps i es va avançant fins als reptes actuals. Es relaten les principals polítiques que s'estan duent a terme en diversos estats europeus amb una perspectiva crítica, tals com la jornada de les 35 hores a França, la reducció horària 6+6 finlandesa o el Work Life Balance al Regne Unit.

L'anàlisi conclou amb la necessitat d'un canvi de mentalitat per comprendre la necessitat d'un temps sincrònic i quotidià, l'únic que pot assegurar la igualtat de les dones i el benestar de totes les persones.

<http://bit.ly/1m0vGhY>

Usos del temps i mobilitat. Autora: Carme Miralles-Guasch

El temps que les persones inverteixen en els desplaçaments quotidians es caracteritza per una coordenada espacial, l'ús de la ciutat, i una altra de temporal, els usos socials del temps. El dossier, que revisa aquests dos paràmetres i la seva relació, tanca amb una anàlisi específica dels motius dels desplaçaments, el temps que s'hi destina i els mitjans de transport emprats.

Aporta una visió específica sobre la intensificació de la vida als barris i també una perspectiva de gènere al analitzar els diferents temps d'homes i dones en els desplaçaments i en el tipus de transports utilitzats.

<http://bit.ly/1oz96PM>

Usos del temps i famílies. Autors: John MacInnes i Montse Solsona.

Partint de les dades referents a Catalunya extretes de l'enquesta de l'ús del temps realitzada per l'INE (2002-2003), s'analitzen les múltiples tipologies de famílies existents actualment i la seva relació amb el temps. El dossier treu conclusions sobre la disponibilitat de temps lliure i la configuració del temps personal tenint en compte el cicle de vida individual i familiar a Catalunya, i comparant-lo també amb la resta d'Espanya. La metodologia es va basar en diaris personals durant les 24 hores facilitats per persones de més de 18 anys, distingint fonamentalment entre el temps lliure i el temps de treball així com entre els dies feiners i els festius.

Malgrat no s'observen diferències significatives entre diferents Comunitats Autònomes, a Catalunya les persones enquestades disposen de menys temps lliure que a la resta de Comunitats, tot i que també té a veure amb un major índex d'ocupació i activitat que influeix en la mitjana (per exemple, hi ha una hora de diferència en temps lliure amb Extremadura però el nivell d'ocupació és molt més alt). També les dones gaudeixen d'una hora menys de temps lliure diari que els homes i aquesta diferència puja a dues hores en els caps de setmana degut a la tradicional divisió sexual del treball.

<http://bit.ly/1oz96PM>

La Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball va realitzar una Guia aplicada per tal que les empreses poguessin desenvolupar plans de conciliació a les seves seues:

Les 6 "C" de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa

Es tracta d'un mètode de gestió del temps per a les empreses per tal que aquestes puguin elaborar el seu propi pla de conciliació adaptat a les necessitats de la seva empresa. Integrat per un CD i una guia en paper, la persona responsable haurà d'anar complimentant tot un seguit de preguntes de test i anar treballant una sèrie de documents, tenint la guia de paper com a manual. En finalitzar tot el procés, el resultat serà el seu propi pla de conciliació a fi i efecte de millorar la gestió del temps de l'empresa i la seva productivitat.

La Direcció General de Relacions Laborals va fer un estudi analitzant convenis col·lectius amb el títol:

Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya

Recull de les clàusules de la negociació col·lectiva a Catalunya en relació a les matèries d'igualtat, no discriminació, assetjament sexual, violència de gènere, i conciliació de la vida personal, laboral i familiar. L'anàlisi abasta els convenis col·lectius publicats al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya entre el 1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2007. El llibre incorpora un CD amb una versió del text del llibre, en format pdf, amb enllaços directes cap a la base de dades de Convenis Col·lectius del Departament de Treball.

En total es van analitzar més de 900 convenis col·lectius i els resultats van ser que només un 1'5% del total incorporava alguna clàusula en relació a la igualtat d'oportunitats de les dones (incloses les mesures de noves organitzacions del temps en aquest epígraf).

http://www20.gencat.cat/docs/treball/03 - Centre de documentació/Documents/01 - Publicacions/03 - Igualtat d_oportunitats/Arxius/doc_13984542_1.pdf

L'Institut d'Estudis i Regions Metropolitanes de Barcelona va publicar un estudi: *L'ús social del temps a Barcelona*, dirigit per Carme Miralles i Elena Sintès, que va realitzar una àmplia prospecció de com estava la situació horària en els diferents àmbits laborals. L'estudi constava d'una primera part quantitativa i una segona qualitativa que interpretava la primera. Una de les conclusions fonamentals va ser la constant identificació entre el treball mercantil i l'horari. Dels grups de discussió es desprèn que l'organització quotidiana dels individus i de la ciutat pivota al voltant dels horaris laborals. Per a les persones entrevistades, els horaris de la ciutat s'expliquen amb relació als horaris de treball. En cas d'haver-hi algun conflicte, es pensa que la solució consisteix en que les empreses flexibilitzin els seus horaris i rarament es demana que siguin els horaris de la ciutat els que s'adaptin. D'altra banda, es van detectar alguns elements comuns en tots els grups d'edat:

- La consideració que els horaris de treball són excessivament extensos. En destaquen tres motius: manca d'organització empresarial, allargament de les jornades a l'hora de sortida i pausa massa llarga per dinar.
- Respecte del temps de desplaçament: s'associa a la localització del lloc de treball i al tipus de mitjà de transport. És un espai temporal que té diverses dimensions: es considera temps de treball, però també es creu que és un temps mort, perdut; a la vegada, també és un temps que, per a les persones que es desplacen amb transport públic, es pot aprofitar per fer altres coses com, per exemple, llegir.
- La proximitat apareix com un element clau: es considera un privilegi treballar a prop de casa, i les opinions són més negatives com més lluny és el lloc de treball.

- A l'hora de delimitar el temps de dedicació al treball familiar domèstic hi ha dues dificultats: La superposició d'activitats, és a dir, la realització de tasques familiars o domèstiques a la vegada que se'n realitzen d'altres i la dificultat per quantificar un nombre exacte d'hores dedicades a les tasques domèstiques.
- Una altra idea apareguda en el decurs dels grups de debat és la tendència creixent a concentrar bona part del treball domèstic en els caps de setmana, especialment els dissabtes, perquè els horaris de treball mercantil no permeten fer-ho els dies laborables. Aquest fenomen ajuda a accentuar la percepció que el treball familiar domèstic ocupa part del temps lliure i resta temps personal per fer altres activitats.
- El temps lliure es considera com un temps subordinat a la resta de temps. El treball mercantil i, en particular, l'horari de treball, és el principal condicionant. Les mancances de temps lliure s'observen sobretot en les persones que combinen l'activitat laboral amb els estudis o amb la cura de persones dependents.

L'Ajuntament de Terrassa, dins del seu Pla Estratègic de Polítiques i Usos del Temps va publicar: *La visió de les dones de 25 a 50 anys (2006)*

Estudi elaborat pel Grup d'Estudis de Geografia i Gènere del Departament de Geografia de la Universitat Autònoma de Barcelona que mostra un seguit de recomanacions per orientar polítiques del temps a partir de la realització d'entrevistes en profunditat, a dones majors de 25 a 50 anys de tres barris de la ciutat de Terrassa (Centre, Ègara i Roc Blanc).

2007:

Dins la col·lecció dels Dossiers del Temps es va publicar :

Temps i Cultura. Autors: Xavier Fina i Carles Spà

El consum cultural, molt lligat al temps de lleure, és un dels més afectats pel ritme de vida quotidiana. Prenent com a punt de partida diverses dades estadístiques, aquest dossier analitza la relació entre temps i cultura des de les perspectives de la producció, la programació i el consum. Analitza des de la perspectiva del temps l'oferta de biblioteques públiques, de teatre, de cinema, de fòrums i exposicions, de centres cívics i l'ús que es pot fer d'ells en funció del gènere, del nivell d'estudis i de l'edat.

Conclou amb un conjunt de propostes per a les futures polítiques culturals d'entre les que podem destacar:

- El menor temps de les dones per dedicar-se a la cultura però no obstant, es constata una igualació en la seva dedicació degut al major interès que mostren en aquest àmbit i la conseqüent prioritització del mateix.
- El nivell d'estudis es la variable que es mostra més significativa en la pràctica cultural. Malgrat les persones amb més nivell d'estudis tenen menys temps que les de nivell inferior, dediquen més temps a la cultura.

- L'edat determina en gran mesura la disponibilitat de temps lliure però no es poden extreure diferències significatives, ja que la pràctica cultural ve determinada per les dues variables exposades anteriorment.
- Els autors assenyalen que cal incorporar la perspectiva del temps en les estadístiques culturals o bé dissenyar-ne de noves que ho contemplin.
- Cal identificar la demanda potencial de cultura, així com els col·lectius que queden exclosos de les pràctiques culturals i abordar-lo tenint en compte la variable temps.

<http://bit.ly/1oz96PM>

L'Institut Català de les Dones va encarregar a Anna Freixas una publicació dins de la col·lecció Quaderns de l'Institut amb el títol: *Demà més. Dones, vides i temps*.

L'autora descriu el cicle vital de les dones i es deté en les diferents perspectives que poden dificultar la seva vivència en una societat patriarcal, tot oposant una mirada afirmativa. Així, abordant el temps de forma transversal, analitza el pas del temps, l'edat, la menopausa, l'autoconeixement del cos i fins i tot la vivència de la soledat en funció dels diversos temps de la vida. Inclou també la necessitat d'impulsar la coresponsabilitat i el repartiment dels temps i dels treballs com a elements imprescindibles per avançar cap a una societat justa i equitativa.

La Universitat Autònoma de Barcelona publica la tesi doctoral de Sara Moreno: *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. L'autora porta a terme una extensa investigació en la que destaca el temps com a factor creixent de benestar a la vida quotidiana de la població. Analitza les diferències generacionals i intrageneracionals ja que el temps és viscut de forma diferent per la joventut que per la gent gran (Moreno contraposa "El carrer estret" de Pla a "Rayuela" de Cortázar com a forma metafòrica d'explicar els dos models de vivència del temps en la vida quotidiana) alhora que exposa l'existència d'importants desigualtats de classe i gènere dins de cada una de les generacions analitzades. L'anàlisi incorpora les dues dimensions temporals, la sincrònica i la diacrònica que afecten diferencialment al temps del treball remunerat i al domèstic, amb les implicacions i conseqüències que comporta.

2008:

La Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania de la Generalitat de Catalunya va posar en marxa un ambiciós pla per una dècada (2008-2018): *Pla Estratègic sobre els Usos i la Gestió del Temps en la Vida Quotidiana*. El Pla partia de la necessitat d'una nova organització del temps tenint en compte les noves estructures familiars, els nous usos del temps ciutadà, els canvis en l'entorn econòmic i en l'organització del treball, l'impacte dels canvis tecnològics i els nous hàbits culturals i d'oci.

El Pla es va orientar d'acord a diversos eixos:

Eix 1: Més temps disponible. Avançar cap una organització territorial i social que afavoreix una millor gestió dels temps de la vida quotidiana

Eix 2: Un nou equilibri en el valor i la distribució dels temps dedicats al treball de mercat i al treball familiar i domèstic

Eix 3: Més suport per a viure amb qualitat els cicles vitals i les situacions familiars que requereixen més temps

Eix 4: Temps amb valor social afegit. Temps per a aprendre i educar, temps per a participar en la vida col·lectiva

Per a articular l'exercici d'aquestes funcions d'impuls, seguiment i avaluació del pla, la Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania va adoptar i posar en marxa un seguit d'instruments:

- Impuls i direcció de l'Oficina del Pla Estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana, com a òrgan d'impuls, seguiment i avaluació del Pla.
- Direcció i dinamització del marc estable de coordinació interdepartamental per garantir l'impuls, el seguiment i l'avaluació dels compromisos assumits: Comissió Interdepartamental de Suport a les Famílies (CISF)
- Elaboració d'un informe de seguiment, avaluació i millora de l'estratègia (anual)
- Creació d'un sistema d'indicadors quantitatius i qualitatius. Va permetre el seguiment i l'avaluació de les mesures i també de l'estratègia en sí mateixa.
- Creació, impuls i coordinació d'un Consell Ciutadà d'impuls de les polítiques del temps. Amb la participació de l'administració de la Generalitat de Catalunya, l'administració local, consells de participació de la Generalitat de Catalunya i el conjunt d'agents socials i comunitaris implicats que es consideri.
- Creació, impuls i coordinació de Consells territorials de participació sobre polítiques del temps. Tenien abast territorial i comptaven amb la participació dels diferents departaments del Govern de la Generalitat de Catalunya, de l'Administració local, d'entitats i d'associacions del territori, com també de la ciutadania en general.
- El Pacte Local: Un impuls a la definició de les estratègies locals per als usos i la gestió del temps: suport, diàleg, col·laboració, consens i aprenentatge compartit.

<http://bit.ly/1mup0bU>

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (en endavant DGIOT) del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya va editar els resultats d'un treball realitzat amb més de 100 persones expertes en temps de treball amb el títol: ***Fòrum Català de persones expertes per a un repartiment igualitari del temps de treball : metodologia, conclusions i propostes***

En aquest document es troben les recomanacions, les propostes i el conjunt de mesures d'actuació que van orientar les actuacions del Departament de Treball en

l'objectiu d'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. Acabava amb un Decàleg de mesures d'actuació que van constituir la base del Pla de Treball en aquesta matèria de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya.

Entre les mesures proposades podem destacar la demanda d'un pacte global entre administracions, sindicats, patronals, empreses, món de la cultura, del comerç, de l'oci, de salut i d'educació per acordar fórmules que millorin l'organització del temps de treball.

A més es proposa incentivar les empreses per tal que flexibilitzin els seus horaris laborals, fomentar que els homes avancin en la coresponsabilitat a la llar, fer recerques que avalin els canvis, promoure campanyes de sensibilització i apostar per l'adaptació a l'horari europeu.

L'Institut de Ciències Polítiques i Socials dedica una publicació de la seva col·lecció "Ciutats i Persones" a les polítiques de temps, coordinada per María de la Fuente: *Polítiques locals dels temps. Gènere, ciutat i benestar quotidià*. Els diferents capítols anaven signats per Laura Balbo, Teresa Torns, Sara Moreno, Inma Quintana, Esther Sánchez, Elena Sintés, Mònica Gelambí, Rosa Maria Dumenjó i Jordi Sánchez.

Els capítols recullen algunes de les actuacions que ja hem assenyalat anteriorment en aquest informe com la Llei del Temps italiana i el seu procés participatiu, les investigacions del grup QUIT de la UAB, els projectes pilot de l'Ajuntament de Barcelona, les polítiques locals de temps en altres Ajuntaments com el de Terrassa, i a més avança en nous camps com, per exemple, en la visió des del marc jurídic que presenta la Dra. Esther Sánchez o nous indicadors per a la implantació de polítiques de temps exposats per la Dra. Elena Sintés.

Les conclusions destaquen la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals en general i a les del temps en particular, fugint dels possibles perills que algunes d'elles poden comportar (com la jornada a temps parcial orientada exclusivament a les dones o l'associació del binomi "conciliació-dona"). Acaba apostant per un diàleg estret entre l'administració i la societat, tot evitant la tecnocratització, demanant un lideratge polític clar i refermant el vincle profund entre les polítiques temporals urbanes i les polítiques de temps lligades al benestar en l'esfera local.

Impulsat pel Programa NUST es publica: *L'ús social del temps a Barcelona. Una visió prospectiva*. Realitzat per l'equip d'investigadors de l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB): Elena Sintés, Jordi Serra, Albert Cónsola i Antoni Ramon, fa una descripció exhaustiva dels usos socials del temps a la ciutat de Barcelona i al territori metropolità entre 1985 i 2006. Recullen la majoria de factors que havien analitzat al 2006 en l'estudi quantitatiu i qualitatiu ja descrit però amb una projecció en escenaris de futur.

L'Ajuntament de Tarragona va fer públic un *Decàleg* d'actuació en matèria d'organització de temps. Va ser la proposta d'Alcaldia que va tancar el **III Congrés Nacional per a la Racionalització dels Horaris**, celebrat a la ciutat de Tarragona els dies 18 i 19 de novembre, organitzat conjuntament amb el Departament de Treball i la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols amb el títol "Horaris, Treball i Qualitat de Vida". El Congrés va tenir per objectiu contribuir a conscienciar a tots els estaments de la societat sobre la necessitat de racionalitzar i flexibilitzar els horaris en el nostre país i va promoure el debat sobre la qüestió dels horaris, així com la posada en comuna de les experiències que des de diferents àmbits s'han pogut recollir en aquest sentit. Conciliació, igualtat, salut, treball, productivitat i qualitat de vida van ser els principals temes abordats.

2009:

La DGIOT va encarregar un estudi a IESE, dirigit per la Dra. Núria Chinchilla amb el títol: *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya*. Es tracta d'una publicació que ofereix a les empreses catalanes una visió general de la dinàmica de la conciliació de la vida laboral i personal. També un recull d'experiències concretes que ajuden a crear i implementar canvis en l'organització i la gestió del temps de treball.

D'acord a aquest estudi, realitzat a 600 empreses catalanes (500 grans empreses i 100 PIMES), un 42% de les PIMES i un 31% de les grans empreses apliquen un horari flexible, mentre que un 36% de les empreses catalanes procuren que el personal acabi la jornada dins l'horari previst. El 54% de les 500 grans empreses estudiades disposen polítiques per facilitar la conciliació. D'altra banda, un 62% de les empreses diu tenir una predisposició de la direcció a facilitar la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores. L'anàlisi mostra també que tant les PIMES com les grans empreses que compten amb un major percentatge de dones en la seva plantilla presenten més polítiques de conciliació.

Entre les mesures més freqüents que les empreses estan duent a terme, destaquen, pel següent ordre, la facilitat per a accedir a permisos i la flexibilitat horària; el teletreball; bancs del temps dins de l'organització i fins i tot de "pactes del temps", amb acords específics entre l'empresa i els treballadors i treballadores.

1. Facilitar l'accés als permisos

2. Flexibilitat horària

3. Teletreball

4. Bancs del temps dins de l'organització

5. Pactes del temps, amb acords específics entre l'empresa i els treballadors i treballadores

Gràfic 2: Mesures més utilitzades a les empreses

S'ha detectat que l'aplicació d'aquestes mesures facilita la contractació de personal clau, redueixen l'absentisme i les baixes per estrès, redueixen els riscos psicosocials i augmenta la iniciativa i el compromís del personal, la cohesió social i, en definitiva, incrementa la productivitat.

<http://bit.ly/1IAi7ct>

Dins la col·lecció *Dossiers del Temps* es van publicar tres volums:

Organització del temps de treball competitivitat i qualitat de Vida. Autor(e)s: Albert Coromines, Anna M. Coves, Amaia Lusa, Jordi Ojeda i Rafael Pastor.

L'organització del temps de treball (OTT) consisteix a determinar la quantitat i la distribució del temps i les tasques que cada persona que treballa ha de dur a terme en cada moment. El dossier aporta eines que permeten compaginar l'eficiència de les empreses amb la qualitat de vida de les persones que hi treballen.

Els autors distingeixen tres nivells en l'organització del temps de treball: macro, meso i micro, i ells es centren precisament en el nivell meso, és a dir, aquell que compren les decisions relatives a la planificació del temps de treball així com a la programació i l'assignació de tasques, i ho fa analitzant les dificultats segons les jornades laborals, el temps continu, les hores extres o l'organització dels torns. L'objectiu és compaginar l'eficiència de les organitzacions amb la qualitat de vida de les persones treballadores.

<http://bit.ly/1oz96PM>

Usos del temps i salut. Autores: Silvia Rueda, Lucía Artazcoz i Imma Cortès

En aquest estudi s'analitzen les desigualtats de gènere i de classe social en els usos del temps al llarg de tres etapes del cicle vital (persones de 16 a 24 anys, de 25 a 64 anys i més grans de 64 anys) i la seva relació amb l'estat de salut i els hàbits associats a la disponibilitat de temps propi per dedicar-lo a tenir-ne cura. Tenen en compte diverses circumstàncies vitals en relació al temps de treball com les diferències entre les dones

assalariades i les mestresses de casa, les dones que viuen en parella o les que són responsables de famílies monoparentals, tot analitzant l'impacte en la seva salut en funció del seu temps i els seus treballs.

L'estudi troba importants diferències de gènere i classe social. Per exemple, destaca que les dones de tots els grups d'edat i les classes socials manuals tenen un pitjor estat de salut, fan menys exercici en el temps de lleure i dormen menys hores que els homes i les classes socials no manuals. D'altra banda, les mestresses de casa tenen un pitjor estat de salut percebut i les dones que cuiden a persones amb dependència, també, a més de tenir una pitjor salut mental.

La publicació acaba amb una sèrie de recomanacions, entre elles les de destinar recursos públics a la cura de persones dependents (escoles bressol, activitats extraescolars, centres de dia per a persones grans i serveis de proximitat), incrementar i millorar les mesures de conciliació de la vida personal i laboral en el treball remunerat, fomentar la coresponsabilitat masculina en les tasques domèstiques i familiars sobre tot en edats primerenques, incorporar la classe social en l'estudi i elaboració de polítiques públiques per tal d'eliminar les diferències de gènere en la salut i fomentar l'activitat física en el temps lliure en totes les edats i tant entre dones com entre homes ja que és fonamental pel manteniment del benestar i la salut.

<http://bit.ly/1oz96PM>

Els homes i els seus Temps, hegemonia, negociació i resistència. Autors: Paco Abril, Alfons Romero i Vicent Borràs.

Aquest document fa una dissecció de la relació dels homes i el temps en una societat que demana una deriva cap a posicions d'igualtat i diversitat, en la qual les relacions de gènere siguin equitatives. L'estudi mostra les diferents actituds masculines amb relació al temps i recull una sèrie de propostes d'acció que poden ser útils per potenciar la inclusió dels homes en les polítiques del temps, de gènere i d'igualtat.

Entre les recomanacions destaca la necessitat d'actuacions transversals des de les administracions públiques que impliquin diferents departaments per aconseguir l'èxit. A més, assenyalen la importància de formar els joves des de l'escola en nous models de masculinitat que trenqui la visió clàssica de la divisió sexual del treball i els rols estereotipats que s'adscriuen a nens i nenes. Els autors consideren que aquesta actuació ha d'anar acompanyada, de forma imprescindible, de la formació del professorat per tal que puguin acompanyar el procés. Respecte als homes grans, ja jubilats, proposa utilitzar els centres de dia i centres cívics per crear grups de reflexió, sensibilització i formació en noves masculinitats més igualitàries i, com a segon pas, formar grups intergeneracionals amb homes joves per tal que uns aprenguin de l'experiència i nous models que proposen els altres. Així mateix proposen incloure activament els homes en les mesures de conciliació de la vida personal i laboral a les empreses, fent ús de les noves tecnologies de la comunicació. Proposen també que s'incorpori l'orientació sexual com a tema en totes les formacions que es facin sobre noves masculinitats i en temes d'igualtat i, en la mateixa línia, sensibilitzar els mitjans de comunicació i promoure campanyes que mostrin altres models d'homes, les noves masculinitats.

<http://bit.ly/1oz96PM>

Monogràfic de la revista Temes Clau: *La Gestió del Temps, un nou dret de ciutadania*.

El núm. 12 de la revista Temes Clau, editada per Diomira, presenta un seguit d'articles sobre les activitats i programes impulsats pel Programa municipal com són: *Temps de barri*, *temps educatiu compartit*, Xarxa Empreses NUST, i un recull de les publicacions del Programa; així com d'altres articles vinculats a les iniciatives impulsades per la Diputació de Barcelona en matèria dels usos del temps. També inclou un article de Daniel Innerarity "L'altra desacceleració", catedràtic de Filosofia a la Universitat de Saragossa.

2010:

La DGIOT va publicar:

10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball

Es tracta d'una eina pràctica concebuda per facilitar l'aplicació de mesures d'organització i gestió del temps a les empreses. Aporta deu raons per modificar les actuals estructures horàries de les organitzacions, a més de recomanacions i descripcions de pràctiques concretes. Entre elles podem destacar que una nova organització del temps incrementa el salari emocional, augmenta la satisfacció laboral, millora el clima laboral, és una bona eina per captar i retenir el talent, disminueix la rotació laboral i l'absentisme, incrementa la productivitat, millora la competitivitat i, en definitiva, la qualitat de vida de les persones.

[10 PQ Temps](#)

<http://www20.gencat.cat/docs/treball/03> - Centre de documentacio/Documents/01 - Publicacions/03 - Igualtat d_oportunitats/Arxius/IESE FINAL-TAPA FINAL.pdf

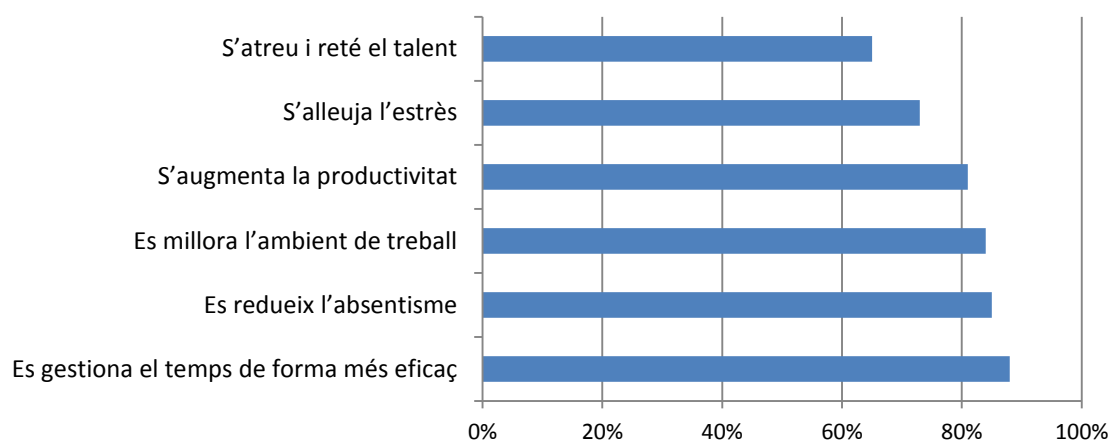
La DGIOT va editar també els resultats d'una prova pilot duta a terme en alguns polígons industrials del Vallès.

Resultats del projecte pilot: "Impuls de noves formes d'organitzacions del temps a les empreses catalanes"

Aquest document recull les valoracions de les empreses participants en el projecte pilot "Impuls de noves formes d'organització del temps de treball a les empreses catalanes". La implantació de mesures d'organització del temps i de conciliació de la vida laboral i personal ha posat de relleu els beneficis d'una gestió horària més racional, tal com mostren els resultats de les entrevistes i de les enquestes realitzades a les persones directives i treballadores de les 33 empreses de Barberà del Vallès i de Rubí (principalment petites i mitjanes) participants en el projecte, que van suposar un impacte sobre 4307 persones treballadores.

Després d'una diagnosi es va realitzar un acompanyament personalitzat per a la definició i implantació d'un pla de treball que millorés l'organització horària, es va impartir formació, es van incorporar mesures de teletreball, banc d'hores, millora de la comunicació interna, benchmarking i coneixement de bones pràctiques i a més es van oferir serveis d'atenció domiciliària i de consultes mèdiques telefòniques per a les persones treballadores, per tal de donar suport en la seva vida quotidiana i millorar la seva organització del temps.

Després d'un any d'aplicació de les diferents mesures es va realitzar una avaluació del projecte i en ella es van detectar una sèrie de beneficis empresarials: el 88% de les empreses creuen que ara gestionen el temps de forma més eficient; el 81% reconeixen haver augmentat la productivitat; el 85% han reduït l'absentisme, el 73% han detectat un alleujament de l'estrès; el 84% han observat una millora de l'ambient de treball i el 65% creuen que atrauen i retenen millor el talent.



Gràfic 3: Resultats prova pilot a dos polígons industrials de Catalunya

<http://bit.ly/1gLkXbG>

Dins la col·lecció dels Dossiers del Temps es va publicar:

Temps, cura i ciutadania. Coresponsabilitats privades i públiques. Autora: Cristina Brullet.

Aquest dossier analitza la problemàtica existent entre les transformacions familiars, els drets de ciutadania i el temps de la cura de les persones. Des d'una visió del marc general del problema, el dossier estudia la situació, en especial, de la petita infància i les persones amb dependència a Catalunya i Barcelona, i aporta recomanacions per incrementar i millorar l'articulació i el repartiment de la cura entre la societat i les institucions públiques.

La publicació acaba amb recomanacions que destaquen la importància d'implementar polítiques que assegurin el suport a la cura en la vida quotidiana, des d'una coresponsabilitat privada i pública. Així doncs, caldria crear una xarxa pública de serveis de proximitat flexibles i diversos, avançar en l'extensió de permisos per cura, així com flexibilització horària en el treball i mesures de conciliació segons les

necessitats de les diferents èpoques del cicle vital i amb compensacions econòmiques raonables, suport a una nova cultura pràctica familiar que contempli la incorporació dels homes i el desenvolupament de polítiques que facilitin l'adopció de nous horaris per una millor organització del temps.

<http://bit.ly/1oz96PM>

La Diputació de Barcelona va encarregar a l'estudi: *Polítiques urbanes del temps* realitzat per Imma Quintana.

L'estudi fa una aproximació a les polítiques del temps enteses com aquelles actuacions promogudes des dels governs locals amb la finalitat d'intervenir en la gestió pública dels usos del temps i entendre les necessitats quotidianes de les persones. Alhora, en l'anàlisi, se n'identifiquen els principals àmbits d'intervenció i els instruments necessaris per a dur-les a terme.

L'objectiu de l'estudi és oferir un model analític i operatiu perquè els governs locals desenvolupin polítiques locals del temps. Evidencia que els canvis socials contemporanis han fet del temps un nou valor social i també és cert que el món local té capacitat per millorar la qualitat de vida de la ciutadania també amb relació al temps. Defineix, doncs, les polítiques del temps i els instruments disponibles per fer-les operatives: diagnòstics, organitzatius, polítics, de diàleg, reflexió, negociació i concertació social, i de gestió. Finalment, l'estudi identifica els eixos substancials de les polítiques urbanes del temps.

L'Ajuntament de Terrassa, dins del seu Pla de Polítiques i Usos del Temps va publicar: *Visions ciutadanes. Jornada: El temps un dret de ciutadania*.

Es tracta del recull de quinze visions ciutadanes de terrassencs i terrassenques que exposen els seus punts de vista des de diversos àmbits de la vida ciutadana (cultura, cura, discapacitat, comerç, comunicació, salut, gènere, mobilitat, noves tecnologies, joventut, gent gran, agents socioeconòmics, associacionisme, educació), mostrant experiències i vivències lligades, al dia a dia, i a les diferents etapes de la vida.

L'Assemblea de Governos locals i regionals del Consell d'Europa, en la seva sessió de treball del 26 a 28 d'octubre 2010, aprova la:

- *Recomanació 295/ 2010*
- *Resolució 313/ 2010*

Ambdues mesures estaven vinculades a les polítiques locals del temps.

La ***Recomanació 295/ 2010*** fa un seguit de propostes adreçades al Comitè dels Ministres del Consell de l'Europa de convidar els Estats membres a impulsar diferents

actuacions vinculades a les polítiques d'usos del temps. Demana el Comitè de Ministres del Consell d'Europa per prengui en compte el "temps com un dret". Recomana que convidi als organismes pertinent del Consell d'Europa, especialment aquells que tractant sobre la igualtat de gènere i la cohesió social, per encarar polítiques de temps explícitament i per incorporar gestió temps a les seves activitats, junt amb els conceptes de "benestar " i "qualitat de vida temporal".

La **Resolució 313/2010**, convida les autoritats públiques de les ciutats, a les institucions supramunicipals i els nivells intermediaris de governança a sensibilitzar els ciutadans, crear despatxos del temps i promoure les polítiques temporals, entre d'altres mesures.

Resolució 313 (2010). Temps social, temps lliure: quina política local de disposició dels temps?

- 1) Amb «les polítiques dels temps de la ciutat», una nova forma d'acció pública, una nova manera de gestionar els territoris va néixer a Europa al començament dels noranta. Aquest enfocament de la disposició urbana i del territori pren el temps com a punt d'aplicació, d'anàlisi i d'acció.
- 2) Noves pràctiques del territori, la urbanització galopant, però igualment la flexibilització del temps de treball i l'evolució del mercat del treball, l'augment del temps lliure, els canvis dels estils de vida, usos del temps i de l'espai, els canvis profunds de l'estructura familiar, creen una prodigiosa expansió de les mobilitats, generen conflictes, tensions i desigualtats pel que fa a l'ús del territori.
- 3) La qualitat de la gestió i de la regulació dels temps es fa un element essencial de la dinàmica territorial. L'Espai i el Temps són interdependents, la disposició del temps és una dimensió ineludible de la disposició de l'espai.
- 4) Les polítiques temporals locals o de disposició dels temps tenen com objectiu contribuir a la millora de la qualitat de vida i treballar per a la cohesió social. El seu desenvolupament exigeix un enfocament global capaç de creuar camps diferents i d'articular disciplines separades.
- 5) De les formes institucionals inèdites, els «Despatxos dels Temps» o « Agències dels Temps», han fet emergir noves metodologies d'anàlisi i d'elaboració de l'acció pública en matèria de disposició urbana i han generat una nova forma de governança local fundada en la democràcia participativa.
- 6) Perquè el temps és un component essencial de la qualitat de vida quotidiana i un important factor de desigualtats, el Congrés dels Poders Locals i Regionals pren nota de l'emergència de les polítiques temporals locals, desitja promocionar-los a Europa a tots els nivells de governança, i convé integrar la noció de temporalitat dins de les seves pròpies activitats, en particular d'aquelles que treballen sobre de la planificació urbana.
- 7) Es refereix a la Carta urbana europea II3, que subratlla el paper ineludible del ciutadà- ciutadana al cor de les polítiques urbanes i evoca la necessitat de models de mobilitat diferents, de tornar l'espai urbà més fàcil, més accessible, més habitable per a tots els ciutadans, siguin quines siguin les seves condicions socials, la seva edat o el seu estat de salut.

- 8) Tenint en compte el que precedeix, el Congrés convida les autoritats públiques de les ciutats, a les institucions supramunicipals i els nivells intermediaris de governança:
- a) A sensibilitzar els ciutadans sobre l'organització del temps en la família i l'entorn immediat i a l'oportunitat d'aportar-hi disposicions, a construir conjuntament amb la societat civil una nova organització que respongui als desafiaments de les nostres societats modernes;
 - b) A verificar en quina mesura les necessitats temporals i els conflictes vinculats al temps constitueixen una preocupació dels ciutadans i de les empreses en el context local;
 - c) A crear Despatxos dels Temps, òrgans claus de les polítiques locals de gestió dels temps per posar en l'adequació l'oferta i la demanda de temps, prendre i coordinar iniciatives per optimitzar els horaris i millorar la disponibilitat dels serveis públics amb l'objectiu de facilitar la vida quotidiana dels ciutadans;
 - d) A estudiar, d'una manera transversal i intersectorial, els mitjans de promoure les polítiques temporals en el medi l'entorn local;
 - e) A recercar la concordança dels temps urbans i dels temps socials per tal de poder respondre a demandes d'ajusts temporals entre obligacions de la vida quotidiana dels ciutadans d'una part i l'accessibilitat en espai i temps dels equipaments i dels serveis urbans d'altra banda ; aquesta investigació ha de respondre igualment a objectius de solidaritat, de lluita contra les exclusions socials i de cohesió;
 - f) A integrar la dimensió temporal dins de totes les seves polítiques;
 - g) A aplicar els conceptes i fer ús dels instruments disponibles per a la posada en marxa d'aquestes polítiques tot verificant la seva pertinència ; crear noves formes de participació (taules de cooperació , diàleg social) i de nous tipus d'instruments de lectura i de representació de la realitat d'espai i temps d'un territori (anàlisi i mapes chronotopiques);
 - h) A intercanviar les millors pràctiques amb altres territoris al nivell nacional i internacional per tal d'iniciar o de desenvolupar processos d'aprenentatge de la matèria.
- 9) Finalment, el Congrés encarrega la seva Comissió de la Cohesió social d'explorar la possibilitat d'afavorir el coneixement d'aquestes polítiques a Europa i d'intercanviar les millors pràctiques en cooperació amb els òrgans del Consell d'Europa, en particular el Comitè europeu per a la Cohesió Social (CDCS).

2011:

Dins la col·lecció *Dossiers del Temps* es va publicar:

Usos del temps i ciutat. Autors: Josep Maria Montaner i Zaida Muxí Martínez.

Partint dels canvis urbanístics succeïts a les ciutats durant l'últim quart del segle XX el dossier reflexiona sobre l'evident crisi d'un model urbà marcat pel consum i explotació

del territori. Fa especial incidència en la projecció urbanística des de una perspectiva de gènere, el ritme de la ciutat, les xarxes quotidianes i l'espai públic. El llibre tanca amb una sèrie de propostes, un qüestionari que permet avaluar l'adaptació dels projectes urbanístics al bon ús del temps i interrogants que proposen pensar l'organització de la ciutat des de aquesta perspectiva.

El llibre acaba amb algunes recomanacions al projecte urbà de la ciutat, per tal d'assegurar la qualitat de vida i un ús sostenible del temps. Per això proposa aprofundir en els processos participatius de la ciutadania, en potenciar la bona relació entre la morfologia urbana (estructures arquitectòniques, urbanes i paisatgístiques) i la ciutat real, donant rellevància i centralitat als barris ("han de ser visitables"), i creant noves centralitats, aconseguint una transició gradual i segura entre l'espai públic i el privat, controlar les alçàries d'acord a l'entorn urbà i dissenyar edificis que alberguin diversos usos i activitats. Recomana també adequar el transport públic a les necessitats ciutadanes i reforçar els equipaments de barri. L'informe fa èmfasi en la gestió dels recursos, l'energia i els residus, recomanant la màxima autonomia energètica dels edificis.

<http://bit.ly/1oz96PM>

La Diputació de Barcelona va encarregar un informe dirigit per Inma Quintana amb el títol: *Les polítiques de nous usos del temps en els municipis petits de la província de Barcelona*.

Aquesta publicació se centra en l'anàlisi a l'entorn de les polítiques dels nous usos del temps en els municipis petits (de menys de 5.000 habitants).

L'anàlisi té una doble finalitat: en primer lloc, aprofundir el coneixement sobre els usos del temps en els municipis petits de la província de Barcelona, per tal de conèixer-ne les demandes i necessitats des d'una perspectiva de gènere; en segon lloc, identificar actuacions i experiències concretes sobre els usos del temps i municipis petits en el context internacional i a casa nostra, com a punt de partida per encetar la reflexió i proposar possibles línies d'intervenció.

Recull, en conseqüència, també actuacions i experiències concretes a municipis petits en el context internacional i local.

L'Ajuntament de Sant Boi impulsa el 16 de març del 2011, la signatura del **Pacte per a l'Ús del Temps a la Ciutat** que va ser el primer d'aquestes característiques a l'estat espanyol. El document, elaborat per l'Ajuntament i recolzat en un procés de participació ciutadana, recull propostes per harmonitzar el temps laboral, familiar i personal de la ciutadania.

78 agents socials, econòmics i polítics de Sant Boi van signar l'adhesió al document durant un acte públic. Sant Boi es va sumar així als Ajuntaments com Barcelona, Esplugues i Terrassa, que estaven desenvolupant polítiques de promoció dels nous usos del temps, en forma de prova pilot i amb el suport de la Diputació de Barcelona. Sant Boi és també una de les 33 ciutats de la província integrants de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps.

Durant el mandat municipal 2007-2011 Sant Boi va impulsar accions relacionades amb aquesta temàtica. La primera va ser la creació d'una Regidoria específica. També va fer un *Estudi sobre els usos del temps dels veïns i les veïnes del barri de Casablanca* i va organitzar la jornada "El temps, un dret democràtic", on es van presentar bones pràctiques municipals. En l'actualitat es treballa en el projecte Temps per Temps a partir del qual diverses empreses de la ciutat s'hi comprometen a implantar mesures de conciliació.

2012:

Dins la col·lecció Dossiers del Temps es va publicar:

Joventut i temps: cap a una política utilitarista. Autor: Fabian Mohedano

Aquest dossier tracta dels usos del temps de la població jove; recull una sèrie de propostes de planificació educativa, social, econòmica i política orientades a harmonitzar els temps juvenils. El treball vol desmitificar la idea de que els joves tenen tot el temps del món i remarca com els dèficits d'organització del temps repercuteixen en la vida d'aquest sector de la població.

L'anàlisi proposa apropar-se a les demandes i necessitats de la població jove, tot posant-la en el centre del relat polític. L'autor considera que l'objectiu de felicitat utilitarista per la joventut redundarà obligadament en una major felicitat social i que és precisament la felicitat, i no el dinamisme, qui ha de guiar la política de la joventut. En el mateix sentit, considera imprescindible la igualtat d'oportunitats entre la gent jove, sobre tot combatent l'elevada atur que els afecta; facilitar la seva participació en l'espai públic, apostant per uns bons transports públics que incloguin la mobilitat nocturna així com horaris alternatius per a facilitar l'accés als equipaments municipals; donar valor al temps de la vida quotidiana; promoure l'educació cívica apostant per l'associacionisme juvenil i, en definitiva, apostar per un temps lliure no basat en el consumisme sinó en l'oci que impliqui associacionisme cultural o educatiu, pràctica de l'esport o realització d'activitats lúdiques i culturals.

<http://bit.ly/1oz96PM>

L'Ajuntament de Barcelona des del programa Temps i Qualitat de Vida realitza una *Jornada d'Avaluació i Programació* de la Xarxa d'Empreses NUST comptant amb la participació de 10 empreses. La celebració d'aquesta jornada va tenir l'objectiu d'avaluar les activitats realitzades al sí de la Xarxa en el transcurs de 2012, que es van concretar principalment en xerrades de sensibilització i difusió de bones pràctiques, i establir les prioritats i les línies de treball per al 2013, entre les que destaquen la creació d'un grup motor de la Xarxa i la segmentació per grups d'interès. Es proposa un gran repte per al 2013 i és el *Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps*.

IDESCAT va publicar l'*Enquesta dels Usos del Temps a Catalunya*.

Enquesta dels usos del temps realitzada a 3248 llars de Catalunya entre 2010 i 2011. Els resultats permeten dibuixar el dia estàndard de la població de més de 10 anys i segueixen els patrons marcats per Eurostat.

Els resultats mostren que el dia mitjà de la població catalana de 10 anys i més es distribueix en unes onze hores i mitja a cures a la pròpia persona, incloent-hi dormir, higiene personal i àpats; en tres hores a la cura i atenció de la llar i als membres de la família; unes dues hores i mitja al treball remunerat; més de dues hores al consum de mitjans de comunicació; una hora i quart a la vida social i a la diversió; gairebé cinquanta minuts als esports i a les activitats a l'aire lliure i trenta set minuts a l'estudi. Són quasi les mateixes dades que al 2003 amb dues modificacions: menys temps de treball remunerat degut a la crisi i més temps dedicat a les noves tecnologies, en concret a la informàtica, que assoleix 35 minuts de dedicació diària.

La distribució de la jornada és diferent entre homes i dones. Els homes destinen més temps al treball remunerat que les dones, en canvi elles dediquen més temps a la cura de la llar i de la família (3 hores i 54m diaris). Així i tot, des de 2003 els homes han augmentat en gairebé 20 minuts la dedicació domèstica i familiar i en 18 minuts a les aficions i a la informàtica. Paral·lelament, les dones han disminuït en 20 minuts la dedicació a la llar i a la família i han augmentat en 15 minuts el temps destinat a les aficions i la informàtica. En l'activitat culinària és en la que es troba més diferència ja que elles destinen 1h'16m i ells 32m de mitjana diària.

Les llars amb infants o amb adults dependents participen en menor mesura de les activitats voluntàries, estudis i reunions que les llars sense càrregues (amb 5 punts percentuals de diferència). Quan als infants es suma una persona dependent adulta el temps de dedicació augmenta una hora diària que en les famílies sense càrregues. El temps d'aquesta dedicació se sostrau de les activitats relacionades amb el voluntariat, esports, activitats a l'aire lliure, i de les aficions i a la informàtica.

L'hora de llevar-se per part de la població catalana s'inicia a les 7 del matí fins les 9h de tal manera que a les 8 del matí el 67% està encara realitzant cures personals (dormir, àpats o higiene personal), un 15'4% està treballant o estudiant, un 8% està tenint cura de la llar i la família i un 6'5% s'està desplaçant.

L'hora de dinar té lloc entre les 2 i les 4 de la tarda i la població que treballa en aquestes hores baixa a un 14'5%. A partir de les 4 de la tarda la proporció de població que consumeix mitjans de comunicació assoleix el 17'7%. Les hores de màxima dedicació a les tasques de la llar i la família són entre les 12 i les 13 del migdia i les 8 del vespre, mentre que entre les 10 i les 12 de la nit són les hores de màxim consum dels mitjans de comunicació, de tal forma que a les 11 de la nit el 42'1% de la població està en procés d'anar a dormir i el 36'2% està consumint mitjans de comunicació.

En quant als horaris de feina, l'entrada és entre les 8 i les 9 i la sortida depèn molt de si s'és autònom o assalariat. A les 6 de la tarda el 42'3% dels ocupats per compte propi encara estan treballant o estudiant mentre que els ocupats per compte d'altri ho fan en un 25%. A les 8 del vespre un de cada 4 autònoms encara treballa i a les 9 un de cada 10. La superposició amb el temps dedicat a les tasques de la llar i la família mostra com els ocupats per compte d'altri poden dedicar-hi més temps.

En aquest sentit, la mitjana d'hores de treball remunerat setmanal del conjunt de la població ocupada és de 37 hores i 42 minuts i la jornada setmanal dels homes és superior a la de les dones en prop de 8 hores. Amb l'edat la mitjana no minva sinó tot el contrari, augmenta fins les 38 hores i 35 minuts.

Per sectors d'activitat, les persones ocupades amb jornades laborals més llargues són els dels sectors de l'agricultura i de la construcció, amb 47 hores i 44 minuts, i 41 hores i 30 minuts, respectivament. Destaca la gran diferència entre els treballadors per compte propi, amb jornades setmanals de més de 45 hores els qui treballen per compte d'altri amb una mitjana de 36 hores i 3 minuts, sense considerar si els contractes són a jornada completa o parcial.

Per últim, volem destacar que el 12'8 de la població catalana va realitzar alguna tasca de voluntariat en el darrer mes de passar l'enquesta, destacant els homes amb una dedicació de 14'2% vers les dones que van dedicar 11'4%. En quant al grup d'edat que més s'hi dedica són les persones joves de menys de 25 anys, en un 14'9%. Les activitats relacionades amb l'esport i l'assistència social són les activitats de voluntariat que més hores de dedicació reben.

<http://bit.ly/RESnhV>

L'Ajuntament de Barcelona des de la Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats impulsa la creació del Premi "*Barcelona a l'Empresa Innovadora en mesures de Temps i Conciliació*". Aquest premi vol reconèixer, promoure i divulgar la tasca d'aquelles empreses compromeses en millorar la gestió del temps per aconseguir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. Empreses que treballen implementant mesures d'usos del temps per facilitar que els treballadors i treballadores puguin organitzar-se millor i, al mateix temps, millorar l'organització empresarial.

Vol, així mateix, reconèixer públicament la tasca de les empreses de la ciutat que desenvolupen mesures innovadores en gestió del temps, flexibilitat i equilibri de la vida laboral, familiar i personal.

També pretén promoure la visibilitat de les empreses compromeses amb facilitar l'harmonització del temps en la seva organització, sensibilitzant a la societat en aquesta matèria i, finalment, contribuir al coneixement i l'intercanvi, generant un banc de bones pràctiques en l'àmbit del temps i la conciliació a les empreses.

(Per més informació veure **Annex 3**)

2013:

L'Ajuntament de Barcelona, des de la Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats impulsa la segona edició del Premi "*Barcelona a l'Empresa Innovadora en mesures de Temps i Conciliació*".

(Per més informació veure **Annex 3**)

2014:

Projecte Bancs del Temps: A l'actualitat hi ha un total de 200 Bancs del Temps a Catalunya i Espanya impulsats en la seva majoria per l'Associació Salut i Família, dirigida per la Dra. Elvira Méndez, que ha treballat estretament amb les diferents administracions per impulsar aquest projecte d'intercanvi de temps entre la ciutadania. Un total de 21.324 persones se'n beneficien d'ells i els gaudeixen.

El primer Banc del Temps es va fundar l'any 1998 al Districte d'Horta Guinardó de Barcelona, en relació amb tot el programa de Nous Usos del Temps impulsat per l'Ajuntament. Posteriorment es va consolidar com a projecte i la seva ampliació ha conduït als 17 Bancs del Temps que hi ha en aquests moments a Barcelona amb 1914 persones usuàries. A la resta de Catalunya trobem 54 Bancs del Temps (13 d'ells membres de la Xarxa de Banc del Temps de l'Associació Salut i Família) amb un impacte sobre 4728 persones usuàries.

L'Associació Salut i Família compta també a la seva Xarxa amb 15 Bancs del Temps a l'estat espanyol que tenen 1932 persones usuàries aproximadament.

Dins la col·lecció Dossiers del Temps s'ha publicat:

Hàbitat i temps per a la convivència. Autores: Pilar Garcia Almirall, Adriana Ciocoletto i Blanca Gutiérrez

L'estudi, centrat en els barris de Barcelona, posa en èmfasi la influència de la configuració urbana en la vida de les persones i la interacció de les persones autòctones i immigrades que viuen en aquests entorns. Explica amb elements gràfics les vinculacions entre els elements físics (espais públics, carrers, equipaments...) i socials (com utilitzen l'espai les persones, quant de temps i passen, què hi fan en ells, etc.).

L'estudi fa una anàlisi interessant focalitzat en dos barris: Ciutat Meridiana i l'Escorxador (la nova esquerra de l'Eixample) i assenyala els factors trobats que afavoreixen la convivència i els que la impedeixen o dificulten. Acaba amb unes recomanacions específiques per cada barri i generals. D'aquestes darreres podem destacar la necessitat d'evitar la segregació social, apostant per espais i models on es potenciï la relació i la comunicació entre persones i grups diversos. També es considera important crear un espai amb diversitat d'usos per afavorir diferents activitats com la trobada, el joc, la cura i el lleure. Establir un entramat social plural i arrelat que combini habitatges i comerços, entitats formals e informals, així com diferents interessos i objectius. Així mateix s'aconsella procurar la connectivitat i la proximitat entre els diferents espais i equipaments.

<http://bit.ly/1oz96PM>

L'Ajuntament de Barcelona presenta el *Pacte del Temps. Per promoure la qualitat de vida i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a Barcelona*. El Pacte és un acord de l'Ajuntament de Barcelona amb les entitats, associacions, organitzacions socials i econòmiques i la ciutadania. En total, el procés participatiu ha estat format per 11 taules de participació, 12 entrevistes en profunditat, 59 entitats participants i 141 persones participants.

Consta de 5 objectius dels que es desprenen 10 mesures d'actuació que conformen un Decàleg que l'Ajuntament es compromet a dur a terme durant el 2014 i el 2015.

Els objectius són:

1. Adaptar els horaris i usos dels equipaments i serveis a les necessitats de les persones.
2. Dissenyar l'espai urbà i planificar la mobilitat prioritzant la millora del benestar quotidià.
3. Proporcionar informació d'una manera accessible i potenciar l'administració electrònica.
4. Treballar conjuntament amb les empreses i entitats de la ciutat per fer compatible el temps de treball amb el temps de la vida quotidiana.
5. Sensibilitzar sobre la necessitat de conciliar els temps per tal de millorar la qualitat de vida i la sostenibilitat.

<http://w1.bcn.cat/pactedeltemps/sites/default/files/documents/Pacte%20del%20Temps.pdf>

5.3. Consells econòmics i socials

Al **2002** el Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB) publica en la seva col·lecció de Quaderns: *Temps i Ciutat*, estudi realitzat per l'equip de recerca QUIT de la UAB. Després de fer un repàs a la situació europea de l'organització horària i contrastar-la amb la catalana s'organitzen diferents grups de discussió amb persones expertes per tal de diagnosticar els punts febles de la nostra organització horària i les perspectives de millora.

Les conclusions conviden al diàleg entre agents socials i a arribar a consensos per implementar noves mesures i realitzar proves pilot. En la concreció de les mesures recomanades es troben propostes com la creació de la "Oficina del Temps de la Ciutat" com les existents a diverses ciutats europees, l'elaboració d'un Pla regulador del Temps de la Ciutat, l'ampliació dels horaris de transport públic municipal, descentralització dels serveis administratius per apropar-los a la ciutadania, incentivació de la concertació i regulació dels horaris comercials i de serveis a les empreses, així com dels relatius a l'oci i la cultura, públics i privats i impuls de campanyes de sensibilització, entre altres.

Al **2005** el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya publica, dins la seva col·lecció d'Estudis: *El treball de les dones a Catalunya. Cap a una igualtat creixent?* Realitzat per la Dra. Cristina Carrasco, el Dr. Màrius Domínguez i la Dra. Maribel Mayordomo es tracta d'un estudi que analitza la informació extreta de l'Enquesta d'ús del Temps 2002-2003.

S'analitza la situació laboral de les dones: població activa, desocupació, ocupabilitat, taxes d'ocupació, hores de treball remunerat i no remunerat, el treball domèstic versus el mercantil i, en definitiva, les diferències en l'ús del temps de treball entre homes i dones, tenint en compte el cicle vital d'ambdós.

L'estudi finalitza fent algunes recomanacions metodològiques en quant a la millora de les enquestes que es fan en relació al treball per tal de poder disposar en el futur de millors informacions estadístiques sobre les activitats que fan les persones. També recomana mantenir una visió global sobre el treball i no focalitzar-lo exclusivament sobre l'ocupació i deixar fora altres variables significatives. Acaba constatant que la creixent participació de les dones en el terreny de l'ocupació no ha disminuït pràcticament la segregació per sexe en el treball familiar domèstic ja que es continua considerant fonamentalment femení, amb els conflictes i dificultats que aquest fet comporta per a les dones professionals. Això condueix als autor(e)s a considerar que el model que s'està desenvolupant a Catalunya és el denominat "unipresència masculina/doble presència femenina" amb les desigualtats que implica entre homes i dones tant en el treball remunerat com en el domèstic. Les polítiques que s'haurien d'implantar, per tant, haurien de desafiar el model tradicional masculí d'ocupació a temps complet (perquè és impossible de generalitzar a tota la població) per establir les bases per a una responsabilitat compartida d'ambdós treballs. D'altra banda, haurien d'orientar-se cap un profund canvi cultural en l'organització del temps i del treball que rebutgi la valoració del sobretemps en el mercat i aposti de debò per la qualitat de vida de les persones.

Al **2005** el Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB) publica els resultats d'una jornada dedicada al temps

Temps per treballar, temps per viure, coordinat per la Dra. Sara Berbel i José Antonio Fernández (secretari general del CESB). La publicació recull la perspectiva comparada que va aportar Alejandro Cercas, aleshores diputat europeu, en una visió global de les polítiques de temps de treball a la Unió Europea. A continuació, es presenten iniciatives i experiències innovadores en relació al temps com la del Centre for International Business Studies, Louis Vuitton, Comisión para la racionalización de los horarios españoles (ARHOE) i dues experiències internacionals corresponents a la ciutat de Berlín i de Florència.

Al **2006**, el CESB publica *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea i experiències innovadores de les empreses a Barcelona*.

Coordinat per la Dra. Sara Berbel i José Antonio Fernández, l'estudi té dues parts ben diferenciades, una en relació a les polítiques europees i catalanes i una segona amb exemples d'èxit.

La *primera part* la realitza el grup de recerca QUIT (UAB). En primera instància emmarca les polítiques de temps en la Unió Europea, fent un balanç del resultats de les actuacions dutes fins al moment, amb una descripció sistemàtica de les diferents mesures emprades, per acabar concretant en la situació a Catalunya i la implementació d'aquestes mesures al nostre país.

Destaquen que les administracions públiques han estat capdavanteres en l'avenç de la conciliació de la vida personal i laboral al nostre país però detecten encara moltes resistències socials, empresarials i laborals, al posar de manifest l'escàs èxit que la conciliació té a les taules de negociació, on els sindicats la consideren una demanda no prioritària i l'empresariat prefereix traslladar-la al departament de RRHH. Precisament aquesta és una de les deficiències que assenyala l'estudi ja que la majoria de mesures estan pensades per moments concrets i/o extraordinaris en la vida de les persones i no com una necessitat quotidiana pròpia de la compatibilització de la feina domèstica i familiar amb la laboral.

L'estudi acaba amb una proposta d'actuació a modus de prova pilot que s'iniciaria amb la creació de **taules quadrangulars** composades per agents socials i econòmics, agents institucionals i especialistes independents acordats pels agents implicats. L'objectiu d'aquestes taules seria acordar les mesures a realitzar en un sector o territori que comportin una experiència de reorganització del temps exemplificadora. L'informe inclou també una sèrie de recomanacions a implementar per part de cada un dels agents participants a les taules tals com flexibilitat horària, campanyes de sensibilització, etc.

La **segona part** de l'estudi consisteix en mostrar experiències innovadores en usos del temps a la ciutat de Barcelona, sota la direcció d'Annabel Jové. La recollida d'informació va consistir en un qüestionari passat a una mostra de 27 empreses i posteriorment una sèrie d'entrevistes semiestructurades.

Les conclusions van mostrar com les xarxes viàries i ferroviàries són un element fonamental amb relació al temps de vida; l'enorme impacte de les diferents condicions laborals en la conciliació de la vida personal i laboral (especialment en el cas de les dones); la necessitat de major implicació des de l'àmbit sindical i empresarial; els dèficits en la qualitat de vida que poden comportar les feines en horaris poc convencionals; la necessitat de posar les TIC al servei de l'eficiència del temps personal i professional, i per últim els beneficis que comporta l'adopció de mesures de conciliació de la vida personal i laboral a les empreses.

Al **2010** el Consell de Relacions Laborals de Catalunya elabora unes **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores**

Es tracta d'un document consensuat amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya per millorar els continguts dels convenis col·lectius en matèria de gestió del temps de treball de cara a possibilitar una ordenació més

flexible i racional del temps de treball que permeti a les persones treballadores l'efectiva conciliació de llur vida personal i laboral en equilibri amb els interessos de les empreses.

Analitza les possibles mesures com la flexibilitat horària, la reducció de jornada, vacances, gestió participada del temps de les persones treballadores i casos específics com el dret a l'adaptació i distribució de la jornada per dones que pateixen violència de gènere, tot mostrant com poden adaptar-se a les necessitats laborals i incloure's en els convenis consensuats.

<http://bit.ly/1vQEP3a>

5.4. En l'àmbit del comerç

Al **2005** es publiquen 3 articles a la revista *Informatiu Comerç* (n. 93, 94 i 95), signats per Gemma Puig, on les associacions de comerciants aposten per un nou model de gestió públic-privat per àrees comercials basant-se en l'enfoc anglosaxó dels Town Centre Management o el nord-americà dels Business Improvement Districts. L'objectiu és modernitzar les estructures comercials urbanes amb un acord de col·laboració públic-privada en què les associacions de comerciants poden ser l'interlocutor preferent per als Ajuntaments.

Business Improvement Districts (BID), en català districtes de millora d'activitats econòmiques, són estructures que complementen el treball que realitzen el Ajuntaments i districtes per una gestió integral dels centres urbans i comercials. Es tracta d'un Acord mitjançant el qual dos o més propietaris o activitats econòmiques es comprometen a compartir despeses per resoldre necessitats comunes i assumeixen la responsabilitat de millorar l'entorn, circumstància que millora el valor dels immobles. Les activitats que realitzen solen estar relacionades amb la neteja, vigilància, manteniment i conservació però el principal avantatge és la perspectiva global, multidisciplinària i flexible, que inclou també la flexibilitat horària.

Al **2012** es publica l'*Enquesta de l'activitat del sector comercial a Barcelona*, encarregada per l'Ajuntament de Barcelona.

L'enquesta recull dades de 2400 comerços distribuïts aleatòriament entre els comerços dels 10 districtes de Barcelona en els subsectors d'alimentació, decoració de la llar, equipament personal, farmàcia-drogueria-perfumeria i oci-cultura.

Els resultats mostren que, al 2012, l'antiguitat mitjana dels comerços està entorn als 18 anys, sent els més recents els corresponents a equipament personal (15 anys de mitjana) i a alimentació de carrer (15 anys d'antiguitat) i 4 anys els comerços de titularitat estrangera.

L'anàlisi permet dibuixar un mapa dels horaris comercials. El 74'7% dels establiments comercials obren de dilluns a dissabte. El 14'8% de les botigues obren en diumenge però quan es tracta d'establiments d'alimentació no mercats llavors l'apertura puja a un 50'3% i oci-cultura 32'2%. Cal destacar que el 43'7 dels comerços de titularitat no espanyola obren en festius i si són de titularitat pakistanesa l'apertura arriba a un 78'8%. De dilluns a divendres el 70% fa horari partit i només un 30% jornada contínua, excepte els comerços de titularitat pakistanesa que fan jornada contínua en un 82'9.

Una dada interessant és que l'hora de màxima activitat del comerç a la ciutat és a partir de les 19h, tot i que la majoria obren abans de les 10.00h i tanquen després de les 20.00h. Dels comerços que obren dissabte i diumenge, quasi la meitat ho fan només al matí i la resta en horari de matí i tarda. Les franges horàries amb més afluència de clients són de 12.00h a 14.00h (24'1% de les vendes) i de 19.00h a 20.00h (22'8% de les vendes). Quan es tracta d'alimentació i de farmàcia-drogueria-perfumeria les vendes es concentren al matí. En canvi, equipament personal i per la llar es compra cap al migdia i la tarda. Sobre la possibilitat d'obrir en diumenge, el 72'8% dels directius dels comerços es manifesta contrari a fer-lo.

<http://bit.ly/1tpIhxK>

Al **2013**, en el seu *Informe Anual*, la Confederació de Comerç de Catalunya emet un editorial defensant el anomenat *model comercial català* i negant-se rotundament a les mesures liberalitzadores dels horaris del comerç. Exposen que la desregularització dels horaris perjudica la cohesió social al treure vida dels carrers, els pobles i les viles que l'actual model protegeix.

D'altra banda, valora l'oportunitat que pot implicar la crisi econòmica si ajuda a millorar. Per aconseguir-ho proposa flexibilitat, adaptació als nous hàbits de consum, innovació, incorporació de les TIC amb nous canals de venda com internet i les xarxes socials.

5.5. Altres investigacions i publicacions

Al **2003**, el Programa Municipal per la Dona de l'Hospitalet de Llobregat edita un opuscle per parlar del temps, les dones i el treball, i la necessitat de conciliar la vida personal i laboral. Es diu *Compartir la feina dintre i fora de la llar*. Aquest llibre exposava les dades de l'Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona de 1995 i 1998 sobre les condicions de vida de les dones de Barcelona. A més, defensava l'aplicació de la *Llei per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral* que havia estat recentment aprovada pel parlament espanyol al 1999.

Al **2004** la revista Políticas Sociales en Europa publica un monogràfic *Articular trabajo y familia* que resum el posicionament de diferents autor(e)s des d'una perspectiva

crítica, tot alertant sobre el perill de les mesures de conciliació per a les dones al temps que mostra la visió que persones expertes tenen des d'altres països com Bèlgica, Finlàndia o França.

Al **2006** el sindicat UGT realitza l'estudi *Informe comparatiu amb Europa en matèria de gestió del temps. A les 6 a casa!*

Realitza una comparativa amb altres països europeus i argumenta com les jornades extenses de més de 10 hores i la desregularització del temps de treball, imposada per una lògica mercantil, agreuja les desigualtats de gènere i la relació entre treball i vida personal. Denuncia a partir de l'experiència al Regne Unit, amb la clàusula opt-out (per sobrepassar les 48 hores límits), que les jornades superiors a les 48 hores, empitjoren els drets laborals, debilitant la seva capacitat de control del temps i de pressió col·lectiva. D'altra banda, l'actual cultura de treball, originària de la societat industrial, comporta encara el fet que les prioritats de la majoria de persones treballadores i empresariat, sigui la plena disponibilitat laboral. Les persones ocupades prefereixen treballar una o dues hores més al dia, a canvi d'augmentar el seu salari, que reduir en un o dues hores, reduint al mateix temps el salari; és dir, prefereixen diners a temps. En la mateixa línia l'empresariat, en general, és partidari d'augmentar el nombre d'hores, és a dir, tenir major disponibilitat de la mà d'obra. El sindicat conclou que la gestió del temps ha d'estar a les taules de negociació com una demanda prioritària i cal apostar per mesures estables, que beneficiïn a tota la població ocupada.

Al **2008** La Caixa publica un estudi dirigit per María Gutiérrez-Domènech amb el títol: *¿Cuánto cuesta ir al trabajo? El tiempo en coste y en dinero.*

Posada en valor del temps dedicat al desplaçament d'anada i tornada al lloc de treball. El document estima que una persona treballadora dedica 57m de mitjana diària a desplaçaments, un 40% més si ho fa en transport públic, amb un cost diari de 11'9€ de mitjana a Barcelona (el que significa uns 8€ al dia per tota la població). Una part d'aquest cost és fàcil de calcular: la despesa de combustible, el bitllet del transport públic, etc. però una altra part, com el cost del temps emprat, és més complex de comptabilitzar en termes monetaris. En total, el cost del temps dels viatges al treball suposen el 3'5% del Producte Interior Brut.

Al **2010** l'Ajuntament de Barcelona edita un opuscle: *Barcelona, ciutat del temps de les persones.*

Publicació que pretén mostrar, d'una manera molt gràfica i entenedora, com diferents projectes i actuacions impulsats per l'Ajuntament afavoreixen els usos del temps de la ciutadania. Polítiques de temps que incideixen en àmbits com la vida familiar, la formació o l'oci i fan possible una millor harmonia entre els temps de la ciutat i de l'ocupació.

La Universitat Oberta de Catalunya posa en marxa el projecte *e-Treball*, dirigit per Josep Ginesta, com a director de l'Àrea de Persones de la UOC (actualment director de

l'Oficina de Treball de la mateixa institució) en el que es pretén desenvolupar una base experimental de mobilitat, asincronia i flexibilització integral del treball.

Al **2011**, la Fundació Jaume Bofill va publicar *Conciliar per educar*, dirigit per Esther Sánchez Torres i amb col·laboracions d'altres autors.

Partint de la premissa del dret dels pares dedicar temps a l'educació dels fills sense delegar en altres estaments de la societat aquesta tasca s'analitza l'impacte de la conciliació entre vida personal, familiar i laboral en l'educació dels infants. L'estudi proposa noves relacions entre àmbit públic, privat i empresarial.

Al **2012**, la Fundació Jaume Bofill va publicar l'estudi *A les tres a casa? L'impacte social i educatiu de la jornada escolar contínua* realitzat per la Dra. Elena Sintès.

La jornada intensiva als centres educatius s'ha plantejat com una solució a diversos problemes. Però, hi ha evidències que millori els resultats i la vida quotidiana dels infants i joves? Què en diuen les experiències d'altres comunitats autònomes i països? Aquest informe aborda l'impacte de l'organització del temps escolar en la qualitat i l'equitat educativa i fa propostes per un millor disseny de la jornada escolar.

6. COMPARATIVA AMB ALTRES PAÏSOS EUROPEUS

L'horari de la població catalana té forces especificitats si es compara amb les jornades de la població d'altres països europeus. Segons les dades extretes **de l'Enquesta d'Usos del Temps de Catalunya 2010-2011 i L'enquesta del temps harmonitzada dels països europeus (2003)** es troben diferències tant en l'organització de la vida quotidiana com en les hores de descans, en els horaris laborals, comercials, escolars i d'oci, tots ells estretament relacionats entre sí.

6.1. Horaris de la vida quotidiana

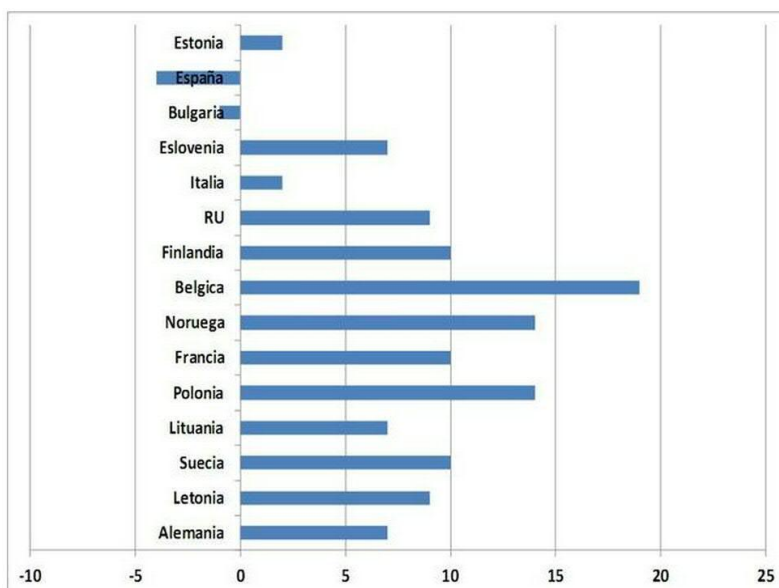
Pel que fa al **temps dedicat a la cura personal** que inclou dormir, àpats i higiene personal, la població catalana inicia la seva activitat de treball i estudi en general més tard que l'europea, aproximadament una hora, i l'hora en que hi ha més quantitat de gent treballant i estudiant es situa a les 12, mentre que a altres països és entre les 10 i 11 del matí.

Una especificitat dels països mediterranis és l'aturada per un àpat al migdia (França, Itàlia i Catalunya) que és pràcticament inexistent als països nòrdics. Tanmateix, hi ha algunes diferències entre els mateixos països mediterranis: a França l'aturada és de 12 a 1, a Itàlia d'1 a 2 i a Catalunya de 2 a 3, tot i que a Itàlia i Catalunya l'aturada és més llarga que a França. Això comporta que la jornada laboral i d'estudi s'allargui a la tarda. A les 6 de la tarda a Itàlia encara treballa o estudia el 18% de la població, a França el 16% i a Catalunya el 18'2%. En canvi, a Alemanya ho fa el 8'8%, a Gran Bretanya el 9'9% i a Finlàndia el 10'9% mentre que augmenta la població que es dedica a la cura personal i als àpats.

En quant a les **hores de son** comparades, l'enquesta harmonitzada per 15 països europeus mostra que qui més dorm són els búlgars (9:07), francesos (8:50) i letons (8:40) i els que menys els noruecs (8:03), suecs (8:06) i alemanys (8:12). En el rànquing, els espanyols estan a la 4ª posició però si s'atén al temps efectiu de son s'està en una posició equidistant entre els dos extrems.

En relació a les **característiques de la població**, a tots els països els hàbits i horaris de son i vigília canvien amb l'edat però no sempre en la mateixa mida. La corba del son té forma de U invertida, els menors de 25 i els més grans de 65 són els que més dormen en tots els països, sobretot aquests darrers. En canvi, en les edats centrals, coincidint amb el gruix de la vida activa i la formació de les famílies, el temps dedicat a dormir es redueix. Es curiós observar, no obstant, que les diferències al llarg del cicle vital són molt més grans en els països més desiguals que en els més igualitaris. Per exemple, les diferències entre els adults de 45 a 65 anys i els de 65 anys i més és de poc menys de 20 minuts en els països escandinaus però ronda l'hora en els països de l'Est o en la pròpia Espanya, arribant a superar l'hora i mitja en casos com Bulgària.

En quant a **diferències per sexe**, d'acord a les mitjanes, les dones dormen més que els homes en pràcticament tots els països excepte a Espanya i Bulgària.



Gràfic 4: Diferència en minuts de son diari entre dones i homes, per país

Les investigacions ho atribueixen al reflex de patrons més tradicionals en el repartiment de tasques, que dupliquen la feina de les dones que treballen fora de la llar, especialment si tenen criatures. Això ho demostra el fet que a tots els països de l'enquesta les dones treballant a temps complert dormen més que els homes, excepte a Espanya i Bulgària, on és justament al contrari. I també influeix si són mares. Es a dir, treballar i tenir criatures a Espanya redueix les diferències de temps de son per homes i per dones però la situació de les dones al nostre país segueix sent quasi la pitjor d'Europa.

Per últim, són les mares soles i les dones majors de 65 anys les que més grans diferències de son presenten amb els seus equivalents masculins. Les mares soles dormen quasi una hora menys que els pares sols. I les dones de 65 anys o més, tant si conviu amb la seva parella com si són vídues, dormen mitja hora menys que els seus homòlegs masculins. Es tracta de casos extrems en el panorama europeu. A Alemanya, per exemple, les mares soles dormen una hora més que els pares sols. I en el cas de les majors de 65 anys, el cas més proper, però a distància és l'italià on aquestes dones dormen 12 minuts menys que els seus homòlegs masculins.

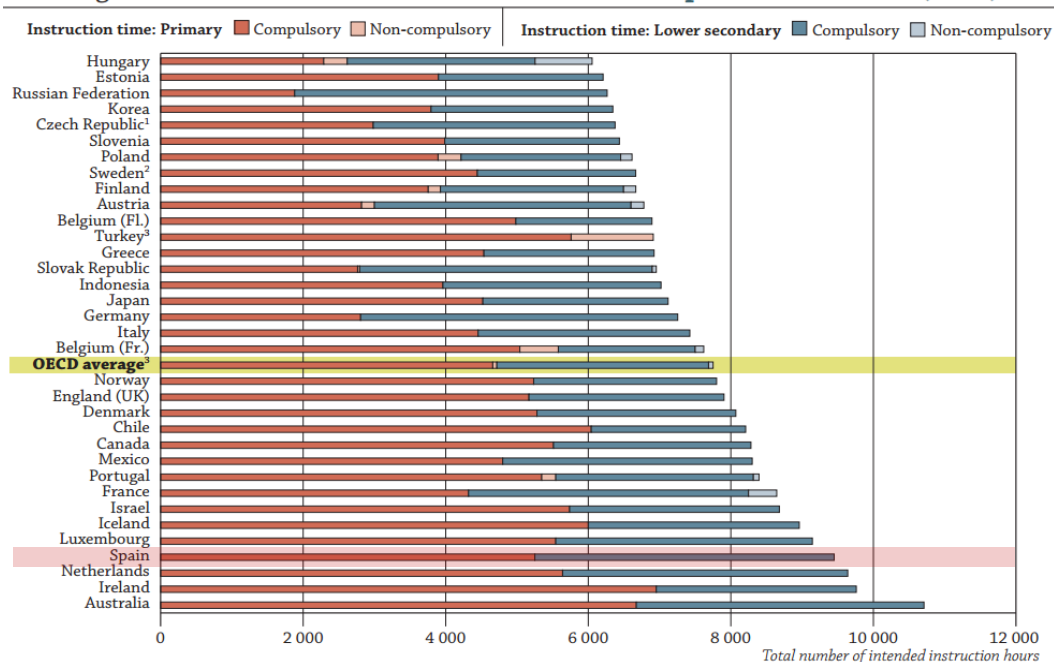
En definitiva, la desorganització dels horaris del nostre país a qui està perjudicant especialment en quant a hores de son és a les dones, un cop més.

Harmonised European Time Use Survey: <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

6.2. Horaris escolars

Les darreres dades publicades per l'OECD (2014), situen Espanya entre els països amb més hores concentrades en menys dies, mentre d'altres països opten per jornades menys llargues i calendaris lectius més extensos.

Figure 1. Number of intended instruction hours in public institutions (2011)



Gràfic 5: Hores d'escolarització a diferents països als ensenyaments primari i secundari.

Segons les dades lliurades pel Departament d'Educació elaborades pel Consell Escolar de Catalunya (documents 6-2002 i 4-2009), l'anàlisi comparativa posa en evidència que a l'ensenyament primari el nombre de dies i hores lectives per curs no és diferent a casa nostra del de la majoria de països europeus i es valora com a correcte. Per altra banda, tot i la dificultat de comparar, es detecta que, en general, el nombre d'hores de l'ensenyament secundari és més baix aquí que en altres països i comunitats autònomes amb llengua pròpia tot i que amb els anys s'ha tendit a reequilibrar aquesta situació. Es detecta certa preocupació pel que fa a la càrrega curricular associada als horaris, especialment a l'ensenyament secundari. En general, els currículums tendeixen a anar creixent mentre que els horaris escolars no ho fan en la mateixa proporció. Es considera que la solució no ha de consistir en una ampliació dels horaris, sinó que, en tot cas, han de ser els currículums els que s'adaptin a les necessitats i a les possibilitats de rendiment dels alumnes, tot prioritzant l'assoliment de les competències bàsiques.

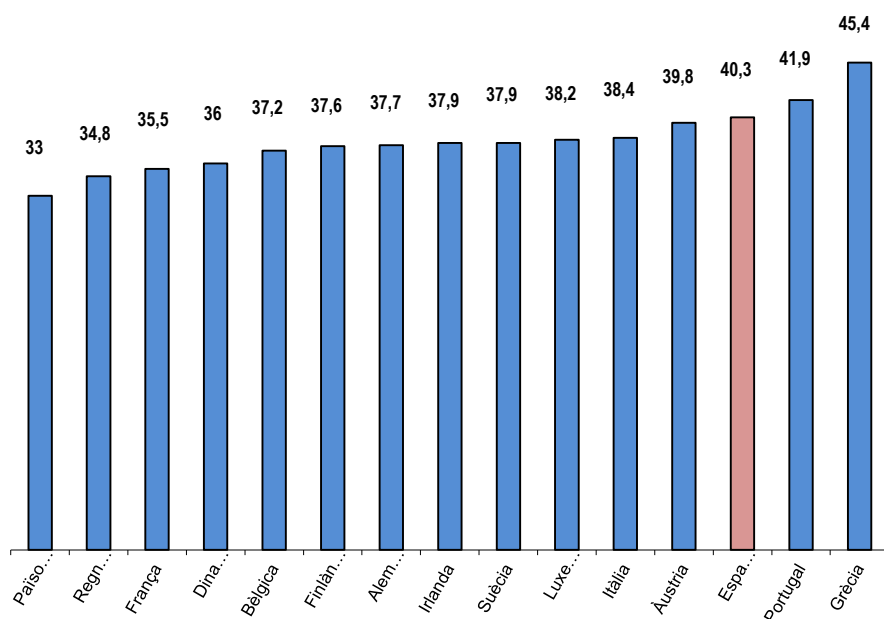
En quant a la distribució de les vacances, el total de dies de vacances escolars no és diferent del que tenen els altres països europeus, però, en canvi, sí que resulta atípica la seva distribució al llarg del curs a causa d'una concentració excessiva de dies de vacances en el període estival i de l'existència de períodes lectius molt llargs sense descans. Amb referència a l'estiu, es considera que les 11 setmanes actuals mantenen massa temps els alumnes deslligats de l'activitat escolar i que aquesta situació genera una imatge poc positiva de l'escola davant la societat. Conseqüentment, seria desitjable anar cap a una reducció del període de vacances estiuenques que s'hauria de compensar amb increments equivalents en altres èpoques de l'any.

Comparant el nostre calendari escolar amb els calendaris escolars d'altres països europeus criden l'atenció els trets següents:

- El gran nombre de dies festius singulars, la major part dels quals són de caràcter religiós. Som el país que té el nombre més gran d'aquest tipus de dies festius. Fins a dotze, la qual cosa contrasta amb la situació d'altres països. El calendari dels 24 països analitzats mostra que la gran majoria disposen d'un nombre reduït d'aquests dies festius: sis països en tenen només 3, i d'altres sis, només 5.
- La profusió de dies festius singulars ens dona un calendari on les festes estan molt disperses, en lloc de concentrar-se en períodes més llargs, com succeeix a altres països.
- L'esquema de calendari escolar aplicable al conjunt de països europeus el componen sis blocs de dies festius: les vacances de tardor, a final d'octubre; Nadal o Any nou; les vacances d'hivern o Carnestoltes, a mitjan de febrer; les vacances de primavera o Setmana Santa; les vacances de tercer trimestre (*Third Term Holidays*); l'estiu. No tots els països fan aquests sis blocs. Tots tenen com a blocs festius el Nadal, la Setmana Santa i l'estiu. Els altres tres blocs, que justament no són festius a casa nostra, tenen una presència desigual al països europeus. 19 dels 24 països examinats fan vacances de tardor. 20 dels 24 fan vacances de Carnestoltes. Només tres en fan un bloc festiu al tercer trimestre.
- S'intueixen certs patrons culturals en la definició dels calendaris escolars. Els calendaris dels països escandinaus, encara que mantenen diferències entre ells, tenen un cert aire de similitud. Per exemple, Finlàndia, Suècia i Noruega només tenen un dia festiu singular i la distribució dels restants blocs festius és força semblant. El mateix es pot dir dels països anomenats mediterranis. Grècia té 7 dies festius singulars i Portugal en té 8. Grècia, Portugal i Espanya no tenen vacances de tardor ni vacances de febrer.
- Un altre tret que s'ha de destacar és la concentració d'hores lectives diàries, tant als cursos d'educació primària com als de secundària. A secundària, amb 1050 hores anuals, ens situem només per sota d'Holanda, amb 1260 hores anuals. A primària, amb 810 hores, ens correspon un terme mitjà. L'elevat nombre d'hores anuals contrasta amb el total de dies lectius. Des d'aquest punt de vista, els nombres del nostre calendari són molt baixos, encara que no excepcionals: fem, si més no, el mateix nombre de dies de classe que fan a Suècia, Grècia o Bulgària. És clar que si considerem alhora el dos elements que estem comentant, el nombre total d'hores lectives i el nombre de dies lectius, ja es veu que el nostre alumnat fa moltes hores diàries a l'escola.

6.3. Horaris laborals

La distància entre Catalunya i Espanya amb la resta d'Europa en flexibilitat i bona organització horària i nombre d'hores treballades és coneguda: Les dades de l'Eurostat de l'any 2006 mostren que les treballadores i treballadors espanyols treballaven una mitjana setmanal de gairebé dues hores més que la resta dels europeus.



Gràfic 6: Mitjana d'hores laborals treballades a UE 15

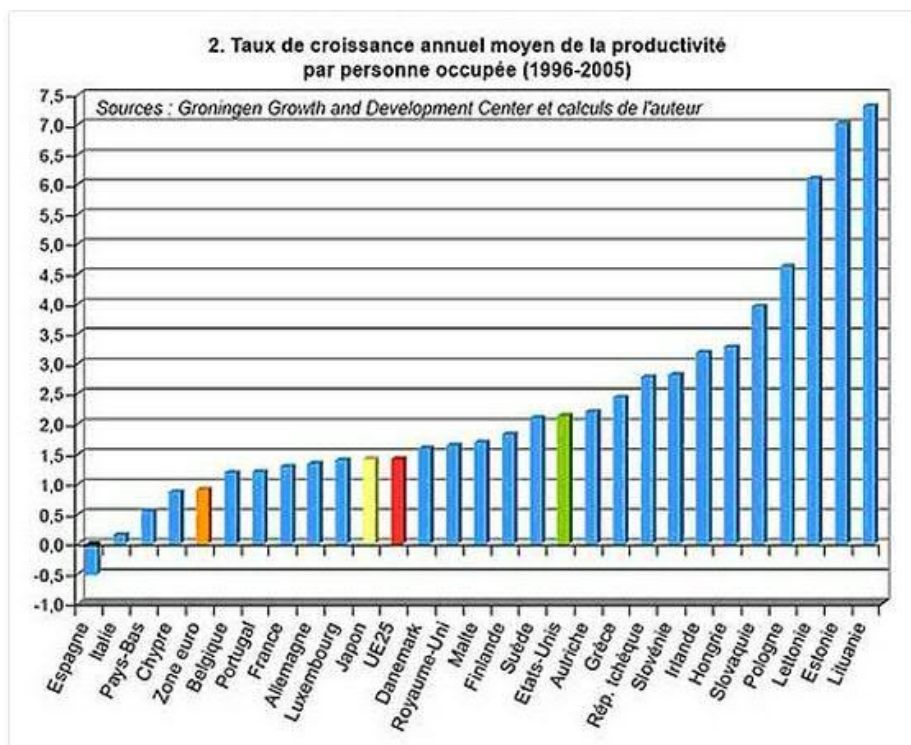
Si observem com a mostra tots els països de l'OCDE, amb dades de 2014, llavors Espanya no surt tan mal parada, ja que treballa 1686 hores anuals, lleugerament per sota de la mitjana dels països de la OCDE, que se situa en les 1765 hores. No obstant, continua estant a gran distància d'Alemanya i Austria, concretament, quasi 300 hores més a l'any o, el que és el mateix, 37'5 dies més a l'any que les persones treballadores del país bàvar. I també molt per sobre de Dinamarca, on es treballen 1546 hores anuals i Holanda amb una mitjana de 1381 hores treballades l'any. Aquest excés d'hores treballades es deu a la jornada laboral i també al nombre de dies vacacionals, ja que al nostre país la mitjana és de 22 dies vacacionals i a Alemanya la mitjana arriba a més de 30 (OCDE, 2014).

PAÏSOS	HORES	PAÏSOS	HORES
Grècia	2.034	Finlàndia	1.672
Polònia	1.929	Regne Unit	1.654
Estònia	1.889	Eslovènia	1.640
Hungria	1.888	Suècia	1.621
Rep. Xeca	1.800	Luxemburg	1.609
Eslovàquia	1.785	Bèlgica	1.574
TOTAL OCDE	1.765	Dinamarca	1.546
Itàlia	1.752	Irlanda	1.529
Austria	1.699	França	1.479
Portugal	1.691	Alemanya	1.397
Espanya	1.686	Països Baixos	1.381

Taula 1: Hores anuals treballades als països de la OCDE (2014)

La creença de relacionar hores de presència amb major competitivitat i productivitat és un error, com mostren diferents estudis (CIREM 2004, OCDE, 2014). Les dades més recents de l'OCDE (en la taula anterior) mostren que els països amb més hores anuals de treball com Grècia (2034 hores), Polònia amb 1929, Estònia amb 1889 i Hongria amb 1888 no són precisament els més productius del grup.

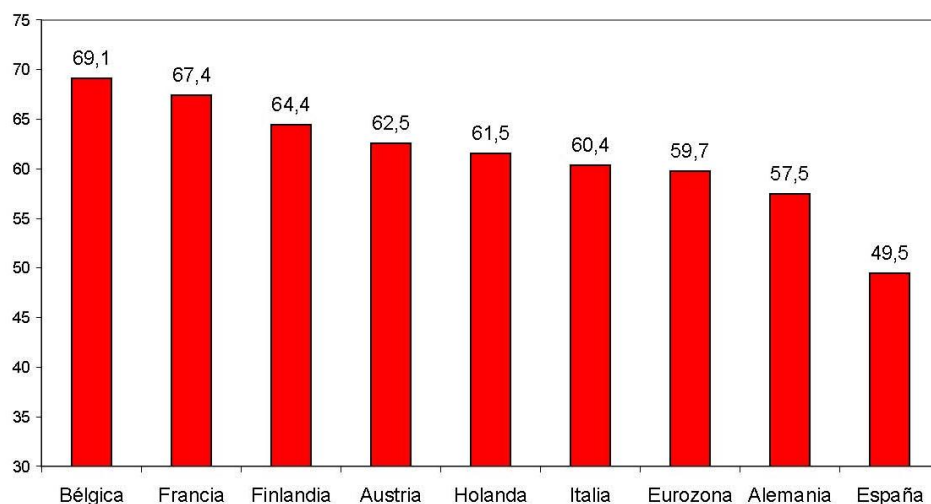
En el mateix sentit, altres dades ens alerten del creixement negatiu de la productivitat mitjana anual en comparació amb altres països.



Gràfic 7: Taxa de creixement mitjà de la productivitat

Al 2008, Addecco i IESE van realitzar una anàlisi del nivell de productivitat per persona ocupada a nivell de l'Estat espanyol i en relació als principals països europeus, amb dades d'Eurostat (http://www.iese.edu/en/files/EIL_Texto_2009-1T_tcm4-35810.pdf)

Els resultats van ser els següents:



Gràfic 8: Productivitat per persona ocupada (dades en milers d'euros)

Les dades exposades mostren que a l'estat espanyol hi ha una especificitat horària tendent a treballar més hores que als països més desenvolupats, que clarament no correlaciona amb una major productivitat. D'acord a la tipologia adaptada als models teòrics plantejats per Esping Andersen (2007) a Catalunya, l'organització del temps, es correspon amb el que a nivell europeu s'ha anomenat "Model Mediterrani" (Espanya, Itàlia, Grècia, Portugal, Xipre i Malta), caracteritzat per unes llargues jornades laborals (es treballa una mitjana setmanal de 41,06 hores), uns horaris molt rígids i poc flexibles, unes pautes socioculturals que exigeixen una disponibilitat total de les persones treballadores i un protagonisme de la família com a principal proveïdora del benestar i la cura. De manera paral·lela, en aquests països, la promoció professional es relaciona directament amb la disponibilitat total de la persona treballadora.

L'antítesi d'aquest model el presenten el Països escandinaus i els Països Baixos, i és conegut com el "Model nòrdic" que es caracteritza per uns horaris laborals més curts (una mitjana setmanal de 36,12 hores) i molt més flexibles. Els països que pertanyen a aquest model tenen una mitjana de treball setmanal de 36,12 hores, alhora que presenten els percentatges més baixos de treballs no flexibles.

Un altre grup de països representat per França i Alemanya, entre d'altres, formen part de l'anomenat "Model continental", que presenta uns horaris més reduïts que els dels països del model mediterrani, i alhora més llargs i menys flexibles que els del model nòrdic. El "Model anglosaxó", per la seva banda, té algunes especificitats ja que aconsegueix un nivell d'eficiència elevat però fracassa en l'índex d'igualtat, en relació als altres models.

En un estudi realitzat per l'economista belga André Sapir (2006) s'avaluen els diferents models socials europeus en funció de l'eficiència i de l'equitat social que generen. Sapir defineix aquests dos criteris de la següent manera:

1. El criteri d'eficiència es basa en la provisió dels incentius necessaris perquè el major nombre possible de població treballi i, per tant, hi hagi unes taxes d'activitat altes.

- El criteri d'equitat es basa en mantenir el risc de pobresa relativament baix.

		Eficiència	
		Alta	Baixa
Equitat	Alta	Nòrdic	Continental
	Baixa	Anglosaxó	Mediterrani

Taula 2: Tipologia dels diversos models socials europeus

Aquest estudi conclou que el model social nòrdic és, de tots els models existents a Europa, el que aconsegueix la major eficiència i equitat, mentre que el model mediterrani és el que obté pitjors resultats en tant en eficiència com equitat.

D'altra banda, es troben diferències en mesures que podrien afavorir la conciliació de la vida personal i laboral. El teletreball és una mesura que, combinada adequadament amb la presencialitat, es considera positiva per avançar en la racionalitat horària. Molts països europeus han adoptat amb èxit el teletreball. El país capdavanter en la pràctica del teletreball són els Països Baixos (el 26% de la població empleada teletreballa), seguit de Finlàndia (23%), Dinamarca (22%) i Suècia (19%). Àustria és líder indiscutible del teletreball en torns d'almenys un cop per setmana (9% de la població ocupada). Amb mitjanes molt més inferiors segueixen el Regne Unit (5,2% i Suècia (4,8%). A Espanya la població empleada que teletreballa és d'un 5% (estan englobats els telecentres) però aquesta xifra es redueix molt si mirem la proporció de la població ocupada que ho combina amb la presencialitat i dedica almenys un dia a la setmana a treballar a casa (un 0,2%).

(Font: Dades SIBIS GPS NAS 2003)

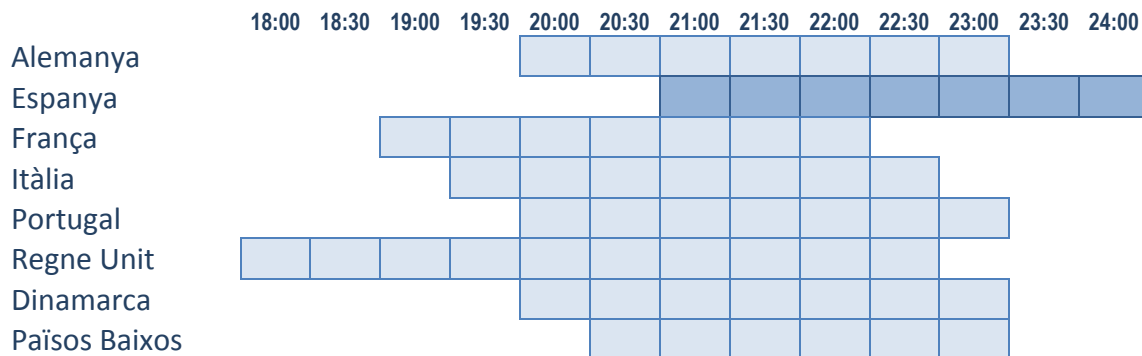
6.4. Horaris d'oci

S'ha assenyalat que a Espanya es dorm una mitjana de 50 minuts menys que els països més avançats degut a l'organització horària que finalitza el temps de treball molt tard al vespre i comença el temps d'oci dues hores més tard que a la resta d'Europa (Estivill, 2014). Segons el coordinador de la Unitat del Son de l'Hospital General de Catalunya cal estar a favor de la regularització dels horaris laborals, comercials i d'oci ja que anem a dormir prop de l'1 de la matinada i a les 7 ja estem de nou dempeus.

La principal activitat d'oci de la ciutadania és la televisió. Així ho constaten les dades de l'Institut Nacional d'Estadística (2008) que assenyalen que a la televisió es dedicava de mitjana 2:53h diàries al nostre país, per davant d'escollar música (1:46h), la lectura (1:13h) o altres activitats d'oci (2:41). Dades posteriors (FUNCAS, 2012), mostraven l'increment de consum de televisió que ha augmentat un 22% en els darrers 20 anys. L'estudi de la Fundación de las Cajas de Ahorros assenyala que cada persona a l'estat espanyol veu de mitjana 234 minuts (prop de 4 hores) de mitjana la televisió, per

davant de la lectura, la música i altres activitats d'oci. I dins de la programació televisiva, el més vist és el futbol, que és l'activitat d'oci que més negoci genera.

Si s'observen els horaris de les principals cadenes dels països europeus (Camáñez, 2006) trobem que l'hora d'inici del **prime time** a Europa és les 20.00h de mitjana. En canvi, a l'Estat espanyol és a les 21.00h i acaba a les 24.00h, dues hores més tard que a la resta (4 hores de diferència amb França, per exemple).



Taula 3: Horari prime time comparatiu

Per posar els exemples més propers a Catalunya, TV3 comença els **Telenotícies vespre** a les 21h, 8TV comença **8 al dia** a les 19h amb el magazine informatiu que precedeix a l'informatiu a les 21h i, per últim, BTV comença el seu **Telenotícies Nit** a les 22.00h.

7. CONCLUSIONS

Un cop revisats els principals projectes i estudis realitzats a Catalunya des de l'any 2000 i havent-los comparat amb la resta d'Europa, les conclusions principals podrien agrupar-se entorn a les següents premisses:

Constatacions:

- L'horari del nostre país continua diferenciant-se de la resta d'Europa fonamentalment per la durada de la pausa del dinar i l'allargament de la jornada laboral fins tard al vespre.
- Els comerços s'adapten a l'horari laboral de la població i tanquen 2 hores més tard que a la resta d'Europa, com a mitjana.
- El total d'hores lectives a les escoles és similar a l' europeu però es diferencia fonamentalment en la distribució de festius (excessiva concentració en determinats períodes) que dificulta la conciliació amb la vida laboral de les famílies.
- Els llargs i rígids horaris laborals catalans, que premien la presencialitat a la feina, dificulten la convivència amb els infants, als quals se'ls allarguen els seus horaris amb la realització d'activitats extraescolars i que suposa una càrrega total superior a les indicades per a la seva salut i benestar.
- La majoria d'empreses catalanes reconeixen la importància d'incorporar mesures per a la flexibilització horària però només una tercera part les aplica. D'entre les que ho fan, hi ha un nombre superior de PIMES respecte les grans empreses, malgrat la creença social és la contrària.
- Les mesures laborals més aplicades són l'accés a permisos i excedències, així com la flexibilització de l'hora d'entrada i sortida de la feina. En segon terme, i a força distància, la compactació de jornada i la reducció horària els mesos d'estiu. El teletreball, en canvi, està en els nivells més baixos d'Europa (5% al nostre país enfront d'un 17% de mitjana a la resta d'Europa).
- L'oci i entreteniment s'allarga de mitjana fins les 11 o les 12 de la nit, amb el perjudici que suposa per les hores necessàries de son i el rendiment posterior tant en l'àmbit laboral com el de l'educació.
- La principal activitat d'oci de la ciutadania és la televisió. Si s'observen els horaris de les principals cadenes dels països europeus trobem que l'hora d'inici del **prime time** a Europa és les 20.00h de mitjana. En canvi, a Catalunya és a les 21.00h i acaba dues hores més tard.
- La majoria de mesures implementades estan pensades per moments concrets i/o extraordinaris en la vida de les persones i no com una necessitat quotidiana pròpia de la compatibilització de la feina domèstica i familiar amb la laboral.

- El paper dels agents econòmics i socials és fonamental. Les negociacions dels convenis col·lectius haurien d'incloure clàusules específiques entorn a una major racionalització del temps de treball.
- L'ús del temps continua sent diferent per homes i dones ja que ells dediquen més hores al treball remunerat i elles més a les tasques domèstiques i de cura, amb les diferències que això implica de disposició de temps de lleure i dedicació a l'esport i activitats de participació comunitària i voluntàries (superior en els homes).
- Existeix una identificació entre el treball mercantil i l'horari. L'organització quotidiana dels individus i de la ciutat pivota al voltant dels horaris laborals. En cas d'haver-hi algun conflicte, la ciutadania pensa que la solució consisteix en que les empreses flexibilitzin els seus horaris i rarament es demana que siguin els horaris de la ciutat els que s'adaptin.
- Els desplaçaments al lloc de treball són valorats per la ciutadania com un temps mort, buit, que es treu del temps personal. La proximitat apareix com un element clau: es considera un privilegi treballar a prop de casa, i les opinions són més negatives com més lluny és el lloc de treball.
- El **e-treball** és una nova fórmula que supera al teletreball clàssic i que facilita la sostenibilitat en tres dimensions: l'econòmica, l'ambiental i la social.
- De les anàlisis realitzades es despren que encara manquen estudis que mostrin el cost de la no intervenció en el canvi horari, és a dir, la despesa energètica, en malalties, en baix rendiment escolar, en disminució de la natalitat, en exclusió cultural i participació comunitària, en impacte econòmic, etc.

Conseqüències:

- L'allargament de la jornada comporta menys hores de son i augment del nivell d'estrès, la qual cosa redueix en una pitjor salut de la població i en un menor rendiment escolar i laboral.
- Les llargues jornades disminueixen la rendibilitat de les persones en el treball i augmenten els seus riscos físics i psicosocials. Redueixen, per tant, en menor productivitat i descens de la competitivitat empresarial.
- Els beneficis empresarials contrastats en funció de l'aplicació de mesures de bona gestió horària són la millora del clima laboral, la reducció de l'absentisme, millora de la gestió interna, millora de la creativitat i la innovació, millor posicionament de la marca corporativa, disminució de la rotació de talent ja que augmenta la fidelització i, en definitiva, millora de la productivitat empresarial.
- La manca de serveis de suport a les famílies i a la cura disminueix clarament les possibilitats de lleure i de participació comunitària en les persones que tenen famílies amb infants o persones amb dependència, i fins i tot en la incorporació al mercat laboral remunerat per part de moltes dones.

- Els extensos horaris, units al diferent ús del temps per part d'homes i dones que implica per elles dobles jornades, a més dels insuficients serveis de suport a la cura impacten negativament en la natalitat, situant-se a Catalunya en una de les més baixes d'Europa (1'32 fill(e)s).
- La mobilitat i el disseny urbà esdevenen factors fonamentals per un bon ús del temps ciutadà, especialment en les zones més allunyades de la centralitat urbana ja que impedeixen una adequada integració i disminueixen la qualitat de vida quan no s'adapten a les diferents necessitats de la població.
- Les TIC són un nou element que requereix temps (ha augmentat a 35 minuts la dedicació personal diària de mitjana) però que també pot estalviar temps si s'utilitza correctament des de les administracions i el món laboral. Cal estar alerta davant la bretxa digital existent entre dones i homes que pot comportar noves formes de discriminació femenina.
- No només la potencialitat de les TIC i la conciliació de la vida personal i laboral es constitueixen com a factors clau en els nous models d'organització horària del treball a distància sinó que també els factors més estructurals vinculats a infraestructures energètiques, sostenibilitat ambiental i pol·lució seran determinants per evitar costos de mobilitat de les persones en un futur.
- El consum cultural, molt lligat al temps de lleure, és un dels més afectats pel ritme de vida quotidià i per tant cal identificar la demanda potencial de cultura, així com els col·lectius que queden exclosos de les pràctiques culturals i abordar-lo tenint en compte la variable temps.
- La participació democràtica requereix temps i pot haver un dèficit en la seva qualitat quan les persones no disposen d'ell, com és el cas de gran part de la població treballadora i de la majoria de dones, que compatibilitzen dobles jornades, a la llar i a la feina.
- Es detecta la necessitat d'una intervenció global (no és suficient amb actuacions parcials o segmentades ja que el desajustament d'una peça influeix en tota la resta), així com pactes per al canvi d'horaris.
- En general es demana la implicació activa de les diferents administracions per impulsar i facilitar els canvis horaris, sent, a més, model exemplificador del mateix.

8. PROPOSTA DE PLA D'ACTUACIÓ

Realitzem a continuació 35 propostes per a orientar el canvi horari que, d'acord a les conclusions de tots els estudis analitzats, sembla necessari al nostre país.

8.1. Propostes metodològiques

1. Dissenyar una planificació estratègica que condueixi a l'assoliment de l'objectiu de la transformació horària, la bona organització del temps col·lectiu i l'increment del temps de lliure disposició personal. Aquesta planificació ha de contemplar una intervenció global i no parcial o fragmentada.
2. Formular pactes amb els diferents agents implicats per aconseguir canviar els horaris. Les persones expertes proposen diverses fórmules:
 - Realitzar un pacte global entre administracions, sindicats, patronals, empreses, món de la cultura, del comerç, de l'oci, de salut i d'educació per acordar fórmules que millorin l'organització del temps de treball.
 - Realitzar pactes específics sobre els horaris laborals però contemplant una visió global sobre el treball i no focalitzant-lo exclusivament sobre l'ocupació que pugui deixar fora altres variables significatives.
 - Crear *taules quadrangulars* composades per agents socials i econòmics, agents institucionals i especialistes independents acordats pels agents implicats. L'objectiu d'aquestes taules seria acordar les mesures a realitzar en un sector o territori que comportin una experiència de reorganització del temps exemplificadora.

Proposem desenvolupar aquestes taules en els àmbits dels 5 eixos acceleradors de la reforma horària:

1. Administració
 2. Educació
 3. Ocupació i empresa
 4. Comerç i consum
 5. Cultura i oci
3. Impulsar una nova cultura del temps social i laboral mitjançant campanyes de sensibilització, difusió de bones pràctiques i realització de proves pilot. És necessari un canvi de mentalitat per comprendre la necessitat d'un temps sincrònic i quotidià, l'únic que pot assegurar el benestar de totes les persones.
4. Implicar de forma activa i exemplar les diferents administracions i que es constitueixin en models a seguir, introduint els canvis necessaris a les seves organitzacions pel nou model horari.
5. Crear l'*Oficina de la Reforma Horària*, adscrita a Presidència de la Generalitat, a l'estil d'altres països europeus que desenvolupi programes i projectes

transversals i interinstitucionals per a la bona gestió horària, comptant específicament amb el món local, al temps que vetlli pel procés de transició horària.

6. Elaborar el *Pla de la Reforma horària* (que es desenvoluparia des de l'Oficina de la Reforma Horària o organisme designat a tal efecte) que impulsi i vetlli pel procés de transició horària (amb espais de participació i observació que permetin la millora contínua).
7. Impulsar la continuïtat de les enquestes que actualment es fan sobre l'ús social del temps i sistematitzar tota la informació estadística disponible sobre la dimensió temporal de la vida quotidiana

8.2. Propostes sobre el fus horari

8. Recuperar el fus horari GMT que ens correspon per situació geogràfica, segons els acords establerts a la convenció en què es va dividir en vint-i-quatre fusos convencionals la Terra amb l'objectiu d'unificar l'hora internacional.

8.3. Propostes en els àmbits dels cinc acceleradors

Administració

9. Convertir les administracions en agents actius, impulsors i exemplificadors de la reforma horària. Incorporar mesures de teletreball i e-treball, compactar jornades, implementar plans d'usos horaris a les seves seus i avançar en la flexibilitat horària.
10. Adequar l'agenda política de tots els càrrecs electes i equips directius al marc horari que s'adopti en la línia de ser agents exemplificadors
11. Ajustar l'horari dels treballadors públics a partir de l'avançament de la pausa general per dinar de 13.00h a 14.00 (actualment és de 14.00h a 15.00h o bé de 15.00h a 16.00h).
12. Impulsar campanyes, difusió de bones pràctiques i realització de proves pilot en els diversos nivells d'administració i àmbits implicats.
13. Impulsar el Big Data aplicat a les qüestions de temps i, per tant, crear sistemes de *data collection* i d'agregació en totes les Bases de Dades de l'Administració catalana i local vinculades o amb impacte en temps.
14. Dissenyar un qüestionari o enquesta específica sobre els horaris i realitzar una publicació anual d'un Informe sobre el temps (col·laboració público-privada).

Educació

15. Constituir una mesa integrada pels actors comuns en el món educatiu i en el laboral per tal que dissenyin solucions compartides que beneficiïn a tots en el disseny d'horaris.
16. Promoure un tipus de jornada similar a la francesa, que inclou dinar en un horari saludable (al voltant de les 12:00h), que divideix les classes en sessions de matí i tarda i que inclou activitat de lleure en l'horari escolar, que garanteix l'estada de l'alumnat al centre fins almenys les 15:30hs i que, per aquelles famílies que ho necessiten, també es garanteix accés a altres activitats a la tarda fins a les 18:00h.
17. Adaptar els horaris lectius de la universitat catalana als de la resta d'universitats europees.
18. Millorar la distribució de dies festius, espaïant l'actual concentració, a imatge de la resta de països europeus.
19. Incorporar en els plans educatius el treball dels nous valors del temps, en especial aquell relacionat amb la salut, la cura i la vida quotidiana.
20. Crear un sistema d'indicadors d'avaluació que permeti mesurar l'impacte en la millora de la gestió dels horaris d'aquelles escoles amb models innovadors d'aprenentatge

Ocupació i empresa

21. Dissenyar un nou instrument metodològic en forma de Segell o Certificat específic i *ad hoc* per a la transició cap a la reforma horària, de manera que permeti la priorització de les empreses compromeses en concursos públics, contractes de l'administració, etc.
22. Incentivar les empreses que es comprometin a canviar els horaris per dinar a les 13.00h amb l'objectiu de finalitzar a les 18.00h la jornada de treball.
23. Posar en valor les bones pràctiques realitzades, així com les dades que mostren els beneficis econòmics de una millor organització horària.
24. Crear un programa amb el suport del Govern i integrat per un conjunt de conferències i seminaris adreçats a responsables empresarials i gestors, on es debatin a fons el concepte de flexibilitat interna a aplicada a temps de treball, a banda de presentar alternatives i bones pràctiques.

25. Incorporar a la normativa a Catalunya en matèria d'horaris, a més de la conciliació de la vida personal i laboral, els factors de salut pública i salut comunitària que hi intervenen.

Comerç i consum

26. Avançar l'hora de tancament general a les 19.30h (actualment és a les 20.30h), amb les excepcionalitats que correspongui.
27. Impulsar un Pla de Reconversió de la Restauració d'acord a les noves necessitats que provoca la nova realitat horària.

Cultura i oci

28. Avançar el *prime-time* televisiu a les 20.00h.
29. Regular els horaris de teatre i d'oci cultural entre les 19.00h i les 22.00h.
30. Reorganitzar l'oferta d'horaris de l'oci nocturn de manera que permeti una sincronització adequada amb la nova realitat.
31. Adequar els horaris de la Xarxa Pública de Biblioteques als canvis de la reforma horària, tenint en compte que ha de ser accessible per tot tipus de col·lectius.

8.4. Propostes per a la fonamentació

32. Tenir en compte les conclusions i recomanacions del *Grup de treball del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)*.
33. Tenir en compte les conclusions i recomanacions de la *Comissió per a la transició de la Reforma Horària* impulsada en el Parlament de Catalunya.
34. Avaluar l'impacte econòmic de la reforma horària, donada la manca de dades actuals, en el marc dels treballs del *Consell Assessor per a la Reactivació Econòmica de Catalunya (CAREC)*.
35. Estudiar les limitacions competencials per a cada una de les mesures a desenvolupar.

8.5. SÍNTESI de les propostes més rellevants

Realitzem a continuació **10 propostes** com a resultat de la síntesi de les propostes realitzades pel grup promotor de la Reforma Horària i d'acord a les conclusions de tots els estudis analitzats.

1. Formular **pactes** previs a la legislació amb els diferents agents implicats per aconseguir canviar els horaris. Proponem diverses fórmules:

- Realitzar un pacte global entre administracions, sindicats, patronals, empreses, món de la cultura, del comerç, de l'oci, de salut i d'educació per acordar fórmules que millorin l'organització del temps de treball.
- Realitzar pactes específics sobre els horaris laborals però contemplant una visió global sobre el treball i no focalitzant-lo exclusivament sobre l'ocupació que pugui deixar fora altres variables significatives.
- Crear *taules quadrangulars* composades per agents socials i econòmics, agents institucionals i especialistes independents acordats pels agents implicats. L'objectiu d'aquestes taules seria acordar les mesures a realitzar en un sector o territori que comportin una experiència de reorganització del temps exemplificadora.

Proposem desenvolupar aquestes taules en els àmbits dels 5 eixos acceleradors de la reforma horària:

6. Administració
7. Educació
8. Ocupació i empresa
9. Comerç i consum
10. Cultura i oci

2. Crear la **figura del Comissionat/ada** per a la *Reforma Horària*, adscrit a Presidència de la Generalitat, dotat d'una estructura a l'estil d'altres països europeus que desenvolupi programes i projectes transversals i interinstitucionals per a la bona gestió horària, comptant específicament amb el món local, al temps que vetlli pel procés de transició horària. Des d'aquí s'elaborarà:

- el *Pla de la Reforma horària* que impulsi i vetlli pel procés de transició horària (amb espais de participació i observació que permetin la millora contínua).
- S'impulsarà la continuïtat de les enquestes que actualment es fan sobre l'ús social del temps i es sistematitzarà tota la informació estadística disponible sobre la dimensió temporal de la vida quotidiana.
- S'implicarà de forma activa i exemplar les diferents administracions per tal que es constitueixin en models a seguir, introduint els canvis necessaris a les seves organitzacions pel nou model horari. Així mateix, s'instarà a adequar l'agenda política de tots els càrrecs electes i equips

directius al marc horari que s'adopti en la línia de ser agents exemplificadors.

- S'instarà a recuperar el fus horari GMT que ens correspon per situació geogràfica, segons els acords establerts a la convenció en què es va dividir en vint-i-quatre fusos convencionals la Terra amb l'objectiu d'unificar l'hora internacional.

- S'impulsaran campanyes, difusió de bones pràctiques i realització de proves pilot en els diversos nivells d'administració i àmbits implicats.

- S'impulsarà el *Big Data* aplicat a les qüestions de temps i, per tant, es crearan sistemes de *data collection* i d'agregació en totes les Bases de Dades de l'Administració catalana i local vinculades o amb impacte en temps.
- Es dissenyarà un qüestionari o enquesta específica sobre els horaris i es realitzarà una publicació anual d'un Informe sobre el temps (col·laboració públic-privada).
- Es crearà un programa integrat per un conjunt de conferències i seminaris adreçats a responsables empresarials i gestors, on es debatin a fons el concepte de flexibilitat interna a aplicada a temps de treball, a banda de presentar alternatives i bones pràctiques.

3. Ajustar **l'horari dels treballadors públics** a partir de l'avançament de la pausa general per dinar de 13.00h a 14.00 (actualment és de 14.00h a 15.00h o bé de 15.00h a 16.00h).
4. Promoure un tipus de **jornada escolar** similar a la francesa, que inclou dinar en un horari saludable (al voltant de les 12:00h), que divideix les classes en sessions de matí i tarda i que inclou activitat de lleure en l'horari escolar, que garanteix l'estada de l'alumnat al centre fins almenys les 15:30h i que, per aquelles famílies que ho necessiten, també es garanteix accés a altres activitats a la tarda fins a les 18:00h. Per constatar els beneficis, crear un **sistema d'indicadors** d'avaluació que permeti mesurar l'impacte en la millora de la gestió dels horaris d'aquelles escoles amb models innovadors d'aprenentatge.
5. Dissenyar un nou instrument metodològic en forma de **Segell o Certificat específic** i ad hoc per a la transició cap a la reforma horària, de manera que permeti la prioritització de les empreses compromeses en concursos públics, contractes de l'administració, etc., per tal d'**incentivar les empreses** que es comprometin a canviar els horaris per dinar a les 13.00h amb l'objectiu de finalitzar a les 18.00h la jornada de treball.

6. Avançar l'hora de tancament general dels **comerços a les 19.30h** (actualment és a les 20.30h), amb les excepcionalitats que correspongui i impulsar un *Pla de Reconversió de la Restauració* d'acord a les noves necessitats que provoca la nova realitat horària.
7. **Reorganitzar l'oferta d'horaris de l'oci nocturn** de manera que permeti una sincronització adequada amb la nova realitat. Això implica:
 - Avançar el *prime-time* televisiu a les 20.00h.
 - Regular els horaris de teatre i d'oci cultural entre les 19.00h i les 22.00h.
8. **Avaluar l'impacte econòmic** de la reforma horària, donada la manca de dades actuals, en el marc dels treballs del *Consell Assessor per a la Reactivació Econòmica de Catalunya (CAREC)*. Incorporar les conclusions en aquesta línia del Dictamen del *Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)*.
9. Aprovar la **Llei dels Horaris** (Llei òmnibus que aplega les diferents mesures d'impacte i, específicament, la regulació del canvi horari que suposa avançar l'hora de dinar i la de sopar), amb execució a partir del 13 de setembre, data en què comença el curs escolar 2016-2017.
10. Estudiar les **limitacions competencials** per a cada una de les mesures a desenvolupar.

8.6. Planificació i calendari

2014

- Aprovació del Dictamen del CADS
- Aprovació del decret de primeres mesures del Govern (les que es desenvoluparan al 2015)

2015

- Creació de la figura del Comissionat/da per a la Reforma Horària
- Elaboració i aprovació del Pla de la Reforma horària
- Creació del Segell o Certificat *ad hoc* per a la transició horària
- Impuls de campanyes de sensibilització i conscienciació social
- Impuls de proves pilot tenint en compte els principals actors dels 5 acceleradors (administració, educació, treball, comerç i cultura)

2016

- Aprovació de la Llei dels Horaris (Llei òmnibus que aplega les diferents mesures d'impacte i, específicament, la regulació del canvi horari que suposa avançar l'hora de dinar i la de sopar)
- Execució de la Llei dels Horaris a partir del 13 de setembre, data en què comença el curs escolar 2016-2017

9. BIBLIOGRAFIA

- Abril, P., Romero, A. i Borràs, V. (2009). *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Ajuntament de Barcelona (2010). *Barcelona, ciutat del temps de les persones*. Barcelona, Regidoria NUST.
- Ajuntament de Barcelona (2011). *Memòria 2006-2011*. Barcelona, Regidoria NUST.
- Ajuntament de Barcelona (2012). *Enquesta de l'activitat del sector comercial a Barcelona*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Ajuntament de Barcelona (2012). *Acta de la Jornada d'Avaluació i Programació de la Xarxa d'Empreses Nust*. Barcelona, Programa Temps i Qualitat de Vida.
- Ajuntament de l'Hospitalet (2003). *Compartir la feina dintre i fora de la llar*. Hospitalet de Llobregat, Programa Municipal per la Dona.
- Ajuntament de Terrassa (2006). *La visió de les dones de 25 a 50 anys*. Terrassa, Grup d'Estudis de Geografia i Gènere del Departament de Geografia de la UAB.
- Ajuntament de Terrassa (2010). *Visions ciutadanes. Jornada: El temps un dret de ciutadania*. Terrassa, Pla de Polítiques i Usos del Temps.
- Amoroso, M.I.; Bosch, A.; Carrasco, C.; Fernández, H. I Moreno, N. (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona, Icària.
- Berbel, S. (2009). Temps de vida, temps de mercat: conciliació o prioritització? *II Universitat d'Estiu de les Dones*. Cornellà de Llobregat, UB.
- Berbel, S. (2013). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona, Aresta.
- Berbel, S. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16 (1), 73-84. Extraído de: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1204>
- Brullet, C. (2010). *Temps, cura i ciutadania: corresponsabilitats privades i públiques*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Camáñez, G. (2006). Televisión en Europa: análisis y comparativa de las principales cadenas públicas en seis países. *La televisión que queremos*. Madrid, Dialnet.
- file:///C:/Users/IBM_ADMIN/Downloads/Dialnet-TelevisionEnEuropa-2927683.pdf
- Cambra de Comerç de Barcelona (2008). *L'impacte de la pèrdua del talent femení. Informe*. Barcelona: Observatori Cambra de Comerç.
- Cambras, T. i Díez, A. (2014). *Els ritmes de la vida. Com la cronobiologia ens ajuda a viure millor*. Barcelona, Catàlisi.
- Canet, L., Grisolí, C. y Querol, R. (2006). *Nous temps, nous usos, noves tecnologies*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

- Cardús, S. (1985). *Saber el temps*. Barcelona, Altafulla.
- Cardús, S. (1987). Sobre el concepte de temps lliure. Unes consideracions sociològiques. A *Joventut 85, debat obert. Què diuen els joves dels joves*. Barcelona. Generalitat de Catalunya (pàg. 143-147).
- Cardús, S. (2000). El nostre horari de cada dia. A *El desconcert de l'educació*. Barcelona, La Campana. 195-212 pàg. ISBN 84-88791-89-52007 (Edició espanyola: "El horario nuestro de cada día" a *El desconcierto de la educación*. Barcelona. Paidós, pàg. 297-325.
- Cardús, S. (2002). *Informe "Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals"*. Barcelona, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Cardús, S. (2003). Educar vol temps. Ús del temps i pràctiques familiars. A *Perspectiva escolar* núm. 272, febrer (pàg. 39-43)
- Cardús, S. (2004). *Educar vol temps*. A *XVI Jornades de Participació de Mares i Pares a l'escola*. CEIP Xirau. Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (pàg. 29-51).
- Curós, M.P. i Sánchez, C. (2010). Conciliación de la vida personal y familiar y la jornada laboral: Nuevos retos para las organizaciones empresariales Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*. Nº. 323, 2010, págs. 189-238
- Chinchilla, N. i Poelmans, S. (2003). *Dues professions i una família. Sobre les famílies amb dos ingressos a Catalunya*. Barcelona, Departament de Benestar i Família, Generalitat de Catalunya.
- Chinchilla, N. i Poelmans, S. (2004). *La conciliació de la vida laboral, familiar i personal*. Barcelona, Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.
- Chinchilla, N. y León, C. (2005). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid.
- Chinchilla, N. (2006). *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?* Madrid, Pearson Educación SA.
- Chinchilla, N. y Moragas, M. (2007) *Dueños de nuestro destino: cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona, Ed. Ariel.
- Chinchilla, Nuria y León, Consuelo (2011). *Diez años de conciliación en España*. Madrid, Editorial Grupo 5.
- Chinchilla, Nuria, Jiménez, Esther (2013). *Responsabilidad Familiar Corporativa*. Harvard Deusto Business Review.

CIREM (2004). *Usos del empleo en tiempo parcial en Europa y relaciones de género*. Elaborado por Sánchez Albarracín. Madrid, Fundación CIREM.

Confederació de Comerç de Catalunya (2013). *Informe Anual*. Barcelona, CCC.

Consell Econòmic i Social de Barcelona (2002). *Temps i ciutat*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

Consell Econòmic i Social de Barcelona (2005). *Temps per treballar, temps per viure*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

Consell Econòmic i Social de Barcelona (2006). *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la UE i experiències innovadores de les empreses a Barcelona*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

Consell Escolar de Catalunya (2002). *Document 6-2002*. Barcelona, Departament d'Ensenyament.

Consell Escolar de Catalunya (2009). *Document 4-2009*. Barcelona, Departament d'Ensenyament.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2010). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. Barcelona, Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (2005). *El treball de les dones a Catalunya. Cap a una igualació creixent?* Barcelona, Generalitat de Catalunya.

Coromines, A., Coves, A., Lusa, A., Ojeda, J. i Pastor, R. (2009). *Organització del temps de treball, competitivitat i qualitat de vida*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

De la Fuente, M. (coord.) (2008). *Polítiques locals del temps. Gènere, ciutat i benestar quotidià*. Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.

Dewald, J. et al. (2010). The influence of sleep quality, sleep duration and sleepiness on school performance in children and adolescents: A meta-analytic review. *Sleep Medicine Reviews*, pp. 179-189.

Diputació de Barcelona (2010). *Polítiques urbanes del temps, Marc conceptual i operatiu*. Barcelona, Àrea d'Igualtat i Ciutadania, Diputació de Barcelona.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2008). *Fòrum Català de persones expertes per un repartiment igualitari del temps de treball: metodologia, conclusions i propostes*. Barcelona, Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *10 XQ per a la millora de l'organització del temps de treball*. Barcelona, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *Experiències en l'organització del temps de treball a les empreses de Catalunya*. Barcelona, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010). *Resultats del projecte pilot "Impuls de noves formes d'organització del temps de treball a les empreses catalanes"*. Barcelona, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Direcció General de Relacions Laborals (2006). *Les 6 C de la Conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa*. Barcelona, Generalitat de Catalunya.

Direcció General de Relacions Laborals (2006). *Igualtat i negociació col·lectiva de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya.

Domènech, J. (2009). *Elogi de l'educació lenta*. Barcelona. Graó.

Durán, A. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid, Espasa Calpe.

Esping-Andersen, G. (2007). Un nuevo equilibrio de bienestar. *Política y sociedad*. Vol. 44, n. 2, págs. 11-30.

Estivill, E. (2014). "España duerme poco y eso es por culpa del horario laboral". *El Mundo*, 30-5-2014.

Fallone, G. et al. (2005). Experimental restrictions of sleep opportunity in children: effects on teacher ratings. *Sleep*, 28 (12), pp. 1561-1567.

Fina, X. i Spà, C. (2007). *Usos del temps i cultura*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

Fondo Monetario Internacional (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Ed. FMI. <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>

Fundación de las Cajas de Ahorros (2012). El ocio de los españoles. *Panorama social*, n. 14.

Garcia Almirall, P., Ciocchetto, A. i Gutiérrez, B. (2014). *Hàbitat i temps per a la convivència*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona

García Ramón, M.D.; Cánoves, G. i Prats, M. (1994). Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants. *Barcelona Societat*, n. 2, pàgs. 95-99.

Ginesta, J. (2011). Del teletrabajo al e-trabajo. *Dirigir Personas*, n. 10, II época, octubre 2011.

Ginesta, J. (2012). El trabajo a distancia y sus vicisitudes. Análisis y aspectos prácticos. En Aedipe Catalunya, *Experiencias que transforman. Personas que desarrollan talento*. Barcelona, Aedipe.

González, J. (2007). *La medida del tiempo. Una investigación fenomenológica*. Barcelona. Societat Catalana de Filosofia- IEC-Barcelonesa d'Edicions.

Goodin, R. et al. (2008). *Discretionary Time. A New Measure of Freedom*. Cambridge University Press.

Gratton, L. (2011). *The Shift. The future of work is already here*. London. Harper Collins Publishers.

- Gutiérrez-Domènech, M. (2008) *¿Cuánto cuesta ir al trabajo? El tiempo en coste y en dinero*. Barcelona, La Caixa.
- Honoré, Carl (2008). *Elogio de la lentitud*. Barcelona, RBA Libros.
- IDESCAT (2011). *Enquesta de l'Ús del Temps 2010-2011*. Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- INE (2008). El ocio en cifras. *Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística*, n. 14.
- Informatiu Comerç (2005). *Business Improvement Districts*. Números 93, 94 i 95.
- Institut Català de les Dones (2007). *Demà més. Dones, vides i temps*. Quaderns de l'Institut, n. 8. Barcelona, ICD.
- Institut de Ciències Polítiques i Socials (2008). *Polítiques locals del temps. Gènere, ciutat i benestar quotidià*. Barcelona, Regidoria NUST, Ajuntament de Barcelona.
- Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2006). *L'ús social del temps a Barcelona. Informe quantitatiu i qualitatiu*. Vol. I i II. Barcelona, Regidoria NUST, Ajuntament de Barcelona.
- Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2008). *L'ús social del temps a Barcelona. Una visió prospectiva*. Barcelona, Regidoria NUST, Ajuntament de Barcelona.
- Instituto Nacional de Empleo (2010). *Encuesta de empleo del tiempo: 2009-2010*.
- JOIA (2012). *Notícies*. Barcelona, Associació Joia <http://goo.gl/tx7zeL>
- Lusa, A (2005). *Planificació del temps de treball amb jornada anualitzada*. Col·lecció tesis doctorals, 3. Barcelona, Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.
- Macinnes, J. i Solsona, M. (2006). *Usos del temps i famílies*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Meijer, A.M. (2008). Chronic sleep reduction, functioning at school and school achievement in preadolescents. *European Sleep Research Society*, 17, 395-405.
- Miralles-Guasch, C. (2006). *Usos del temps i mobilitat*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Mohedano, F. (2013). *Joventut i temps. Cap a una política utilitarista*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Montaner, JM. I Muxí, Z. (2011). *Usos del temps i ciutat*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Montserrat, J. I Roviró, I. (eds.) (2013). *El Calendari. XVII Col·loqui de Vic. Societat Catalana de Filosofia*. IEC.
- Moreno, S. (2007). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Tesis Doctoral. Barcelona, UAB.
- Moreno, S. (2008). Els usos del temps a Catalunya. VV.AA. *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya 2001-2005*. V.1. Col·lecció Polítiques, nº65. Barcelona: Editorial Mediterrània

Moreno, S (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito o fracaso?. *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 25: 46-51.

Moreno, S (2009). Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida. *Política y sociedad*, 46 (3): 191-202.

Moreno, S (2010). El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2): 299-321.

Nielsen (2011). *Women of tomorrow*. <http://www.nielsen.com/us/en/press-room/2011/women-of-tomorrow.html>

OECD (2014). *Education Indicators In Focus*. April, 2014.

OECD (2014). Society at a glance 2014. *OECD Social Indicators*. OECD Publishing.

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014_soc_glance-2014-en#page3

Ojeda, J. (2010). Horarios 2.0.: Adaptarse o pagar. Un nuevo paradigma en la gestión de los horarios laborales. *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, 48, p. 58-60.

Ojeda, J. (2011). La flexibilitat horària com a solució a la crisi. *Semanari L'Econòmic-Avui*, 15 de gener de 2011.

Ojeda, J. (2011). La gestió de l'horari flexible en una PIME o com evitar els costos invisibles. *Revista UEA Magazine*, 25, 32-33.

Ojeda, J. (2011). Los costes invisibles: la complejidad de los horarios laborales. *Revista Foresine*, 113, 34.

Pigem, J. (2009). *Buena crisis. Hacia un mundo postmaterialista*. Barcelona, Kairós.

Políticas Sociales en Europa (2004). Articular trabajo y familia. *Políticas Sociales en Europa*, n. 16. Ed. Hacer.

Temes Clau (2009). La gestió del temps, un nou dret de ciutadania. *Revista Temes Clau*, n. 12, setembre.

Rodríguez, Arantxa, Goñi, Begoña y Maguregi, Gurutze (eds) (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao, Bakeaz.

Rueda, S., Artazcoz, L. i Cortés, I. (2009). *Usos del temps i salut*. Col·lecció Dossiers del Temps. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

Sadeh, A. et al. (2003). The effects of sleep restriction and extension on school-age children: What a difference an hour makes. *Child development*, vol. 74, 2, 444-455.

Safranski, R. (2013). *Sobre el tiempo*. Barcelona, CCCB.

Sánchez, C. (DIR) (2008). Conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal docent universitari. L'aplicació del "Plan Concilia" al personal docent de les universitats catalanes. *Projectes de recerca per l'estudi de les desigualtats i violències originades per motius de gènere*

en l'àmbit científic i universitari (RDG 2006) AGAUR .Núm expedient: 2006RDG00007

Sánchez, C. i Vall Llosera, L. (2008). Gènere i conciliació de la vida personal, familiar i laboral. *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya. Polítiques* n.65. Editorial Mediterrània i Fundació Jaume Bofill.

Sánchez, C. i LLÀTZER, H. (2005). El repartiment del treball domèstic i familiar. *Estructura social i desigualtats a Catalunya. Polítiques* n.46 Editorial Mediterrània i Fundació Jaume Bofill.

Sánchez Torres, E. (2011). *Conciliar per educar*. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

Sansot, P. (2000). *L'art de viure la lentitud*. Barcelona, Edicions la Campana.

Sapir, André (2006). Globalization and the Reform of European Social Models. *JCMS* 2006. Vol. 44 (2), pp. 369-390.

Sintes, E. (2012). *A les tres a casa? L'impacte social i educatiu de la jornada escolar contínua*. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

Torns, Teresa; Borràs, Vicente; Moreno, Sara; Recio, Carolina (2006). *Les polítiques de temps: un debat obert*. Barcelona, Regidoria Nous Usos Socials del Temps, Ajuntament de Barcelona.

Torns, T.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2008) Les polítiques de temps a Europa. *Papers Regió Metropolitana de Barcelona*, 49: 20-31.

Torns, T.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2008). Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. un balance de las propuestas llevadas a cabo en la unión europea. *Sociología del trabajo*, 63: 3-25.

Torns, T; Borràs, V; Recio, C; Moreno, S (2011). El temps de treball i el benestar quotidià. *Arxiu. Arxius de ciències socials*, 24.

Van Houten, Gijs; Cabrita, Jorge; Vargas, Oscar (2014). *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe – Overview report*. Bruselas, Eurofund, CE.

10. ANNEXOS

10.1. Legislació catalana relacionada amb temps i horaris

- LLEI 3/2014, del 19 de febrer, d'horaris comercials i de mesures per a determinades activitats de promoció. [\(DOGC núm. 6568 publicat el 24/02/2014\)](#)
- ORDRE EMO/36/2014, de 25 de febrer, per la qual s'estableix el calendari d'obertura dels establiments comercials en diumenge i dies festius per als anys 2014 i 2015. [\(DOGC núm. 6571 publicat el 27/02/2014\)](#)
- Llei 1/2007, de 5 de juny, de creació del Consell de Relacions Laborals.
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC). Preveu com a principi rector a l'article 40, el mandat als poders públics de promoure les mesures econòmiques i normatives de suport a les famílies dirigides a garantir la conciliació de la vida laboral i familiar i a tenir descendència, amb una atenció especial a les famílies nombroses.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.
- Llei 17/2005, de 27 de desembre, de modificació de la Llei 8/2004, de 23 de desembre, d'horaris comercials.
- Llei 8/2004, de 23 de desembre, d'horaris comercials de Catalunya.
- Llei 5/2004, de 9 de juliol, de creació de llars d'infants de qualitat.
- Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies.
- Llei 9/2003, de 13 de juny, de la mobilitat.
- Decret 362/2006, de 3 d'octubre, pel qual s'aproven les directrius nacionals de Mobilitat.
- Decret 324/2001, de 4 de desembre, relatiu a les relacions entre els ciutadans i l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'Internet, i l'Acord del Govern de la Generalitat de 13 de juliol de 1999, mitjançant el qual es va endegar el projecte d'Administració Oberta de Catalunya.

10.2. Pla Nous Usos Socials del Temps 2004-2011 (Ajuntament de Barcelona)

L'Ajuntament de Barcelona va ser pioner amb la creació d'una Regidoria per als Nous Usos Socials del Temps, i un programa d'actuació específic amb l'objectiu de donar solucions a les necessitats de la gestió temporal de la vida quotidiana de la ciutadania. Amb la creació de la Regidoria d'Usos del Temps, s'institucionalitza un espai polític propi per al disseny i implementació de polítiques locals de temps. Les polítiques que s'hi promouen estan basades en dos principis bàsics: la consideració de la gestió del temps com un dret de ciutadania i la promoció de canvis en l'organització social, convertint l'administració en un agent actiu d'aquesta transformació. Els plans d'acció implementats busquen ser una factor de cohesió social i territorial i de paritat entre homes i dones.

Les polítiques públiques dels Usos Socials del Temps i les mesures i accions que es van desplegar s'encaminaven a fomentar la cohesió social, la paritat, la igualtat d'oportunitats i l'autogestió del temps per a l'equilibri entre els seus diferents usos. El model Barcelona, basat en el temps de les persones, seguia dues línies estratègiques:

1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania i construir una ciutat més sostenible, amb més cohesió social, equitat i paritat. Per tal d'aconseguir aquest objectiu es va treballar en tres eixos d'actuació:

a) *Accessibilitat*. Els serveis i equipaments s'adapten als nous ritmes de vida de les persones; es facilita l'accés a informació i a la gestió de tràmits.

b) *Proximitat*. El barri és un eix vertebrador. S'hi localitzen equipaments i serveis a les persones; es facilita la mobilitat; es dissenya l'espai urbà pensant en les persones al llarg del cicle de vida.

c) *Sostenibilitat*. Sostenibilitat econòmica, mediambiental i social. El temps de les persones és considerat un valor social i un indicador de qualitat de vida; Barcelona és un model de ciutat que busca l'equilibri entre la competitivitat, els recursos energètics i el benestar quotidià.

2. Promocionar Barcelona com una ciutat socialment innovadora, reconeguda per compatibilitzar la competitivitat i el benestar. Una ciutat metropolitana que es distingeix per construir un futur amb més igualtat, amb més equitat i paritat, més competitiva, més sostenible i amb més cohesió social.

L'objectiu general del model Barcelona era, per tant, el d'una ciutat que està sempre oberta, que acull ritmes i horaris plurals, que fomenta l'harmonització entre els temps de treball, familiar i personal, que dóna serveis a les empreses i a les famílies per fer-ho possible, una capital metropolitana i una ciutat global, una ciutat competitiva i sostenible, que segueix tenint els barris com a eix vertebrador, amb equipaments i serveis adequats als temps de les persones, i una ciutat que aprofita les tecnologies per guanyar qualitat de vida, per fer de Barcelona una ciutat del temps de les persones.

El Programa Nous Usos Socials del Temps va treballar en quatre línies estratègiques:

☐ *L'Observació*, com a instrument per a conèixer i analitzar la realitat.

☐ *La Intervenció*, mitjançant el disseny i implementació de projectes d'actuació, programes i bones pràctiques.

☐ *La Concertació* i col·laboració amb els agents socials, públics i privats .

☐ *La Sensibilització*, amb la voluntat de canviar els conceptes socials associats al valor temps.

Aquestes línies es van desplegar en aquests 3 àmbits, i van produir coneixement, investigacions i anàlisis en tots tres:

1. *Temps i vida quotidiana*

2. *Temps de treball*

3. *Projecció i sensibilització*

1- Temps i vida quotidiana: temps de barri

Temps de barri; temps educatiu compartit

Descripció i objectius del programa:

Temps de barri, temps educatiu compartit és un programa promogut conjuntament entre la Direcció d'Usos del Temps, l'Institut d'Educació i els Districtes de l'Ajuntament de Barcelona, i la Fundació Jaume Bofill. Aquest programa té com a objectius dissenyar i aplicar accions per construir uns usos dels temps i uns espais educatius per als infants i adolescents que contribueixin a l'harmonització laboral i familiar de les famílies, amb actuacions que comportin la implicació dels diferents agents que intervenen en l'àmbit educatiu i social (centres educatius, famílies, serveis, entitats...). En concret, es proposa:

5. Contribuir al fet que els barris tinguin una oferta d'activitats educatives fora de l'horari escolar de qualitat i diversificada.
6. Promoure accions educatives en el temps de lleure que afavoreixen l'harmonització del temps en família.
7. Reforçar el teixit associatiu i el treball en xarxa entre els agents locals.
8. Potenciar l'ús educatiu del temps fora de l'horari escolar mitjançant els patis escolars i altres equipaments públics.

El programa d'adreça a les famílies i els infants i adolescents (de 3 a 16 anys) i als agents educatius (escoles d'educació infantil, primària i secundària obligatòria sostingudes amb fons públics) i agents socials (entitats de lleure, associacions esportives, associacions culturals, AMPA i equipaments i serveis públics entre d'altres).

Els **serveis** i **recursos** que es promouen són:

- *Suport a les activitats en horari extraescolar*. Activitats extraescolars de qualitat i obertes al barri, organitzades de forma conjunta o coordinada per AMPA, entitats i centres escolars.

Durant el mandat 2008-2011 es van realitzar 772 activitats obertes organitzades per AMPAS i un total de 1624 activitats de les que es va fer difusió a través de les guies i la web de Temps de Barri.

- *Obertura de patis escolars en caps de setmana i vacances*, com a espai d'ús públic amb servei de monitoratge.

Un dels objectius de «Temps de barri» és *recuperar **espais d'ús públic dels equipaments** per a famílies, infants i adolescents*. Els patis oberts de les escoles permeten donar una alternativa de lleure als infants i joves que s'exerceix de forma autònoma en un context segur i de proximitat i, a més, els patis ofereixen a les famílies del barri un espai per a la relació, la convivència i la cohesió social.

- *Activitats familiars. Activitats de temps en família*, en cap de setmana, compartides entre diferents agents, escoles, entitats i AMPA.

- *Suport d'acompanyament*. Recurs que garanteix la mobilitat i accessibilitat dels infants a les activitats del barri.

- *Suport a la informació i difusió d'activitats*

- *Treball en xarxa*. El programa dona suport i col·labora amb les AMPA, les escoles i els agents socials per a crear i dinamitzar els plans d'acció en xarxa d'agents educatius i socials, mitjançant la figura d'un/a coordinador/a territorial. El programa Temps de Barri, Temps educatiu pretén ser un programa participatiu i construït en la proximitat del territori. Partint de l'anàlisi de les necessitats de la ciutadania.

Temps i vida quotidiana: El pacte del temps

En la segona part del mandat 2008-2011, la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona va impulsar el Pacte local del temps de Barcelona, d'acord amb la mesura 1.4.1.1. del Pla d'Actuació Municipal, que anunciava:

“Impulsarem el Pacte local del temps de Barcelona, un acord social per avançar cap a una ciutat més conciliadora, una ciutat que impulsa la participació i la complicitat de la societat civil per millorar la vida quotidiana”.

Temps i vida quotidiana: setmana vacances d'hivern 2011:

La setmana de vacances escolars d'hivern van tenir lloc del 7 al 11 de març del 2011 i per tant, l'Ajuntament de Barcelona, malgrat no tenir-ne cap obligació ni competències directes, va possibilitar a les famílies l'harmonització de la vida laboral i familiar durant aquest període. Per tal de facilitar aquesta harmonització, l'Ajuntament desplega els seus recursos i serveis per tal d'oferir un seguit d'actuacions i activitats durant aquesta setmana, juntament amb un ampli sistema d'ajuts econòmics.

A banda de coordinar molts dels recursos i serveis que ofereix la ciutat, l'Ajuntament de Barcelona, a través d'un procés d'homologació, amb el resultat de **128 entitats homologades** de tots els districtes perquè aquestes també poguessin organitzar activitats per les famílies i els infants durant aquesta setmana.

Per assegurar la participació dels infants interessats en l'oferta, independentment de la capacitat econòmica de la seva família, l'Ajuntament de Barcelona activà un **ampli sistema de beques**, destinant 400.000 €, adreçat a les unitats familiars que vivien i estaven empadronades a Barcelona i que podien justificar la necessitat d'un suport econòmic.

El resultat d'aquest procés de sol·licitud d'ajuts econòmics va ser de més de 1200 sol·licituds tramitades.

Temps i vida quotidiana: Pla pilot d'usos i horaris

Pla d'Usos i Horaris del Districte de Sant Martí:

Setembre 2010- febrer 2011:

El districte de Sant Martí, a través d'un procés de participació amb entitats ciutadanes, té l'objectiu de consensuar l'organització dels serveis i equipaments del barri de Sant Martí de Provençals a partir de la creació d'un nou centre ubicat en l'antiga caserna de policia de Sant Martí.

El Programa de Nous Usos Socials del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, s'afegeix al projecte amb la proposta de realitzar un pla pilot que analitzi els usos i els horaris en els equipament previstos per tal de fer els serveis el màxim compatibles possible i que donin resposta a les noves realitats ciutadanes sense un augment significatiu de recursos econòmics.

El pla pilot ha consistit en la realització de 22 entrevistes, entre entitats i responsables d'equipaments, amb l'objectiu d'extreure la màxima informació del mapa actual i l'elaboració d'un informe que doni elements al districte en l'adaptació dels horaris, usos i accés dels serveis per al pla Funcional del nou equipament.

Com a tancament d'aquest procés es presenta un informe amb els resultats d'aquest estudi, que servirà com a **document base de treball** per la futura ordenació i organització dels dos equipaments.

La posta en marxa de totes aquestes actuacions va anar acompanyada d'investigació i anàlisi, sent un dels seus estudis més significatius el següent:

L'ús social del temps a Barcelona. Una visió prospectiva. (Barcelona, 2008).

Impulsat pel Programa NUST i realitzat per l'equip d'investigadors de l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB): Elena Sintès, Jordi Serra, Albert Cónsola i Antoni Ramon, fa una descripció exhaustiva dels usos socials del temps a la ciutat de Barcelona i al territori metropolità entre 1985 i 2006 i alhora una aproximació als escenaris de futur.

2. Temps de Treball: Xarxa d'empreses en nous usos del temps

La Xarxa d'Empreses en NUST va ser una iniciativa creada el 2006 per la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, a partir de l'interès que mostraven un grup d'empreses de la ciutat per col·laborar i establir una xarxa d'intercanvis i experiències, entorn als Usos del Temps.

Els objectius de la xarxa d'empreses en NUST eren:

- Promoure l'intercanvi de coneixements en relació als nous usos del temps entre les empreses de la ciutat de Barcelona.
- Fer visible la tasca de les empreses innovadores de la nostra ciutat en temes d'usos del temps.
- Posar en marxa cicles de trobades de treball i intercanvi de coneixements amb empreses i ciutats europees que estiguin desenvolupant experiències i polítiques en la mateixa línia.
- Impulsar l'inici i desenvolupament d'un reconeixement públic per premiar l'esforç innovador envers el temps de les persones per part de les empreses de la ciutat. Impulsar la posada en marxa i desenvolupament d'un reconeixement públic per premiar l'esforç innovador envers el temps de les persones per part de les empreses de la ciutat.
- Compartir sinèrgies amb els i les agents socials que a la nostra ciutat treballin per millorar el temps de les persones.
- Col·laborar en experiències i bones pràctiques en usos del temps que es posin en funcionament a la ciutat per contribuir a fer de Barcelona una ciutat pionera en la consecució de la millora i la harmonització del temps de les persones.

D'aquest projecte va sortir una publicació:

Noves organitzacions del temps de treball a Catalunya : exemples d'èxit

Aquesta eina va ser elaborada de forma participada per la majoria d'empreses que formen part d'algun dels projectes pioners en Noves Organitzacions del Temps de Treball a Catalunya (La Xarxa NUST (Nous Usos Socials del temps) de l'Ajuntament de Barcelona i la Xarxa XTEM (Xarxa, Temps i Empresa) del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

A la *Memòria 2011* de l'Ajuntament de Barcelona es troben els resultats més significatius obtinguts per les empreses que van implementar mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Alguns dels resultats més significatius:

- Pel què fa als beneficis que ha comportat la implantació de mesures d'UST a les empreses, l'aspecte més destacat ha estat l'augment del compromís i la implicació de les persones treballadores. Totes les empreses coincideixen en valorar la millora de l'eficiència en la gestió i la competitivitat de la pròpia entitat (amb 4 o 5 punts sobre els 5 possibles), i del compromís i la implicació de les persones treballadores. Les empreses que adopten mesures d'UST han **millorat la seva eficiència en la gestió, i afirmen ser més competitives** gràcies a la implementació d'aquest tipus de mesures.
- L'adopció d'aquestes mesures ajuda a **augmentar el compromís i la implicació de les persones que treballen a l'entitat, i en més del 90% dels casos s'afirma haver experimentat una reducció de l'absentisme, i una millora del clima de treball.**

- Entre els possibles beneficis per a l'empresa també destaquen aspectes com la **millora de la imatge corporativa o de la capacitat d'innovació** i creativitat de l'entitat..
- **El 75% de les empreses afirmen haver incrementat el nivell de compromís amb els seus objectius** gràcies a la implementació de mesures d'UST.
- Per part de les pròpies entitats, **el 82%** consideren que l'adopció de mesures d'UST ha ajudat a **vincular la carrera professional a l'adquisició de competències**, i un **75%** creuen que **ha augmentat el grau de polivalència del seu personal**.
- Sembla però que la influència de l'adopció de mesures d'UST en molts casos no ha comportat una reducció dels horaris irregulars, ja que poc més del 30% afirmen no haver experimentat canvis en aquest sentit. Pel que fa a les hores extres, s'han pogut reduir en alguns casos concrets, com empreses amb alta necessitat de presència física i/o horaris de treball molt limitats.

Projecció internacional: xarxa de ciutats europees

L'any 2006 es va celebrar a Barcelona el I Congrés Internacional **“Temps, ciutadania i municipis”**, organitzat per la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona i per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, on es posà de manifest la necessitat de crear una xarxa de ciutats europees, l'objectiu de la qual fos avançar en la definició conjunta de polítiques de temps i la seva implementació.

Els eixos de pensament giraven entorn l'estat de la qüestió de les polítiques públiques temporals arreu d'Europa, l'organització de l'espai urbà des de la perspectiva del temps, sobre el valor del temps i els canvis socials i sobre la necessitat d'adaptar els serveis públics al temps i ritmes quotidians de les persones.

Al febrer del 2009 s'organitzà a Barcelona la 2^a Jornada Europea: **“ Cap a on va el nostre temps? Escenaris de futur”**. En ambdues jornades, les ciutats congregades van coincidir en la necessitat de crear una xarxa com a comunitat d'interessos, atès que algunes ciutats europees, com és el cas de Barcelona, estaven elaborant i impulsant polítiques innovadores relacionades amb el temps i la ciutadania. Va ser durant aquesta sessió de treball, on es trobaven més de 50 administracions europees, on l'Ajuntament de Barcelona va fer una aposta clara per liderar les iniciatives acordades a la trobada. Durant els dos dies de treball es van posar en comú els punts forts i punts febles entorn a les polítiques dels usos del temps de cada municipi i es va concretar la necessitat de treballar conjuntament. També s'endegà la primera iniciativa d'esborrany del document de constitució i objectius de la Xarxa de ciutats Europees.

A fi d'impulsar accions concretes a desenvolupar, es convocà una nova trobada a Barcelona pel novembre del mateix any 2009, amb l'objectiu de seguir treballant en l'intercanvi d'experiències. Va ser en aquesta darrera Jornada on es van consensuar les línies de treball per l'any 2010, generant diverses dinàmiques d'intercanvi per tal d'establir un pla de treball en el que s'impliquessin tots els municipis membres. També es van definir la composició dels membres de la xarxa, l'acollida de nous municipis, l'equip de treball, la metodologia i les accions a desenvolupar en un futur.

Arrel de la trobada s'estableix una periodicitat anual de les reunions presencials de les ciutats membres de la xarxa.

Projecció i sensibilització: portal usos del temps

Laboratorideltemps.org: (2008-2010)

Aquí es pot trobar la informació al dia sobre el Programa NUST, la definició i les línies estratègiques, l'actualitat i les novetats del programa, les activitats i l'evolució dels projectes en execució. El web inclou l'àrea Laboratori del Temps, una iniciativa en col·laboració amb la Diputació de Barcelona, un instrument per conèixer la realitat i fer visibles les polítiques del temps que es desenvolupen arreu, posant a l'abast de tothom les publicacions, estudis i la legislació existent, recursos que s'han incrementant progressivament.

Projecció i sensibilització: jornades i congressos

Les polítiques del Usos del Temps tenen una dimensió transversal, tant en el seu disseny i contingut com en la seva aplicació. És necessària la participació i la implicació del màxim nombre possible d'agents: responsables polítics, tècnics municipals, ciutadania, entitats i empreses. L'objectiu és avançar conjuntament en l'elaboració de propostes i aplicació de noves actuacions.

Per tal de generar debat sobre les polítiques del temps i per donar a conèixer totes les experiències, els estudis, les intervencions i les bones pràctiques és posen en marxa una sèrie de mecanismes que permetin portar el debat a tota la ciutadania. Al mateix temps es participa en diferents fòrums, jornades i sessions de treball organitzades per altres entitats i administracions.

10.3. Premi a l'empresa innovadora en conciliació i temps (Ajuntament de Barcelona)

1a edició del Premi, any 2012

1. La Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats ha impulsat la creació del Premi per tal de reconèixer, promoure i divulgar la tasca d'aquelles empreses compromeses en millorar la gestió del temps, afavorint la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
2. A la primera edició del premi van presentar la seva candidatura 11 empreses, que van optar a una de les dues modalitats del premi, empreses amb menys i més de 50 persones en plantilla. S'atorga també una menció a la millor mesura implementada per una de les empreses de la Xarxa NUST.
3. El disseny del guardó ha estat seleccionat d'entre les propostes presentades per l'alumnat de primer curs de Modelisme Industrial de l'Escola Massana i la seva producció ha estat encarregada a entitats col·laboradores de la Fundació ECOM.
4. En el decurs de l'acte, el Sr. Victor Küppers, Professor de la Universitat de Barcelona i soci de Küppers & co., va pronunciar la conferència "La gestió de l'entusiasme", sobre l'influència de l'actitud personal a la feina i als negocis.
5. Les empreses guanyadores varen ser:
6. **Modalitat Empreses de menys de 50 persones treballadores:** va ser atorgat a l'empresa familiar Casamitjana per les seves pràctiques en conciliació familiar dins un marc general de Responsabilitat Social Corporativa, i per la seva implementació integral.
7. El jurat va considerar especialment meritori aquest tractament estratègic de la conciliació en un sector amb tantes dificultats com el comerç i va valorar molt positivament l'enfocament que dona l'empresa Casamitjana al prioritzar la conciliació com un tema de l'àmbit de la salut.
8. Finalment es va destacar la posada en pràctica d'una fitxa psico-social que permet conèixer millor les necessitats de cada treballador/a i per tant poder aplicar les mesures de conciliació d'acord amb els treballadors i treballadores.
9. **Modalitat Empreses de més de 50 persones treballadores:** va ser atorgat a Abacus Cooperativa per haver incorporat la perspectiva de gènere a l'hora de donar resposta a les necessitats dels seus treballadors i treballadores, tenint en compte les seves situacions vitals.
10. En l'elecció d'aquesta empresa com a guanyadora del premi, el jurat va destacar la importància d'haver incorporat la perspectiva de gènere a l'hora de donar resposta a les necessitats dels seus treballadors i treballadores, a més a més de tenir en compte les seves situacions vitals.
11. Així mateix, es va destacar l'esforç i l'adaptació de mesures de conciliació en l'àmbit de l'atenció al públic i les millores en conciliació dutes a terme per Abacus, que han establert millores en relació al que estableix la normativa vigent.
12. La **mentió especial** a una de les empreses de la Xarxa NUST es va concedir a la Fundació per la Universitat Oberta de Catalunya per haver integrat en el seu

conveni col·lectiu la política de l'organització en matèria de teletreball, dotant-la d'una major formalització. A més, es va considerar especialment meritori el plantejament que ha realitzat del teletreball com una mesura, en primera instància, d'atenció a les necessitats de les persones.

2a edició del Premi, any 2013

La Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats ha atorgat la segona edició del Premi amb el que vol reconèixer, promoure i divulgar la tasca d'aquelles empreses compromeses en millorar la gestió del temps, afavorint la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

S'han presentat a l'edició d'enguany 15 candidatures d'empreses, que van optar a una de les dues modalitats del premi, empreses amb menys i més de 50 persones en plantilla. S'atorga també una menció a la millor mesura implementada per una de les empreses de la Xarxa NUST.

El disseny del guardó va ser seleccionat d'entre les propostes presentades per l'alumnat de primer curs de Modelisme Industrial de l'Escola Massana l'any 2013 i la seva producció ha estat encarregada a entitats col·laboradores de la Fundació ECOM.

L'Eix conductor de l'acte va ser un debat Com fer que la conciliació sigui real?, a càrrec de Lluís Bahamonde, Vicepresident de PIMEC Barcelona, i Anna Mercadé, Directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona. Un centenar de persones van participar en l'acte que va tenir lloc el 20 de febrer al Saló de Cent de l'Ajuntament de Barcelona.

El lliurament del II Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps va ser també l'acte inaugural de les celebracions del 20é Aniversari de l'Any de la Família i va comptar amb la presència de més d'un centenar de persones, principalment representants del món empresarial.

Modalitat Empreses de menys de 50 persones treballadores: va ser atorgat a Criteria Recursos Humanos S.L Pel fet de promoure mesures d'usos del temps de forma integrada i global en la política d'empresa, desenvolupant bones pràctiques com el teletreball i la flexibilitat horària, tot promovent el seguiment i l'avaluació de les mateixes.

El jurat va valorar especialment les accions i acords negociats com el Pla d'Igualtat, el Protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb mesures que implementen millores respecte del que estableix la normativa vigent.

Modalitat Empreses de més de 50 persones treballadores: Gaes ha estat l'empresa guardonada per l'aposta per la racionalització del temps de treball establint mesures com tancar els gabinets en dissabtes, la flexibilitat horària i el teletreball als serveis corporatius.

Considerant especialment meritori aquest tractament estratègic de la conciliació en un sector que presenta dificultats específiques, com és el del comerç. Valorant també l'èmfasi en el seguiment, la participació i la difusió d'aquestes mesures. Considerant així mateix que caldria donar un major impuls al foment de la coresponsabilitat home – dona com a element clau de la política de conciliació de l'empresa.

La menció especial a una de les empreses de la Xarxa NUST es va concedir a SGS Tecnos, per haver dissenyat una política de temps i conciliació basada en un procés participatiu de treballadors i treballadores que permet anant dissenyar les mesures posteriorment implantades. Destacant també per entendre la conciliació com la necessitat de donar resposta a les necessitats tant d'homes com de dones, és a dir, incorporant la perspectiva de gènere.