

CORRESPONSABILITAT EN EL **SECTOR INDUSTRIAL**

**Repartir la càrrega
també és
productivitat**

Corresponsabilitat Industrial

Guia pràctica de corresponsabilitat per a empreses del sector industrial

Mesures de conciliació i corresponsabilitat per al sector ceràmic i químic de Castelló

Elaboració:

Dideas S.L.

Almassora (Castelló)

Amb la col·laboració de:

Les empreses industrials col·laboradores del sector ceràmic i químic de Castelló, les persones treballadores, responsables de RRHH i comandaments intermedis que van participar en el diagnòstic i els tallers.

Finançament:

Aquesta guia ha sigut finançada per la Vicepresidència Primera i Conselleria d'Habitatge, Ocupació, Joventut i Igualtat de la Generalitat Valenciana.



Primera edició: 2026

© Dideas S.L., 2026

Aquesta guia és de lliure accés i es pot consultar al lloc web de Dideas. Se'n permet la reproducció total o parcial sense finalitats comercials, sempre que se'n cite la font.

Contingut

Presentació de la guia.....	2
Capítol 1. La corresponsabilitat, un assumpte d'empresa.....	3
Capítol 2. El que diu la llei: drets i obligacions en conciliació i corresponsabilitat.....	5
Capítol 3. La corresponsabilitat en la indústria de Castelló: resultats de la diagnosi	9
Capítol 4. Quinze mesures de corresponsabilitat per a l'empresa industrial.....	16
Capítol 5. Model de clàusula de corresponsabilitat per a la negociació col·lectiva.....	25
Capítol 6. En quin punt està la teua empresa? Llista de comprovació d'autoavaluació	27
Glossari.....	30
Bibliografia.....	31

Presentació de la guia

Durant anys, en l'empresa s'ha parlat de conciliació com si fóra un assumpte que afecta sobretot les dones. Les reduccions de jornada, les excedències i les adaptacions d'horari les han sol·licitades, quasi sempre, treballadores amb filles, fills o familiars a càrrec seu. Les dades ho confirmen: en 2025, el 83,1 % de les excedències per a la cura de filles, fills o familiars registrades a Espanya van correspondre a dones (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2026), i més de nou de cada deu persones que van treballar a temps parcial per a poder cuidar persones dependents van ser dones (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2026).

Esta guia partix d'una idea diferent: conciliar no és suficient si les cures continuen recaient sobre les mateixes persones. El que necessitem és **corresponsabilitat**, és a dir, que dones i hòmens assumisquen de manera equilibrada les responsabilitats familiars i domèstiques, tal com promou la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, i que les empreses faciliten eixe repartiment en lloc de dificultar-lo sense adonar-se'n.

En la indústria, esta qüestió té una dimensió pròpia. L'ocupació femenina a Espanya es concentra de manera molt majoritària en el sector servicis (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], 2026a), mentres que la indústria manté plantilles molt masculinitzades, sobretot en producció, manteniment i logística. A això s'hi afigen l'organització per torns i uns convenis sectorials propis. Per això, les solucions pensades per a oficines o per al sector servicis no sempre funcionen en una planta de producció, i calia una ferramenta pensada des de la indústria i per a la indústria.

Corresponsabilitat Industrial naix del projecte del mateix nom, desenvolupat per Dideas S.L. en 2026 amb el suport de la Generalitat Valenciana i amb la participació d'empreses del sector ceràmic i químic de Castelló. Durant el projecte es va fer una diagnosi de la corresponsabilitat en estes empreses i es van desenvolupar tallers amb persones responsables de recursos humans i comandaments intermedis, amb hòmens que treballen en producció i logística, i amb treballadores del sector. El que es va aprendre en eixe procés, juntament amb les aportacions de les persones participants, és la base d'esta guia.

El nostre objectiu és oferir a les empreses industrials mesures concretes, realistes i, en la majoria dels casos, de cost zero o molt baix, que puguen aplicar-se des del primer dia. Entenem la corresponsabilitat no sols com una qüestió d'igualtat, sinó també de salut laboral, de retenció del talent i de bon clima en els equips.

A qui va dirigida?

A totes les persones que, des de llocs diferents, poden fer de la corresponsabilitat una realitat en l'empresa industrial: la direcció i la gerència, els departaments de recursos humans, els comandaments intermedis i les persones encarregades de torn, la representació legal de la plantilla i la mateixa plantilla.

Capítol 1. La corresponsabilitat, un assumpte d'empresa

1.1. Conciliació no és el mateix que corresponsabilitat

La **conciliació** és la possibilitat de compatibilitzar el treball remunerat amb la vida personal i familiar. No obstant això, quan les mesures de conciliació les utilitzen quasi exclusivament les dones, el resultat és paradoxal: es facilita que elles continuen assumint les cures, a costa del seu salari, de la seua promoció i, sovint, de la seua salut, mentres el repartiment en la llar continua igual.

La **corresponsabilitat** va un pas més enllà. Suposa que dones i hòmens compartisquen de manera equilibrada les responsabilitats domèstiques i de cura, i que les empreses, les administracions i la societat també assumisquen la seua part. La legislació espanyola ho arreplega en establir que els drets de conciliació han de fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars (Llei orgànica 3/2007, art. 44.1), un objectiu que compartix la normativa europea (Directiva [UE] 2019/1158).

	Conciliació	Corresponsabilitat
La pregunta clau	Com pot esta persona compatibilitzar treball i família?	Qui assumix les cures i com es repartixen?
El focus	La persona que sol·licita la mesura	La parella, la família, l'empresa i la societat
Un exemple en l'empresa	Concedir una reducció de jornada a qui la demana	Animar els pares a gaudir dels seus permisos i garantir que no penalitze la seua carrera

1.2. Doble jornada, doble presència, doble absència

La prevenció de riscos laborals utilitza tres conceptes per a descriure el conflicte entre treball i família (Garí Pérez et al., 2023a).

- La **doble jornada** és la suma del treball remunerat i del treball domèstic i de cures.
- La **doble presència**, concepte encunyat per la sociòloga Laura Balbo en 1978 (Balbo, 1978, citat en Garí Pérez et al., 2023a), descriu la situació en què l'ocupació i la família generen exigències al mateix temps i obliguen a organitzar contínuament els temps d'ambdós àmbits.
- La **doble absència** és la sensació de no arribar a tot el que exigix cada àmbit.

Com que les cures continuen recaient fonamentalment sobre les dones, elles estan més exposades a este conflicte, i encara més com més baixa és la seua categoria professional.

1.3. Qui cuida? El que diuen les dades

En 2025 es van registrar 54.639 excedències per a la cura de filles, fills, menors acollits o familiars: 45.400 van correspondre a dones i 9.239 a hòmens (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2026). Eixe mateix any, 419.500 dones van treballar a temps parcial per a atendre persones dependents, enfront de 32.500 hòmens (INE, 2026a).

A més, entre els 25 i els 49 anys, tindre filles o fills menors de 12 anys s'associa a una taxa d'ocupació més alta en els hòmens (del 87,0 % al 91,2 %) i a una més baixa en les dones (del 80,0 % al 72,3 %) (INE, 2026c). En 2024, la bretxa salarial anual va ser del 16,1 %: les dones van guanyar de mitjana 26.904,90 euros i els hòmens 32.057,55 euros (INE, 2026b). Com que el guany anual depén de les hores treballades, la major presència de dones en jornades parcials per a cuidar contribuïx a ampliar esta diferència.

1.4. La indústria de Castelló: un context amb característiques pròpies

Castelló concentra el nucli de la indústria ceràmica espanyola, que en 2025 va facturar 4.834 milions d'euros i va donar ocupació directa a unes 15.939 persones (Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos [ASCER], 2026), junt amb una important indústria química, logística i auxiliar. Este context presenta tres trets que condicionen la corresponsabilitat:

- **Plantilles masculinitzades.** El sector servicis concentra el 88,26 % de l'ocupació de les dones a Espanya (SEPE, 2026), per la qual cosa a penes una de cada huit treballadores està ocupada en la indústria, la construcció o l'agricultura.
- **Temps de treball que dificulten la cura.** Els temps asocials, com els caps de setmana, les nits o els canvis de torn amb poc preavís, les altes demandes laborals i la baixa autonomia sobre la jornada agreugen el conflicte entre treball i família (Garí Pérez et al., 2023a). Les tres condicions són habituals en la indústria: a Espanya, el 12,8 % dels hòmens ocupats treballa de nit, enfront del 8,4 % de les dones (INE, 2026a).
- **Una cultura amb rols arrelats.** En plantilles majoritàriament masculines, que un treballador demane un permís o una adaptació de jornada per a cuidar pot continuar veient-se com una cosa excepcional, encara que la llei reconega el dret.

1.5. El cost invisible de no actuar

El conflicte entre treball i família és un risc psicosocial reconegut. S'associa a problemes de salut mental, com l'esgotament emocional, l'ansietat o la depressió, i a trastorns del son, cardiovasculars i musculoesquelètics, tant en dones com en hòmens. En el treball, es relaciona amb un rendiment menor, una rotació més alta i un risc més gran de baixes per malaltia a mitjà i llarg termini (Garí Pérez et al., 2023a). A això s'hi suma la pèrdua de talent cada vegada que una persona reduïx la seua carrera o deixa l'empresa perquè no pot compatibilitzar treball i cures.

Les reduccions de jornada i les excedències són drets que han de garantir-se, però no són les mesures ideals, perquè suposen pèrdua d'ingressos i de desenvolupament professional. Les més eficaces actuen sobre l'organització del treball: evitar els temps asocials, adaptar les càrregues de treball i donar més autonomia sobre la jornada, amb les àrees d'igualtat i de prevenció treballant de manera coordinada (Garí Pérez et al., 2023b).

Capítol 2. El que diu la llei: drets i obligacions en conciliació i corresponsabilitat

2.1. Un marc legal que impulsa la corresponsabilitat

En els últims anys, la legislació sobre conciliació ha canviat d'enfocament: ja no es limita a facilitar que una persona, quasi sempre la mare, pugui cuidar, sinó que busca que les cures es repartisquen entre dones i homes.

En l'àmbit europeu, la Directiva (UE) 2019/1158 fixa uns mínims comuns de conciliació, entre els quals permisos individuals per a pares i mares i el dret a sol·licitar fórmules de treball flexible, amb la finalitat d'aconseguir un repartiment més igualitari de les cures (Directiva [UE] 2019/1158). En l'àmbit estatal, la Llei orgànica 3/2007 estableix que els drets de conciliació han de fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars (Llei orgànica 3/2007, art. 44.1). Els permisos es regulen en l'Estatut dels Treballadors [ET] (Reial decret legislatiu 2/2015), ampliat pel Reial decret llei 5/2023 i el Reial decret llei 9/2025. En l'àmbit autonòmic, el marc de les polítiques d'igualtat l'estableix la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.

Totes aquestes normes compartixen un tret: els permisos són cada vegada més **individuals i intransferibles**. Cada persona progenitora té els seus i, si no els utilitza, es perden. Este disseny busca precisament que els homes també cuiden.

2.2. Permisos i drets per a cuidar

La taula següent resumeix els principals drets que reconeix la llei. Són mínims legals: els convenis col·lectius i els acords d'empresa poden millorar-los, però mai empitjorar-los.

Dret	Què permet	Retribució
Naixement i cura de menor (ET, art. 48.4 i 48.5)	19 setmanes per cada persona progenitora: 6 obligatòries després del part, 11 fins als 12 mesos i 2 fins que la criatura complisca 8 anys. 32 setmanes en famílies monoparentals.	Sí, mitjançant prestació de la Seguretat Social
Permís parental (ET, art. 48 bis)	Fins a 8 setmanes, contínues o discontinúes, fins que la criatura complisca 8 anys.	No
Cura del lactant (ET, art. 37.4)	Una hora diària fins als 9 mesos, acumulable en jornades completes segons conveni o acord. Fins a 12 mesos si ambdues persones progenitores l'exercixen igual.	Sí fins als 9 mesos; de 9 a 12, amb reducció de salari
Accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar (ET, art. 37.3.b)	5 dies per a cuidar el cònjuge o parella, familiars fins al segon grau o persones convivents.	Sí

Força major (ET, art. 37.9)	Absència per urgències familiars imprevisibles que exigisquen presència immediata.	Sí, fins a 4 dies l'any
Adaptació de jornada (ET, art. 34.8)	Adaptar horari, distribució o forma de treball, sense reduir la jornada, per a cuidar menors de 12 anys o familiars.	Es manté el salari
Reducció de jornada (ET, art. 37.6)	Reduir entre un octau i la meitat de la jornada per a cuidar menors de 12 anys o familiars dependents.	Reducció proporcional
Excedència (ET, art. 46.3)	Fins a 3 anys per cada filla o fill i fins a 2 anys per familiars, amb reserva del lloc de treball el primer any.	No

Quan un permís és individual, està retribuït i no es pot transferir, els hòmens l'utilitzen: en 2025, la duració mitjana de les prestacions per naixement va ser de 111 dies, amb a penes 3 dies de diferència entre hòmens i dones. En canvi, en els drets que suposen perdre salari la desigualtat continua sent molt marcada: el 83,1 % de les excedències per cura van correspondre a dones (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2026).

2.3. *Garanties: exercir un dret no pot penalitzar*

Prohibició de discriminació. L'ET considera discriminació per raó de sexe el tracte desfavorable a dones o hòmens per exercir els seus drets de conciliació o corresponsabilitat (ET, art. 4.2.c), per exemple, excloure d'una promoció algú per haver reduït la seua jornada.

Protecció davant de l'acomiadament. L'acomiadament durant el gaudi d'estos drets, inclosos l'adaptació de jornada i el permís parental, és nul, llevat que es demostre que obeïx a causes alienes al seu exercici (ET, art. 55.5).

Adaptació de jornada. Davant d'una sol·licitud, l'empresa ha de negociar durant un màxim de 15 dies i després acceptar-la, proposar una alternativa o denegar-la per escrit amb raons objectives. Si no hi ha una oposició motivada en eixe termini, la sol·licitud s'entén concedida (ET, art. 34.8).

2.4. *Obligacions de l'empresa*

Pla d'igualtat. Les empreses de 50 o més persones treballadores han d'elaborar un pla d'igualtat negociat amb la representació legal de la plantilla (Llei orgànica 3/2007, art. 45.2) i inscriure'l en el registre corresponent (Reial decret 901/2020). La seua diagnosi ha d'analitzar, entre altres matèries, l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (Llei orgànica 3/2007, art. 46.2).

Registre retributiu. Totes les empreses, siga quina siga la seua grandària, han de registrar els valors mitjans dels salaris desagregats per sexe (Reial decret 902/2020). Este registre permet detectar si l'ús de drets de conciliació penalitza econòmicament les dones.

2.5. El que diuen els convenis del sector

En la indústria de Castelló conviuen dos convenis de referència: el conveni autonòmic de la ceràmica, per a les empreses que fabriquen taulells i rajoles, i el conveni general de la indústria química, que inclou les empreses de frites, esmalts i colors ceràmics, llevat que tinguen un conveni propi (XXI Conveni químic, 2025, art. 1). Els convenis no substituïxen l'ET: tots els drets de la taula anterior s'apliquen sempre, i els convenis els milloren o adapten al sector.

El conveni de la indústria ceràmica

El IX Conveni col·lectiu autonòmic per a la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana [IX Conveni ceràmic] (2026), vigent fins al 31 de desembre de 2028, inclou estes millores:

- Els **5 dies per malaltia o hospitalització d'un familiar** poden gaudir-se de manera contínua o discontinua mentres dure la situació, i ampliar-se sense retribució en cas de malaltia greu (art. 35).
- Fins a **40 hores anuals retribuïdes** per a acompanyar el cònjuge o un familiar de primer grau de consanguinitat a tractaments oncològics (art. 35).
- **Dues setmanes addicionals retribuïdes** per a la mare després del naixement, i la possibilitat d'unir este permís a les vacances (art. 37).
- Un **preavis mínim d'una setmana** per a la distribució irregular de la jornada (art. 31) i un **calendari de vacances** conegut amb almenys dos mesos d'antelació (art. 34).
- Una **comissió sectorial d'igualtat** que fa el seguiment dels plans d'igualtat del sector (art. 46).

Des de la corresponsabilitat, cal destacar que la millora de dues setmanes es reconeix només a la mare. Estendre-la a l'altra persona progenitora és una via que la negociació col·lectiva pot explorar.

El conveni de la indústria química

El XXI Conveni general de la indústria química [XXI Conveni químic] (2025), d'àmbit estatal, manté la seua vigència fins que n'entre en vigor un de nou (art. 4) i inclou estes millores:

- Els permisos per malaltia, hospitalització o defunció de familiars es gaudixen en **dies laborables**, i els primers poden fraccionar-se (art. 50).
- Les llicències es cobren a **salari complet**, llevat que hi haja un acord diferent amb la representació de la plantilla (art. 50).
- La **lactància** pot acumular-se en jornades completes sense necessitat de fer-ho just després del permís per naixement, amb un mínim de 15 dies laborables (art. 51).
- Les mesures de flexibilitat de la **borsa d'hores no s'apliquen** a qui gaudix de lactància o reducció de jornada per cura (art. 43.5).

- Les persones **fixes discontinúes** que cuiden un menor de 12 anys o una persona dependent poden no acudir a la crida fins a dues vegades l'any sense perdre la seua ocupació (art. 14.4).
- **Acció positiva:** en igualtat de condicions, preferència en la contractació de les persones del sexe menys representat (arts. 12 i 18) i una estructura pròpia per a la igualtat, amb delegats o delegades d'igualtat i una comissió sectorial (arts. 109-118).

A diferència del ceràmic, les millores del conveni químic es reconeixen a qualsevol persona treballadora, sense distingir entre mare i pare.

Capítol 3. La corresponsabilitat en la indústria de Castelló: resultats de la diagnosi

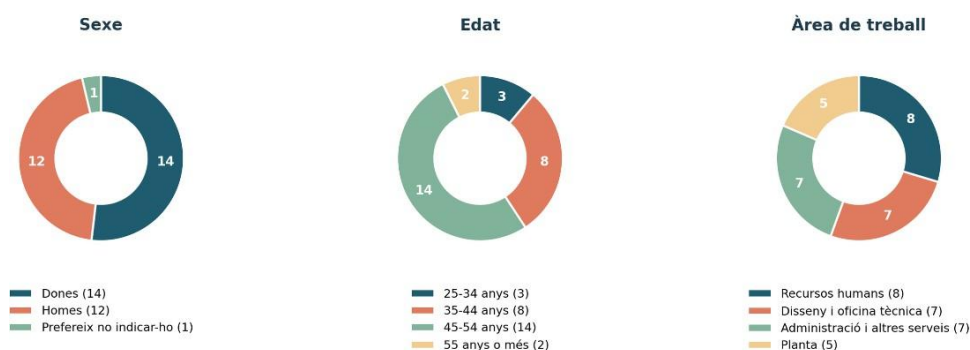
3.1. Com s'ha fet la diagnosi

Per a conèixer com es viuen les cures i la conciliació en la indústria castellonenca, es va fer un qüestionari en cinc empreses del sector que van col·laborar amb el projecte. El qüestionari, anònim i voluntari, es va respondre en octubre de 2026 i abordava quatre blocs:

- el repartiment de les cures en la llar i el seu impacte en el treball;
- el coneixement i l'ús dels permisos de conciliació;
- les barreres que troben les plantilles per a conciliar;
- la cultura de l'empresa en matèria de corresponsabilitat.

La majoria de les preguntes es valoraven en una escala de l'1 (gens d'acord) al 5 (totalment d'acord). En este capítol considerem que una persona “està d'acord” amb una afirmació quan ha respost 4 o 5.

Perfil de les persones participants (n = 27)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

3.2. Qui cuida a casa?

Els resultats mostren que el repartiment de les cures continua sent desigual i que dones i hòmens no el perceben de la mateixa manera.

Elles n'assumixen més. La meitat de les dones (50 %) afirma que assumix personalment la major part de les tasques domèstiques i de cura en la seua llar, enfront del 17 % dels hòmens.

Els ho perceben més equilibrat. El 67 % dels hòmens considera que en la seua llar les cures es repartixen de manera equilibrada i que la resta de les persones de la llar assumix una part proporcional. Entre les dones, eixe percentatge baixa al 50 %. És a dir, una part de les dones no percep l'equilibri que sí que perceben molts hòmens.

La càrrega es concentra en l'etapa de criança. Entre les persones menors de 45 anys, el 45 % assumix la major part de les cures de la seua llar, enfront del 25 % de les de 45 anys o més. És l'etapa en què solen coincidir la criança i la consolidació de la carrera professional.

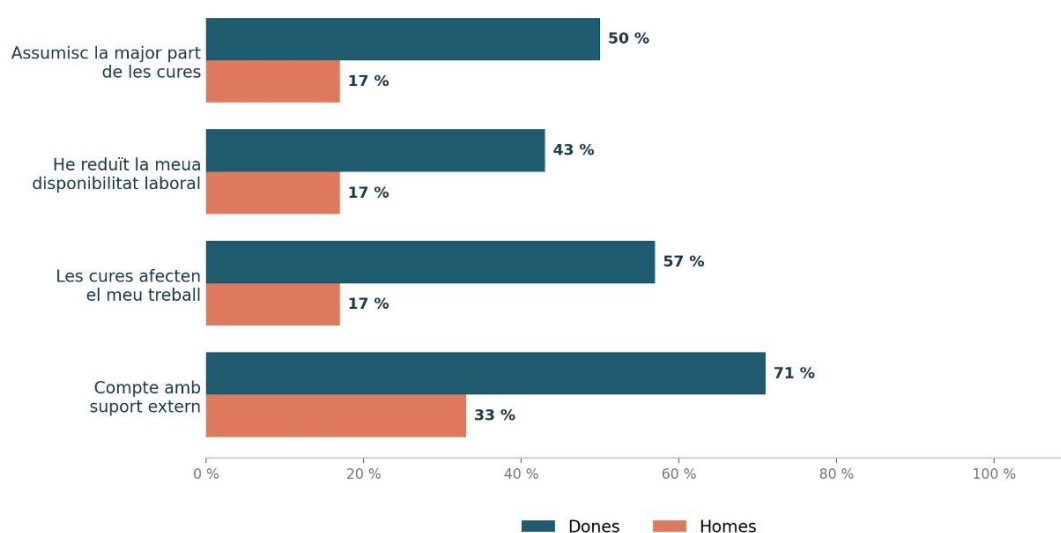
3.3. L'impacte de les cures en el treball

Elles ajusten la seua vida laboral. El 43 % de les dones ha hagut de reduir la seua disponibilitat laboral (horari, viatges o torns) per responsabilitats de cura, enfront del 17 % dels hòmens.

Són elles les que noten l'impacte en el seu rendiment. El 57 % de les dones afirma que les cures que assumix en la seua llar afecten el seu rendiment o disponibilitat en el treball, enfront del 17 % dels hòmens. Entre les persones menors de 45 anys, este percentatge puja al 55 %.

El suport extern no és suficient. El 71 % de les dones compta amb ajuda familiar o remunerada per a les tasques de cura, enfront del 33 % dels hòmens. No obstant això, este suport no evita l'impacte en el treball: la meitat de les persones que compten amb ajuda externa ha hagut de reduir igualment la seua disponibilitat laboral, enfront de només una de cada tretze de les que no en tenen. Qui més cuida és qui més ajuda necessita, i tot i així continua ajustant la seua vida laboral.

Gràfic 1. Situacions de cura segons el sexe (% d'acord)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

3.4. Coneixement i ús dels permisos

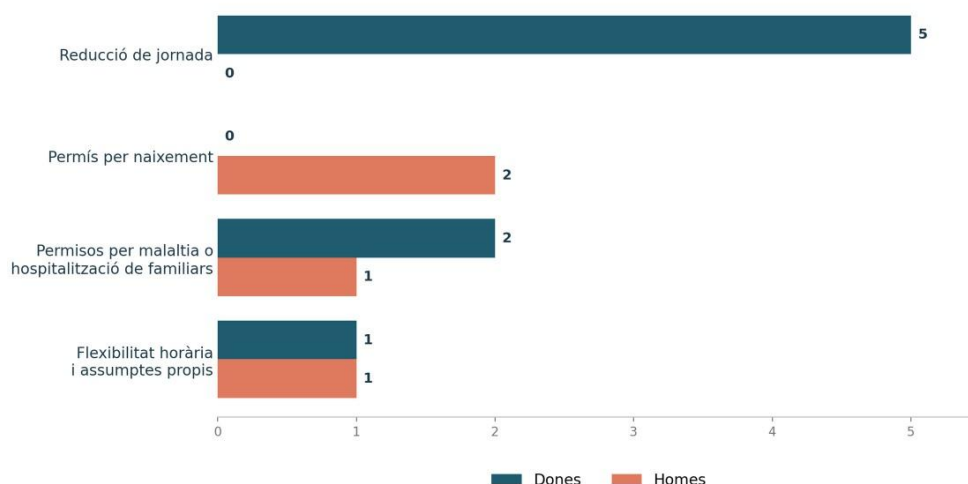
Un coneixement insuficient. Només el 37 % de les persones enquestades coneix bé els permisos de conciliació que li oferix el seu conveni o la seua empresa. El 44 % els coneix parcialment i el 19 % no els coneix. El desconeixement és més gran entre els hòmens: només un de cada quatre (25 %) diu que els coneix bé, enfront de la meitat de les dones (50 %).

Sense coneixement no hi ha ús. Cap de les cinc persones que no coneix els permisos ha utilitzat mai una mesura de conciliació. En canvi, la meitat de les que els coneixen bé sí que ho ha fet. Informar la plantilla és el primer pas perquè puga exercir els seus drets.

Elles reduïxen la seua jornada; ells usen permisos puntuals. El 44 % de les persones enquestades ha utilitzat alguna vegada una mesura de conciliació en la seua empresa actual: el 57 % de les dones i el 33 % dels hòmens. Però el més revelador és el tipus de mesura.

Les cinc reduccions de jornada declarades les han sol·licitades dones, que mencionen també permisos per a cuidar persones majors o familiars malalts. Els hòmens, en canvi, citen el permís per naixement, un permís per hospitalització d'un familiar o una flexibilitat d'entrada per a portar la seua filla al col·legi els dies en què la seua parella treballa.

Gràfic 2. Mesures de conciliació utilitzades segons el sexe (nombre de persones)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

La reducció de jornada no elimina la tensió. Les cinc dones que han reduït la seua jornada afirmen que les cures continuen afectant el seu rendiment o disponibilitat en el treball. Reduir hores alleuja, però no resol, el conflicte entre treball i cures.

El desconeixement frena els hòmens. Entre els hòmens que mai han sol·licitat una mesura, la meitat diu que no l'ha necessitada i l'altra meitat al·lega desconeixement. Entre les dones que no l'han sol·licitada, la majoria diu que no l'ha necessitada, encara que una d'elles assenyala la por de perjudicar la seua carrera.

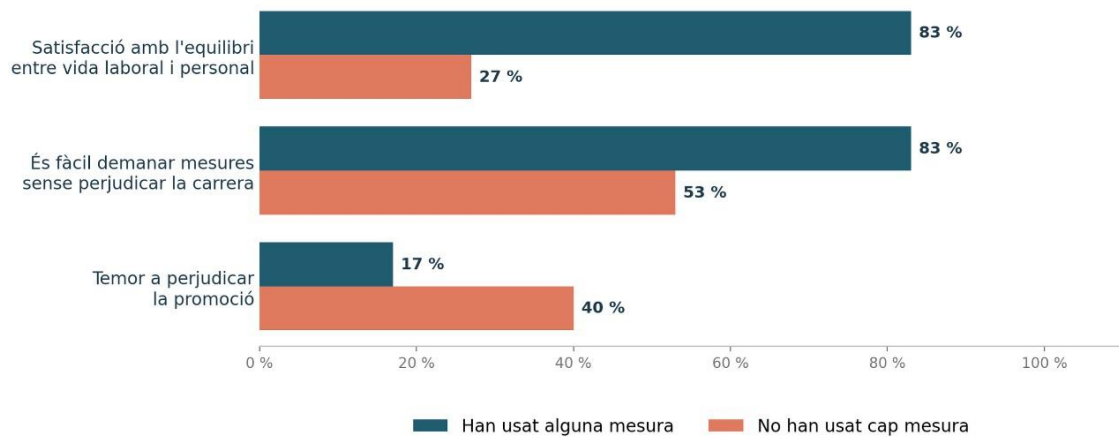
Conseqüències negatives. Una de cada quatre persones (26 %) coneix casos de companyes o companys que han patit conseqüències negatives per sol·licitar mesures de conciliació.

3.5. Què canvia quan s'usen les mesures

El qüestionari permet comparar les persones que han utilitzat alguna mesura de conciliació amb les que mai ho han fet, i les diferències són notables:

- **Satisfacció:** el 83 % de qui ha utilitzat alguna mesura està satisfet amb el seu equilibri entre vida laboral i personal, enfront del 27 % de qui no ho ha fet.
- **Facilitat percebuda:** el 83 % de qui ha utilitzat alguna mesura creu que en la seua empresa és fàcil demanar-la sense que afecte la seua carrera, enfront del 53 % de qui no ho ha fet.
- **Temor:** només el 17 % de qui ha utilitzat alguna mesura tem que demanar-la perjudique la seua promoció, enfront del 40 % de qui no ho ha fet.

Gràfic 3. Segons l'ús de mesures de conciliació (% d'acord)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

Estes dades no permeten afirmar que usar una mesura siga la causa d'una satisfacció més gran, però sí que mostren una idea important: **l'experiència d'usar les mesures reduïx el temor a fer-ho**. La por és més gran entre qui mai ha fet el pas.

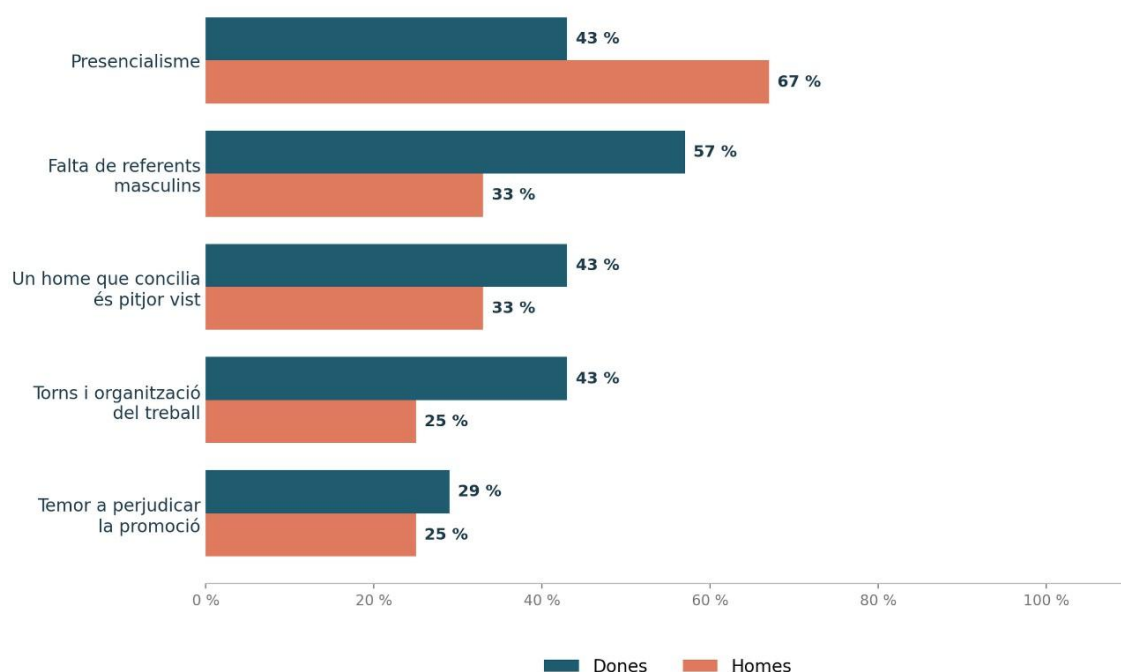
3.6. Les barreres per a conciliar

El que funciona. Dues de cada tres persones (67 %) consideren que en la seua empresa és fàcil demanar una reducció de jornada o una excedència sense que afecte la seua carrera, i el 63 % diu que la seua empresa ofereix flexibilitat horària més enllà del que marca el conveni. El 59 % valora que el seu responsable directe o la seua responsable directa és comprensiu amb les seues necessitats de conciliació. La flexibilitat informal i la bona relació amb els comandaments són, per tant, una fortalesa sobre la qual construir.

Les principals barreres. Les persones enquestades identifiquen sobretot barreres culturals:

- **El presencialisme**, és a dir, valorar les hores en el lloc de treball més que els resultats, és la barrera més assenyalada (56 %).
- **La falta de referents masculins** que concilien dificulta que altres hòmens s'animen a fer-ho (44 %).
- **La penalització dels hòmens que concilien**. El 41 % creu que un home que sol·licita mesures de conciliació és vist de manera menys favorable que una dona.
- **Els torns i l'organització del treball** (33 %) i **el temor que demanar mesures afecte la promoció** (30 %) apareixen com a barreres per a una part de la plantilla.

Gràfic 4. Barreres per a la conciliació segons el sexe (% d'acord)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

Dones i hòmens veuen barreres diferents. Els hòmens assenyalen més el presencialisme (67 % enfront del 43 % de les dones). Les dones, en canvi, assenyalen més la falta de referents masculins (57 % enfront de 33 %), la penalització dels hòmens que concilien (43 % enfront de 33 %) i els torns (43 % enfront de 25 %). Elles perceben amb més claredat els obstacles culturals que frenen la implicació dels hòmens en les cures.

La promoció de les dones, un tema poc visible. Només el 22 % creu que les responsabilitats de cura limiten les oportunitats de promoció de les dones en la seua empresa, i un 37 % no es posiciona. No obstant això, alguns comentaris oberts assenyalen precisament este problema, la qual cosa suggerix que es tracta d'una realitat poc visible.

3.7. La cultura de l'empresa

Una comunicació que no arriba. Només el 22 % considera que la seua empresa comunica de manera clara les mesures de conciliació disponibles, i quasi la meitat (48 %) creu que no ho fa. La diferència segons l'àrea és cridanera: la meitat del personal de recursos humans creu que les mesures es comuniquen amb claredat, enfront de només una de cada nou persones de la resta d'àrees. El que es percep com a ben comunicat des de RH no sempre arriba a la plantilla.

Un tema que encara no es veu com a prioritari. Només el 30 % considera que la corresponsabilitat és un tema rellevant per a la seua empresa, i un 41 % no es posiciona ni a favor ni en contra.

Percepcions diferents del suport de la direcció. El 41 % percep que la direcció dona suport actiu a les mesures de corresponsabilitat. Ho perceben així el 58 % dels hòmens, però només el 29 % de les dones. També els hòmens perceben més flexibilitat horària de fet (75 % enfront de 57 %) i un suport més gran del seu responsable directe o la seua responsable directa (67 % enfront de 57 %).

3.8. Una mirada per àrees de treball

Encara que els grups són xicotets, les respostes per àrea de treball deixen algunes pistes útils:

- **Planta (5 persones).** Quatre de les cinc valoren que el seu responsable és comprensiu amb les seues necessitats de conciliació, i només una assenyala el presencialisme com a barrera. En canvi, tres de cada cinc creuen que un home que concilia és pitjor vist i que falten referents masculins.
- **Disseny i oficina tècnica (7 persones).** Les set creuen que la seua empresa hauria d'implantar més mesures de corresponsabilitat, i quatre temen que demanar mesures perjudique la seua promoció.
- **Administració i altres servicis (7 persones).** Les set assenyalen el presencialisme com a barrera, i cap no creu que la seua empresa comuniqui amb claredat les mesures disponibles.
- **Recursos humans (8 persones).** Cinc de les huit identifiquen els torns i l'organització del treball com una barrera, i la meitat creu que les mesures es comuniquen amb claredat.

A més, de les set persones que coneixen casos de conseqüències negatives per sol·licitar mesures de conciliació, sis treballen en àrees d'oficina (administració, disseny i oficina tècnica).

Veus de les plantilles

En l'apartat de comentaris del qüestionari, algunes persones van afegir matisos que els números no arrebeguen. Una treballadora va explicar que, després de reduir la seua jornada, l'exigència continuava sent la mateixa que a jornada completa, i que es valorava positivament tornar prompte a la jornada completa. Una altra persona va assenyalar que, en organitzar les vacances, no es té en compte la situació de qui cuida filles, fills o familiars malalts. També es va mencionar que no totes les persones tenen el mateix accés a les mesures, que la conciliació dels hòmens continua estant mal vista i que les dones a penes arriben a llocs d'alta responsabilitat. En sentit contrari, un treballador va voler expressar el seu agraïment per la flexibilitat que li ofereix la seua empresa.

3.9. El que demanen les plantilles i conclusions de la diagnosi

La conclusió més clara de la diagnosi és la demanda d'avançar. Dues de cada tres persones (67 %) creuen que la seua empresa hauria d'implantar més mesures de corresponsabilitat, i només una persona s'hi mostra en desacord. Al mateix temps, només la meitat (52 %) es declara satisfeta amb l'equilibri entre la seua vida laboral i personal.

A partir d'estos resultats, la diagnosi apunta sis conclusions:

1. **La desigualtat en el repartiment de les cures es trasllada al treball:** són les dones les que reduïxen la seua jornada i les que noten més el seu impacte en el rendiment, sobretot en l'etapa de criança.
2. **Les reduccions de jornada les sol·liciten dones,** mentres que els hòmens utilitzen sobretot permisos puntuals i retribuïts.
3. **El desconeixement dels permisos n'impedix l'ús,** i afecta especialment els hòmens.
4. **Usar les mesures reduïx el temor a fer-ho:** qui les ha utilitzades està més satisfet i tem menys per la seua carrera.
5. **La cultura pesa més que les normes:** el presencialisme, la falta de referents masculins i la percepció que conciliar perjudica els hòmens frenen l'ús de drets que existixen.
6. **Hi ha una base sobre la qual construir:** la flexibilitat informal, uns comandaments comprensius i una plantilla que demana més mesures.

Taula 3.1. Resultats del qüestionari (% de persones d'acord)

Afirmació	Total	Dones	Homes
Repartiment de les cures			
A la meua llar les cures es reparteixen de manera equilibrada	56 %	50 %	67 %
Assumisc la major part de les tasques domèstiques i de cura	33 %	50 %	17 %
La resta de la meua llar assumix una part proporcional	59 %	50 %	67 %
He reduït la meua disponibilitat laboral per cures	30 %	43 %	17 %
Compte amb suport extern per a cuidar	52 %	71 %	33 %
Les cures afecten el meu rendiment o la meua disponibilitat	41 %	57 %	17 %
Mesures i facilitats			
És fàcil demanar una reducció o una excedència sense perjudicar la meua carrera	67 %	71 %	58 %
La meua empresa ofereix flexibilitat horària de fet	63 %	57 %	75 %
Barreres			
El presencialisme dificulta la conciliació	56 %	43 %	67 %
Els torns o l'organització del treball la dificulten	33 %	43 %	25 %
Tem que demanar mesures afecte la meua promoció	30 %	29 %	25 %
Un home que concilia és pitjor vist que una dona	41 %	43 %	33 %
Falten referents masculins que concilien	44 %	57 %	33 %
Cultura d'empresa			
Les cures limiten la promoció de les dones	22 %	21 %	25 %
La direcció dona suport actiu a estes mesures	41 %	29 %	58 %
La meua persona responsable és comprensiva amb la meua conciliació	59 %	57 %	67 %
La corresponsabilitat és rellevant per a la meua empresa	30 %	36 %	25 %
La meua empresa comunica amb claredat les mesures	22 %	29 %	17 %
La meua empresa hauria d'implantar més mesures	67 %	71 %	58 %
Estic satisfet o satisfeta amb el meu equilibri entre vida laboral i personal	52 %	57 %	50 %

Nota: la columna «Total» inclou la persona que va preferir no indicar el seu sexe.

Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari de diagnòstic del projecte Corresponsabilitat Industrial (2026).

Capítol 4. Quinze mesures de corresponsabilitat per a l'empresa industrial

4.1. Com utilitzar les mesures

Les quinze mesures que es presenten a continuació estan pensades per a la realitat de la indústria: plantilles masculinitzades, treball per torns, processos de producció contínua i convenis sectorials propis. Responen als resultats de la diagnosi feta en empreses del sector i segueixen les recomanacions tècniques per a previndre el conflicte entre treball i família, que proposen actuar sobre tres línies: evitar els temps asocials sempre que siga possible, adaptar les càrregues de treball als recursos disponibles i augmentar l'autonomia de les persones sobre la seua jornada (Garí Pérez et al., 2023b).

La majoria de les mesures té un cost zero o baix, perquè no requerix inversions, sinó canvis en l'organització del treball, en la comunicació o en la manera de liderar els equips. Totes poden incorporar-se al pla d'igualtat o pactar-se amb la representació legal de la plantilla.

Les mesures s'agrupen en quatre blocs:

<i>Bloc A. Organització del temps de treball</i>		
1	<i>Calendaris i quadrants de torns amb antelació</i>	<i>Zero</i>
2	<i>Sistema de permutes de torn</i>	<i>Zero</i>
3	<i>Borsa d'hores per a cures</i>	<i>Zero</i>
4	<i>Criteris corresponsables per a vacances i torns</i>	<i>Zero</i>
5	<i>Protocol d'absències urgents</i>	<i>Zero</i>
6	<i>Reunions i formació dins de la jornada</i>	<i>Zero</i>
<i>Bloc B. Permisos i corresponsabilitat masculina</i>		
7	<i>Pla d'acompanyament del permís per naixement</i>	<i>Zero</i>
8	<i>Referents masculins que cuiden</i>	<i>Baix</i>
9	<i>Lactància corresponsable</i>	<i>Zero</i>
10	<i>Reduccions de jornada sense penalització</i>	<i>Zero</i>
<i>Bloc C. Lideratge i cultura d'empresa</i>		
11	<i>Formació de comandaments en gestió corresponsable</i>	<i>Baix</i>
12	<i>Avaluació de l'acompliment sense presencialisme</i>	<i>Zero</i>
13	<i>La corresponsabilitat en el pla d'igualtat</i>	<i>Zero</i>
<i>Bloc D. Informació i seguiment</i>		
14	<i>Punt d'informació sobre drets de conciliació</i>	<i>Baix</i>
15	<i>Seguiment anual de la corresponsabilitat</i>	<i>Zero</i>

Cada mesura es presenta en una fitxa amb el seu objectiu general, les accions que inclou, la metodologia per a posar-la en marxa i els indicadors per a avaluar-ne els resultats. No cal aplicar-les totes alhora: el recomanable és començar per les que responguen a les necessitats més urgents de cada empresa.

4.2. Bloc A. Organització del temps de treball

MESURA 1 Calendaris i quadrants de torns amb antelació		Cost Zero
Objectiu general	Donar previsibilitat als temps de treball perquè les persones puguin organitzar les cures amb prou temps.	
Accions	• Publicar el calendari laboral anual a l'inici de cada any. • Comunicar els torns amb un mínim de 15 dies d'antelació. • Fixar un preavís mínim de 7 dies per als canvis inevitables. • Excloure dels canvis d'horari les persones amb jornada reduïda per cura, llevat que ho accepten voluntàriament.	
Metodologia	El departament de RH, juntament amb les caps de producció, elabora el calendari anual en l'últim trimestre de l'any anterior i el consulta amb la representació de la plantilla. Els quadrants es publiquen en el tauler d'anuncis i en els canals digitals de l'empresa. Estos terminis segueixen les recomanacions tècniques de l'INSST, que aconsellen un preavís mínim de 7 dies, i recomanable de 15, per als canvis d'horari ineludibles.	
Indicadors d'avaluació	▶ Percentatge de quadrants publicats amb 15 dies o més d'antelació. ▶ Núm. de canvis d'horari comunicats amb menys de 7 dies de preavís. ▶ Valoració de la plantilla sobre la previsibilitat dels seus horaris, per sexe.	

MESURA 2 Sistema de permutes de torn		Cost Zero
Objectiu general	Oferir a les persones que treballen per torns un marge d'autonomia per a resoldre necessitats de cura sense haver de demanar un permís.	
Accions	• Regular per escrit la possibilitat d'intercanviar torns entre persones amb la mateixa qualificació. • Crear un procediment senzill de sol·licitud i autorització. • Garantir que les permutes no tinguin cap penalització econòmica ni en la valoració de l'acompliment.	
Metodologia	L'empresa definix, amb la representació de la plantilla, quins llocs de treball admeten permutes i quins requisits s'han de complir, com la qualificació equivalent o el respecte als descansos mínims. La sol·licitud es fa mitjançant un formulari senzill, en paper o digital, que valida la persona responsable del torn. L'INSST recomana este tipus de mecanismes quan l'horari és rígid per necessitats de la producció.	
Indicadors d'avaluació	▶ Nombre de permutes sol·licitades i realitzades a l'any, per sexe. ▶ Percentatge de permutes denegades i motius. ▶ Temps mitjà de resposta a les sol·licituds.	

MESURA 3		Cost Zero
Borsa d'hores per a cures		
Objectiu general	Permetre que les persones s'absenten unes hores per a atendre necessitats de cura previsible, com una tutoria escolar o una cita mèdica d'un familiar, i recuperen eixe temps després.	
Accions	• Crear una borsa individual d'hores de lliure disposició per a cures. • Permetre que siga la persona treballadora qui decidisca quan recupera les hores, dins d'uns marges acordats. • Registrar l'ús de la borsa de manera senzilla i transparent.	
Metodologia	RH estableix, d'acord amb la representació de la plantilla, el nombre d'hores anuals disponibles, el preavís per a utilitzar-les i el termini per a recuperar-les. En els llocs de treball per torns, la recuperació s'organitza amb la prefectura de cada secció. L'INSST recomana promoure borses d'hores en què siga la persona treballadora qui decidisca quan les recupera.	
Indicadors d'avaluació	▶ Nombre de persones que utilitzen la borsa d'hores, per sexe. ▶ Hores utilitzades i recuperades a l'any. ▶ Valoració de la mesura per part de la plantilla.	

MESURA 4		Cost Zero
Criteris corresponsables per a vacances i torns		
Objectiu general	Tindre en compte les responsabilitats de cura en organitzar les vacances i els torns, sense que això supose carregar sempre les mateixes persones.	
Accions	• Incloure en els criteris de repartiment de vacances les necessitats de les persones amb filles i fills en edat escolar o amb familiars dependents, per exemple, en els períodes sense col·legi. • Mantindre un sistema rotatiu, perquè la preferència no recaiga sempre en les mateixes persones. • Facilitar que les parelles que treballen en la mateixa empresa puguin coordinar les seues vacances si ho sol·liciten.	
Metodologia	Els criteris s'acorden amb la representació de la plantilla en elaborar el calendari de vacances i es publiquen perquè siguen coneguts. L'INSST recomana que la política d'empresa tinga en compte les circumstàncies de cures en decidir i prioritzar vacances i dies d'assumptes propis. En la diagnosi feta, algunes persones van assenyalar precisament que estes necessitats no es tenen en compte en organitzar les vacances.	
Indicadors d'avaluació	▶ Existència de criteris escrits i publicats. ▶ % sol·licituds de vacances vinculades a cures ateses, per sexe. ▶ Nombre de queixes o reclamacions sobre el repartiment de vacances.	

MESURA 5		Cost Zero
Protocol d'absències urgents		
Objectiu general	Facilitar que una persona pugui absentar-se de manera immediata davant d'una urgència familiar, sense tràmits complicats i sense que la producció se'n veja afectada.	
Accions	• Elaborar un protocol breu que expliqui com comunicar una absència urgent i a qui. • Informar tota la plantilla del dret a absentar-se per força major per motius familiars urgents, retribuït fins a l'equivalent a quatre dies l'any (ET, art. 37.9). • Preveure en cada secció un sistema de cobertura del lloc de treball davant d'absències imprevistes.	
Metodologia	RH redacta el protocol, d'una sola pàgina, i el difon en el tauler d'anuncis, en l'acollida de noves incorporacions i en les reunions d'equip. Les caps de secció identifiquen, per a cada lloc crític, les persones que poden cobrir-lo. L'INSST recomana simplificar els procediments de sol·licitud i facilitar l'absència davant de necessitats urgents de cura.	
Indicadors d'avaluació	▶ Existència del protocol i nivell de coneixement entre la plantilla. ▶ Nombre d'absències per força major a l'any, per sexe. ▶ Incidències en la producció derivades d'absències urgents.	

MESURA 6		Cost Zero
Reunions i formació dins de la jornada		
Objectiu general	Evitar que les reunions, la formació i altres activitats de l'empresa allarguen la jornada i dificulten les cures.	
Accions	• Programar les reunions i la formació dins de l'horari laboral. • Evitar convocar reunions a primera hora del matí o a última de la vesprada, que solen coincidir amb les entrades i eixides del col·legi. • Oferir la formació en diversos horaris o en format en línia per a qui treballa per torns.	
Metodologia	La direcció aprova unes pautes senzilles d'organització de reunions i les comunica a tots els comandaments. RH té en compte els diferents torns en planificar la formació anual. L'INSST recomana que la política d'empresa es comprometa a no allargar ni modificar les jornades més enllà del que és previsible i planificat.	
Indicadors d'avaluació	▶ Percentatge de reunions i formacions fetes dins de la jornada. ▶ Participació en la formació, per sexe i per tipus de jornada. ▶ Valoració de la plantilla sobre el respecte als seus horaris.	

4.3. Bloc B. Permisos i corresponsabilitat masculina

MESURA 7 Pla d'acompanyament del permís per naixement		Cost Zero
Objectiu general	Animar els pares i altres persones progenitores a gaudir íntegrament del seu permís per naixement i facilitar-ne l'organització i el retorn al lloc de treball.	
Accions	• Mantindre una reunió amb la persona treballadora abans del naixement per a informar-la dels seus drets i planificar la seua absència. • Organitzar amb antelació la cobertura del seu lloc de treball. • Mantindre una reunió de reincorporació en acabar el permís. • Informar de la possibilitat de reservar les dues setmanes que poden gaudir-se fins que la criatura complisca huit anys (ET, art. 48.4).	
Metodologia	RH elabora un guió senzill per a les reunions prèvies i de reincorporació, que poden fer els mateixos comandaments. El missatge ha de ser clar: l'empresa espera que els pares gaudisquen del seu permís igual que les mares. La diagnosi va mostrar que els hòmens que han utilitzat alguna mesura han usat sobretot el permís per naixement, la qual cosa el convertix en una porta d'entrada a la corresponsabilitat.	
Indicadors d'avaluació	▶ % que gaudixen íntegrament del seu permís per naixement, per sexe. ▶ Nombre de reunions prèvies i de reincorporació fetes. ▶ Ús de les dues setmanes disponibles fins als huit anys, per sexe.	

MESURA 8 Referents masculins que cuiden		Cost Baix
Objectiu general	Fer visibles hòmens de la mateixa empresa que concilien, per a normalitzar que els hòmens cuiden i animar-ne d'altres a fer-ho.	
Accions	• Arreplegar testimonis voluntaris de treballadors i comandaments que hagen gaudit de permisos, adaptacions o reduccions de jornada. • Difondre'ls en el tauler d'anuncis, en la intranet, en les xarxes de l'empresa o en les sessions de formació. • Implicar algun membre de la direcció o dels comandaments que haja conciliat com a ambaixador de la mesura.	
Metodologia	RH identifica hòmens disposats a compartir la seua experiència i hi prepara un breu testimoni escrit, en imatge o en vídeo. És important que els referents procedisquen de diferents àrees, també de planta.	
Indicadors d'avaluació	▶ Nombre de testimonis difosos a l'any. ▶ Evolució del nombre d'hòmens que sol·liciten mesures de conciliació. ▶ Evolució de la percepció que un home que concilia és pitjor vist.	

MESURA 9		Cost Zero
Lactància corresponsable		
Objectiu general	Promoure que el permís de cura del lactant el gaudisquen ambdues persones progenitores i no només la mare.	
Accions	• Informar que la lactància és un dret individual de cada persona progenitora, amb independència de qui treballe o no en l'empresa. • Explicar que, si ambdues persones progenitores l'exercixen amb la mateixa duració i règim, pot estendre's fins als dotze mesos (ET, art. 37.4). • Informar de les opcions d'acumulació en jornades completes que preveja el conveni aplicable.	
Metodologia	Esta informació s'inclou en la reunió prèvia al naixement i en el punt d'informació sobre drets de conciliació. Si ambdues persones treballen en la mateixa empresa, RH ha de facilitar-ne l'exercici simultani i, si per raons de funcionament necessitara limitar-lo, justificar-ho per escrit i oferir un pla alternatiu (ET, art. 37.4).	
Indicadors d'avaluació	▶ Nombre de persones que gaudixen del permís de lactància, per sexe. ▶ Nombre de casos en què ambdues persones progenitores l'exercixen. ▶ Modalitat triada: hora diària, reducció o acumulació.	

MESURA 10		Cost Zero
Reduccions de jornada sense penalització		
Objectiu general	Garantir que reduir la jornada per a cuidar no supose mantindre la mateixa càrrega de treball ni perdre oportunitats de desenvolupament professional.	
Accions	• Ajustar els objectius i les càrregues de treball de manera proporcional a la reducció de jornada. • Garantir l'accés a la formació i als processos de promoció de les persones amb jornada reduïda. • Revisar que l'ús de drets de conciliació no es tinga en compte de manera negativa en l'avaluació de l'acompliment.	
Metodologia	Quan es concedix una reducció de jornada, la persona responsable de l'àrea revisa amb la persona treballadora les seues tasques i objectius i els adapta per escrit. RH ho comprova periòdicament, a partir del registre retributiu i de les dades de promoció. L'INSST recomana adaptar les demandes laborals als recursos disponibles per a evitar la sobrecàrrega.	
Indicadors d'avaluació	▶ % reduccions de jornada amb revisió d'objectius documentada. ▶ Participació en formació i promocions de persones amb jornada reduïda, per sexe. ▶ Valoració de les persones amb jornada reduïda sobre la seua càrrega de treball.	

4.4. Bloc C. Lideratge i cultura d'empresa

MESURA 11		Cost
Formació de comandaments en gestió corresponsable		Baix
Objectiu general	Dotar els comandaments intermedis i les persones encarregades de torn de coneixements i ferramentes per a gestionar les necessitats de conciliació dels seus equips de manera justa i corresponsable.	
Accions	• Impartir una formació breu sobre drets de conciliació, corresponsabilitat i el seu impacte en la salut laboral. • Incloure casos pràctics propis de la indústria, com l'organització de torns o les absències imprevistes. • Treballar els biaixos que porten a veure de manera diferent dones i hòmens que concilien.	
Metodologia	La formació pot organitzar-se en sessions de dues o tres hores, dins de la jornada, amb personal intern de RH o amb una entitat especialitzada. Pot finançar-se a través dels crèdits de formació de l'empresa.	
Indicadors d'avaluació	▶ Percentatge de comandaments formats, per sexe. ▶ Millora de coneixements abans i després de la formació. ▶ Evolució de la valoració de la plantilla sobre el suport del seu responsable.	

MESURA 12		Cost
Avaluació de l'acompliment sense presencialisme		Zero
Objectiu general	Valorar el treball pels resultats i no per les hores de presència, perquè conciliar no es perceba com a falta de compromís.	
Accions	• Revisar els criteris d'avaluació de l'acompliment i de promoció per a eliminar la valoració de la presència o la disponibilitat horària com a mèrit. • Establir objectius clars i mesurables per a cada lloc de treball. • Respectar el dret a la desconexió fora de l'horari de treball.	
Metodologia	RH revisa els documents d'avaluació i promoció amb la comissió del pla d'igualtat o amb la representació de la plantilla. Els comandaments reben pautes per a fixar objectius i avaluar resultats.	
Indicadors d'avaluació	▶ Criteris d'avaluació revisats i lliures de referències a la presència. ▶ Evolució de la percepció del presencialisme com a barrera, per sexe. ▶ Nombre d'hores extraordinàries i allargaments de jornada.	

Objectiu general	Integrar la corresponsabilitat en les ferramentes de gestió que ja existixen en l'empresa: el pla d'igualtat i l'avaluació de riscos psicosocials.
Accions	• Incloure en la diagnosi del pla d'igualtat una anàlisi específica de l'ús dels drets de conciliació per sexe. • Incorporar el conflicte entre treball i família en l'avaluació de riscos psicosocials. • Coordinar el Comitè de Seguretat i Salut amb la comissió de seguiment del pla d'igualtat.
Metodologia	L'avaluació de riscos psicosocials pot analitzar els resultats per sexe, tipus de jornada i persones amb familiars a càrrec, com recomana l'INSST. Este organisme proposa, a més, que les persones responsables de prevenció i d'igualtat tinguin formació en ambdues matèries i que les seues comissions treballen de manera coordinada (Garí Pérez et al., 2023b). En les empreses que no estan obligades a tindre pla d'igualtat, estes accions poden aplicar-se igualment de manera voluntària.
Indicadors d'avaluació	▶ Incloure l'anàlisi de corresponsabilitat en la diagnosi del pla. ▶ Incloure el conflicte treball-família en l'avaluació de riscos psicosocials. ▶ Nombre de reunions conjuntes entre prevenció i igualtat a l'any.

4.5. Bloc D. Informació i seguiment

MESURA 14 Punt d'informació sobre drets de conciliació		Cost Baix
Objectiu general	Garantir que tota la plantilla, i en especial els hòmens, conega els permisos i mesures de conciliació a què té dret per llei, per conveni i per acord d'empresa.	
Accions	• Elaborar una fitxa resum dels drets de conciliació, adaptada al conveni aplicable. • Difondre-la en el tauler d'anuncis, en la intranet, en l'acollida de noves incorporacions i en les reunions d'equip. • Designar una persona de referència en RH per a resoldre dubtes. • Organitzar una breu sessió informativa anual, dins de la jornada i en horaris compatibles amb els torns.	
Metodologia	RH elabora la fitxa amb un llenguatge clar i sense tecnicismes. És important que la informació arribi també a planta, on l'accés als canals digitals pot ser menor.	
Indicadors d'avaluació	▶ % de la plantilla que coneix els seus drets de conciliació, per sexe. ▶ Nombre de consultes ateses per la persona de referència. ▶ Evolució de la valoració sobre la claredat de la comunicació.	

MESURA 15 Seguiment anual de la corresponsabilitat		Cost Zero
Objectiu general	Conèixer cada any com evoluciona la corresponsabilitat en l'empresa i comprovar si les mesures aplicades funcionen.	
Accions	• Arreplegar anualment les dades d'ús de permisos i mesures de conciliació, desagregades per sexe. • Repetir periòdicament un breu qüestionari anònim a la plantilla. • Habilitar una bústia, física o digital, per a arreplegar suggeriments i situacions problemàtiques. • Presentar els resultats a la direcció i a la representació de la plantilla.	
Metodologia	RH elabora un informe anual senzill, que pot integrar-se en el seguiment del pla d'igualtat. El qüestionari pot basar-se en les mateixes preguntes de la diagnosi feta per a este projecte, la qual cosa permet comparar-ne l'evolució.	
Indicadors d'avaluació	▶ Elaboració i presentació de l'informe anual. ▶ Taxa de resposta al qüestionari, per sexe i per àrea. ▶ Evolució de l'ús de mesures de conciliació per part dels hòmens.	

Capítol 5. Model de clàusula de corresponsabilitat per a la negociació col·lectiva

5.1. Com utilitzar este model

El model de clàusula següent està pensat per a incorporar-se a un conveni col·lectiu d'empresa, a un acord o pacte d'empresa o al pla d'igualtat. Arreplega mesures que milloren el que estableix la llei i que, per tant, s'han de negociar amb la representació legal de la plantilla.

Els textos entre claudàtors [] s'han de completar o adaptar a la realitat de cada empresa: la seua grandària, la seua organització per torns i el conveni sectorial aplicable. No cal incorporar tots els apartats; cada empresa pot seleccionar els que millor responguen a les seues necessitats. Abans de signar el text definitiu, és recomanable que el revise una persona amb formació jurídica laboral.

5.2. Text del model

Article [X]. Corresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral

1. Principis. L'empresa i la representació legal de la plantilla es comprometen a promoure el repartiment equilibrat de les responsabilitats familiars i de cura entre dones i hòmens. Totes les mesures arreplegades en este article són drets individuals de cada persona treballadora, amb independència del seu sexe, i el seu exercici no podrà suposar cap perjudici en les seues condicions de treball, retribució, formació o promoció.

2. Informació. L'empresa elaborarà una fitxa informativa sobre els drets de conciliació i corresponsabilitat reconeguts per la llei, pel conveni aplicable i per este acord. La lliurarà a totes les persones de nova incorporació, la mantindrà publicada en els canals habituals de comunicació i designarà una persona de referència per a resoldre dubtes.

3. Previsibilitat dels temps de treball. Els quadrants de torns es comunicaran amb una antelació mínima de [15] dies. Les modificacions d'horari que no es puguin evitar es comunicaran amb un preavís mínim de [7] dies, llevat de causa de força major. No s'aplicaran modificacions d'horari sense el seu consentiment a les persones que gaudisquen d'una reducció de jornada per cura.

4. Permutes de torn. Les persones treballadores podran intercanviar els seus torns amb altres d'igual qualificació, comunicant-ho amb [48 hores] d'antelació a la persona responsable, que només podrà denegar-ho per raons organitzatives justificades per escrit. Les permutes respectaran, en tot cas, els descansos mínims legals.

5. Borsa d'hores per a cures. Cada persona treballadora disposarà de [X] hores anuals per a atendre necessitats de cura de menors o familiars, recuperables en un termini de [X mesos] en els termes que acorde amb el seu responsable.

6. Permisos per naixement i lactància. L'empresa promourà que totes les persones progenitores gaudisquen íntegrament del seu permís per naixement i cura de menor, i hi mantindrà una reunió de planificació abans del permís i una altra de reincorporació en

finalitzar-lo. Les millores que este acord establisca sobre els permisos per naixement es reconeixeran per igual a totes les persones progenitores. El permís de cura del lactant podrà acumular-se en jornades completes, a elecció de la persona treballadora, a raó de [X] dies laborables.

7. Reducció de jornada sense penalització. Quan una persona reduísca la seua jornada per cura, els seus objectius i càrregues de treball s'ajustaran per escrit en proporció a la reducció. El gaudi de drets de conciliació no podrà valorar-se negativament en l'avaluació de l'acompliment ni en els processos de promoció.

8. Reunions i formació. Les reunions i les accions formatives es programaran dins de la jornada laboral de les persones convocades, i s'evitaran tant com siga possible la primera i l'última hora de la jornada.

9. Seguiment. La [comissió de seguiment del pla d'igualtat / comissió paritària] analitzarà anualment l'ús de les mesures d'este article, amb dades desagregades per sexe, i podrà proposar millores. L'empresa facilitarà a l'esmentada comissió la informació necessària per a fer-ho.

5.3. Notes per a adaptar el model

- **Mínims legals.** Cap clàusula pot empitjorar el que establix l'Estatut dels Treballadors o el conveni sectorial aplicable. Els terminis i les xifres proposats són orientatius i han de millorar, si escau, el que ja preveja el conveni.
- **Torns.** En empreses sense treball per torns, els apartats 3 i 4 poden substituir-se per un sistema de flexibilitat horària en l'entrada i l'eixida.
- **Corresponsabilitat real.** L'apartat 6 evita que les millores del permís per naixement es reconeguen només a la mare, cosa que reforça la idea que la cura correspon a les dones.
- **Llenguatge.** Es recomana mantindre la redacció en llenguatge inclusiu i referir-se sempre a “persones treballadores” i “persones progenitores”.
- **Seguiment.** Sense dades no hi ha millora: l'apartat 9 és el que permet comprovar si les mesures funcionen i si els hòmens comencen a utilitzar-les.

Capítol 6. En quin punt està la teua empresa? Llista de comprovació d'autoavaluació

6.1. Com utilitzar la llista de comprovació

Respon cada pregunta marcant l'opció que millor descriga la situació actual de la teua empresa. Per a obtindre una visió més completa, és recomanable que la responguen conjuntament persones de recursos humans, de direcció, dels comandaments intermedis i de la representació legal de la plantilla.

Cada resposta suma: Sí = 2 punts · En part = 1 punt · No = 0 punts.

A. Organització del temps de treball	Sí	En part	No
1. Els quadrants de torns es comuniquen amb almenys 15 dies d'antelació.			
2. Els canvis d'horari ineludibles s'avisen amb almenys 7 dies.			
3. Hi ha un sistema per a intercanviar torns o flexibilitzar l'entrada i l'eixida.			
4. Les persones poden disposar d'hores per a cures i recuperar-les després.			
5. Les reunions i la formació es programen dins de la jornada.			
Puntuació del bloc A (màxim 10)			

B. Permisos i corresponsabilitat masculina	Sí	En part	No
6. Els hòmens de la plantilla gaudixen íntegrament del seu permís per naixement.			
7. Es manté una reunió de planificació abans del permís per naixement i una altra de reincorporació.			
8. Hòmens de l'empresa han utilitzat reduccions de jornada, adaptacions o excedències per a cuidar.			
9. Quan algú reduïx la seua jornada, els seus objectius i la seua càrrega de treball s'ajusten.			
10. Les millores sobre els permisos per naixement es reconeixen per igual a totes les persones progenitores.			
Puntuació del bloc B (màxim 10)			

C. Lideratge i cultura d'empresa	Sí	En part	No
11. La direcció expressa públicament el seu suport a la corresponsabilitat.			
12. Els comandaments intermedis han rebut formació sobre conciliació i corresponsabilitat.			
13. L'avaluació de l'acompliment valora resultats i no hores de presència.			
14. Usar un dret de conciliació no afecta la promoció ni la formació.			
15. El pla d'igualtat o l'avaluació de riscos psicosocials aborden la conciliació i la corresponsabilitat.			
Puntuació del bloc C (màxim 10)			

D. Informació i seguiment	Sí	En part	No
16. Hi ha un document clar que resumix els drets de conciliació de la plantilla.			
17. Eixa informació arriba també al personal de planta i a qui treballa per torns.			
18. Hi ha una persona de referència per a resoldre dubtes sobre conciliació.			
19. L'empresa arreplega cada any dades d'ús de les mesures desagregades per sexe.			
20. Es pregunta periòdicament a la plantilla per les seues necessitats de conciliació.			
Puntuació del bloc D (màxim 10)			

6.2. Interpreta els teus resultats

Suma la puntuació dels quatre blocs per a obtenir la puntuació total (màxim 40 punts).

Puntuació	Situació	Què cal fer
0 a 15	Punt de partida. La corresponsabilitat encara no forma part de la gestió de l'empresa.	Comença pel més senzill i de cost zero: informar la plantilla dels seus drets i donar previsibilitat als horaris.
16 a 29	En camí. Hi ha mesures, però no arriben a tota la plantilla o no s'utilitzen per igual.	Posa el focus a implicar els hòmens i a eliminar barreres culturals com el presencialisme.
30 a 40	Empresa corresponsable. La corresponsabilitat està integrada en l'organització.	Consolida el que s'ha aconseguit, mesura els resultats cada any i compartix la teua experiència amb altres empreses del sector.

A més de la puntuació total, fixa't en cada bloc. El bloc amb menor puntuació indica l'àmbit en què la teua empresa té més marge de millora i pel qual convé començar. I repeteix la llista de comprovació cada any: comparar els resultats és la millor manera de comprovar els avanços.

Glossari

Adaptació de jornada. Dret a sol·licitar canvis en l'horari, la distribució de la jornada o la manera de treballar per a atendre necessitats de cura, sense reduir la jornada ni el salari.

Bretxa salarial. Diferència entre la retribució mitjana de dones i hòmens, expressada en percentatge sobre la retribució dels hòmens.

Conciliació. Possibilitat de compatibilitzar el treball remunerat amb la vida personal i familiar.

Corresponsabilitat. Repartiment equilibrat de les responsabilitats domèstiques i de cura entre dones i hòmens, amb la implicació també de les empreses, les administracions i la societat.

Doble absència. Sensació de no arribar a tot el que exigixen el treball i la família, de no estar plenament present en cap dels dos àmbits.

Doble jornada. Suma del treball remunerat i del treball domèstic i de cures que assumix una mateixa persona.

Doble presència. Situació en què l'ocupació i la família generen exigències al mateix temps, que obliguen a organitzar contínuament els temps d'ambdós àmbits.

Excedència per cura. Suspensió temporal i no retribuïda del contracte per a cuidar filles, fills o familiars, amb reserva del lloc de treball durant un període.

Permís intransferible. Permís que correspon individualment a cada persona i que no pot cedir-se a una altra. Si no s'utilitza, es perd.

Persona progenitora. Terme inclusu per a referir-se a la mare, al pare o a qualsevol altra persona que exercisca la responsabilitat parental.

Pla d'igualtat. Conjunt ordenat de mesures, basat en una diagnosi, per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'empresa. És obligatori en empreses de 50 o més persones treballadores.

Presencialisme. Cultura de treball que valora les hores de presència en el lloc de treball per damunt dels resultats.

Reducció de jornada. Disminució de la jornada de treball, amb la reducció proporcional del salari, per a cuidar menors o familiars.

Registre retributiu. Document obligatori per a totes les empreses que arreplega els valors mitjans dels salaris desagregats per sexe.

Risc psicosocial. Condició de l'organització del treball que pot afectar la salut física, psíquica o social de les persones treballadores, com el conflicte entre treball i família.

Bibliografía

Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos. (2026). *Previsiones de cierre 2025 del sector cerámico español*. <https://portal.ascer.es/wp-content/uploads/2026/02/Previsiones-cierre-2025-1.pdf>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 188, de 12 de julio de 2019. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Garí Pérez, A., Ortiz López, M., Moreno Saenz, N., & Llorens Serrano, C. (2023a). *NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1185-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-marco-conceptual-y-consecuencias-2023>

Garí Pérez, A., Ortiz López, M., Moreno Saenz, N., & Llorens Serrano, C. (2023b). *NTP 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-evaluacion-y-medidas-preventivas>

Instituto Nacional de Estadística. (2026a, 25 de març). *Encuesta de población activa (EPA). Variables de submuestra. Año 2025* [Nota de prensa]. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/vsEPA2025.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2026b, 28 de maig). *Encuesta anual de estructura salarial. Año 2024* [Nota de prensa]. <https://www.ine.es>

Instituto Nacional de Estadística. (2026c). *Mujeres y hombres en España: Empleo*. <https://www.ine.es>

IX Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana. (2026). *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, de 6 de febrero de 2026. https://dogv.gva.es/datos/2026/02/06/pdf/2026_3668_es.pdf

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2026, 30 de gener). *Más de medio millón de padres y madres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en 2025* [Nota de prensa]. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2026/300126-prestacion-nacimiento-cuidado-menor.aspx>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado*, 154, de 29 de junio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5/con>

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplían los permisos de nacimiento y cuidado, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. *Boletín Oficial del Estado*, 182, de 30 de julio de 2025. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2025/07/29/9>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2026). *Informe del mercado de trabajo de las mujeres 2026: Datos 2025*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/publicaciones-observatorio.html>

XXI Convenio colectivo general de la industria química. (2025). *Boletín Oficial del Estado*, 41, de 17 de febrero de 2025. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3083

www.dideas.es



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Primera i
Conselleria de Servicis Socials,
Igualtat i Vivenda

dideas
Consultoría y formación