

Guies informatives de l'Oficina tècnica per a l'equitat de gènere i la diversitat sexual a les entitats del tercer sector



# Política de desconnexió digital

**Setembre 2024**

**Suport Tercer Sector - Fundesplai**

C/ Riu Anoia, 42-54 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

**[www.suport.fundesplai.org](http://www.suport.fundesplai.org)**

**[infosuport@fundesplai.org](mailto:infosuport@fundesplai.org)**



Aquesta obra està distribuïda sota una llicència Reconeixement–No Comercial–Compartir–Igual 3.0 Espanya (CC BY-NC-SA 3.0) disponible a: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>  
La versió electrònica d'aquesta publicació es pot veure o descarregar a [www.suport.fundesplai.org](http://www.suport.fundesplai.org)

# Índex

<b>Sobre la guia</b>	<b>1</b>
<b>Introducció</b>	<b>2</b>
<b>Marc normatiu</b>	<b>5</b>
<b>La desconexió digital vs. la hiperconnectivitat</b>	<b>6</b>
<b>Elaboració de la política de desconexió digital</b>	<b>11</b>
Contingut mínim de la política de desconexió	11
Mesures de desconexió	14
Informar, formar i sensibilitzar	16
<b>Impactes positius de la desconexió</b>	<b>17</b>
<b>FAQS. Preguntes Freqüents</b>	<b>19</b>
<b>Desconnectar per connectar</b>	<b>22</b>
<b>Iniciar la desconexió digital</b>	<b>23</b>



# Sobre la guia

Aquesta guia vol esdevenir una eina útil per a la implementació de **polítiques de desconnexió digital** en les entitats del tercer sector. Partint de la normativa i les obligacions relatives a les **mesures de conciliació laboral**, es vol sensibilitzar de la importància que les plantilles puguin desconnectar de la feina per tal de rendir més en l'horari laboral. Per fomentar i propiciar aquest canvi, la guia proporciona diversos exemples i bones pràctiques que les entitats poden aplicar amb les seves plantilles.

Cal tenir en compte que la guia **Política de desconnexió digital** ha estat creada per **Suport Tercer Sector**, a través de l'**Oficina tècnica per a l'equitat de gènere i la diversitat sexual a les entitats del tercer sector**, impulsada amb el suport del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

L'oficina s'adreça a associacions, fundacions, clubs esportius i la resta d'entitats del tercer sector que es poden beneficiar de forma gratuïta de diferents serveis.



# Introducció

*“Estem a la vora d'una revolució tecnològica que modificarà fonamentalment la forma en què vivim, treballem i ens relacionem. En la seva escala, abast i complexitat, la transformació serà diferent de qualsevol cosa que el gènere humà hagi experimentat abans”.*

**Schwab, Klaus. La quarta revolució industrial. 2016**

Klaus Schwab, economista i president del Fòrum Econòmic Mundial, va predir el que ha esdevingut l'últim canvi significatiu en els processos de producció viscuts per la humanitat: la **Revolució 4.0**. Aquesta revolució ha modificat la nostra manera de treballar i relacionar-nos, generant un gran impacte en la societat. Un dels principals problemes derivats d'aquest canvi, i accentuat per la pandèmia de la COVID-19, és la **hiperconnectivitat a les tecnologies i xarxes socials**, relacionada amb l'àmbit laboral, que pateix un alt percentatge de població.

Per entendre millor aquesta quarta revolució, revisem com s'ha configurat aquest nou marc de les **relacions laborals** des de la primera Revolució Industrial (1784) fins a l'actualitat.

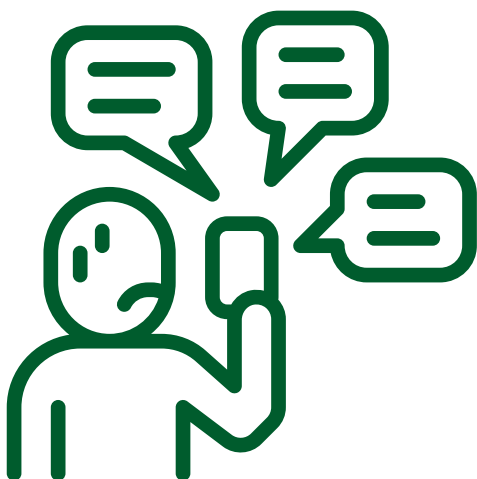
La **primera Revolució Industrial** va generar un canvi en el sistema productiu de l'època, en enfortir la indústria gràcies a la màquina de vapor. Aleshores, es va originar un moviment migratori del camp a les grans ciutats i l'increment de la classe proletària per la incorporació de menors i dones com a treballadors i treballadores a les fàbriques.

La **segona Revolució Industrial** va arribar amb l'**electricitat** i es va caracteritzar per la **mecanització** i la **producció en sèrie** a les fàbriques, el desenvolupament del transport i la transformació de les telecomunicacions. Això va desencadenar un increment de l'atur (per la substitució de persones per màquines), del consum de productes d'entreteniment (cinema i ràdio) i un enfortiment del moviment sindical per reclamar el repartiment de la riquesa.

La **tercera Revolució Industrial**, caracteritzada per la introducció de la **tecnologia digital** i la **informàtica**, va promoure l'**automatització de les màquines** i la informatització dels processos industrials. Això va provocar un increment de la productivitat i la introducció de la informació a l'àmbit social gràcies a la possibilitat de comunicació des de qualsevol part del món.

Finalment, al segle XXI va arribar la **Revolució 4.0** caracteritzada per la introducció de tecnologies com **internet** o les **TIC** a tots els processos de producció, i la **globalització** dels mercats, donant pas a un nou sistema organitzatiu del treball que troba el seu potencial en la flexibilitat i la immediatesa de donar i obtenir respostes o prestar serveis.

Per tant, els canvis tecnològics tenen un fort arrelament als sistemes de producció i això, alhora, comporta canvis en la vida social i personal de la població.



El nou sistema ha modificat la manera d'execució i **organització del dia a dia** de les persones treballadores. Això per la interrelació de les eines i xarxes utilitzades en el lloc de feina amb les aplicacions o xarxes que, de manera voluntària, han introduït a la seva vida privada. D'aquesta manera, es desdibuixa la línia que **separa la vida laboral de la personal** i es fomenta la seva connectivitat permanent amb la resta del món.

Com es pot observar, la nova revolució, igual com les predecessores, està aconseguint grans avanços en la producció i en el **creixement de l'economia mundial**. Malgrat això, també té la capacitat d'afectar negativament la societat si els canvis produïts no es regulen adequadament, ja que s'ha detectat que la permanent connectivitat o la **hiperconnectivitat** provoca un desequilibri entre la vida social/familiar i laboral de les persones treballadores, i això pot tenir conseqüències en la **salut mental i física**.



Així doncs, amb aquesta guia expliquem les claus per **regular la connectivitat**, des del punt de vista laboral. A més, tens disponibles **bones pràctiques** per reduir l'impacte negatiu que origina la hiperconnectivitat en la vida social/laboral de les persones treballadores i **mesures de prevenció**.



# Marc normatiu

## Any 2011

Es va implementar la primera mesura per garantir la desconexió digital a una empresa automobilística d'Alemanya. La companyia va decidir **desconnectar el correu electrònic corporatiu** de les persones treballadores entre les 18.15 i les 7 hores de l'endemà per tal de respectar el temps de descans i **evitar la prolongació de la jornada laboral**, fet que era molt habitual.

## Any 2013

A França es va signar el primer acord col·lectiu on s'establien **temps de desconexió a les tecnologies**, de les persones treballadores.

## Any 2017

França va ser el primer país a introduir en el seu **marc normatiu** la desconexió digital, amb la Llei 2016-1088, després de la redacció de l'informe *Transformation numérique et vie au travail* (Mettling, Bruno, 2015). El document afirmava que l'ús de tecnologies digitals fora de l'horari de feina podia produir una sobrecàrrega d'informació i comunicació nociva per a la vida privada, podia **vulnerar el temps de descans** i el **dret a la conciliació laboral i familiar**.

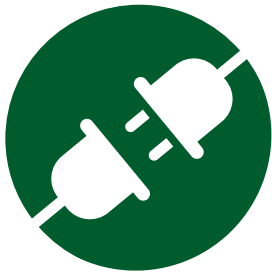
## Any 2017

Itàlia va contemplar el **dret a la desconexió digital** a la Llei 81/2017.

## Any 2018

Espanya, en la Llei Orgànica 3/2018, sobre protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, va establir a l'article 88 que totes les entitats han de disposar d'una **Política de desconexió digital**.





# La desconexió digital vs. la hiperconnectivitat

La **desconnexió digital** és el dret que tenen les persones treballadores a **descansar** quan finalitza la jornada laboral pactada, així com a la **conciliació de la vida laboral, familiar i social**. Per tant, es podria dir que la desconexió digital és la **limitació de l'ús de tecnologies digitals** fora de l'horari laboral, considerant com fora de la jornada, les vacances, dies festius, permisos, temps de descans o baixes mèdiques, encara que no hi ha cap normativa espanyola que estableixi la definició i els drets que ha de garantir la desconexió.

Igualment, actualment, ja existeixen **convenis col·lectius** que estableixen la **desconnexió** com a **dret** de les persones treballadores i reconeixen els drets següents:



**GRUP AXA:** va ser la primera empresa a Espanya que va aprovar la desconexió digital. Les persones treballadores no han de respondre els correus electrònics o missatges professionals fora de l'horari de feina, excepte per causa de força major o circumstàncies excepcionals.



**IKEA:** va aprovar el dret a no respondre qualsevol mena de comunicació per qualsevol canal (correu electrònic, telèfon, WhatsApp, xarxes socials, etc.) fora de l'horari laboral, excepte per causa de força major. També garanteix que cap responsable trucarà, enviarà correus o missatges de qualsevol mena fora de l'horari laboral.



**Convenis col·lectius** nacionals de revistes i publicacions periòdiques: van establir el dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà utilitzat (correu electrònic, WhatsApp, telèfon, etc.), una vegada finalitzada la jornada laboral, tret que la persona treballadora estigui a disposició de l'organització i rebi un "complement de disponibilitat".



Si tenim en consideració les anteriors definicions i drets establerts, es podria resumir que la **desconnexió digital** no és simplement el dret a limitar l'ús de les tecnologies digitals i el dret a no atendre missatges, correus electrònics, etc., sinó que també és el **dret a no rebre cap comunicació fora de l'horari laboral**. Així doncs, és la manera de **regular la connectivitat permanent** de les persones treballadores per tal que no arribin a patir malalties físiques o mentals desenvolupades per l'ús massiu i permanent de les tecnologies.







# Impactes negatius de la hiperconnectivitat

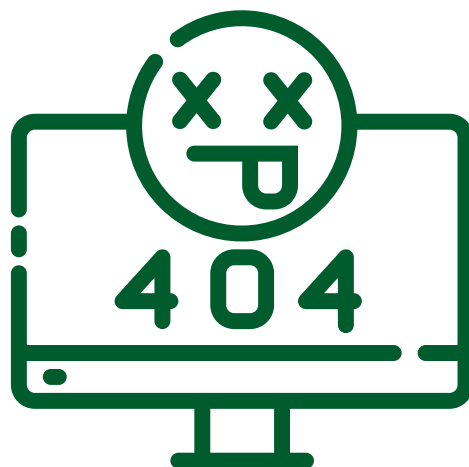
La **prolongació de la jornada de feina** i l'ús de les tecnologies digitals de manera constant poden arribar a generar impactes negatius a les persones que formen part de l'entitat.









Fins i tot, acaben també afectant la mateixa organització. En alguns casos, l'afectació ve donada a conseqüència de **problemes mentals i físics** de les persones treballadores, que s'han originat per la **hiperconnectivitat**.

A continuació, expliquem els **possibles efectes negatius** que tant l'entitat com les persones treballadores poden patir a conseqüència de la connectivitat permanent i per no practicar la desconexió digital:





## Afectació a l'entitat

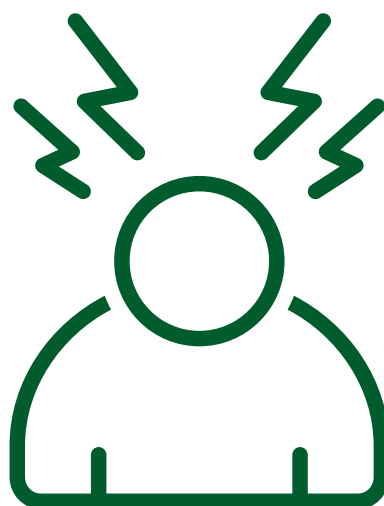
-  Normalització i sistematització de la disponibilitat permanent.
-  Sistematització de la urgència a la resposta.
-  Afavoriment de la multitasca.
-  Increment d'interrupcions i tasques no previstes.



-  Increment de la càrrega de feina de les persones de l'equip.
-  Prolongació de les jornades de feina.
-  Desmotivació de l'equip.
-  Cansament de l'equip.
-  Síndrome de Burnout entre l'equip.
-  Ambient laboral negatiu.
-  Increment d'accidents de feina o malalties professionals.
-  Increment d'absentisme.

## Afectació en l'àmbit individual

-  Problemes de salut mental.
-  Problemes de salut cardiovascular.
-  Problemes de salut i musculoesquelètica.
-  Increment del nivell d'estrès: tecnoestrès.





Disminució del rendiment laboral.



Pèrdua de capacitat d'establir preferències.



Sensació de tenir més càrrega de feina.



Generació de fatiga informàtica.



Dificultats per conciliar vida personal i laboral.



Insomni.



Descans inadequat.



Aïllament social.



# Elaboració de la política de desconnexió digital

Fins ara hem traslladat informació sobre la problemàtica que presenta el nou estil organitzatiu originat per la Revolució 4.0, tant a les entitats com a les persones que les constitueixen, i hem indicat quin és l'antídot perquè no es vegin afectades. Però **com aplicar la desconnexió** a escala organitzativa?

La resposta la trobem en la redacció d'una **política interna de desconnexió digital**, adaptada a les necessitats i característiques de l'organització. Així doncs, és fonamental fer difusió perquè totes les persones de l'entitat disposin de la informació necessària per **aplicar correctament les bones pràctiques** de desconnexió.

## 1. Contingut mínim de la política de desconnexió

Actualment, no existeix cap reglament que estableixi el contingut mínim d'una **política de desconnexió digital**. No obstant això, com en tots els processos de redacció de protocols o polítiques d'una entitat, és necessari disposar de tota la informació possible respecte a l'estat de l'organització pel que fa a la desconnexió fora de l'horari laboral.

Això implica que, abans de redactar la política de desconnexió, s'ha de fer una **anàlisi de la situació actual** de la plantilla, posant èmfasi en les seves característiques. Especialment, en la **diversitat i el gènere**, ja que no hem d'oblidar que, actualment, les dones continuen tenint més problemàtica per conciliar la vida personal i laboral, ja que encara són majoritàriament responsables de les cures familiars.

Per fer l'anàlisi prèvia es tindran en compte els següents aspectes, respecte a anys previs com a l'actualitat:

- **Calendari laboral**, en cas de persones treballadores, de la totalitat de les persones que formen l'entitat.
- **Durada de les diferents jornades del personal**, així com l'hora d'entrada i sortida, tenint en compte la flexibilitat pactada, en cas d'existència.
- Informació aportada pel **registre horari**.
- Informació respecte a les **classes de comunicacions** rebudes per les persones de l'entitat fora de l'horari pactat.
- **Permisos, vacances, excedències, reduccions de jornada i pauses** durant la jornada.
- **Pautes establertes** en cas de **teletreball**, quant a flexibilitat horària, horaris pactats, etc.
- Avaluació de **riscos psicosocials inherents** als diferents llocs de feina de l'entitat (ansietat, estrès, fatiga digital, etc.).
- Informació proporcionada a la plantilla respecte a l'**ús de TIC fora de l'horari laboral**.
- **Regulació de desconexió digital** al conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat.
- **Acords interns previs** a la política de desconexió, així com mesures implementades per garantir el dret al descans, a la conciliació laboral, familiar i socials, i per reduir la possibilitat de riscos psicosocials al màxim possible.

Un cop feta l'anàlisi prèvia, l'entitat podrà començar la **redacció de la política de desconexió**, on és important incloure:

- La **declaració institucional** on la direcció de l'organització anuncia el seu compromís per garantir el dret de les persones treballadores al descans, a conciliar la vida laboral i personal, així com el dret a preservar la salut.
- És recomanable que la **declaració sigui pública**, per tal de donar validesa, de cara a la resta de la societat, a les 'no respostes' en comunicacions rebudes per les persones de l'entitat fora de l'horari pactat.
- Els **objectius a assolir** per part de l'organització, mitjançant la política de desconexió digital i que vagin en concordança amb les declaracions fetes públicament mitjançant la declaració institucional.

- Àmbit d'aplicació i vigència de la política de desconexió digital. Tot i no existir reglament que indiqui la **vigència màxima de les polítiques de desconexió**, és necessari establir i indicar períodes de revisió pel fet que les mesures d'aplicació s'han d'anar canviant i modificant perquè s'adaptin a la situació real de l'entitat en cada moment. Per aquest motiu, es recomana que les polítiques de desconexió es revisin anualment.
- **Mesures a implementar** per assolir els objectius establerts i que s'han determinat com a necessàries per evitar la hiperconnectivitat.
- **Mesures ja implementades** abans de la redacció de política interna de desconexió a l'entitat, per tal de garantir el dret a la desconexió de les persones que formen l'entitat.
- **Sistema de seguiment i avaluació** de les mesures indicades a la política, mitjançant l'entitat de manera sistematitzada i programada s'haurà d'anar revisant el resultat de la implementació de cada una de les mesures indicades a la política.
- Per fer el seguiment de l'entitat s'haurà de donar resposta a **indicadors preestablerts** abans de la implementació, com per exemple:
  - Nombre de **casos d'absentisme** des de l'aplicació de la política interna de desconexió.
  - **Evolució** als últims dotze mesos dels casos d'absentisme.
  - S'ha inclòs en la **signatura del correu corporatiu** de totes les persones de l'entitat el seu **horari**?
  - Nombre de persones que declaren haver **desconnectat les notificacions** de les aplicacions al mòbil personal, respecte a aquelles comunicacions de missatgeria instantània.
  - Nombre de casos d'**accidents de treball o malalties professionals** derivades de la **hiperconnectivitat** durant els últims dotze mesos.

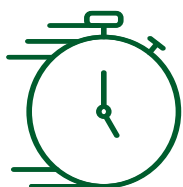




## 2. Mesures de desconexió

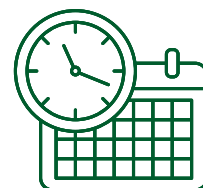
Una vegada feta l'anàlisi de l'entitat i revisades les accions implementades per garantir el dret a la desconexió digital de les persones treballadores i de totes aquelles que en duen a terme alguna activitat, com ara les persones voluntàries o sòcies, s'hauran de **decidir quines mesures cal establir**.

A continuació, exposem un **llistat de bones pràctiques** o mesures que les organitzacions, tenint present el resultat de l'anàlisi feta, podrien incloure en la política de desconexió digital i implementar a posteriori:



**Limitar el temps de les reunions** i indicar-ho en el mateix moment de la convocatòria, per evitar que sobrepassin l'hora de finalització de la jornada pactada, tant en el cas de persones treballadores, com voluntàries, sòcies, etc.

**Programació de l'enviament de correus o missatges** perquè sigui dintre de l'horari laboral. D'aquesta manera, s'evita enviar-los i, per tant, rebre'ls fora de l'horari pactat.



**Programació de respostes automàtiques** al correu electrònic i altres eines, on quedi constància de l'horari d'activitat pactat i del de fora de l'oficina.

Programació de **respostes automàtiques** al correu electrònic durant els períodes de vacances o de permisos de llarga durada, on quedi constància el nom, telèfon i correu de la **persona de contacte en cas de necessitat** de resposta abans de la tornada.



**Desactivar les notificacions** de les aplicacions relacionades amb la feina i que es tenen instal·lades al mòbil personal.

**No utilitzar el mòbil personal com a eina de treball**, evitant descarregar aplicacions de missatgeria utilitzades per a l'activitat de l'entitat, com per exemple el correu electrònic.



**Aplicar polítiques de llums apagats fora d'horari.** Es procedeix a la desconnexió del sistema de treball a distància durant l'horari de fora de jornada laboral/pactat o s'han d'apagar els llums del centre fora de l'horari.

**No permetre** a les persones de l'entitat l'**enviament de missatges fora de l'horari laboral**, per qualsevol via de missatgeria instantània (correu, WhatsApp, Telegram...), així com fer trucades de telèfon amb contingut que es relacioni amb l'activitat laboral.



**No exigir** a les persones de l'entitat **resposta fora de l'horari pactat** als missatges rebuts també fora de l'horari pactat per qualsevol via de comunicació.

Pactar la **compensació del temps dedicat fora de l'horari laboral** a activitats relacionades amb l'entitat, preferiblement a canvi de temps de descans.



Establir mecanismes o **l·listat de prioritització de tasques**.

**Garantir l'accés a l'equip de treball** de l'entitat per casos d'emergència, durant les vacances, a la persona immediatament superior jeràrquicament.





**Establir aquelles situacions urgents o de força major**, en les quals sigui possible contactar amb la persona i per les quals s'haurà de **donar resposta** encara que s'estigui **fora d'horari pactat**.

### 3. Informar, formar i sensibilitzar

Independentment de les característiques de l'entitat i del resultat de la seva anàlisi, hi ha tres **accions preventives** principals i bàsiques que tota entitat ha d'implementar per evitar la hiperconnectivitat de les persones treballadores fora del seu horari laboral i totes les seves conseqüències.

Aquestes tres mesures preventives són **informar, formar i sensibilitzar** en la importància d'aplicar una bona política de desconexió i els riscos que comporta no seguir les indicacions que s'hi marquin.

Per aquest motiu, un cop l'entitat ha redactat la política interna de desconexió digital, és important que la direcció faci èmfasi en cada una de les mesures tenint en compte els següents criteris:






- **Informar** sobre l'existència de la política interna de desconexió digital de l'entitat, així com les mesures d'aplicació establertes i les excepcions que permetrien la connexió/comunicació.
- Informar sobre què és la **hiperconnectivitat**, així com dels riscos i perjudicis que comporta per a la salut, en l'àmbit físic i mental.
- Dur a terme **accions formatives** a la totalitat de les persones que formen part de l'entitat, sobre com aplicar cada una de les mesures incorporades a la política interna per garantir la desconexió, així com per donar resposta a tots aquells dubtes i neguits que comporti el fet d'aplicar les diferents mesures.
- **Sensibilitzar** sobre els perjudicis d'exigir resposta a les persones de l'entitat fora de l'horari pactat, així com dels beneficis que comporta la desconexió digital.






# Impactes positius de la desconnexió

Igual que a l'apartat en el qual es tracten els impactes negatius provocats a les entitats i persones per no aplicar mesures per garantir la desconnexió digital, ara indicarem els impactes que poden originar les mesures de desconnexió un cop s'implementen a les entitats. En aquest cas, parlem d'**impactes positius**, és a dir, dels beneficis que aquestes mesures poden suposar.

## Beneficis per a l'entitat

-  Ajuda a resoldre conflictes respecte a si s'ha de donar resposta o no fora d'horari.
-  Ajuda a resoldre conflictes sobre la disponibilitat de cada persona fora del seu horari laboral.
-  Afavoreix un equip motivat, més productiu i aconsegueix equips més compromesos.

## Beneficis en l'àmbit individual

-  És una capa de protecció que garanteix el descans.
-  Disminució d'estrès i ansietat.
-  Disminució de les probabilitats de patir un accident laboral o malaltia professional.





Afavoreix el control sobre les tasques assignades.



Beneficia la conciliació familiar/social i laboral.



Afavoreix l'optimisme.



# Preguntes Freqüents

## És obligatori que les entitats disposin d'una política de desconnexió digital?

Sí. Segons l'article 88.1 de la Llei Orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, totes les entitats amb persones contractades, independentment del nombre de contractacions, estan obligades a disposar d'una política interna per garantir el dret a la desconnexió digital.

**Art. 88.1:** *Els treballadors i els empleats públics tenen dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.*

Només aquelles entitats que no tenen un històric de contractacions laborals no estan obligades a tenir-la, però es recomana la seva redacció per **garantir el dret a la desconnexió** de totes les persones que formen part de l'organització, encara que tinguin una relació de voluntariat.

## La política de desconexió digital s'ha de negociar amb la Representació Legal de Persones Treballadores (RLPT)? I si l'entitat no té RLPT?

Segons sentència de l'Audiència Nacional 44/2022, **no és obligatori per a l'entitat negociar la política amb la Representació Legal de les Persones Treballadores**. No obstant això, sí que és obligatòria la negociació en l'establiment de límits de desconexió/connexió, en cas de circumstàncies d'urgència temporal justificada i que poden suposar un perjudici a l'organització.

Per aquests casos d'urgència, la direcció de l'entitat també ha de **revisar l'establert al conveni col·lectiu** d'aplicació, ja que cada vegada més convenis inclouen la desconexió digital dintre dels seus àmbits d'ordenament jurídic, i ha de definir els límits de connexió junt amb l'RLPT.

En cas de no existència d'RLPT, la direcció pot redactar la política interna de desconexió digital de manera unilateral.

## Quin és l'àmbit d'aplicació de les polítiques de desconexió? Afecta només persones treballadores?

Les polítiques internes de desconexió digital no només són d'aplicació a les persones contractades laboralment per l'entitat, encara que siguin les que marquen l'obligatorietat de disposar de política o no. És important que no ens oblidem de la resta de persones que poden relacionar-se amb l'organització, efectuant activitats per a ella, com per exemple, les persones voluntàries, les que formen les juntes directives, els socis i les sòcies, etc.

També s'ha de tenir en compte que aquells contractes de posada a disposició de personal, efectuats amb ETT, també s'inclourien dintre de l'**àmbit d'aplicació de la política de desconexió** aplicada a l'entitat.

Per tant, les mesures de desconexió estaran destinades a **beneficiar totes les persones que formin part de l'organització**, ja que totes podrien patir hiperconnectivitat per l'ús continuat de tecnologies digitals relacionada amb l'activitat que realitzin a l'entitat.

## L'entitat pot ser sancionada si no disposa de política de desconnexió digital?

Sí. Segons l'article 40 del Reial decret legislatiu 5/2000, sobre infraccions i sancions en l'ordre social, les entitats obligades a disposar d'una política interna de desconnexió digital podrien ser **sancionades** des dels **750 €**, per causes com la transgressió dels límits de la jornada, fins als **225.018 €** per faltes molt greus, com podria ser la invasió del treballador/a o la seva intimitat mitjançant comunicacions reiterades fora de l'horari pactat amb l'entitat.

## I si una persona de l'entitat no vol desconnectar, què es pot fer?

No existeix cap normativa que obligui les persones que formen l'entitat a complir amb les mesures de desconnexió establertes pel que fa a la política de desconnexió digital.

Per a aquests casos, l'organització haurà de reforçar les **mesures d'informació, formació i sensibilització** per tal d'infondre entre totes les persones la seva cultura organitzacional. Igualment, pot recordar els **impactes negatius** de la **hiperconnectivitat** i els **impactes positius** de la **desconnexió**, sense oblidar-se que la desconnexió pot originar un baix rendiment, que sí que podria ser motiu d'acomiadament.





# Desconnectar per connectar



**Apaga les notificacions** de les xarxes socials o directament desconnecta el mòbil durant el temps de descans.

Programa el temps d'utilització de dispositius digitals. Activa el **mode descans!**



Busca alternatives d'activitats fora de línia com **passejar**, fer estiraments i **exercici**, **practicar mindfulness** o **meditació**, anar al cinema, etc.

**Prioritza la companyia**, dedica temps a la teva família, amistats, etc.



Considera els dies de vacances com a **dies de desconnexió**.

Busca **plans fora de casa** pels dies de vacances i evita la temptació de connectar-te a la feina fora de l'horari pactat.





# Iniciar la política de desconexió

Un cop tens clara la necessitat i utilitat de disposar d'una política de desconexió per a la teva entitat, és moment de posar fil a l'agulla i començar amb la creació.

Des de l'**Oficina tècnica per a l'equitat de gènere i la diversitat sexual a les entitats del tercer sector**, oferim assessorament i acompanyament totalment gratuït perquè puguis posar en marxa la política de desconexió de la teva organització. Per fer-ho, només cal que et posis en contacte amb el nostre equip a través de la [pàgina web](#) de Suport Tercer Sector.

**CONTACTA**



Al nostre lloc web també trobaràs **altres materials i recursos** relacionats amb la desconexió digital per millorar la política i les pràctiques de la teva entitat.

**Suport Tercer Sector acompanyem, assessorem i formem  
en tasques de gestió per millorar i agilitzar la feina de les  
entitats sense ànim de lucre.**

**93 474 74 50**

**[www.suport.fundesplai.org](http://www.suport.fundesplai.org)**

**[infosuport@fundesplai.org](mailto:infosuport@fundesplai.org)**



**@suport\_org**



**@fundesplai**



**@fundesplai**