

Reconeixent persones, generant oportunitats

Protocol de desconnexió digital
de Plataforma Educativa

© Plataforma Educativa

Autoria: Plataforma Educativa

Adaptació a Lectura Fàcil: Mariona Carretero i Laia Vidal
(Associació Lectura Fàcil)

Maquetació: Carme Guiral



El logotip LF identifica que aquest text segueix les directrius internacionals de Lectura Fàcil de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe quant al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió.
L'atorga l'Associació Lectura Fàcil (www.lecturafacil.net)

Sumari

Reconeixent persones, generant oportunitats	1
Protocol de desconnexió digital de Plataforma Educativa	1
Introducció	5
Què és la desconnexió digital?	5
Com s'aconsegueix la desconnexió digital?	5
Quan s'aplica el dret a la desconnexió digital?	5
A qui va dirigit el Protocol de desconnexió digital?	6
Excepcions de l'aplicació del Protocol de desconnexió digital	8
Quins són els objectius del Protocol de desconnexió digital?	9
Quines pautes es poden seguir per garantir el dret a la desconnexió digital?	10
Com garantim el dret a la desconnexió digital?	13
On s'apliquen les mesures de desconnexió digital?	13
Com hem de fer servir els canals de comunicació?	15
Com fem el seguiment i l'avaluació del protocol?	16

Marc legal	17
Quines lleis estatals regulen el Protocol de desconnexió digital?	17
A quines àrees afecta especialment el protocol?	18
Com es pot aplicar la desconnexió digital?	18
Quines lleis europees regulen el Protocol de desconnexió digital?	19
Quin és el nostre compromís?	19

Introducció

En aquest protocol parlarem del dret a la desconnexió digital, que es refereix a poder desconnectar de les comunicacions electròniques fora de la feina.

Les tecnologies de la informació ens han de facilitar la vida. Per això hem de saber fer-ne un bon ús, i també hem de saber desconnectar-ne.

Què és la desconnexió digital?

És el dret que tenen les persones treballadores de poder desvincular-se de la feina.

Com s'aconsegueix la desconnexió digital?

Deixant de respondre comunicacions electròniques de la feina com els correus electrònics o altres missatges.

Quan s'aplica el dret a la desconnexió digital?

Durant:

- les hores no laborables
- els períodes de descans
- els permisos
- les vacances

A qui va dirigit el Protocol de desconexió digital?

A les persones treballadores de les entitats
que conformen Plataforma Educativa
i de les entitats que s'integrin a Plataforma Educativa en un futur.



Plataforma Educativa A.I.E.

amb NIF V55124416
i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.



Fundació Resilis

amb NIF G17925215
i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.



Fundació Astres

amb NIF G17695768
i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.



Fundació Gentis

amb NIF G17679267
i domicili al carrer Salvador Espriu 85,
codi postal 08005 de Barcelona.



Fundación Utopía

amb NIF G17933730
i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.



Fundació Infància i Família

amb NIF G63631402

i domicili al carrer Casp 172,
codi postal 08013 de Barcelona.



Fundació Acció Social Infància

amb NIF G65212789

i domicili al carrer Vilardell 29, entresol 1a,
codi postal 08014 de Barcelona.



Fundació El 7

amb NIF G66149162

i domicili al carrer Pintor Fortuny 17,
codi postal 17190 de Salt, Girona.



Eina Activa, Empresa d'Inserció S.L.

amb NIF B17952250, G17695768

i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.



Associació Acciona't

amb NIF G55043806, G17695768

i domicili al carrer Garrotxa 7,
codi postal 17006 de Girona.

El protocol serà vigent mentre no es modifiqui la normativa actual.

Excepcions de l'aplicació del Protocol de desconnexió digital

No s'aplicaran les mesures del Protocol de desconnexió digital a les persones amb càrrecs directius o de coordinació quan:

- hagin d'intervenir en moments d'urgència;
- hi hagi causes de força major o que causin un perjudici.

Quins són els objectius del Protocol de desconnexió digital?

- Introduir accions per vetllar pel dret a la desconnexió digital.
- Garantir el respecte a:
 - el temps de descans,
 - les vacances,
 - els permisos,
 - la conciliació de la vida personal, familiar i laboral,
 - la intimitat de les persones treballadores.
- Informar, formar i sensibilitzar les persones treballadores perquè aprenguin a exercir el seu dret a la desconnexió.
- Implantar mesures que contribueixin a separar la jornada laboral de la vida familiar i personal.

Quines pautes es poden seguir per garantir el dret a la desconnexió digital?

- **Dret a la desconnexió digital.**

Es garanteix el dret a la desconnexió digital de les persones que treballen de manera presencial, a distància o de manera mixta, quan han acabat la seva jornada laboral.
- **Organització per a la desconnexió.**

Qualsevol persona pot enviar comunicacions fora de la jornada habitual de treball. Però ha de tenir en compte que potser no rebrà resposta fins a l'inici de la jornada següent, perquè no totes les persones tenen el mateix horari.

L'única excepció és la que comentem a l'apartat d'excepcions de l'aplicació del protocol.
- **Respecte per la desconnexió.**

Les persones referents de l'aplicació de les mesures de desconnexió són les que ocupen un lloc de responsabilitat. Elles han d'actuar de manera responsable i donar exemple del respecte per la desconnexió digital.
- **Responsabilitat individual.**

Totes les persones treballadores, excepte els casos que hem mencionat, tenen dret a la desconnexió digital durant:

 - les seves vacances,
 - els permisos,
 - el temps de descans diari,
 - els caps de setmana,
 - les incapacitats,
 - les excedències.

És responsabilitat de cada persona gaudir del seu dret a la desconexió digital.

Per això cada persona ha d'aplicar les mesures necessàries.

- **Respecte dels horaris laborals.**

S'aconsella marcar un horari d'atenció per evitar enviar o rebre comunicacions fora de la jornada laboral, en caps de setmana o festius, o si sabem que l'altra persona no està treballant.

També es recomana avisar de la nostra absència.

- **Gestionar la pròpia desconexió.**

Les persones treballadores han d'assegurar-se que les persones que els enviïn comunicacions sàpiguen que no estan treballant en aquell moment:

- En períodes llargs d'absència, s'ha de donar una adreça alternativa de contacte.
- S'han d'activar els avisos i les notificacions d'absència.
- S'ha d'aturar la cadena de missatges, evitar donar massa informació i utilitzar els serveis que ofereixen les tecnologies per poder desconnectar, com els missatges automàtics:
- Les persones amb càrrec de responsabilitat han de preparar el seu equip, organitzar la seva feina i definir que només es contacti amb elles quan sigui estrictament necessari.

- **No fer servir els recursos laborals fora d'hora.**

Així evitem que es confonguin amb la nostra disponibilitat fora d'hores.

- **Reunions.**

Es faran reunions durant l'horari laboral

i, si no pot ser, es compensaran les hores extres.

- **Desconnectar de tots els canals.**

És tenir el dret a no respondre cap comunicació com:

- correus electrònics
- SMS
- telèfon
- aplicacions de missatgeria instantània

Podem silenciar, desactivar les notificacions d'algunes aplicacions o sortir dels grups de comunicació mentre fem vacances.

Podem activar el contestador automàtic de missatge amb autoresposta.

- **Missatges automàtics.**

Les persones treballadores procuraran activar les respostes automàtiques al correu electrònic quan comencin les vacances o temps de descans, i designaran la persona a qui la resta de companys i companyes s'han d'adreçar.

- **Compatibilitats.**

El dret a la desconnexió és compatible amb altres activitats que es puguin fer fora d'horari laboral, com per exemple un curs de formació *online*, que es consideraria com a temps efectiu de treball.

- **Limitacions al dret a la desconnexió digital.**

Poden existir limitacions al dret de desconnexió segons el càrrec i les funcions del càrrec, o en cas que s'acordi entre la persona treballadora i l'entitat que la persona ha d'estar localitzable fora de l'horari laboral.

- **Valoració de les circumstàncies especials i les excepcions.**

No s'aplicaran les mesures del dret a la desconnexió quan faci falta que les persones amb càrrecs de responsabilitat hagin d'intervenir necessàriament en alguna urgència, o quan hi hagi causes de força major que suposin un perjudici.

Com garantim el dret a la desconexió digital?

- Informant d'aquest protocol totes les persones treballadores.
- Fent accions de formació i sensibilització per respectar la desconexió de les altres persones i la nostra.
- Aplicant aquestes recomanacions de desconexió:
 - Establir l'horari laboral per rebre comunicacions.
 - Que la persona treballadora decideixi si vol veure aquestes comunicacions.

On s'apliquen les mesures de desconexió digital?

- Correu electrònic i Teams:
 - Activar missatges automàtics fora de l'horari laboral i en vacances i baixes.
 - Afegir al peu dels correus de les persones treballadores de l'entitat un missatge que digui:
«Com que la jornada laboral no sempre coincideix amb la de tothom, no et sentis amb l'obligació de contestar aquest correu fora del teu horari laboral».
- Eines digitals:
 - Apagar el programa en acabar la jornada laboral.
 - Evitar instal·lar el programa en dispositius personals.
 - Utilitzar el Teams per comunicar-nos, i fer servir el Whatsapp només per a urgències.

- Trucades de telèfon i missatges:
 - Apagar el telèfon d'empresa quan s'acabi la jornada laboral, excepte quan s'espera una trucada d'emergència.
S'han de buscar alternatives i delegar aquestes trucades.
 - Si es fa servir el telèfon personal:
 - Silenciar els grups.
 - Evitar tenir el correu de l'empresa al telèfon personal.
 - No agafar trucades de feina fora de la jornada laboral.
- Reunions virtuals o presencials:
 - Establir franges horàries per convocar reunions.
 - Evitar convocar reunions fora de la jornada laboral.
 - Seguir pautes de reunions eficients.
- Ordre de referència dels canals de comunicació:
 - en cas d'urgència, la trucada telefònica;
 - en la resta de casos, el Teams o correu electrònic.
- Teletreball:
 - Fer formacions sobre bons hàbits treballant des de casa.
 - Separar el temps de la vida laboral del temps de descans de forma responsable.
- Les persones responsables amb els seus equips de treball:
 - han de definir els criteris dels graus prioritari, urgent i molt urgent, per rebre només comunicacions en casos estrictament necessaris i urgents.

Com hem de fer servir els canals de comunicació?

- Correu electrònic:
 - Comunicació formal.
 - Missatges que no requereixen resposta immediata.
 - Acords que cal deixar per escrit i adjuntar arxius o enllaços.
- Eines de col·laboració digital (Teams):
 - Comunicació formal.
 - Substitut del correu electrònic en alguns projectes o organitzacions.
 - Missatges que requereixen una resposta ràpida.
- Reunions virtuals o presencials:
 - Comunicació formal.
 - Comunicacions que requereixen una discussió més extensa.
 - Comunicacions no urgents.
Trucades telefòniques:
 - Comunicació informal.
 - Comunicacions que requereixen una conversa.
 - Comunicacions que necessiten resposta immediata.
- Missatgeria instantània:
 - Comunicació informal.
 - Comunicacions que es resolen amb missatges breus.
 - Comunicacions que requereixen una resposta ràpida.

Com fem el seguiment i l'avaluació del protocol?

- Establint un procés d'avaluació periòdica del protocol.
- Si hi ha dubtes sobre el Protocol de desconnexió digital, es consulta la persona referent de Recursos Humans o les persones representants de les persones treballadores en aquelles entitats que tinguin comitè d'empresa.
- Si algú creu que s'està infringint el seu dret a la desconnexió digital ho ha de comentar a la persona responsable, a la referent de Recursos Humans, a les persones representants de les persones treballadores o a través del Canal Intern d'Informacions (CII) dels següents mitjans:
 - a qualsevol hora i tots els dies de l'any a VIADENUNCIA
<https://box.viadenuncia.net/9239367834>;
 - al correu electrònic plataformaeducativa@viadenuncia.net;
 - al correu postal de
VIADENUNCIA – Sr. Fruitós Richarte
Av. Corts Catalanes, 5 pis 1
08173 Sant Cugat del Vallès;
 - al telèfon 872 205 055.

Marc legal

Quines lleis estatals regulen el Protocol de desconnexió digital?

- **La Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals**
estableix el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral:
 - Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital per garantir el seu temps de descans fora de l'àmbit laboral i la seva intimitat personal familiar.
 - La modalitat de dret depèn de la relació laboral, i ha de potenciar la conciliació laboral i la vida personal i familiar. També depèn de l'acord que es faci entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.
 - L'empresa i la representació de les persones treballadores han de definir com s'aplicarà el dret a la desconnexió i han de fer formació sobre un ús raonable de les eines tecnològiques, sobretot per a les persones que treballen a distància.
- **L'Estatut de les persones treballadores** estableix que aquestes tenen dret a:
 - La intimitat quan fan servir dispositius digitals de l'empresa o organització.
 - La desconnexió digital.
 - La intimitat amb els dispositius de videovigilància i geolocalització.
- **La Llei de treball a distància**

A quines àrees afecta especialment el protocol?

- **Salut i prevenció de riscos laborals (PRL).**
La dificultat per desconnectar i descansar adequadament afecta de manera negativa la salut i pot augmentar les baixes mèdiques.
- **Conciliació.**
Segons uns estudis, més de la meitat de les persones treballadores a Espanya també treballen durant el seu temps d'oci, i afecta més les dones que encara estan al càrrec de la cura, i les persones que fan teletreball.
Això disminueix el progrés laboral, el descans, i augmenta l'estrès i l'angoixa.
- **Productivitat.**
La dificultat de desconnectar i descansar adequadament afecta la productivitat.

Com es pot aplicar la desconnexió digital?

- **Enfocament *hard* o dur.**
L'organització obliga la persona treballadora a aplicar la desconnexió digital.
- **Enfocament *soft* o suau.**
Les persones que treballen a distància són les responsables de limitar les hores laborables i la connexió.
Inclou mesures com la formació i la sensibilització.
- **Enfocament mixt.**
Es barregen les mesures de l'enfocament dur i del suau.

Quines lleis europees regulen el Protocol de desconnexió digital?

No hi ha lleis europees que regulin la desconnexió digital, però sí que hi ha recomanacions:

- **Acord amb els agents socials europeus sobre la digitalització.**
L'empresa i les persones treballadores han de definir els horaris de treball i les maneres de contactar amb les persones treballadores.
- **Resolució del Parlament Europeu.**
Ha remarcat que s'ha de regular la desconnexió digital.

Quin és el nostre compromís?

Les entitats de Plataforma Educativa es comprometen a impulsar mesures per garantir el dret a la desconnexió digital i al descans de les persones treballadores fora de la jornada laboral.

Per això els òrgans de govern de les entitats de Plataforma Educativa aproven aquest Protocol de desconnexió digital amb les normes i els principis necessaris.

Plataforma Educativa
www.plataformaeducativa.org

