

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 1	

INTRODUCCIÓ:

Les mesures d'incentivació les treballarem des de els següents àmbits:

- Gestió de recursos humans
- Fomentar l'estabilitat laboral
- Potenciar l'autonomia individual.
- Gestió per competències- retenir coneixement
- Docència
- Sistema d' incentius
- Combinació del sistema retributiu individual amb objectius basats en qualitat
- Beneficis socials

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 2	

1. GESTIÓ RECURSOS HUMANS

Des de la direcció

- S'han de garantir els principis d'eficàcia i eficiència com a base del funcionament
- Establir polítiques integrats de recursos humans
- Re definir processos de funcionament consensuats
- Millorar les telecomunicacions
- Aplicar polítiques econòmiques i financeres rigoroses
- Millorar l'atenció al client
- Racionalitzar la despesa creant una comissió de seguiment de pressupost
- Introduir la gestió de personal per competències professionals
- Posar en marxa una nova borsa de treball que en permeti afrontar necessitats urgents
- Realitzar el projecte d'anàlisi de detecció d'acció formativa que ens permeti elaborar plans de formació continuada i personalitzada
- Revisar els indicadors de millora de qualitat del servei i supervisar l'implantació del programa de qualitat.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 3	

2. FOMENTAR LA ESTABILITAT LABORAL

- Es un punt que es desenvolupa àmpliament en el PROGRAMA DE PREVENCIÓ I AVALUACIÓ DE ROTACIÓ DE PERSONAL.

En el programa es detallen totes les actuacions a emprendre. Ressaltem alguns dels punts mes importants:

CAUSES D'INCREMENT DE ROTACIÓ

- 1.- Relació contingut de treball – Salari inapropiat subjectiva o objectivament
- 2.- Condicions laborals
- 3.- Sistema d'estimulació moral i material de l'empresa
- 4.- Possibilitats de Promoció i Superació
- 5.- Mètodes i estils de Direcció.
- 6.- Motius personals (transport, conciliació vida laboral – Familiar, horari etc.)

Es evident que per disminuir l'índex de rotació s'han d'afrontar cada una de les causes que s'exposen. En tot el pla de gestió i de qualitat de la residència s'aborden diferents aspectes que es relacionen, de forma directa o indirecta amb la disminució de la rotació i de l'absentisme. Incloem en el pla de disminució de rotació els mes novedosos o que no s'han exposat en altres capítols.

En la gestió de la residència municipal Josep Brugueroles es contempla des d'un inici l'aplicació de subprogrames específics per a prevenir la rotació indesitjada de persones a treballar en la nostra entitat com a sinònim de manteniment i potenciació de la qualitat de servicis que prestem i que se sustenten precisament en el bon fer diari de les persones que treballen i col·laboren amb nosaltres. Estos subprogrames s'emmarquen també com a actuacions que es realitzen per a **disminuir l'absentisme**, que és considerat per a l'entitat com un signe d'alarma previ a la rotació i que considerem afecta l'entitat tant en la qualitat dels seus servicis, com en el seu bon funcionament general com, evidentment, en els seus resultats econòmics que són necessaris per a assegurar la seva viabilitat.

Característiques generals:

S'han dissenyat els subprogrames a aplicar analitzant els factors que influeixen en l'increment de l'absentisme i/o la rotació en el nostre sector que com és sabut és especialment sensible a aquesta problemàtica. La seva aplicació s'efectuarà de

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 4	

manera progressiva i ordenada i comptant amb la **participació dels treballadors** en la fase de disseny, priorització i calendari. Aquest és un factor fonamental per aconseguir la seva implicació i per tant el seu propi èxit. Així es contempla com a primera actuació l'exposició, justificació i proposta dels subprogrames que a continuació detallem als professionals del centre per a la seva discussió i aprovació.

Els subprogrames que es proposen són els següents:

- 1.- FORMACIÓ
- 2.- PREVENCIÓ RISCOS PSICOSOCIALS
- 3.- ESCOLA D'ESQUENA
- 4 .- CAMPANYA ESTIMULACIÓ DE L'EXERCICI FÍSIC
- 5.- PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Els subprogrames es detallen en el concepte corresponent.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 5	

3.- POTENCIAR L'AUTONOMIA INDIVIDUAL

- La constitució de la relació laboral
- La condició més beneficiosa d'origen contractual
 - Concepte i requisits per al reconeixement de les millores
 - Límits imposats a l'autonomia de la voluntat en pactar la condició més beneficiosa d'origen contractual
 - Durada, modificació i supervisió de les condicions contractuales: l'aplicació restrictiva del principi civil "rebus sic standibus" i el principi d'absorció i compensació de les condicions.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 6	

4 GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

Les competències professionals lligades als perfils professionals és un concepte que s'està imposant amb força tant en el món laboral com en el de l'ensenyament superior. L'adaptació a nous estàndards de qualitat, la introducció de nous serveis i la redefinició dels existents requereix dels professionals un conjunt de capacitats que va més enllà dels coneixements i de l'experiència en les funcions tradicionals. La pràctica organitzativa ens mostra que l'excel·lència en l'acompliment professional depèn també d'un grapat d'habilitats, actituds o característiques personals, elements sovint decisius però poc considerats en la gestió pública dels recursos humans.

COMPETÈNCIES PROFESSIONAL: UN MODEL ORIENTAT A LES PERSONES

D'una manera molt genèrica, això serien les competències professionals: un conjunt de coneixements, habilitats, actituds i característiques personals que diferencien els professionals excel·lents i que estan en la base d'uns comportaments laborals considerats òptims per la pròpia organització.

La gestió per competències significa que els sistemes de gestió dels recursos humans de l'organització han d'estar orientats a adquirir, reconèixer i desenvolupar les competències que es consideren clau. Així la selecció, la formació i el desenvolupament professional, la promoció i carrera, l'avaluació de l'acompliment i els sistemes retributius han de poder considerar el nivell de competències de cada professional.

Aquest model suposa posar més èmfasi en les persones, entenent que les funcions dels llocs de treball evolucionen (han d'evolucionar!) conjuntament amb les demandes de la societat, i els professionals han de ser capaços d'adaptar-se als nous requeriments.

Es poden resumir algunes característiques que es consideren importants per tal que un model de competències sigui viable i útil per a la millora dels serveis públics:

- Les competències que defineixen els perfils professionals han d'incloure coneixements, habilitats, actituds i característiques personals.
- Les competències definides parteixen de l'anàlisi de les funcions de cada lloc de treball, però també en consideren l'evolució en el temps i la visió en el temps i la visió de futur desitjable que l'organització ha definit.
- El model de competències ha de ser definit específicament per a cada organització, ja que ha de basar-se en la pròpia visió i estratègia, cultura organitzativa, nivell de complexitat, tipologia de serveis, etc.
- La gestió de competències no ha de limitar-se a un sol sistema de gestió de recursos (com la formació per exemple), sinó que desenvolupa tota la seva potencialitat en la mesura en què actua com a orientadora del conjunt de la política de recursos humans, adaptant-se sempre als condicionaments del marc normatiu.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 7	

- e. El procés de definició i implementació és de gran importància per a l'èxit del sistema .El grau de participació del personal, de consens sindical i el ritme d'introducció poden ser elements clau.
- f. El manteniment del sistema, amb revisions periòdiques de l'adequació del model per a la millor de la realitat organitzativa, és un element que pot evitar que el sistema acabi amb un ús rutinari, burocratitzat i amb un impacte escàs en la millora dels serveis.

UN ELEMENT BÀSIC: EL DIRECTOR

L'element central del model de competències és on es recullen totes les competències considerades essencials, amb la definició, els indicadors de comportament i els diferents nivells de desenvolupament de cadascuna d'elles.

NOM DE LA COMPETÈNCIA
<u>Definició</u> <u>Identificadors de comportament</u> <u>Nivells de desenvolupament</u>

La definició té per objectiu concretar el que en la nostra organització volem dir exactament amb el nom de la competència.

Els identificadors de comportament són descripcions de tipus d'actuacions observables que permeten conèixer si la competència, tal com s'ha definit, és o no és portada a la pràctica per a cada professional. Són pistes per identificar la competència en l'actuació del dia a dia. Per exemple, “ aporta solucions , idees i alternatives noves, amb la finalitat de millorar i ampliar els serveis” pot ser un indicador de portar a la pràctica la competència “ iniciativa/innovació”.

Els nivells de desenvolupament de cada competència consisteix en l'ordenació o la graduació de diferents conductes o actuacions observables que suposen el desenvolupament de la competència en un determinat nivell. Tracten de respondre a la pregunta : quin nivell descriu millor l'actuació d'una persona en concret?, tenint en compte que cada nivell de desenvolupament inclou també els nivells anterior.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 8	

EL MODEL DE COMPETÈNCIES DE LA RESIDÈNCIA

*Competències genèriques (comunes a tot el personal)

1. Orientació al resident
2. Iniciativa
3. Orientació a resultats.
4. Professionalitat
5. Relació/comunicació
6. Flexibilitat
7. Treball en equip
8. Sentit de pertinença

*Competències directives (que ha de posseir qui desenvolupa funcions de direcció)

1. Lideratge
2. Planificació i organització
3. Xarxes de contacte
4. Negociació
5. Visió global del sector.

*Competències específiques (adaptades a cada àmbit d'activitat)

1. Gestió de la informació
2. Gestió dels protocols
3. Gestió i elaboració dels documents.

A més, s'han definit un seguit d'àrees de coneixement necessaris per a cada lloc, i s'han graduat els coneixements en quatre nivells:

*bàsic (requereix desenvolupar-lo amb supervisió)

*intermedi (capacitat d'adaptar-lo a les tasques diàries)

*avançat (especialista amb capacitat d'instruir altres persones)

*superior (capacitat de crear i innovar el coneixement)

ELS PERFILS DE COMPETÈNCIES

Cada lloc de treball té associat un perfil de competències. Aquest perfil defineix quin és el nivell requerit de cada competència i dels coneixements necessaris per desenvolupar de manera excel·lent el propi lloc de treball.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD	
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL	
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.	
Revisió:	CODI:	Full 9

competències genèriques	nivell	Descripció del nivell
Orientació al resident	3	S'implica en l'atenció al resident i a la seva decol·lació de problemes. Assumeix iniciativa d'assessorar-lo.
Relació i comunicació	3	Estructura els seu missatges de manera lògica i s'esforça per escoltar i entendre els interlocutors. Adapta els seus missatges. Comunica eficaçment en situacions difícils.
Treball en equip	3	Col·labora amb la resta de l'equip. Té en compte altres punts de vista. Comparteix informació rellevant. Participa amb una visió global dels objectius. Ofereix ajuda davant de les dificultats.
Professionalitat	2	Coneix les característiques de l'activitat i les necessitats de l'entorn a la residència. Actua per millorar coneixements i tasques.
Sentit de pertinença	2	Orienta la seva actuació segons els valors de la residència. Coneix els objectius bàsics i els protocols per seguir-los i aplicar-los.
Flexibilitat	3	Aplica els protocols i els procediments amb flexibilitat per tal d'assolir els seus objectius bàsics. Assumeix i gestiona eficaçment els imprevistos que sorgeixen en les seves tasques. Adapta el seu comportament a l'equip i als residents. Planifica.
Iniciativa	2	Planteja solucions o millores en l'àmbit de les seves funcions. Mostra una actitud de millora contínua.
Orientació a resultats	3	Es fa responsable de les accions i dels resultats que n'obté. Es mostra constant en el desenvolupament de l'activitat, amb desig de superació en la consecució dels objectius. Aconsegueix els resultats optimitzant recursos.
Directives		
Lideratge	4	Es fa responsable de liderar el grup i equip de treball per guiar-lo i instruir-lo en les seves tasques dins de la residència.
Planificació i organització	4	Supervisió dels diferents equips de treballs i del treball en col·laboració que porten a terme dins de la residència.
Xarxes de contacte	4	Recursos utilitzats i en constant millora pel bon funcionament de la residència i la millora de la qualitat de vida dels residents dins de les instal·lacions.
Negociació	4	Es fa responsable de negociacions amb

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD	
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL	
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.	
Revisió:	CODI:	Full 10

		entitats externes per una millora dins la pròpia residència.
Visió global del sector	4	Visitar altres residències per aconseguir una millora i contrastar amb la pròpia per millorar el sector.
Específiques		
Gestió de la informació	3	Organitza de manera coherent la informació de diferents fonts, l'analitza i integra idees, dades i observacions dels residents.
Gestió dels protocols	3	Aplica coherentment els protocols pel seu lloc de treball i els utilitza cada cop que es requereix davant de l'actuació amb el resident.
Gestió i elaboració dels documents	3	Té i manté actualitzada la documentació de cada residents , l'estructura per agilitzar-ne la seva utilització.

Els llocs de treball de la residència per els quals s'han elaborat perfils de competències són: director, infermera, auxiliar de geriatría, psicòloga, treballadora social, fisioterapeuta, animador.

LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

A partir de l'elaboració dels perfils comença la gestió per competències pròpiament dita . Què significa aquesta expressió en pràctica? Significa que la política de recursos humans de l'organització ha d'orientar-se a incorporar, reconèixer i desenvolupar les competències definides. Així sense sortir -se del marc legal establert, la selecció, la formació i el desenvolupament professional, la promoció i carrera, l'avaluació de l'acompliment , i els sistemes retributius han de poder considerar el nivell de competències de cada professional.

Dins de la residència s'ha començat la introducció d'aquest model en dos àmbits d'actuació inicial:

- A) La selecció i provisió de llocs de treball** La necessitat d'incorporar a cada lloc de treball les persones que tenen les competències adequades ha de portar a un redisseny dels processos selectius en la línia d'incorporar proves que permeten observar les conductes definides a partir de metodologies actives en què els aspirants han de mostrar les competències buscades. En aquest tipus de proves , de vegades és més important la manera com actua l'aspirant que no pas el resultat final de la prova. La profunditat de l'avaluació del lloc de treball depèn del lloc de treball que cal cobrir i de la seva complexitat.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 11	

B) .El desenvolupament professional El desenvolupament de les competències existents és una altre de les preocupacions que orienten la política de recursos humans. Aquest model suposa un repte de major dificultat però alhora també d'eficàcia, ja que suposa avaluar perfils professionals definits i analitzar els processos de millora desitjats. La idea és arribar a dissenyar plans de desenvolupament personalitzat a partir de l'avaluació i autoavaluació de les pròpies competències professionals.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 12	

5 DOCENCIA E INVESTIGACIÓ

S'exposa el pla de formació en l'apartat corresponent. Considerem la formació com un dels elements fonamentals per assolir objectius de fidelització de les persones a la nostra entitat per una banda, i per assegurar un servei de qualitat als nostres clients. La Residencia es d'alguna manera una empresa de serveis i la única manera de garantir una qualitat màxima i sostenible es a través de professionals motivats i ben formats.

Annexem l'índex de tots els continguts que s'han exposat en el concep`te corresponent a formació:

1. OBJECTE

2. ABAST

3. DEFINICIONS

4. CONTINGUT

- COMPETENCIA
- FORMACIÓ
 - TIPUS
 - REGISTRE
 - PLA D' ACOLLIDA
 - AREES TEMATIQUES
 - DESENVOLUPAMENT DELS CURSOS
- AVALUACIO DE L'EFICÀCIA DE LES ACTIVITATS FORMATIVES
- SENSIBILITZACIÓ
- REGISTRES

5. RESPONSABLES

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 13	

6 SISTEMES D'INCENTIUS

S'entén com a factor de retribució la denominada retribució anual fixa amb els conceptes que la constitueixen (salari base i plus conveni)

- qualsevol millora produïda respecte d'aquestes condicions en els diferents àmbits i processos de negociació col·lectiva s'entendran com millores respecte el conveni aplicat.
- La part variable de la retribució es concretarà a retribucions lligades a la direcció per objectius, productivitat, i a la disminució de l'absentisme laboral.
 - Els objectius de la direcció es fixaran directament sobre el compliment de pressupost, de contenció de les despeses, de la aplicació del sistema de Qualitat, i de la disminució de la rotació.
 - Els objectius en el personal es fixaran per la implantació del programa de Qualitat i per la disminució del absentisme

En tot cas els sistemes d'incentius vinculats al compliment d'objectius es basaran en l'explicació dels objectius i en l'avaluació continuada del seu compliment, amb la pretensió que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com al desenvolupament d'una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Els objectius inclosos seran assumibles, objectivables, mesurables.

- Oferirem una targeta sanitària que els hi donarà dret a assistència sanitària gratuïta de metge de capçalera i a higiene bucal i control odontològic a quatre centres mèdics en diferents poblacions i es lliurarà un dossier amb les tarifes de "co pagament" de qualsevol acte mèdic que es realitzi en aquests centres amb reduccions sobre la tarifa privada vigent al centre d'un 70%.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 14	

7. COMBINACIÓ DEL SISTEMA RETRIBUTIU INDIVIDUAL AMB OBJECTIUS BASATS EN QUALITAT

Definirem un model retributiu per a la direcció i per el personal amb el objectius de implantar un model de Qualitat definitiu en el concepte 5 i consensuarem el període d'avaluació interna i externa.

El model serà un sistema mixta entre retribució dinerària i increment de dies festius.

8. BENEFICIS SOCIALS

Els beneficis socials que Residències Sigmasalud donarà per sobre de conveni seran concedits sota la valoració de la direcció que establirà un sistema avaluador del rendiment i el absentisme laboral.

Conciliació de la vida personal familiar i laboral

Les mesures establertes s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanents o preadoptiu.

EXCEDÈNCIES

- **voluntària per tenir cura d'un fill o filla-** es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o acolliment. Aquesta té una durada màxima de tres anys a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.
- **Voluntària per tenir cura de familiars-** es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
En la línia consanguínia el primer grau és els pares i els fills i el segon grau avis, nets i germans.
En la línia d'afinitat el segon grau afectaria a la parella i als pares o fills de la parella.
Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.
- **per al manteniment de la convivència-** es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys si el o la cònjuge o el o la convingent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 15	

- **Per violència de gènere-** s'atorgarà a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que la sol·licitin. El període d'excedència comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini.

PERMISOS

- **per matrimoni-** per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de setze dies naturals consecutius. En el cas de les unions estables de parella
- **per matrimoni d'un familiar-** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Ampliable a tres dies si té lloc fora de Catalunya.
- **Per maternitat-** té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal de fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat o de la part que en resti. En cas de filiació biològica les primeres sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. En cas d'adopció o acolliment el permís s'inicia a partir de la sentència judicial o resolució administrativa.
- **Per naixement ,adopció o acolliment-** el progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís tindrà dret a un permís de 7 dies laborables consecutius dins dels deu següents a la data de naixement o l'arribada del menor en cas d'adopció o acolliment
- **De paternitat-** el progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat té dret a un permís de paternitat de cinc setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o l'adopció. En una família monoparental si té la guarda legal exclusiva del fill o filla , també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.
- **Per lactància-** és d'una hora i 30 min d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de 45 min
- **Per atendre a fills prematurs-** es concedeix un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes.
- **Per vacances-** el campot de vacances s'inicia l'endemà de la data del finament del permís abans exposats.
- **Per fills discapacitats-** els progenitors tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
- **Prenatal-** les embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. Si opten per adopció o acolliment tenen permís per dur a terme els tràmits administratius
- **Per accident, malaltia greu d'un familiar fins a segon grau-** dos dies laborables ampliables a quatre si és un municipi fora del lloc de treball.
- **Per atendre un familiar-** de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, serà sense retribució per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos.

 RESIDÈNCIES SIGMA SALUT	RESIDENCIES SIGMASALUD		
	RECURSOS HUMANOS I ORGANITZACIÓ TREBALL		
	ORGANITZACIÓ TREBALL. MESURES D'INCENTIVACIÓ.		
Revisió:	CODI:	Full 16	

- **Per situacions de violència de gènere-** es consideren justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut.
- **Flexibilitat horària recuperable-** es poden autoritzar permisos d'un mínim duna hora i màxim de set per a proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb docents responsables de fills
- **Reducció de jornada-** reducció com a màxim d'un terç de jornada per a tenir cura d'un fill o filla sempre que no estiguin privades de la guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi. Té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmanana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
- **Per discapacitat legalment reconeguda-** que per aquesta discapacitat hagin de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
- **Reducció d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions-** en els següents supòsits
 - Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys sempre que s'en tingui la guarda legal
 - Per tenir cura d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no faci cap activitat retribuïda i sen tingui la guarda legal
 - Per tenir al càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una disminució reconeguda igual o superiors al 65% o amb grau de dependència que li impedeixi ésser autònom.
 - Les dones víctimes de la violència de gènere