

Alba Cid Miró

LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

TREBALL DE FI DE GRAU

Dirigit per la Dra. Matilde Villarroya

Administració i Direcció d'Empreses



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tortosa

2016

ÍNDEX:

i. Introducció.

1. Antecedents.

1.1. Història.

1.2. La dona al mercat laboral.

1.3. Conseqüències de la incorporació.

2. Conciliació.

2.1. Definició.

2.1.1. Conceptes.

2.2. Conseqüències.

2.3. Mesures.

2.3.1. Lleis.

2.3.2. Pràctiques conciliadores.

3. Conciliació en un entorn global.

3.1 Anàlisi de la situació a Noruega.

3.2 Anàlisi de la situació a Espanya.

3.3 Estudi en profunditat del cas català.

3.4 Comparativa dels anàlisis.

4. Treball de camp.

4.1 Disseny de l'estudi.

4.2. Anàlisi de les dades proporcionades pels caps de RRHH.

4.3. Anàlisi de les dades proporcionades pels treballadors.

5. Conclusions.

6. Bibliografia i webgrafia.

Annex.

i. INTRODUCCIÓ.

En el marc dels Recursos Humans una part molt important és el concepte de conciliació entre la vida laboral i la vida familiar. Per aquest motiu es centrarà el treball de final de grau en tractar el tema de la conciliació. En un primer lloc aquest problema només afectava a la dona i actualment existeix una paritat entre els dos membres de la parella.

Es començarà donant els antecedents d'aquest problema, donant una visió històrica de la incorporació de la dona al mercat laboral i les conseqüències d'aquesta incorporació, així com una visió de les dificultats que va sofrir la dona per poder-se incorporar i les conseqüències que se'n deriven d'aquesta incorporació.

A continuació es definirà el concepte de conciliació i els trets principals i característics d'aquesta, així com les mesures que s'ha dut a terme en l'actualitat per tal de medià entre la vida laboral i familiar.

En un segon lloc, es donarà una visió del concepte de la conciliació en un entorn global; és a dir, es donarà una idea de com s'enfronta el concepte de conciliació en els diferents països i en els diferents costums socials. Fent especial èmfasi en el cas català i duent a terme una comparativa entre els diferents països i l'estat català.

Els motius que m'han dut a realitzar aquest treball d'investigació sobre la conciliació de la vida laboral i familiar han estat bàsicament personals, ja que m'he adonat que en els llocs de treball que he ocupat, així com a les dones de la meva família, ens és difícil o gairebé impossible ascendir en llocs d'importància en l'empresa a l'hora de compaginar-ho amb la família, per no dir ja amb la vida privada.

A més de les polèmiques socials que està causant aquesta consolidació, exemples clars serien el cas de la diputada d'Itàlia, Licia Ronzuli i l'espanyola Carolina Bescansa.

1-. ANTECEDENTS.

1.1 HISTÒRIA.

Els estudis històrics han oblidat a les dones, tot i que el sexe femení representa aproximadament la meitat de la població mundial. Llevat d'algunes dones notables no hi ha constància de l'aportació femenina al procés històric, és popularment conegut, que moltes dones usaven pseudònims o és feien passar per homes per poder ser considerades. El resultat ha estat una història manifestament androcèntrica.

A partir del anys seixanta la historiografia començà a interessar-se per les dones, aquest fet va coincidir en la consolidació de la història social i una onada de feminisme que posava de manifest la idea del relativisme cultural.

Els estudis sobre la igualtat entre homes i dones mostren clarament que al llarg de la història els rols que han desenvolupat homes i dones no han estat equiparats. El gènere, és un element primordial per a l'anàlisi i la comprensió de la història.

A partir del segle XV, hi va haver dones com la francesa *Christine Pizan* o l'anglesa *Mary Astel*, que van defensar de manera argumentada els interessos de la dona. Aquest corrent de pensament, conegut com la "*querelle des femmes*" va insistir en que els causants de la situació de la dona eren els condicionants socials i no pas els biològics; a més, reivindicava l'accés de la dona a l'educació i a la cultura per tal de superar la subordinació al home. Aquest corrent es va estendre fins al segle XVIII.

Al segle XVIII la casa i la feina estaven estretament lligades, a casa es produïa el que es necessitava per a sobreviure, i al camp les famílies eren autosuficients; obtenien el seu aliment, fabricaven els estris necessaris per a treballar la terra i es confeccionaven els vestits. Les dones es dedicaven exclusivament a la llar i a tenir cura de les seves famílies.

La condició de les dones en la societat continuava determinada per l'estat civil, les dones eren classificades segons la llei i la moral.

L'any 1791 Olympe de Gouges va escriure la *Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana*, l'equivalent, per a les dones, del la *Declaració de l'Home i del Ciutadà*, proclamats el 1789.

De Gouges va reclamar el dret a la llibertat, a la propietat, a l'accés a càrrecs públics; va denunciar la doble moral existent i va demanar l'equiparació dels cònjuges i dels fills legítims i il·legítims davant la llei. Olympe de Gouges va acabar a la guillotina, acusada d'haver abandonat les virtuts pròpies del seu sexe.

El Codi Civil promulgat per Napoleo (1804) va oblidar les dones, que van ser privades del dret a la propietat i a la pàtria potestat dels seus fills i van continuar sotmeses a l'autoritat dels pares i els marits.

1.2 LA DONA AL MERCAT LABORAL.

La primera aparició històrica de la dona al mercat laboral la trobem a finals del al s. XVIII juntament amb la revolució industrial, una necessitat immediata de mà d'obra va portar a les dones i als nens a una primera introducció al mercat laboral, tot i que amb unes condicions molt pèssimes de qualitat de vida i una inexistent planificació de riscos.

Les dones portaven a terme tasques inapropiades, i les jornades laborals podien durar entre 15 i 18 hores, moltes d'elles tenien els fills a les fabriques, ja que no podien deixar els seus llocs de treball, degut a la escassetat del sous.

Més endavant ja al segle XIX, el paper de la dona encara estava determinat per una concepció molt tradicional i estava subordinada a l'home i privada de tot dret jurídic o polític.

Les dones que pertanyien a l'elit tenien un destí essencial: el matrimoni, i la seva educació s'ajustava a aquestes expectatives, l'ensenyament estava separat dels homes i els programes principals eren la costura i la doctrina cristiana. Entre les classes populars les dones obreres constituïen la força de treball més important. Treballaven fins a un 90% de la jornada i no tenien res a veure en les dones burgeses ni molt menys amb les nobles. En l'àmbit rural la dona mantenia les tasques agrícoles, i hi dedicava les

mateixes hores que els homes, tot i això a més s'encarregaven d'elaborar la majoria de productes necessaris per a la vida familiar, pa, sabó, roba..., i de la resta de tasques domèstiques, com tenir cura dels fills, dels ancians i dels malalts.

Els estudis sobre la Revolució industrial han posat de manifest la important contribució de la dona com a força de treball. Les dones que treballaven en les fàbriques van continuar col·laborant de manera decisiva en el desenvolupament de la família, però el treball industrial les va lligar a una doble jornada laboral.

Les diferències de gènere també van influir decisivament en les retribucions salarials de les dones treballadores. Durant bona part del segle XIX, els salaris femenins van estar aproximadament d'un 50% per sota dels masculins. Aquesta discriminació salarial es justificava argumentant la diferent qualificació i capacitat física d'homes i dones.

La condició de la dona en la societat estava determinada per la seva funció natural d'esposa i mare. La feina de les obreres fora de la llar es va començar a veure com un desafiament al model de gènere, cosa que va fer que es condemnés la fàbrica com un lloc sense moral, que afavoria la depravació de les noies.

A més, la ciència va assignar una sèrie de mites sobre la dona, justificant que les capacitats de la dona estaven sotmeses al seu organisme, i que ni tenien les forces ni les condicions psicològiques per dur a terme les mateixes feines que els homes. Què el seu cos els demanava ser mares, i que no podien gastar les energies en feines a les fàbriques, ja que això no els permetria seguir desenvolupant el seu sistema reproductiu i que podria afectar inclús als futurs fetus.

Malgrat l'aparent contundència dels arguments culturals i científics les dones van continuar amb la seva lluita. El moviment sufragista, manifestació del feminisme, va mobilitzar un gran nombre de dones. La reivindicació de l'equiparació política i legislativa amb els homes d'una manera activa i, de vegades violenta, va obrir el camí per tal que les dones es fessin sentir clarament al llarg de la segona meitat del XIX, van aconseguir millores concretes, com ara la promulgació de l'Acta de reforma, que va permetre a les dones solteres votar; la promulgació de l'acta de la propietat de la Dona a Casa, que va reconèixer el dret de les dones de disposar dels seus ingressos i propietats.

Durant el segle XX, Espanya va patir un canvi respecte l'activitat laboral de les dones ja que en els darrers anys hi va haver un gran augment de dones que s'incorporaren en el mercat laboral. Antigament, com ja s'ha vist a la dona se li associaven feines domèstiques, les feines del camp i l'educació dels fills; és a dir, totes les activitats relacionades amb l'àmbit familiar; però com a resultat de l'exigència social, la dona es va anar incorporant en el món laboral produint un gran trasbals en la societat, ja que va provocar que hi hagués un desequilibri entre la vida familiar i la vida laboral, que dona com a conseqüència el fet que la imatge que es tenia de una família tradicional desaparegués.

El treball de la dona fora de la llar estava mal vist i només era tolerat en cas de necessitat per completar el sou de l'home. En aquestes situacions la dona sofria una triple discriminació: patia una explotació igual que la del treballador masculí; percebia pel mateix treball que un home un sou netament inferior i finalment, havia de dedicar-se a les tasques domèstiques, als fills i a l'home quan arribava a la llar.

Amb tot això la dona treballadora participava activament en els moviments sindicals i en els conflictes socials, com per exemple la vaga del 1913.

A la fi dels anys seixanta, la confrontació de les classes socials es va estendre i a l'hora es va radicalitzar a causa de l'aparició d'uns moviments que qüestionaven aspectes de l'organització de la societat sorgida del desenvolupament del capitalisme. El nou feminisme tenia uns objectius molt més amplis. Va qüestionar la divisió de papers entre homes i dones i els valors, com l'individualisme, la violència o la competitivitat associats al sexe masculí i també l'estructura tradicional de la família per poder decidir sobre el seu cos i sobre la maternitat anava lligada a la difusió dels nous mètodes anticonceptius i la petició de no penalitzar l'avortament.

Actualment, la dona que està totalment integrada en el món laboral continua treballant i duent a terme les activitats domèstiques, tot i que la principal diferència és que abans el seu treball no estava valorat ni reconegut per part de la societat i encara menys remunerat. La dona que ha continuat fent les tasques de llar, ara, però es sent motivada i valorada per realitzar tasques del món laboral i créixer professionalment. D'altra banda, aquesta incorporació de la dona en el mercat laboral, també afecta a la part masculina, ja que sobre els homes també hi recauen moltes responsabilitats de l'àmbit domèstic i

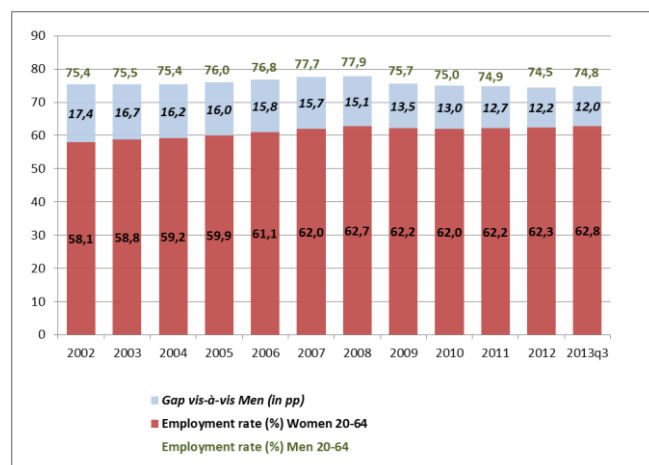
familiar que no estaven acostumats. Com la dona s'està moltes hores fora de casa per aportar una part econòmica a la família, les tasques de la casa i la cura dels fills s'han de compartir.

Una de les principals preocupacions de la situació actual en què es troben moltes dones en l'àmbit laboral és les grans diferències i desigualtats entre els homes treballadors i les dones treballadores des de el punt de vista sociocultural. Clars exemples d'aquest fet, és que es trobar homes i dones realitzant una mateixa tasca i en que el sou de la dona és inferior, o que alguns dels càrrecs més ven pagats i amb més comoditats no són accessibles per a les dones, només pel fet de la seva condició física de poder ser mares.

Aquest fet porta associat un problema conegut com la conciliació. La conciliació de la vida familiar i laboral és un problema que afecta tant als membres de la família com a les empreses. La conciliació és una de les claus per a què hi hagi un canvi positiu a la societat, un exemple és que en les empreses els ho és favorable que posin a disposició dels treballadors la facilitat per poder conciliar, ja que al mateix temps les afavoreix donant una bona imatge i millora la competitivitat del sector.

La Comissió Europea posa de manifest en un comunicat de premsa que “La taxa d'ocupació de les dones ha augmentat, i es situa en un 63% davant del 75% per als homes. I per altra banda, les dones dediquen una mitjana de 26 hores setmanals a la cura dels fills i la feina domèstica, en comparació amb les 9 hores dels homes.” Aquestes dades les trobem reflectides en el gràfic següent:¹

¹ European Commission-Igualtat de gènere: l'actuació de la UE propicia constants avenços.



Gràfic 1. Taxa d'ocupació femenina en augment.¹

En aquesta gràfica es pot comparar la taxa d'ocupació masculina amb l'augment de la taxa d'ocupació femenina en un radi d'entre 20 a 64 anys en la UE. S'observa que, abans de la crisi, al 2002 en un total d'ocupació del 75,4%, el 58,1% pertany al ascens de les dones, en canvi en un 17,4% fa referència als homes. En aquest cas, es té que escalonadament les dones van ocupant llocs de treball on probablement eren ocupats per homes. Seguidament també s'observa que durant els darrers anys la taxa d'ocupació femenina ha anat en augment progressivament fins al 2008; i a partir d'aquest any ha disminuït paulatinament. La causa de la disminució d'aquest percentatge és degut a la crisi econòmica que s'ha sofert, ja que en els anys consecutius aquesta taxa té pujades i baixades, però, amb poca accentuació. En canvi, en la taxa masculina hi ha una gran disminució del percentatge passant d'un 17,4% al 2002 fins al 2013 en un 12%. Per una part, aquests descens és conseqüència de la crisi, però per altra banda també és provocat per la gran incorporació de les dones al món laboral. Ja sigui perquè per a l'empresa li és més rentable tenir capital humà femení, perquè la dona escull carreres amb major potencial per al seu desenvolupament professional o perquè cada dia es dona més la integració de les dones a llocs directius o executives.

Com a conclusió final del gràfic, es pot deduir que les dones estan tenint una gran acceptació dintre el món laboral i estan creixen professionalment, aquest motiu ve donat perquè hi ha més ocupació estable, hi ha més qualificació. Encara que el treball femení continua tenint els salaris més baixos en comparació als homes. Amb la contra partida que han de conciliar la seva vida laboral amb la familiar.

Totes aquestes incorporacions i canvis en la vida laboral no estan exempts de tenir unes conseqüències, vegem algunes d'aquestes en els darrers anys a continuació.

1.3 CONSEQÜÈNCIES DE LA INCORPORACIÓ.

Aquesta incorporació de la dona al món laboral ha tingut unes repercussions, ja sigui tant aspectes positius com negatius. Afectant directament a la vida familiar i al mateix temps a la vida laboral.

En els països desenvolupats ha desaparegut la legislació discriminatòria: les dones tenen els mateixos drets que els homes, i temes com ara la no penalització de l'adulteri o la responsabilitat legal compartida dels fills es van aconseguir en les democràcies occidentals.

En l'àmbit social, es reconegué la plena capacitat de les dones per exercir qualsevol tipus de feina, activitats i estudis, i es prohibiren les discriminacions explícites i directes en el treball i l'ensenyament. Molts estats posaren en marxa mesures legals de discriminació positiva de les dones, per facilitar-ne la incorporació al món laboral i polític.

El model de família i de relacions personals entre sexes també sofrí canvis. Per exemple, homes i dones tendeixen a responsabilitzar-se conjuntament de l'educació dels fills i de les tasques domèstiques.

Tan mateix, continuaven existint les discriminacions:

- Les dones encara s'encarregaven, majoritàriament d'organitzar i realitzar les tasques domèstiques.
- En els càrrecs de responsabilitat i de prestigi i en els òrgans de poder, incloent-hi el món polític hi havia poques dones.
- L'atur, la feina precària i els baixos salaris eren més freqüents entre la mà d'obra femenina. L'Organització Internacional del Treball (OIT) va denunciar el 1997 que en els països desenvolupats les dones guanyaven com a mitjana un

25% menys que els homes, i que aquesta diferència arribava al 50% en països menys desenvolupats.

Una de les conseqüències més destacables del canvi va ser el descens en la natalitat que es donar en la primera meitat dels segle XX. En segon lloc, la dona va començar a accedir als àmbits polítics i a la política, i en aquest darrer cas ho va fer per mitjà del nacionalisme català.

Una de les principals reivindicacions va ser: aconseguir la dignificació de la dona. La qual va ser aconseguida pel treball femení i sobretot, per l'accés ple a la cultura i a l'educació.

A les acaballes del segle XX, el nombre de dones que estudiaven a la universitat va superar el nombre d'homes. La progressiva igualtat de drets va anar acompanyada d'altres conquestes; malgrat tot, encara no s'aconseguí la igualtat pel que feia als nivells de renda, a l'assumpció de llocs de responsabilitat social i en moltes activitats quotidianes

En l'actualitat, cal destacar algunes conseqüències positives d'aquesta incorporació de la dona al mercat laboral, la principal, sota el meu punt de vista, és que la dona té major llibertat amb el seu àmbit d'actuació; és a dir, es sent amb més energia per a poder abastir la feina de casa i del treball. Una altra conseqüència molt important és que la dona té independència econòmica i així dóna suport a la renda domèstica. També li serveix per a la pròpia autoestima i fa que es senti útil ja que no limita la seva existència com a ama de casa i cuidadora dels fills. A més, millora el seu desenvolupament dintre la seva àrea de professió i permet que creixi professionalment, podent arribar a tenir un bon càrrec dintre l'organització i jerarquia de l'empresa. D'altra banda, les tasques domèstiques es comparteixen; és a dir, tots contribueixen a la llar ja sigui per tenir cura dels fills o persones dependents o per a realitzar qualsevol tasca relacionada amb el manteniment de la casa.

Pel contrari també existeixen aspectes negatius d'aquesta incorporació com poden ser que dificulti la conciliació familiar i laboral ja que majoritàriament la dona ha sigut a la qual li a recaigut tota la responsabilitat i totes les càrregues familiars, per tant aquesta incorporació fa que augmenti aquesta càrrega de treball amb les responsabilitats laborals. Un altre inconvenient són els problemes familiars, per exemple que el marit i

els fills no sempre entenguin que la dona no ha d'estar a casa i que no tingui temps per poder estar amb ells. Molts d'aquests encara tenen el patró de la seva mare que estava sempre a casa i no com a treballadora fora de la llar. Per altra banda, poden sorgir problemes professionals com pot ser la lluita continua per a què la dona tingui les mateixes oportunitats laborals, els mateixos avantatges i sobretot el mateix salari que els seus companys.

Encara que tots aquests aspectes tant positius com negatius varien segons el tipus de feina que tinguin. Ja que moltes empreses avui en dia, donen facilitats tant a la dona com a l'home per a què aquesta conciliació es pugui dur a terme de la millor manera.

2. CONCILIACIÓ.

2.1 DEFINICIÓ.

Segons el llibre “Guia de bones pràctiques per a promoure la conciliació de la vida familiar, laboral i personal”, defineix el concepte de conciliació a partir de tres perspectives:

- *“Perspectiva sociològica : la conciliació s’entén com un procés de canvi en una estructura social inicial, fonamentada en valors tradicionals i els rols de gènere, que, a pesar d’enfrontar-se a una sèrie de mecanismes de resistència al canvi, condueix a l’emancipació de l’individu, i en especial a les dones, en quan a la seva capacitat decisòria sobre el seu temps i dedicació als diferents aspectes de l’esfera professional i personal.”* (Instituto de la Mujer, 2010, p. 14)
- *“Perspectiva econòmica: la conciliació és com una externalització dels costos associats a les tasques familiars, buscant un model de coresponsabilitat entre els diferents agents econòmics (familiars, mercats, Estat), més d’acord amb els beneficis potencials per a cadascun d’ells se’n deriven les cures als familiars.”* (Instituto de la Mujer, 2010, p.14)
- *“Perspectiva operativa: la conciliació tendeix a recaure sobre l’àmbit de les llibertats individuals, com un dret a decidir sobre l’ús del propi temps, dintre dels límits que les obligacions laborals i l’àmbit familiar imposen.”* (Instituto de la Mujer, 2010, p.14)

Dintre d’aquest marc és distingeixen tres conceptes claus per entendre més detalladament el concepte de conciliació. Aquests són:

- Reconceptualització del treball
- Perspectiva producció- reproducció
- Doble presència i doble jornada

Aquests punts es troben desenvolupats a continuació.

2.1.1 Conceptes:

El primer concepte que es mostra amb més detall és el concepte de **reconceptualització del treball**.

André Gorz (2004) distingeix tres tipus de treball:

- 1) El treball amb finalitat econòmica: es tracta d'un procés on s'intercanvien productes, bens o serveis amb la finalitat d'obtenir una gratificació econòmica per aquesta feina.
- 2) El treball domèstic: són el conjunt de tasques les quals no s'obté cap recompensa econòmica sinó que és treballa per aconseguir la gratificació personal.
- 3) Activitat autònoma: és la capacitat que té una persona per prendre decisions o realitzar tasques per si mateix, amb o sense ànim de lucre. Per exemple: activitats artístiques, caritatives, educatives, etc.

Segons el sociòleg anglès Anthony Giddens (1971), el qual és reconegut per la seva teoria de la estructuració de les societats modernes, defineix la reconceptualització del treball com aquell que s'associa a una idea de treball on les societats modernes mantenen molts tipus de treball que no impliquen el pagament directe d'un sou o salari, per exemple el treball domèstic.

Referent al concepte de **perspectiva producció - reproducció** i segons Lourdes Benería (2009), el treball "reproductiu" és aquell que les dones duen a terme a l'interior de la llar sigui remunerat o no remunerat. Pel que fa al treball remunerat, podríem distingir les llars d'infants, bugaderies o la venda de menjar al carrer o als restaurants. D'altra banda, el no remunerat seria la cura i el benestar de la família, com poden ser els avis o fills. També distingeix el treball "productiu" el qual no es considera remunerat ja que vendria a ser el cas del voluntariat o serveis de prestació social.

Fent un petit anàlisi del concepte **dobla presència i doble jornada** que segons la sociòloga i política italiana Laura Balbo (1987), cal diferenciar entre:

- La doble presència: fa referència a la doble càrrega de feina que duen a terme les dones. Per una banda, la feina domèstica la qual no està remunerada i per altra banda, la feina laboral la qual si està reconeguda econòmicament.
- La doble jornada: fa referència a la realització de dues jornades laborals desenvolupades de diferent manera dintre el mateix dia. És a dir, seria el conjunt total d'hores de treball realitzades, tant remunerat com no remunerat.

2.2. CONSEQÜÈNCIES.

En aquest punt s'analitzen tant les conseqüències positives com negatives de la consolidació familiar i laboral.

En el cas de les conseqüències negatives podem trobar:

- **Càrregues familiars:** les dificultats deriven de tenir molt de temps lliure durant la jornada i això fa que es prolongui l'horari laboral. Ja que aquest temps lliure no és suficient per a dedicar-lo a la família o a la llar.
- **Falta de presència a la llar:** el fet d'atendre, jugar, cuidar els fills o a persones dependents és molt important; ja que la dona és una figura clau per a l'educació i infància dels fills.
- **Les tensions i discussions en la parella:** el problema està en "a qui" correspon assumir les responsabilitats de la cura a familiars o el repartiment de tasques en un moment de sobrecarrega entre els dos membres de la parella.
- **Prolongades jornades de treball o jornades partides:** aquelles persones que no tenen un horari fix tenen molt més problemes de conciliació. Ja que mai saben les hores lliures de que disposen i llavors tenen problemes per a gestionar-les de la millor manera possible. Un altre inconvenient seria l'horari laboral ja sigui el començar molt prompte o l'arribada tard a casa.

- **La cura dels fills quan es posen malalts:** mai es sap quan un fill es posarà malalt i necessitarà dur-lo al metge. Sobretot quan els nens són molt petits. Ja que necessiten una atenció especial.
- **La cura dels fills quan tenen vacances escolars:** aquesta és una altra incompatibilitat entre l'àmbit laboral i escolar, ja que les jornades laboral solen ser més llargues, i els nens no tenen on dedicar aquell temps. En aquest punt apareix la figura dels avis. Ja que són els únics que es poden fer responsables dels nens quan els dos membres de la parella estan treballant.

Pel que fa a les conseqüències positives i vistes des d'una perspectiva general, podem trobar:

- **Millorar de la qualitat de vida de les persones:** el treball deixa de ser el punt principal i existeix aquell temps per a dedicar-lo a oci o temps personal. També millora la convivència domèstica i el repartiment de les tasques i fa que es redueixi l'estrès i els problemes laborals.
- **Potenciar la igualtat d'oportunitats d'homes i dones:** ajudar als home i dones a compaginar i desenvolupar les seves habilitats i professions en igualtat de condicions.
- **Major productivitat:** permet aprofitar tots els recursos humans degut a la incorporació de la dona i l'home al mercat laboral i fent que hi hagi un major compromís per part de tota la plantilla i el seu rendiment augmenti. Aquest fet millora la imatge de l'empresa i fa que sigui més competitiva en front a altres empreses del sector.
- **Augment de l'eficiència i productivitat de les empreses:** aquest fet ajuda a que les empreses siguin més competitives i flexibles i s'adaptin amb més facilitat a l'entorn global i canviant.
- **Augmenta l'autoestima dels treballadors:** ja que si s'aconsegueix aquest equilibri entre treball i llar, disposarà de més temps lliure i farà que la persona es senti millor i li beneficiarà l'autoestima.

Es destaquen a continuació algunes de les conseqüències positives des d'un punt de vista de la femení:

- **Poden créixer professionalment** ja que dediquen més hores a l'àmbit laboral i les tasques de la llar són compartides amb l'altre membre de la parella.
- **Disposen de temps lliure** per dedicar-lo a aquelles activitats que normalment no poden, ja sigui per a fer esport, per ampliar la seva formació, per dedicar-lo als hobbies, etc.
- **La doble jornada i doble presència ja no serà necessària**, i això farà que l'estrès disminueixi i la salut millori.

Tot seguit trobem algunes de les conseqüències positives des d'un punt de vista masculí:

- Per a poder cuidar als fills disposen d'una **excedència per paternitat** fent que les responsabilitats familiars siguin repartides per igual.
- Un punt a favor és quan **les despeses de la llar són compartides**; és a dir, la dona també treballa i aquest fet ajuda a que l'home tingui la facilitat per canviar de feina o per a formar-se professionalment.
- Els homes també poden demanar una **reducció de jornada** per a dedicar més temps a l'àmbit familiar i personal.

2.3. MESURES.

2.3.1. Lleis.

En aquest apartat s'exposen només algunes de les lleis més importants i mediàtiques que fan referència a les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral a l'estat espanyol.

Segons l'article 141 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea fa referència a aconseguir la igualtat de remuneració de treball entre l'home i la dona treballadors. A

partir del 1975 és van aprovar una sèrie de normatives que van donar forma al principi d'igualtat de condicions en l'entrada al lloc de treball, a la formació i promoció professional, per aconseguir eliminar totes aquelles barreres que dificulten la igualtat laboral.

El tractat d'Amsterdam, que va entrar en vigor l'1 de Maig de 1999, recull la possibilitat d'adoptar accions per la lluita sobre la discriminació, per motius de sexe, i també conté l'aprovació d'una modificació del Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea (TCCE).

En matèria d'igualtat, segons l'article 141 publicat al BOE (24/12/2002) i segons aquest mateix article al TCCE, preveu la possibilitat d'adoptar mesures de discriminació positiva; és a dir, mesures dirigides a eliminar totes les pràctiques discriminatòries a grups com poden ser les dones, amb l'objectiu de millorar-los-hi la qualitat de vida i proporcionar-los-hi l'oportunitat d'equilibrar aquesta situació.

Segons l'article 17 sobre la “*No discriminació en les relacions laborals*” de l'Estatut dels treballadors és va establir el principi d'igualtat de tracte entre els homes i les dones en relació a l'àmbit laboral i, per la modificació introduïda el 1994, obligant a l'empresari a pagar el mateix salari per la prestació del treball d'igual valor tant a homes com a dones. Fins i tot, no pot haver-hi cap lloc de treball restringit a cap candidat masculí o femení i tothom ha de fer les mateixes proves per accedir-hi.

D'altra banda les Polítiques Públiques són decisions adoptades pels òrgans del govern que tenen com a objectiu determinar les actuacions que el govern planifica o proposar modificacions / alternatives per a les normatives. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats consisteixen en d'adopció de mesures per part de les institucions públiques amb la finalitat de disminuir i solucionar les situacions de desigualtat entre homes i dones.

L'impuls de les polítiques d'igualtat d'oportunitats a l'estat espanyol, s'ha reflectit especialment a la Llei orgànica 3/2007 del 22 de Març per la igualtat efectiva d'homes i dones, per promoure la conciliació familiar de totes les persones treballadores. Aquesta llei va promoure canvis legislatius en l'àmbit laboral per a que els treballadors s'ho puguessin compaginar amb la vida familiar.

Avui en dia és vigent el “ Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat (2008-2011), aquest Pla dóna forma a les estratègies per a continuar desenvolupant actuacions

per a què Catalunya estigui més equilibrada, per a que aquest fet esdevingui ha d'haver el compromís de tots els departaments.

Segons la Llei Orgànica 3/2007 (veure annex) per a la igualtat efectiva de dones i homes, existeixen una sèrie de mesures conciliadores que faciliten les empreses mitjançant una llei establerta prèviament i d'obligat compliment per als seus treballadors, de tal manera que faciliti les responsabilitats laborals i familiars d'aquests.

MATERNITAT Art.48.4 E.T

Durada del permís i quantia de la prestació: La durada és de 16 setmanes o 18 setmanes en cas de part múltiple.

Gaudiment del pare: Per cessió de la mare de tot o una part del permís, excepte les 6 primeres setmanes; o bé per defunció de la mare. També s'incorpora una previsió en el cas de defunció del nadó. A més, si la mare no té dret a la baixa per maternitat, per exemple, si no és troba en el cas de cotització al règim general, el pare podrà gaudir de la paternitat.

Parts prematurs: Es computarà el permís a partir de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouen les 6 primeres setmanes i si hospitalització és més llarga de 7 dies, s'ampliarà el període de suspensió amb un màxim de 13 setmanes.

Requisits de cotització prèvia per tenir dret a cobrar la prestació: Es precisa de 180 dies cotitzats en els 5 anys anteriors al naixement, adopció o acollida. Llevat de casos com mares menors de 21 anys que no existeix necessitat de cotització prèvia; per mares de 21 a 26 anys s'exigeix 90 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement o bé 180 dies en tota la vida laboral; en mares majors de 26 anys s'exigeixen 180 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement o bé 360 dies en tota la vida laboral.

Prestació per risc durant l'embaràs: Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora.

Reconeixement del període cotitzat per la jubilació o la incapacitat permanent: Per a les dones treballadores sol·licitants d'una prestació o per incapacitat permanent, es reconeix un període de 112 dies cotitzats per cada naixement d'un sol nadó i de 14 més

a partir del segon nadó, en cas de parts múltiples. Exceptuant que durant el període s'hagi cotitzat.

PATERNITAT Art.38.1c) LGSS

Duració de permís i quantia de la prestació: Els homes tenen 13 dies ininterromputs o 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb l'empresa. A més, són ampliables en dos dies més per cada nadó a partir del segon. També la quantia és equivalent al 100% de la base reguladora del treballador.

Gaudiment per la mare: No és possible, ja que és un permís exclusiu dels pares, si no es gaudeix es perd.

Requisits de cotització prèvia per al dret a cobrar la prestació: S'exigeix tenir cotitzats 180 dies en els 7 anys anteriors al dia que es produeix el naixement, adopció o acollida o 360 dies en tota la vida laboral.

Forma de gaudir el permís: El permís podrà gaudir-se de forma ininterrompuda des del moment del naixement, adopció o acollida, o bé fins després que finalitzi el permís per maternitat de la mare.

LACTÀNCIA Articles. 37.4 i 45.d ET

Prestació per risc durant la lactància: Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora. Aquest nou dret de la S.S. es regula en idèntiques condicions que el risc durant l'embaràs.

Gaudiment per tots dos progenitors: És un dret que poden gaudir qualsevol dels dos progenitors, sempre i quan els dos treballin.

Absència o reducció de jornada: S'estableix una hora d'absència al lloc de treball que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora o una reducció en mitja hora de la jornada laboral. Encara que, es recomana millorar aquesta reducció per lactància mitjançant la negociació col·lectiva.

Acumulació: Aquest dret no es reconeix excepte per conveni col·lectiu, però actualment es pot acumular en jornades completes en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL AMB LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars Art 34.8 ET: la durada de la jornada laboral es podrà adaptar per a conciliar la feina amb la vida personal, en l'acord amb l'empresa, respectant el que preveu la negociació col·lectiva.

Permís retribuït per l'empresa Art. 37.3. ET: Dos dies per naixement del nadó, per defunció, accident o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat. Quan es necessiti el desplaçament, el termini serà de 4 dies. També es contempla una nova situació, la intervenció quirúrgica sense hospitalització amb la necessitat de repòs domiciliari.

Vacances Art.38.4 ET: es obligat gaudir-les durant l'any natural, excepte que la negociació col·lectiva reconegui alguna cosa diferent o per acord amb l'empresa. Llavors quan el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.

Reducció de jornada per guarda legal Art. 37.5 ET: Per la cura de menors de 6 anys o persones amb discapacitat que no desenvolupin activitat retribuïda, llavors es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre un terç i la meitat. D'altra banda, per tenir cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre 1/8 i la 1/2. Les cotitzacions efectuades durant els dos primers anys del període de reducció es computen incrementades al 100%.

Excedències per tenir cura de nadons: Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a reserva del lloc de treball durant el primer any. Es contemplen els casos d'acolliment de forma provisional. Les cotitzacions efectuades durant els dos primers anys del període d'excedència es computen incrementades al

100%. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.

Excedència per tenir cura de familiars Art. 46.3 ET: Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys per a tenir cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat, que no es puguin valdre's per ells mateixos. Les cotitzacions efectuades durant el primer any del període d'excedència es computen incrementades al 100%. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.

Excedència voluntària: Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a l'empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 4 mesos, ni superior als 5 anys.

CONDICIONS LABORALS (PROTECCIÓ JURIDICA)

Nul·litat de la extinció per causes objectives: serà nul·la la decisió d'extinció del contracte per causes objectives per part de l'empresari durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment. A més a més, s'inclou el risc durant la lactància natural, paternitat, malalties causades per l'embaràs, les dones víctimes de violència de gènere, etc.

Nul·litat de l'acomiadament: l'acomiadament serà nul durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acollida. A més a més, també inclou el risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de les dones víctimes de violència de gènere per l'exercir dels seus drets i el dels treballadors després de reintegrar-se al treball després d'una suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos posteriors al mes en que es va produir la suspensió.

Acomiadament disciplinari: S'inclou com a nou supòsit l'assetjament sexual, tant per a l'empresari com per a les persones que treballin a l'empresa, a més de l'assetjament per origen racial o ètic, religió o confessional, discapacitats, edat o orientació sexual.

Tutela judicial: S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.

Indemnitzacions: S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.

REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Contingut dels convenis col·lectius: S'estableix també el deure de negociar mesures en matèries d'igualtat d'oportunitats entre els dos gèneres o plans d'igualtat per millorar la legislació vigent.

Drets: dret a rebre un cop a l'any com a mínim les dades sobre la quantitat d'homes i dones en els nivells professionals, com també tota la informació que fa referència a les mesures que s'han dut a terme per fomentar la igualtat de gènere.

Deures: el deure a fer una tasca de vigilància, del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre els gèneres, així donar un cop de mà amb la direcció de l'empresa per a posar en marxa i establir mesures de conciliació.

2.3.2. Pràctiques conciliadores.

En aquest apartat s'analitzaran els tipus de pràctiques conciliadores que les empreses posen a l'abast dels seus treballadors per a facilitar-los la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Es poden distingir cinc àmbits de pràctiques de conciliació:

1-. Flexibilitat del temps de treball: aquest primer punt fa referència a la facilitat que tenen els treballadors per a complir amb les seves obligacions i responsabilitats tant laborals com familiars, de manera que disposi d'un marge per a organitzar els temps. S'hi troben unes limitacions que calen destacar: complir amb les hores setmanals, la flexibilitat de les hores d'entrada i sortida de l'empresa; és a dir, disposar d'un marge de mitja hora o una hora per exemple per a dur o recollir els fills de l'escola, el treball a

temps parcial, llocs de treball compartits; és a dir, que dues persones estiguin treballant al mateix lloc a temps parcial i comparteixen responsabilitats i obligacions, per una banda és molt favorable per als treballadors ja que disminueix l'estrès però per altra banda el seu sou es veu afectat perquè és molt menor que el salari a temps complet, jornada laboral reduïda amb més flexibilitat del que la llei estableix, distribució flexible de les vacances durant l'any ja siguin dies esporàdics o setmanes senceres però normalment aquest últim punt es pacta amb l'empresa.

2-. Horaris que afavoreixen la conciliació: prenent com a referència el punt anterior, aquesta flexibilitat laboral s'aplica a l'estructura dels horaris que existeixen a l'empresa. Algunes pràctiques que s'estan posant en marxa poden ser: no fer reunions a última hora de la tarda, fer no laborables els divendres la tarda, etc. Aquesta pràctica dona lloc a un concepte anomenat "Llums apagades", consisteix en que quan arriba l'hora de finalitzar la jornada laboral, tanquen els llums i els treballadors que es vulguin quedar i continuar treballant poden fer-ho però demanant un permís prèviament.

Existeixen una sèrie de factors que l'afavoreixen:

- Redueix els nivells d'estrès ja que el treballador té més control dels horaris i de la distribució de la feina per a les necessitats personals o de l'empresa i això fa que els nivells d'estrès laboral es vegin reduïts.
- Els horaris flexibles afavoreixen aquesta conciliació ja que els treballadors poden fer front a les necessitats familiars o personals sense preocupar-se per estar faltant a la feina.
- És una mesura d'estalvi ja que és possible adaptar el treball amb la cura dels fills o familiars dependents. Per exemple la mare s'estalvia la quota de l'escola bressol o el sou d'una mainadera, ja que ella mateixa té la facilitat de tenir-los-hi cura.
- Les persones són més productives ja que es senten més còmodes realitzant la feina. Per exemple quan alguns treballadors prefereixen treballar de matí o de tarda.

3-. Flexibilitat al lloc de treball: aquest concepte fa referència a la realització de les tasques laborals fora de l'empresa (lloc físic). Aquesta flexibilitat s'afavoreix gràcies als avenços tecnològics de la informàtica i la tendència de donar més importància al treball per objectes ja que proporcionen un major marge, encara que aquest marge depèn molt del tipus d'ocupació que es duu a terme. Dintre d'aquest àmbit es poden distingir dues pràctiques: primerament les videoconferències les quals permeten realitzar reunions sense la necessitat de que el treballador tingui que desplaçar-se ni viatjar. Es pot distingir aspectes positius ja sigui per a l'empresa com per al treballador, per exemple aquest tipus de pràctica abarateix els costos de l'empresa, i d'altra banda afavoreix la conciliació del treballador.

La segona pràctica és el teletreball, és a dir, el treballador no té la necessitat d'estar físicament a l'empresa sinó que amb una bona connexió a internet que l'empresa posa a la seva disposició és suficient per a impartir les tasques i complir amb la seva jornada laboral.

4-. Polítiques de permisos / excedència: en aquest apartat s'inclouen totes aquelles pràctiques que tenen per objectiu ajudar i facilitar als treballadors aquells moments els quals tinguin que abandonar el treball temporalment per tenir cura de la família o de persones dependents.

Existeix una gran diferència entre aquestes pràctiques i les del punt anterior, ja que aquestes suposen un elevat cost per a l'empresa, tant a nivell d'organització com econòmic. Aquestes estan molt esteses en aquelles organitzacions on els interessa retenir el talent dels seus treballadors, on les condicions de treball són relativament bones i l'estabilitat al treball és molt elevada.

5-. Ajudes / serveis que afavoreixen la conciliació: són totes aquelles pràctiques mitjançant les empreses ofereixen serveis d'ajuda i suport als treballadors amb responsabilitats familiar, donant-los-hi la facilitat de determinats serveis de cura a familiars dependents o proporcionant-los informació i assessorament sobre aquests serveis. Aquestes suposen un elevat cost per a l'empresa ja que les condicions de treball són més bones i estables.

Entre aquestes pràctiques cal destacar: ajudes econòmiques per al naixement d'algun fill, servei d'assessorament personal, centre de persones grans o discapacitats, la quota dels serveix per la cura de persones dependents, etc.

3. CONCILIACIÓ EN UN ENTORN GLOBAL.

En aquest apartat es farà una petita comparació entre Noruega i Espanya, ja que Noruega està considerat com el país amb més conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Per aportar una visió al context, es realitzarà una descripció numèrica² d'aquests dos països.

Geografia i demografia

Noruega³ consta d'una superfície continental de 385.156 km² on un 5% d'aquesta superfície és aigua ja que hi ha molts de llacs, i amb una població de 5.136.475 habitants que s'ha incrementat durant els últims anys. En canvi, Espanya⁴ té una superfície de 504.645 km² on un 1,04% d'aquesta superfície és aigua, i que està formada per una població de 46.439.864 habitants. Espanya és gairebé vuit vegades més gran que Noruega.

La població a Noruega està menys envellida que a Espanya. D'aquesta manera, a Noruega la taxa de natalitat (12,09 per cada 1000 habitants) és major que la d'Espanya (9,88 per cada 1000 habitants). D'altra banda, l'esperança de vida és major a Espanya, amb una mitja de 82,38 anys, mentre que Noruega té una mitja de 81,45 anys.

Economia

Noruega és el tercer exportador de petroli del món. La renda per càpita d'aquesta és de 100.818,50 USD (2013), sobrepasant molt a la renda per càpita d'Espanya, que només és de 29.863,18 USD (2013).

En relació al PIB (producte interior brut) a Espanya és de 1,393 bilions USD (2013); en canvi, el PIB de Noruega és de 512,6 milers de milions USD (2013).

² Dades extretes de la web: <http://www.datosmacro.com/paises/comparar/noruega/espana?sc=XE15>

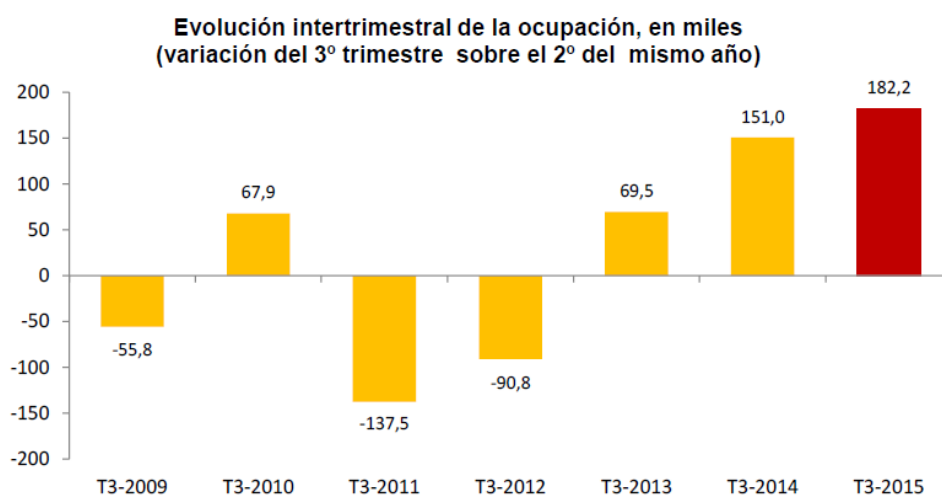
³ Les dades de Noruega s'han extret del World Bank (2014)

⁴ Les dades d'Espanya s'han extret del Institut Nacional d'Estadística INE (2015)

Aspectes laborals

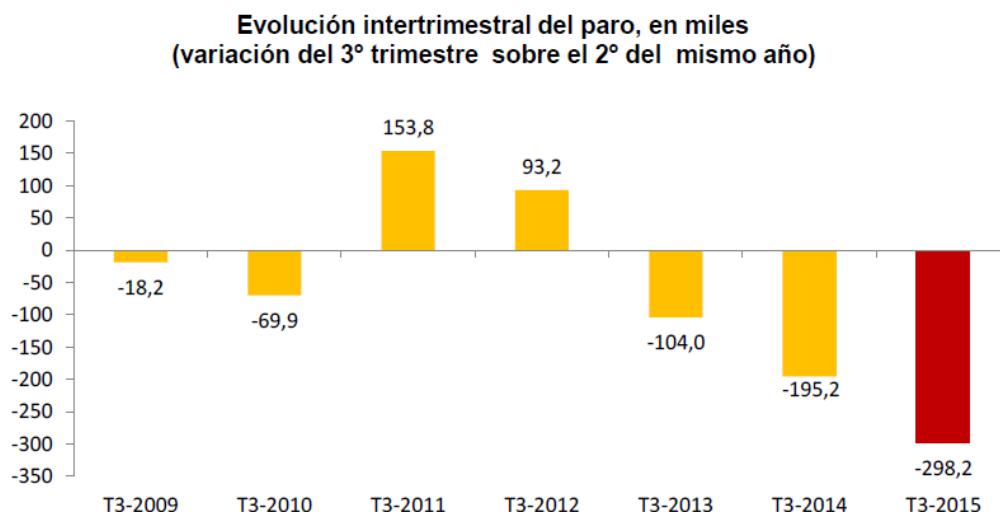
Les característiques i estructures dels mercats laborals d'aquests dos països són molt diferents:

Segons l'INE en la publicació del 22 d' Octubre de 2015, a Espanya el nombre d'ocupats s'incrementà en 182.200 persones durant el tercer trimestre i es situà en 18.048.700. L'ocupació d'aquest trimestre augmentà en 152.100 persones al sector privat i en 30.100 al sector públic. Pel que fa al total d'assalariats amb contracte indefinit disminuir en 18.900 aquest tercer trimestre, en canvi, en el nombre d'assalariats amb contracte temporal s'incrementà en 205.500 persones. Una bona notícia fou que el nombre d'ocupació hagués augmentat en tots els sectors. Aquest resultats es poden observar en els gràfics següents:



Gràfic 2. Evolució intertrimestral de l'ocupació a Espanya. Dades extretes de l'INE

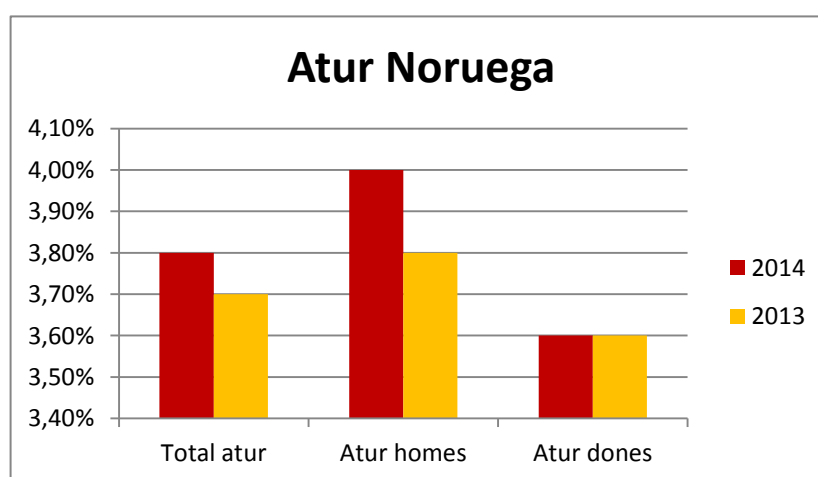
Pel que fa al nombre de persones a l'atur, es produir una baixa en el darrer trimestre del 2015 de 298.200 persones (-5,79%) i es situà en un total de 4.850.800 persones. Aquest fou el major descens del nombre de persones a l'atur de la sèrie històrica. Per tant, la taxa d'atur es situà en el 21,18%, el que suposà 1,2 punts menys que el trimestre anterior. Aquest darrer any la taxa disminuï en 2,5 punts.



Gràfic 3. Evolució intertrimestral de l'atur. Dades extretes de l'INE.

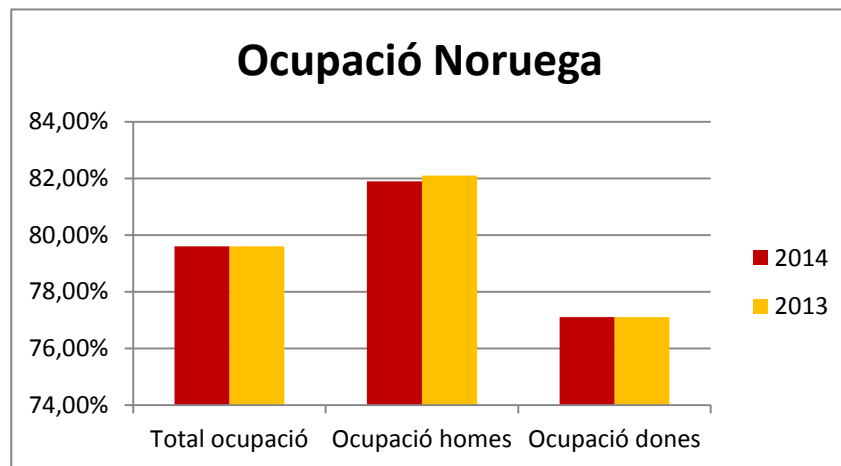
Usant com a punt de partida la diferenciació sexual, l'ocupació augmentà en major mesura en els homes (135.100 ocupats més) que entre les dones (47.000 més).

Si parlem ara de Noruega, la taxa d'atur total al 2013 fou menor que en el 2014, passant del 3,7% al 3,8%. Si s'observen les taxes d'atur amb diferenciació de sexes cal destacar que en el sector masculí l'ocupació va augmentar, passant d'un 3,8% a un 4%; mentre que al sector femení aquesta taxa es mantingué constant, d'un 3,6%.



Gràfic 4. Taxes d'atur Noruega. Dades extretes de l'Eurostat

D'altra banda, i fent referència a l'ocupació total, durant els darrers dos anys la taxa d'ocupació s'ha mantingut constant amb un valor del 79,6%. Mentre que diferenciant per sexes, s'observa una petita disminució en l'ocupació dels homes, passant d'un 82,10% a un 81,90% al 2014, això és un indicador de que una part del gènere masculí va passar a ser desocupat. Per últim, la taxa d'ocupació femenina es mantingué constant amb un 77,10%.



Gràfic 5. Taxes d'Ocupació a Noruega. Dades extretes de l'Eurostat

Aspectes socials: cura de persones i organització del temps

Les persones que tracten de conciliar la vida familiar, personal i laboral tant a Espanya com a Noruega, també tenen realitats molt diferents per exemple a l'hora de cuidar els fills o les persones dependents, tot i que aquestes diferències es mostraran en els dos punts que segueixen aquest, aquí es dona una pinzellada de les idees principals.

En el cas de Noruega, el nombre de nens i nenes que són cuidats pels seus pares és major que els nens espanyols. A Espanya, predomina el cas que els nens són cuidats per familiars o persones que treballen a la llar de manera "informal"; és a dir, vetlladores. O simplement quan els pares s'incorporen molt prompte al món laboral, els deixen a les llars d'infants on tenen el personal adequat.

La situació a Noruega és molt diferent, ja que s'hi va establir un dret legal en que els nens d'entre un i sis anys puguin accedir a serveis de cura mentre els seus pares estiguin treballant.

D'altra banda, és important tenir el coneixement de com es gestiona i s'utilitza el temps per les tasques habituals. En aquest sentit s'han realitzat enquestes per observar com les persones gestionen aquest temps, com a resultats d'aquestes enquestes es té que a Noruega dediquen, de mitja, al oci una hora més que els homes i dones espanyols, mentre que en les tasques de la llar dediquen més hores les dones i homes espanyols que els noruecs.

Així mateix, existeixen diferències entre els homes i dones, pel que fa al temps dedicat a les tasques domèstiques i pel que fa a Espanya i Noruega. Tant les dones espanyoles com les noruegues hi dediquen de mitjana més temps que els homes, ja siguin espanyols o noruecs.

Hi ha una tendència general que apunta a que les dones espanyoles redueixen el seu temps d'oci per a realitzar les tasques de la llar, en canvi, les dones noruegues redueixen part del seu temps laboral per fer les tasques de la llar.

3.1. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ A NORUEGA.

Noruega és un país que aposta cada vegada més per la igualtat de gènere i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. A més, és un país ric ja que a dues penes a notat la crisi econòmica i gairebé no té atur. Per aquesta raó, ha demostrat que la igualtat és molt eficient econòmicament parlant.

El país ha apostat per un fort Estat del benestar que proporcioni seguretat i qualitat de vida dels seus ciutadans; tant mateix, és sostenible gràcies a una taxa bastant alta de persones participant al mercat laboral, especialment les dones. Aquest Estat del Benestar ha generat una societat cada vegada més equitativa amb una alta taxa de fertilitat, ja que tant homes com dones han pogut desenvolupar els seus talents sense haver d'escollir entre ser pares o quedar-se al mercat laboral.

En els informes de Comissió sobre la igualtat de gènere, creada pel Govern al 2010, s'afirma que:

“Els esforços per a promoure la igualtat suposa una obligació a l'àmbit dels drets humans. Al mateix temps, els esforços per a promoure la igualtat són una bona política econòmica. Un alt percentatge de dones i homes treballant resulta una contribució significativa tant per al desenvolupament de l'Estat del Benestar com per al creixement econòmic” i “ La política d'igualtat té un fort suport a Noruega degut a que l'Estat del Benestar, les prestacions relacionades amb la cura i els alts nivells d'ocupació es poden combinar amb, inclús augmentar, la productivitat.”

A mesura que hi ha hagut major participació de les dones al mercat laboral, s'han dut a terme canvis que no només han repercutit a les dones, sinó que també als homes. Per aquesta raó, s'han realitzat mesures com *father's quota* que consisteix en que els homes estiguin més presents a la cura de la família i el treball domèstic i per això se'ls hi atorga varies setmanes d'excedència.

En els anys 70 les dones noruegues es van introduir al mercat laboral de forma massiva, generant un canvi en l'estructura de la societat i pressionant a les institucions públiques a crear noves polítiques.

En els anys 80 les dones comencen a introduir-se a temps complet, fent que les famílies tradicionals foren substituïdes per famílies igualitàries, on els dos membres estiguessin presents al mercat laboral. A conseqüència d'aquesta incorporació, es van establir programes per facilitar la conciliació, i es van desenvolupar serveis de llars d'infants com ara els “*Serveis de llars d'infants assequible per a tots els nens*” aquesta demanada representava la idea de que no era desitjable el fet de que les dones no treballessin fora de casa. En aquells temps, el mercat laboral requeria l'ocupació femenina i les dones volien cobrir aquest requeriment i tenir un treball remunerat. D'altra banda, la llibertat l'elecció era limitada ja que la baixa per maternitat només durava unes setmanes. Però, al llarg dels anys 70, 80 i 90 es van desenvolupar polítiques de benestar per a poder compaginar el treball remunerat amb la cura dels fills.

A Noruega hi ha un alt percentatge de dones que treballen al sector públic, a l'educació, la salut i el treball social; mentre que els homes treballen més al sector privat, la indústria i les finances. Segons Ellingsæter (2013) apunta dos teories sobre la segregació del mercat laboral:

- L'essencialisme del gènere: considera que els homes i les dones tenen diferents habilitats, i per tant, han de realitzar diferents tipus de treball. En moltes organitzacions, el treball ideal és aquell que té la disponibilitat de treballar més hores i de manera més imprevista. Per aquesta raó, les dones acostumen a realitzar tasques més rutinàries, mentre que els homes realitzen treballs amb major desenvolupament professional.
- Paradoxa de l'Estat del Benestar: argumenta que l'expansió del sector públic i les polítiques de conciliació familiar i laboral faciliten l'accés de les dones al mercat laboral, però al mateix temps les desplaça de determinades ocupacions i posicions de poder. D'altra banda, els treballs que requereixen un alt compromís moltes vegades entren en conflicte amb la combinació de professió i família.

Segons Kitteroød, Rønsen i Seierstad (2013), els factors que influeixen a que les dones optin per un treball a temps complet o parcial són:

- El nivell de formació: aquelles dones que han invertit en tenir un alt nivell d'educació tenen uns valors familiars menys tradicionals i presten més interès a la seva carrera professional.
- El sector laboral: indica que la taxa de treball a temps parcial està més relacionada amb el sector dels serveis, salut i treball social; mentre que el treball a temps complet està relacionat amb en aquelles dones que ocupen posicions de poder.
- L'estructura de la llar: es refereix al fet de tenir fills i treballar a temps complet, resulta estressant. A més, el nivell educatiu de la parella també és important, ja que els homes amb major educació solen tenir una visió moderna del treball de la dona i del seu rol a la família.

Noruega també compta amb polítiques de maternitat i paternitat que afavoreixen la conciliació laboral- familiar i la igualtat de gènere. Per aquest motiu, segons Brighthouse i Wright (2008), es distingeixen tres tipus de polítiques de baixes parentals en funció de la seva habilitat de transformar la igualtat de gènere:

- Equality- impeding: són baixes dirigides únicament a les mares o també baixes no remunerades.

- Equality- enabling: són baixes remunerades dirigides a les famílies, les quals aquestes transformen la baixa per maternitat amb la baixa parental, i així facilitant que ells mateixos puguin distribuir-la segons la seva necessitat.
- Equality- promoting: són baixes remunerades que van dirigides a pares i mares de manera individual, fent així que hi hagi una pressió a les parelles per a que comparteixin les activitats de la cura dels fills de manera més equitativa.

Les millores relacionades amb la baixa parental han contribuït al treball remunerat de les dones al mercat laboral, ja que aquelles mares que decideixen compartir la baixa parental tornen al treball molt abans, en comparació a les dones que no tenen aquest dret ja que estan desconnectades del mercat laboral durant més temps.

Com a conseqüència de la desigualtat de gènere en la cura dels fills i el mercat laboral, Noruega va ser el primer país que va introduir la *Daddy quota*. L'objectiu d'aquesta nova idea va enfortir el lloc que ocupa el pare en la cura del fill, ja que aquell pare que implica més temps en la cura el fill durant el primer any incrementa també la seva participació en aquesta tasca al llarg de la vida.

L'any 2008 la Comissió sobre la Igualtat fou impulsada pel govern noruec que va aprovar la necessitat d'un nou model que consistia en dividir la baixa parental en tres parts: una part per al pare, una altra per a la mare i la última per a lliure elecció de la família. Aquest mateix any s'amplià a 4 setmanes la quota per paternitat, afegint 2 setmanes més al total de la baixa per continuar mantenint un equilibri entre la igualtat de gènere i la recomanació sobre la lactància.

A Noruega existeixen diferències entre els beneficis de la lactància i d'opinió sobre la duració d'aquesta. Mentre que alguns creuen que la lactància ha de ser com a més llarga millor, altres pensen que donar una excessiva lactància pot entrar en conflicte amb altres objectius com la igualtat de gènere.

El 1998 a Noruega es va introduir una prestació econòmica per a la cura dels fills, aquesta prestació actualment dóna una quantitat de 400 euros mensuals als pares amb fills de 1 a 2 anys, els quals decideixen no utilitzar els serveis de llar d'infants subsistits per l'Estat. Els pares podien escollir entre si tots dos estan dintre del mercat laboral o només un d'ells treballa; si s'entén la segona opció es pressuposa que l'altre membre

està treballant a temps complet i per tant, es dóna suport al model de família tradicional i una divisió de gènere al mercat laboral.

Altres consideracions socials interaccionen amb les consideracions econòmiques de les famílies, ja que els pares posen preferències en relació de la distribució del temps laboral i el temps per estar en la família. Les dones noruegues no escullen entre quedar-se a casa o anar a treballar; sinó que es combinen feina i família. Per exemple, donen major importància al treball a temps parcial ja que és una de les millors opcions per no abandonar temporalment el mercat laboral.

Un dels punts més destacables pel que fa a la conciliació en els països nòrdics són els serveis de llar d'infants. Durant molts d'anys fou un tema “tabú”, ja que ningú volia posar solucions a aquest problema. Sobre els anys 90 la societat es va adonar que l'ocupació femenina al món laboral havia augmentat i això va posar la pressió que feia falta per tal d'incrementar els serveis de la llar d'infants; però tot i així no fou una solució molt favorable, ja que les famílies havien de buscar solucions alternatives per a deixar els seus fills mentre ells treballaven, per exemple: reduir-se les hores de treball, contractar vetlladores, etc.

Fins al 2014, els serveis de les llars d'infants havien estat dirigits a aquelles famílies amb necessitats econòmiques, però poc a poc han acabat per donar una prestació universal. Avui en dia les llars d'infants són vistes des de dues vessants: primerament, com una part del procés d'aprenentatge al llarg de la vida dels nens i també com una inversió a futurs ciutadans productius.

Les famílies que més utilitzen les llars d'infants són les famílies monoparentals, les famílies d'immigrants i les famílies igualitàries; el seu ús va lligat amb el tipus d'ocupació, el nivell d'educació i els nivells d'ingressos dels pares. D'altra banda, a les llars d'infants privades s'introdueixen limitacions en el nombre d'inscrits per poder assegurar la seva qualitat i evitar la retallada de personal. A Noruega un dels reptes més importants és disposar de personal pedagògic professional, ja que les llars d'infants s'han convertit en una institució social clau.

Un dels objectius del govern de Noruega és el d'incrementar el percentatge d'homes treballant a les llars d'infants, perquè no només es tracta de feines que realitzen les dones sinó que també es treballa per a què els homes puguin desenvolupar professions

tradicionalment feminitzades. Una gran curiositat és que el Ministeri d'Infància, Igualtat i Inclusió Social del govern de Noruega ha creat una aplicació al Facebook per a que els pares joves que es fan càrrec dels seus fills recent nascuts es puguin trobar amb altres pares per fer passejos junts.

Existeixen alguns arguments sobre la igualtat de gènere, famílies igualitàries i qualitat de vida de les persones. Els quals no es tracta de que no només les dones tinguin llibertat d'independència econòmica i les mateixes oportunitats al món laboral; sinó que també es tracta de que el homes pugin compartir la cura de la família i les tasques domèstiques; fent un gran avenç sobre la igualtat de gènere tant a l'àmbit laboral com personal. Durant els últims anys a Noruega s'està desenvolupant una nova identitat d'un home modern que vol passar més temps amb els seus fills, compartir les tasques de la llar i treballar menys hores. Per a veure si aquest fet va ser positiu, es van realitzar estadístiques, on s'observava un increment de les tasques domèstiques realitzades per homes, inclús duran els dies laborables, donant lloc a la disminució d'hores destinades a la feina de fora de casa.

L'augment d'ocupació femenina i la demanda de serveis van ser dos factors claus a Noruega, que al mateix temps es van veure reforçats per una gran expansió de la qualitat i quantitat dels serveis de llar d'infants.

Actualment a Noruega existeixen una sèrie de polítiques, drets i regulacions importants per a la conciliació familiar i laboral:

- El dret pagat per la lactància materna.
- El dret a reduir les hores de treball per als pares amb fills en edat escolar.
- El dret dels pares de cuidar dels seus fills quan estan malalts.
- El dret de cuidar a familiars malalts, ja que les dificultats de conciliació són grans quan es tenen fills petits i pares grans que requereixen atenció.
- Les regulacions del temps de treball al marc del mercat laboral ben regulat, amb horaris compatibles amb l'àmbit escolar.
- Les activitats extraescolars, encara que tinguin un cost important per a les famílies.

- Les residències i les ajudes a domicili per a la gent gran, ja que a Noruega no es considera una política familiar com en altres països però existeixen des de fa dècades i contribueixen a la conciliació de les famílies.

A Noruega s'han creat programes per impulsar el lideratge de les dones al mercat laboral, un d'ells va ser al 2003 anomenat *Female future* per la NHO (la major empresa d'organització empresarial de Noruega) amb l'objectiu de formar les futures dones líders al sector privat. La NHO considera que ja no es pot fer molta cosa més per afavorir la conciliació a Noruega, però encara hi ha que avançar amb la igualtat de gènere perquè existeix un "sostre de vidre" especialment a l'àmbit laboral. Aquest programa consisteix en que empreses de tot el país han de buscar a dones professionals i formar-les durant un any i puguin compatibilitzar amb el treball de l'empresa. Aquesta formació està formada per tres mòduls: el primer sobre el desenvolupament del lideratge personal, el segon sobre les competències necessàries per a participar als consells d'administració de les empreses i el tercer sobre la retòrica i argumentació convincent. Aquest programa no només ha sigut favorable per a aquelles empreses que tenen molt de potencial femení, sinó que a més ha demostrat que té repercussions positives a nivell laboral i econòmic, i està donant millors resultats que en els casos on tots els lideratges han estat portats per homes.

Un altre punt ha destacar és la flexibilitat en l'horari laboral, ja que a les empreses de Noruega la flexibilitat horària, la conciliació i la cultura basada en l'autonomia, la igualtat de gènere i la confiança són pràctiques i valors molt estesos. Tot i així hi ha alguns inconvenients perquè no tots els sectors poden tenir un horari flexible com per exemple: a hospitals o llocs d'atenció al públic.

3.2. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ A ESPANYA.

Espanya és un país on la despesa pública en beneficis per a les famílies és molt baixa. Els serveis públics de l'Estat del Benestar que estan menys desenvolupats són els serveis de suport a les famílies, com per exemple: les llars d'infants de 0 a 3 anys, els serveis a domicilis per les persones grans i amb discapacitat, els centres de dia, les llars socials,

etc. Una dada molt significativa és que la pobresa infantil té un alt percentatge en comparació amb la resta d'Europa.

Durant una època, es van excloure les dones de l'accés directe als beneficis socials i el model d'una família tradicional basat en "l'home mantenidor" va funcionar com un model indispensable pel sistema social. En canvi, al final d'aquesta dura època l'ocupació femenina va incrementar substancialment i van començar a canviar les actituds de tots els ciutadans respecte a la família i el rol de la dona al mercat laboral.

Aspectes com l'augment de l'esperança de vida, el declivi de la fertilitat i la sostenibilitat de l'Estat del Benestar són de gran preocupació per als països europeus, generant així una forta pressió a països com Espanya que en les últimes dècades han sofert canvis importants a nivell econòmic, social i cultural. Un dels motius és que les dones espanyoles estan desenvolupant un rol de lideratge en aquest procés de canvi, mitjançant una forta i permanent vinculació al mercat laboral.

En el tancament del 2012 Espanya va ser el quart país de la UE amb menys ocupació femenina, sent d'un 54% i sis punts inferiors a la mitjana europea (62,3%)⁵. Però en el darrer trimestre del 2015, es va observar que l'ocupació havia disminuït fins a un 47,01%; fent que hi hagués un elevat percentatge d'atur d'un 20,90%⁶. No és d'estranyar que la conciliació de la vida laboral i familiar, juntament amb la igualtat de gènere, siguin els aspectes més importants de l'agenda social espanyola.

Les polítiques laborals i familiars són decisives per a l'ocupació femenina i a la vegada el treball a temps parcial han donat lloc a una elevada ocupació. En països com Espanya, la falta de flexibilitat al mercat laboral i les mesures favorables a les famílies han forçat a que les dones hagin d'escollir entre família i treball. Aquesta problemàtica es veu reflectida en la baixa taxa de fertilitat del país i amb la important diferència entre el nombre de fills desitjats i el nombre de fills real.

Encara que hi ha hagut moltes millores i avenços, Espanya continua estan per sota de la mitjana europea i la maternitat redueix significativament les oportunitats laborals de les dones; a causa de la crisi econòmica actual, aquesta tendència va en augment.

⁵ Dades extretes per l'IEE a l'Eurostat

⁶ Dades extretes de l'INE

La Constitució espanyola de 1978 va representar el marc legal d'un Estat del Benestar modern que proveeix drets universals en l'àmbit de la salut, educació i les pensions. A causa de la restauració de la democràcia als anys 70, un dels temes principals va ser aconseguir una major igualtat formal entre els homes i les dones, deixant de banda les polítiques familiars. El feminisme de l'Estat es va formalitzar el 1983 amb la creació de l'Institut de la Dona. Pel que fa al primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats, un dels objectius era crear una cultura administrativa en l'àmbit de la igualtat de gènere, establint institucions governamentals a nivell regional i local i provocant sensibilització pública respecte els temes relacionats amb les dones. D'altra banda, va promoure accions positives per eliminar la discriminació sexual als llocs de treball, facilitar l'accés de les dones al món laboral i introduir canvis legals. El segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats va considerar, per primera vegada, la doble responsabilitat de les dones, destacant la necessitat d'incrementar els serveis de llars d'infants i donant un gran èmfasis amb la problemàtica de la conciliació de la vida laboral i familiar. Als anys 90, van haver-hi canvis relacionats amb els drets de les dones embarassades i els drets de la lactància matern. La reforma de 1994, va incrementar el període de baixa per maternitat passant de 14 a 16 setmanes amb el sou íntegre, 10 de les quals es podien transferir de la mare al pare i també es podien realitzar a temps parcial.

Una altra iniciativa dissenyada per a donar resposta a les problemàtiques de la conciliació va ser l'objectiu de crear 300.000 places addicionals a les llars d'infants, les quals van ser finançades públicament fins als 3 anys. Aquesta finalitat no es va poder aconseguir i era una de les polítiques més sensibles en l'àmbit de la conciliació a Espanya. Però al 2006, es va aconseguir tenir un 33% d'escolarització de nens fins als 3 anys, encara que el 50% de les places eren de menys de 30 hores setmanals i el 33% dels serveis es finançaven de manera privada. Les polítiques de conciliació de la vida familiar i laboral representen una de les polítiques socials més dinàmiques a Espanya durant els últims anys, encara que continua havent un sistema amb poc desenvolupament de serveis socials, baixes per prestacions econòmiques i petites baixes parentals.

A pesar de la incorporació de les dones al mercat laboral, encara queda molt de trajecte per a recórrer sobre la igualtat de gènere. Les dones espanyoles continuen assumint una

gran responsabilitat per part del treball domèstic i familiar, a més de tenir unes llargues jornades de treball, amb comparació a la resta d'Europa.

Cal destacar el dinamisme de la societat civil espanyola per fer una gran pressió a les institucions governamentals en buscar d'una sèrie de reformes centrades en els canvis d'horaris per a contribuir a la millora de la conciliació laboral i familiar. Per aquesta raó, ARHOE⁷, Associació per a la Racionalització dels Horaris Espanyols, va ser la pionera en incidir en aquests canvi de polítiques públiques. Aquesta associació té la finalitat d'aconseguir una racionalització dels horaris que contribueixi a millorar la qualitat de vida de tot els ciutadans; així com, la conciliació de la vida professional i personal, la igualtat de gènere, la millora de productivitat i eficiència de les empreses. Des de aquesta associació es creu que és la reforma més necessària de totes les que Espanya ha de portar a terme per a millorar la situació i que en un passat havia d'haver estat la més important. ARHORE esmenta que per a remuntar la crisi no s'ha de treballar més hores, sinó que s'ha de treballar amb una millor organització, amb més eficiència i optimitzant els temps. Aquesta associació proposa les següents accions:

- Constituir un grup de treball que prengui les decisions precises per a impulsar la racionalització horària.
- Creació d'un òrgan parlamentari que estudiï en profunditat els avantatges d'una major racionalització dels horaris i promogui les decisions pertinents per a afavorir el canvi.
- Compliment del Pla Concilia, els quals als centres de treball de les Administracions la jornada ha de finalitzar a les 6 de la tarda o inclús a les 5, com passa a altres països europeus.
- Acord entre les televisions públiques i privades per a avançar aquells programes de màxima audiència i els informatius, per a que acabin més prompte.
- Implantar les mesures necessàries per a que des de les escoles, els professors ensenyin als seus alumnes a valorar el temps i saber-lo gestionar.

⁷ www.horariosespana.com

- Realitzar campanyes per a sensibilitzar als ciutadans sobre el valor del temps, la puntualitat, etc.

A continuació i per veure un cas més particulars s'estudiarà la conciliació de la vida familiar i laboral en un marc autonòmic com és el cas català. Cal destacar que dintre d'Espanya les dues comunitats autònomes amb més conciliació són Catalunya i el País Basc. Vegem com es desenvolupen aquestes polítiques en el cas català.

3.3. ESTUDI EN PRODUNITAT DEL CAS CATALÀ.

A partir de l'any 2000, Catalunya ha volgut avançar amb la seva política familiar, però a causa de l'actual crisi econòmica, els pressupostos de la Generalitat s'han vist molt reduïts. A conseqüència d'aquesta crisi, s'ha demostrat que a Catalunya un 24% de la infància es troba en situació de pobresa.

Al 2010 la taxa d'ocupació⁸ de les dones a Catalunya era del 58%, igual que la mitjana europea i superior a la taxa espanyola. Entre les dones de 25 a 54 anys (etapa de major conciliació de la vida familiar i laboral) la taxa d'ocupació era del 70%. Però en el darrer trimestre del 2015 els percentatges varen variar un poc, ja que l'ocupació total fou del 51,40%, provocant que hi hagués un 17,73% d'atur total. Entre les dones de 25 a 54 anys la taxa d'ocupació havia augmentat fins al 75,74%. Aquesta fou una bona notícia ja que saber que poc a poc aquest percentatge va augmentant significa que les dones troben mètodes o alternatives per a compaginar l'àmbit familiar amb el mercat laboral. Realitzant una comparativa, la taxa d'ocupació dels homes al 2015 fou del 56,43%, en canvi, la taxa de les dones va ser del 45,96%. Les enquestes de l'ús del temps mostren la gran diferència entre els homes i les dones respecte el temps que es dedica a les tasques domèstiques i familiars, encara que les dones continuïn assumint una major responsabilitat en aquest àmbit.

Al 2010 la baixa per maternitat va tenir una cobertura del 69% sobre el total de naixements. Un 30% de les dones que van tenir fills, no se'ls va atorgat el dret a la baixa de maternitat al no estar registrades com a persones actives al mercat laboral.

⁸ Dades estretes de l'IDESCAT.

Potser, algunes d'elles estaven treballant en l'economia submergida, o bé treballaven temporalment o bé eren dones immigrants.

La Llei d'Igualtat del 2007, estableix que a Catalunya el permís de paternitat intransferible és de 13 dies amb el 100% del salari, als quals s'afegeixen 2 o 4 dies més pagats per l'empresa. Un 40% dels pares no han utilitzat mai aquest permís ja sigui per no tenir dret a aquest o per pròpia decisió de no utilitzar-lo.

A Catalunya, tal com indica la llei laboral estatal, també hi ha possibilitat de poder fer reduccions de jornada amb una disminució proporcional de salari per diferents motius, per exemple: la cura d'un fill menor de 8 anys, la cura d'un familiar dependent i la cura d'un fill amb càncer, malaltia greu o prematur. En l'àmbit de l'administració pública catalana el dret a la reducció de jornada és encara més generós en quan a la compensació econòmica. També es pot demanar una reducció d'un terç de la jornada amb el salari íntegre duran el primer any de vida del fill.

Al 2012 l'Ajuntament de Barcelona va anunciar una reducció del cost per la plaça d'inscripció augmentant el nombre de nens per grup i al mateix temps va reduir el personal docent. Un fet molt important era que les llars d'infants privades eren més cares que les públiques.

Segons el Decret 151/2009, de 29 de Setembre, del desenvolupament parcial de la Llei 18/2003, del 4 de Juliol, de suport a les famílies aposta pel reconeixement de la diversitat familiar, la igualtat d'oportunitats i els drets de protecció, el desenvolupament dels serveis de cura dels infants i les persones dependents, les prestacions econòmiques per fills i les mesures per facilitar la conciliació.

A partir d'aquesta llei, sorgeixen quatre tipus d'ajudes econòmiques: la prestació universal per fill menor de 3 anys (la qual va ser anul·lada al 2011), la prestació universal per part, adopció, tutela o acolliment (també va ser anul·lada al 2011), l'ajuda per part, adopció, tutela o acolliment en funció del nivell d'ingressos de les famílies i per últim, l'ajuda per adopció internacional en funció del nivell d'ingressos.

Recentment també, es va aprovar la Llei 14/2010, de 27 de Maig, sobre els drets i oportunitats de la infància, va ser aprovada pel Parlament català considerant que l'interès de la infància havia de refutar totes les polítiques de forma transversal.

A Catalunya hi ha obert un debat sobre quin és el tipus de desenvolupament infantil òptim en funció de la seva edat, és considera que el primer any de vida del nen/a resulta clau per al seu desenvolupament i aquest hauria de ser tutelat per part dels pares o familiars més pròxims. Per aquest motiu, s'estan habilitant llocs per a que les famílies puguin compartir el desenvolupament dels seus fills juntament amb altres famílies durant algunes hores a la setmana. A més, s'ofereixen programes i espais socioeducatius per la primera infància, dirigits bàsicament a les famílies amb problemes, ja sigui problemes econòmics o bé famílies des estructurades, etc.

Cal destacar "les polítiques dels usos del temps". A Catalunya és va realitzar un extens treball de camp, que consistia en fer enquestes als diferents responsables dels municipis de l'àmbit territorial de Barcelona. Un cop finalitzat el treball de camp, es van detectar moltes actuacions de manera pionera i sense estar baix la denominació de polítiques dels usos del temps. Aquestes accions van ser tant remarcables que algunes passaran a ser propostes d'acció que en un futur formaran part del nucli d'aquestes polítiques de l'ús del temps, algunes d'aquestes accions destacables van ser: treballar amb altres empreses per aconseguir una major flexibilitat laboral, donar ús als equipaments educatius dels barris per a realitzar activitats extraescolars i sensibilitzar a la població per realitzar canvis culturals. Aquest treball va contribuir a que sorgiren una sèrie de fets que evidencien les necessitats d'aquestes polítiques:

- Tasques de la cura: les persones tenen poc temps per a dedicar-lo a la vida personal o a l'oci ja que aquest es veu reduït a causa de la dedicació a la feina i a les tasques de la llar. Com ja s'ha vist anteriorment, les dones són les que disposen de menys temps lliure ja que s'han de fer càrrec de la cura dels fills i de les tasques de la llar, en comparació amb els homes. A més a més, s'ha de tenir en compte que les dones s'han incorporat de forma massiva al mercat laboral, però la corresponsabilitat dels homes a la dedicació de les tasques domèstiques no ha crescut amb la mateixa proporció.
- Salut: els problemes com l'ansietat i l'estrès són factors que van en augment dia a dia, ja que les persones no tenen en compte que aquest ritme de vida que es viu cada dia impacten negativament amb la salut.

- Treball: la importància de la presència física a l'empresa o al lloc de treball és molt important a la cultura empresarial, ja que aquest aspecte està per sobre els objectius finals de l'empresa. Avui en dia, gràcies al gran avenç de les noves tecnologies, és més fàcil poder combinar la presència amb el teletreball i a més les persones s'estalvien temps de desplaçament. Pel que fa a Espanya en general, entenent que Catalunya també en forma part, és un dels països on es treballen més hores però la productivitat és més baixa; comparant amb la resta d'Europa on la jornada laboral finalitza a les 5 de la tarda i, en canvi, les jornades del nostre país són extensives en lloc de intensives, generant així dificultats per conciliar la vida laboral, familiar.
- Demografia: Tant a Catalunya com a Espanya la taxa de natalitat és molt baixa, i a més és també una de les més baixes de la UE. Aquesta taxa tant baixa apunta a que hi ha una falta de serveis per donar suport a les tasques de la cura que realitzen les famílies i facilitant la paritat entre els homes i les dones.
- Ciutat: en aquest cas, les ciutats s'amplien fins l'àmbit metropolità amb la dispersió de la població i l'especialització funcional del territori. Es posen en relleu noves tendències com poden ser, per exemple: augment del temps de desplaçament, disposar de serveis i activitats d'oci de proximitat al barri on es viu per a tenir més tems personal, etc.

Seguin dintre l'estudi, un cop realitzada la primera part que consistia en parlar, pensar noves idees i investigar, es va passar a les accions concretes. En aquesta etapa es delimita l'actuació de l'ajuntament identificant dos àmbits clau de treball: l'àmbit dels serveis públics de proximitat amb el barri com a eix principal d'actuació i l'àmbit laboral. Pel que fa a l'àmbit dels serveis públics, s'impulsa l'anomenat "temps de barri, temps educatiu compartit" que consisteix en un programa d'intervenció de la vida quotidiana i esta dirigit a les famílies, nens i adolescents, els agents educatius i els agents socials, comptant amb la seva participació des del diagnòstic i el disseny fins la total aplicació.

D'altra banda, pel que fa l'àmbit laboral, la xarxa d'empreses NUST (Nous Usos Socials del Temps)⁹ és un programa de pactes per a agents socials i econòmics. Està format per més de 70 empreses de diferents sectors i mides, on es realitzen jornades d'intercanvi de bones pràctiques per afavorir la flexibilitat, la gestió del temps i sobretot la conciliació, i al mateix temps potencia la productivitat i té un clima de confiança per a beneficiar no només a les empreses sinó també els treballadors.

El plena crisi econòmica entre el 2011 al 2015 es va produir un canvi de color polític en quan a les polítiques dels usos del temps. El programa d'actuació contenia l'objectiu de “ Fomentar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal per a que els ciutadans poguessin gestionar el seu temps de la millor manera”, i se'n destacaren les següents línies d'actuació:

- Impulsar un impacte de ciutat per a millorar la gestió del temps que incorpori els operadors econòmics i socials i pugui visualitzar les actuacions que es facin des de l'ajuntament per a contribuir a millorar el temps de les persones.
- Concretar polítiques de temps mitjançant actuacions als barris per a millorar la qualitat de vida de les famílies i al mateix temps ajudant a la integració i a la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Programar accions de sensibilització i formació empresarial en temes de conciliació laboral i familiar.
- Accions formatives, campanyes i treball amb xarxa per a fomentar la coresponsabilitat en l'àmbit personal, familiar i professional i l'intercanvi de coneixements entre les ciutats.

En l'àmbit de la igualtat de gènere, al Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats reals i efectiva entre homes i dones 2012-2015 feia especial èmfasi en millorar la conciliació entre homes i dones, eliminant les discriminacions a les responsabilitats domèstiques i de la cura, promovent el desenvolupament d'un nou model de relacions laborals.

⁹<http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/>

D'altra banda, les polítiques dels usos dels temps van crear un nou pla estratègic el qual està compostat per quatre eixos:

- Més temps disponible: una bona organització territorial per a afavorir la gestió del temps de vida de les persones, i també, una bona organització en el desenvolupament de la xarxa de transport públic.
- Un nou equilibri en el valor i la distribució dels temps destintats a les tasques domèstiques i familiars: la finalitat és promoure la igualtat entre homes i dones dins el mercat laboral, i fomentat un equilibri en les tasques domèstiques.
- Augmentar la qualitat de vida: es tracta de millorar els serveis que estan destinats a aquelles persones dependents o amb discapacitat i també, a la infància; amb mesures de suport per a les persones que els cuiden.
- Temps amb valor social afegit: és aquell temps dedicat a aprendre i a educar. A més, es proposa donar una garantia a les oportunitat d'aprenentatge i promoure el temps en família.

Des de l'Institut Català de les Dones, es van desenvolupar dos Plans el quals estaven sota el nom de Llei contra la violència masclista i Llei efectiva per a les dones. Es va impulsar un grup de treball amb feministes economistes sobre la reorganització dels temps, i es va realitzar un informe sobre la producció domèstica de Catalunya. Aquest informe donava a entendre que les llars són unitats productores i a més quantificava el temps i valorava monetàriament el treball no remunerat que aportaven les llars catalanes.

Un altre punt que tractar, són els avenços limitats que hi ha sobre els serveis de dependència, els cuidadors no professionals reben una prestació econòmica per a tenir cura d'aquelles persones grans dependents, més o menys s'està parlant de que aquests cuidadors no professionals són un 65% dels cuidadors totals, aquesta és una xifra bastant alta pel que fa a Catalunya. Per aquesta raó, s'ha dut a terme unes mesures per a que aquests cuidadors no professionals tinguin les eines necessàries per a desenvolupar aquesta feina ja sigui per cuidar a les persones o per a cuidar-se a ells mateixos. A causa de l'actual crisi econòmica, ha sorgit un greu problema ja que s'han establert

restriccions per a determinar el grau de dependència d'aquestes persones i sobretot s'ha disminuït l'ajuda econòmica que se'ls hi atorga, fent que encara sigui molt més complicat dur a terme aquesta tasca. Des de la Generalitat de Catalunya s'està apostant per la promoció d'autonomia personal, i al mateix temps es requereix potenciar l'atenció domiciliària, anomenada SAD, i també els centres de dia per a persones grans. Es considera que les residències han de ser l'últim recurs ja que són d'un elevat cost per a les famílies, encara que es doni una petita ajuda econòmica. En comparació amb altres comunitats autònomes, a Catalunya els costos de serveis de dependència són molt més elevats ja que els estàndards de qualitat són més alts.

Al igual que dins el marc espanyol es troba ARHORE, a Catalunya es va crear l' "Ara és hora", es tracta d'una iniciativa creada a principis del 2014 amb l'objectiu de promoure un debat social que faci possible aconseguir una reforma horària en la mateixa línia d'altres països europeus. S'argumenta que els treballadors de Catalunya no tenen els mateixos horaris ja que comencen a treballar més tard que la resta de països europeus, mengen dos hores més tard, surten més tard de la feina i sopen a unes hores on els altres països segurament ja estan dormint. Els beneficis d'aquest canvi es centren en la millora de la qualitat de vida, la salut, l'augment de la productivitat, la millora dels resultats escolars, la dedicació al oci, etc.

La proposta de "Ara és hora" fou que l'1 de Gener del 2016, era el millor moment per a la reforma horària; també es donava suport al procés de canvi en el que està submergida Catalunya, redefinint un model d'Estat en els quals es puguin plantejar canvis per a viure millor, encara que es trobin centrats en una gran crisi econòmica. La necessitat d'avançar cap a uns horaris més racionals i europeus pareix ser una bona idea i aquesta iniciativa agrupa a persones que tenen ideologies molt diferents, i han aconseguit un reconeixement per part del Govern de la Generalitat i pel parlament de Catalunya, inclús en plena crisi econòmica on moltes iniciatives passen a un segon pla. La idea clau és que si les persones estan motivades rendiran més i, per tant, la productivitat d'aquestes augmentarà, per aquesta raó, cal especificar que no pel fet de treballar més hores la productivitat és més elevada.

3.4. COMPARATIVA DELS ANÀLISIS.

En aquest apartat es pretén fer una comparativa entre les principals mesures de conciliació entre els següents països: Noruega, Espanya i Catalunya. Per facilitar la lectura de la comparativa es mostra una taula resum.

	NORUEGA	ESPANYA	CATALUNYA
CURA DE FILLS	Predomina la cura dels fills per part dels pares. Daddy quota: els homes més presents a la cura dels fills i la família.	Predomina que els nens són cuidat per persones que treballen a la llar de manera “informal”; vetlladores o llar d’infants. La llarga jornada laboral que tenen les dones, recau negativament sobre la cura dels fills.	Poc temps de dedicació a la família, ja que es veu reduït a causa de la gran dedicació a la feina.
GESTIÓ DEL TEMPS DE LES TASQUES HABITUALS	Les dones dediquen una hora més al oci que a les tasques de la llar. Amés, prefereixen reduir part del temps laboral per realitzar tasques a la llar.	Les dones dediquen una hora menys al oci. Aquestes redueixen el temps d’oci per a realitzar tasques a la llar, i mai redueix part del seu temps laboral.	Llargues jornades laborals. Però gràcies al teletreball tant els homes com les dones poden compaginar la seva vida laboral amb la vida familiar o l’oci.
MATERNITATS / PATERNITATS	La baixa per maternitat és de 46 setmanes amb	Increment del període de baixa per maternitat de 14	Període de baixa per maternitat de 16 setmanes

	100% del sou, o 56 setmanes amb el 80%. Els pares tenen 12 setmanes de permís.	a 16 setmanes. La baixa per paternitat és de 15 dies ininterromputs.	ininterrompudes. El període de baixa per paternitat són 15 dies ininterromputs.
ESTAT DE BENESTAR	Proporciona seguretat i qualitat de vida de les persones. La societat cada vegada és més equitativa, té una elevada taxa de fertilitat i hi ha un nombre més elevat de dones al mercat laboral.	Aspectes com l'augment de l'esperança de vida, el declivi de la fertilitat són de gran preocupació per a Espanya, ja que en els últims anys s'han sofert canvis important a nivell econòmic, social i cultural.	Està poc desenvolupat i es va allunyant de la mitjana europea. La causa és que Catalunya es troba en dèficit fiscal amb l'Estat, ja que la Generalitat ha gastat més diners dels que tenia.
NATALITAT	Si s'observa la taxa de natalitat a 2013 ha sofert una gran disminució. L'índex de fertilitat és inferior a 2,1 per dona.	La taxa de natalitat del 2013 ha augmentat significativament, ja que al 2014 van néixer 1880 nens més.	A Catalunya la taxa de natalitat ha sofert una petita disminució fins al 2014. Encara que no molt significativa si es compara amb Espanya.
FACILITATS PER CONCILIAR	Prestació econòmica màxima de 5.000€ per cada fill i any fins als 3	L'Estat no facilita la conciliació dels treballadors, ja que tant homes com	És el mateix cas que a Espanya, la incorporació de la dona al món laboral

	anys d'edat. Aquesta prestació continua fins a que és major d'edat encara que la quantitat és menor. Llar d'infants públiques i subvencionades amb garantia de plaça per a cada menor. Els pares tenen 6 mesos de permís pagat si un dels seus fills està hospitalitzat. A més, tots tenen 20 dies al any per a quedar-se a casa si els fills estan malalts.	dones tenen llargues jornades laborals que els impedeixen tenir cura dels fills i encara menys dedicar temps al oci.	ha afectat negativament, ja que com el govern no ajuda de cap manera a les famílies, aquestes han de buscar ajuda per si mateixes.
--	---	---	---

Així doncs, es pot afirmar que Catalunya s'aproxima més a Noruega que a Espanya en temes de conciliació ja que a Catalunya també existeixen mesures de promoció personal, atenció domiciliària i ajudes per a famílies dependents més elevades que a la resta de l'estat espanyol. Tot i que, tant a Catalunya com a Espanya s'ha de treballar molt més en la conciliació social per poder arribar al nivell de conciliació noruec.

4. TREBALL DE CAMP.

El treball de camp és una part important d'aquest treball ja que permet passar de la teoria a la pràctica i veure com d'instaurades estan les mesures de conciliació a les empreses del terreny.

4.1. DISSENY DE L'ESTUDI.

El disseny de l'estudi parteix de l'eina de les entrevistes / enquestes, per dur a terme el treball de camp s'estudiaran algunes de les empreses més significants de les Terres de l'Ebre mitjançant aquesta eina, l'idea principal és realitzar un estudi significatiu al 95% de confiança.

Es dissenyen dos tipus d'entrevistes una per al cap de RRHH de cada empresa i un altre model per als treballadors. Es van seleccionar les empreses següents: Universitat Rovira i Virgili, en particular la facultat d'Economia i Empresa, Mercadona, YKK, Saica (antiga Dapsa), Captio i l'Hospital de Tortosa Verge de la Cinta.

Després d'un primer contacte en els representants de cada una d'aquestes empreses, es va haver d'assumir que l'estudi no seria representatiu, ja que empreses com YKK i Mercadona, van negar l'accés a què els treballadors fossin entrevistats, cal dir que Mercadona va prestar tota la informació pública referent a la conciliació de la seva empresa mitjançant un enllaç a la seva pagina web.

Així doncs, el nombre de d'entrevistes a caps de recursos humans ha estat de dues, (Saica i Captio), mentre que el nombre de treballadors que han respost l'enquesta ha estat de 183; els treballadors formaven part de les empreses Captio, Saica, l'Hospital de Tortosa Verge de la Cinta i de la facultat d'Economia i Empresa de la URV.

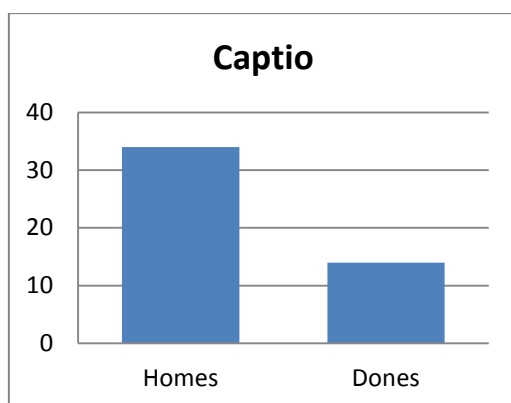
Les entrevistes s'han dut a terme de dues maneres diferents, algunes de forma presencial i d'altres via correu electrònic, amb l'ajut de l'aplicació Google per crear formularis, per tal de poder facilitar als treballadors l'agilitat a l'hora de participar en l'estudi. Finalment es van unificar els resultats per al seu posterior anàlisi.

En els dos punts que segueixen trobarem l'anàlisi dels resultats d'aquestes entrevistes.

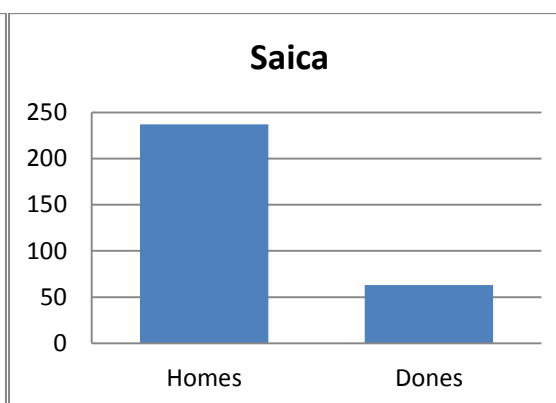
4.2 ANÀLISI DE LES DADES PROPORCIONADES PELS CAPS DE RRHH.

Les caps de recursos humans, Anna Adell (de Captio) i Susana Martínez (de Saica) ens varen proporcionar les següents dades.

Pel que fa al nombre de treballadors totals, Captio compta amb 48 treballadors mentre que Saica ho fa en 300, el nombre total d'homes en la primera empresa és de 34 i el de dones de 14, el qual representa aproximadament un 70% d'homes davant del 30% de dones; mentre que en la segona el nombre homes ascendeix a 237 i el de dones a 63 el qual representa un 79% d'homes d'avant d'un escàs 21% de dones.



Gràfic 6. Treballadors per sexe a Captio.



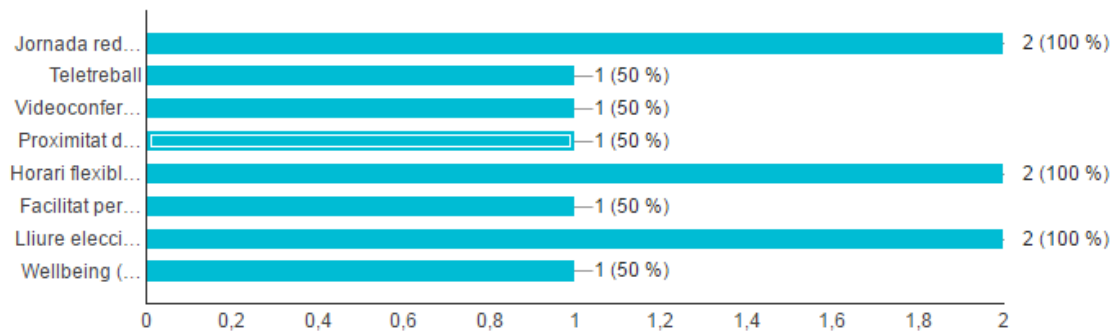
Gràfic 7. Treballadors per sexe a Saica.

A més cal destacar que a Captio dels 8 directius que hi ha només un és dona, això vol dir que només un 12,5% dels directius són dones mentre que a Saica el nombre de directius dones puja fins al 30% tot i que encara és una xifra poc significativa.

El nombre de treballadors que aquest darrer any han demanat mesures de conciliació en aquestes empreses ha estat de 3 a Captio (6,25%) mentre que a Saica ha estat de 168 (56%). Dades bastant rellevants són les que s'expliquen a continuació, ja que normalment les mesures de conciliació que més instaurades estan són les baixes per

paternitat i maternitat, doncs en aquestes empreses es pot veure que no han estat les úniques, les baixes per maternitat han estat una a Captio i dues Saica mentre que el nombre de paternitats ha estat dos i vuit respectivament. I la reducció de jornada presenta nombres similars una a Captio i tres a Saica.

Per tant, el que si és rellevant és el gràfic que es mostra a continuació on es poden veure les diferents mesures de conciliació i els percentatges que en representen.



Gràfic 8. Altres mesures de conciliació.

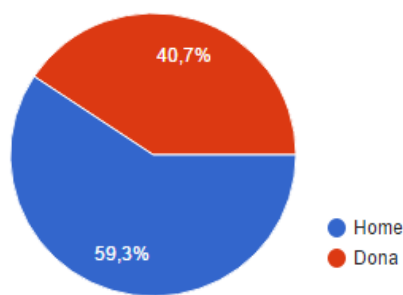
Una de les preguntes de l'entrevista era que quins eren els avantatges i els inconvenients de la conciliació, tots dos caps de recursos humans van assenyalar que només hi havia avantatges, i es voldria citar aquí l'Anna Adell: *“Des de el nostre punt de vista la conciliació no té inconvenients, tot són avantatges: l'equip està més satisfet i més motivat perquè pot dedicar temps a la seva família o a les coses que li interessin, i per tant, el seu rendiment és més alt i la seva implicació també”*. Així doncs, les dues caps van confirmar que les seves empreses estimulaven la conciliació. I afirmaven que la legislació actual és insuficient i/o està des actualitzada.

L'empresa Captio ofereix com a mesures de conciliació habituals l'horari flexible, el teletreball, l'horari intensiu a l'estiu i els divendres, en front a les més innovadores com tenir festa el dia del teu aniversari o el dia de portes obertes a l'oficina per a què els fills dels treballadors puguin anar a veure els seus pares.

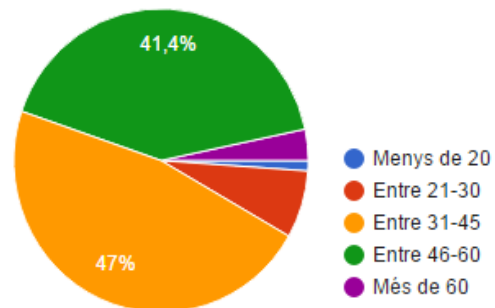
4.3 ANÀLISI DE LES DADES PROPORCIONADES PELS TREBALLADORS.

Entre les quatre empreses que finalment han participat en l'estudi Captio, Saica, l'Hospital de Tortosa Verge de la Cinta i de la Facultat d'Economia i Empresa de la URV, s'han reunit un total de 183 enquestats, encara que no totes han estat contestades al 100%. Per això mateix es vol recalcar que l'estudi no és representatiu.

Pels que fa al percentatge de participació entre homes i dones, els homes han representat el 59,3% mentre que les dones només un 40,7% i les edats més destacades són d'entre 31 a 45 representant un 47% i d'entre 46 a 60 anys representant un 41,4%.

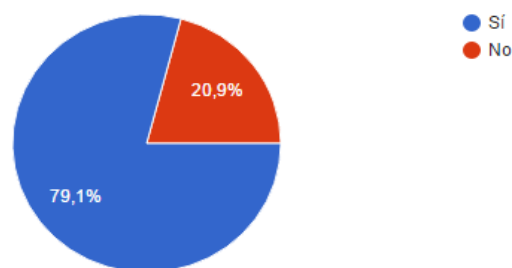


Gràfic 9. Percentatge de participació per sexe.



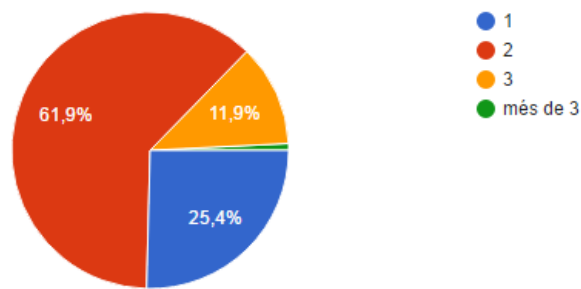
Gràfic 10. Percentatge per grups d'edat.

Dintre del conjunt d'enquestats, un 79,1% té fills mentre que només un 20,9% no en té cap.



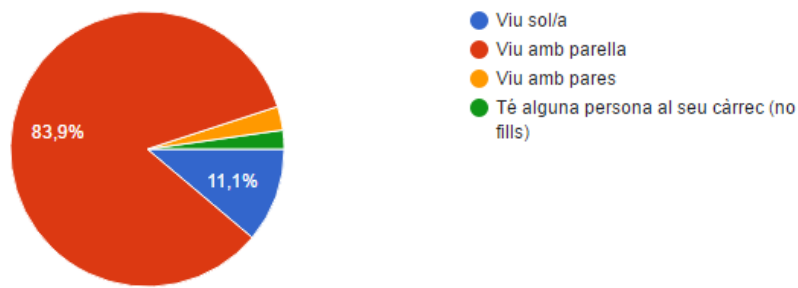
Gràfic 11. Percentatges de treballadors amb fills o sense fills.

Pel que fa al nombre de fills, majoritàriament els treballadors tenen 1 ó 2 fills representant així un 25,4% i un 61,9% respectivament, mentre que només un 11,9% en té 3 i només un 0,8% en té més de 3 fills.



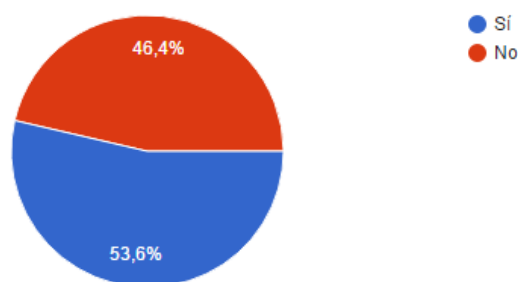
Gràfic 12. Percentatges del nombre de fills

Una altra de les qüestions que interessa en l'estudi és l'estat convivencial, ja que les mesures de conciliació familiar estan directament relacionades amb aquest estat; és destaca doncs que un 83,9% dels treballadors entrevistats viuen amb la parella, davant d'11,1% que viu sol.



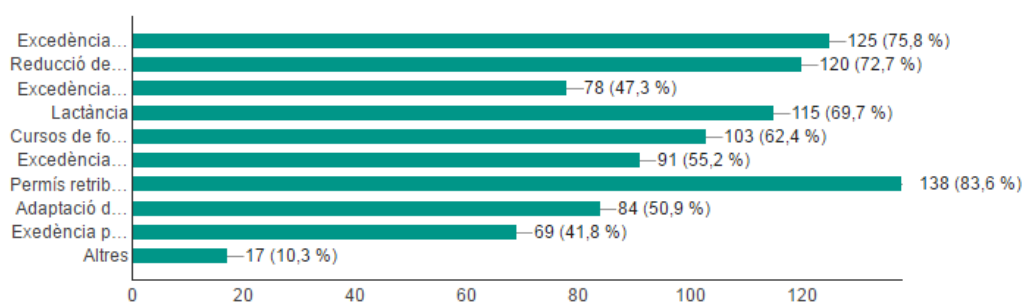
Gràfic 13. Estat convivencial amb percentatges

Una altra de les preguntes de l'entrevista és si el treballador coneix la llei de conciliació familiar, les respostes són molt igualades 53,6% de sí, davant un 46,4% de no, però de la majoria dels que afirmen no conèixer la llei, després contesten que sí coneixen les mesures de conciliació.



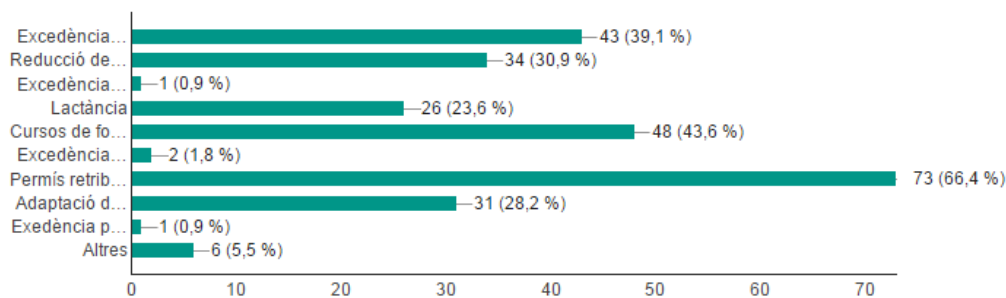
Gràfic 14. Percentatge de treballadors que reben o no ajut

El gràfic que segueix mostra les mesures de conciliació que l'empresa ofereix als teus treballadors, i els percentatges corresponents a cada una d'elles, cal destacar que un 83,6% del treballadors sap que l'empresa li ofereix adaptació de la jornada laboral per motius personals. Tant mateix són destacables els percentatges de treballadors que coneixen les excedències de paternitat i/o maternitat, les reduccions de jornada i la lactància.



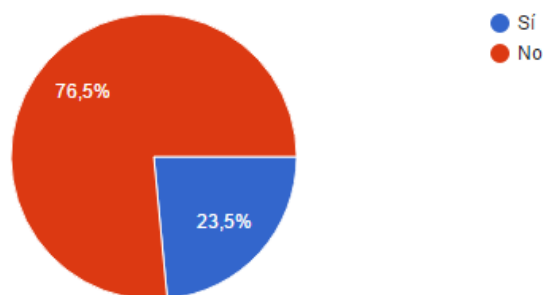
Gràfic 15. Mesures de conciliació que ofereix l'empresa.

Tot i que els treballadors coneixen molt bé les mesures de conciliació com hem vist al gràfic anterior, el següent gràfic mostra els percentatge d'aquestes a les quals els treballadors entrevistats s'han acollit. És destacable el 66,4% de treballador que és demanen un permís retribuït; així com el 43,6% que assisteix a cursos de formació i també el 39,1% de les excedències per maternitat i/o paternitat.



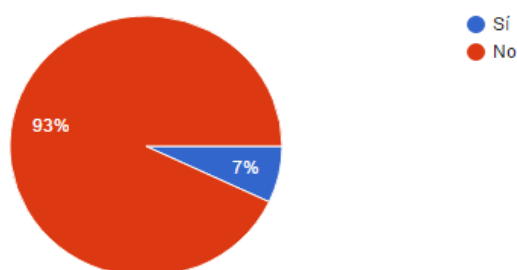
Gràfic 16. Mesures de conciliació a les que s'acull el treballador.

També es conèixer si els treballadors tenen algun suport extern a l'hora de cuidar els seus familiar, la gran majoria, amb un 76,5% ha contestat que no. El 23,5% que ha respost que sí, diu que o bé són altres familiars, com els avis, els pares o la cangur i en algun cas una vetlladora. I els percentatges són similars a l'hora de saber si s'han acollit ha aquest suport o no.



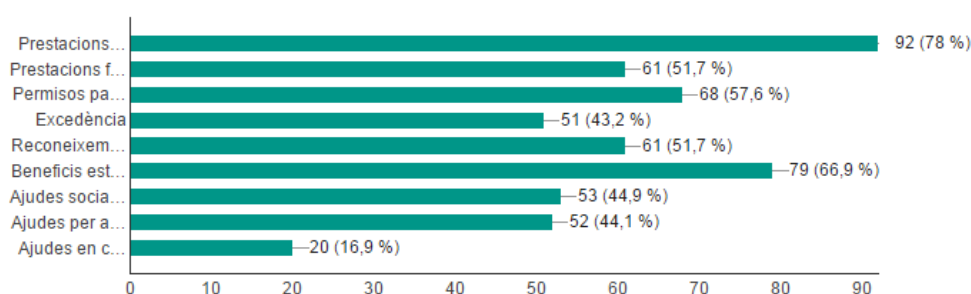
Gràfic 17. Percentatge de famílies amb o sense suport extern.

El gràfic que es troba a continuació mostra que la majoria de la població, un 93% no disposa que cap ajut econòmic a l'hora de cuidar un familiar. I només un 9% dels que disposen d'ajut s'han acollit a aquest.



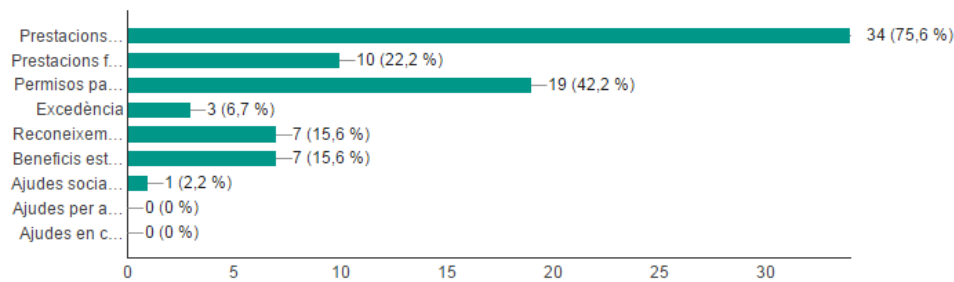
Gràfic 18. Percentatges de les famílies que tenen o no ajut econòmic

L'entrevista proporciona un llistat de prestacions que ofereix l'estat als treballadors, i tal i com es pot observar al gràfic, que segueix més de la meitat de la població estudiada coneix aquestes prestacions. La més destacada és la prestació per naixement.



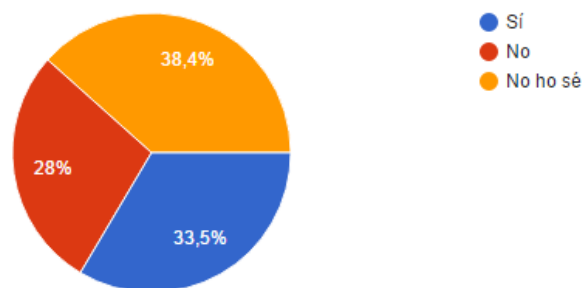
Gràfic 19. Prestacions que ofereix l'estat.

Però al igual que en el cas anterior, de les mesures de conciliació, tot i que els treballadors coneixen les prestacions no tots les aprofiten o bé no tots en poden disposar. Cal destacar que les prestacions més demandades són les prestacions per naixement d'un fill, els permisos de paternitat remunerats i els reconeixements i prestacions de les famílies nombroses.



Gràfic 20. Prestacions a les que s'acull el treballador

Per finalitzar l'entrevista és demana als treballadors si saben com afecta la seva organització a altres persones, i si han de disposar de mesures de conciliació per aquest fet, les respostes no poden ser més dispars, tal i com mostra el darrer gràfic.



Gràfic 21. Percentatge d'afectació de les mesures de conciliació.

També es pregunta si les mesures de conciliació poden comprometre el seu desenvolupament com a treballadors i si pensen que aquestes són desfavorables per l'empresa, la gran majoria ha respost que no a totes dues preguntes, però tot i així és destacable que alguns treballadors remarquen que el fet d'acollir-se a les mesures de conciliació no els permet ascendir a càrrecs més importants.

5. CONCLUSIONS.

Després d'haver realitzat aquest treball i estudiat en particular el cas català juntament amb el treball de camp de les empreses de les Terres de l'Ebre, es pot concloure que Catalunya té una taxa major d'aplicació de les mesures i lleis de conciliació que Espanya; per exemple l'empresa Mercadona, amb les dades que ens ha facilitat, demostra estar per sobre de moltes altres empreses del territori . Tot i així, països com ara Noruega estan molt conscienciats i no és comparable l'estil de vida de la dona noruega en vers una espanyola o una catalana.

Tot i que existeix una major conscienciació social de la necessitat d'una conciliació, aquesta encara no és del tot efectiva; segueixen existint diferències com ara el salari, les condicions de treball, les discriminacions positives, etc. Per això, és necessari que les lleis i les mesures de conciliació siguin efectives a tots els nivells i en tots els països. Cal destacar que empreses joves com Captio i Mercadona proporcionen una ampla gama de mesures de conciliació, d'aquesta manera obtenen un doble benefici, una satisfacció per part del treballador ja que sap que pot decidir quan vol tenir una major dedicació a la seva vida personal i quan a la seva vida professional i això fa que s'impliqui més en la feina i doni un rendiment major a l'empresa. Per tant, es conclou que les empreses que tenen una gran implicació en la conciliació familiar i laboral, tenen uns creixement més elevat que les que no la tenen.

Tot i així, es pot afirmar que la conciliació a Espanya i Catalunya a millorat moltíssim els darrers anys i que continua avançant en pro d'una societat més igualitària i més conscient socialment. Tot i que en algunes de les respostes del treball de camp, s'ha pogut observar que no tots els treballadors pensen que les mesures de conciliació els són realment útil, hi ha una gran majoria que les entén i les utilitza en pro d'una millora en al qualitat de vida i en un major estat del benestar. A més és pot destacar, tal i com s'ha vist a les respostes del treball de camp, que la conciliació també és una forma de creació de noves places de treball, com per exemple les vetlladores de nens, o avis, o de places de interinatge per cobrir les baixes de maternitat i/o paternitat. Si es pren com a referència els països nòrdics i especialment Noruega, de ven segur que aquesta fita serà viable en un futur pròxim.

6. WEBGRAFIA I BIBLIOGRAFIA.

Webgrafia:

Ajuntament de Barcelona. (2016). *Usos del temps*. Recuperat de <http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/>

Generalitat de Catalunya. (2016). *Institut Català de les Dones*. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines12.pdf

Estatuto de los trabajadores. (2011). *Derechos y deberes derivados del contrato*. Recuperat de <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a17-no-discriminacion-en-las-relaciones-laborales/>

European Commission. (2014). *Igualdad de genero: la actuación de la UE propicia constantes avances*. Recuperat de http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-423_es.htm

Eurostat. (2015). *Employment and unemployment by sex*. Recuperat de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>

Idescat. (2016). *Taxes d'activitat, ocupació i atur. Per sexe i grups d'edat*. Recuperat de <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0608>

Mercadona. (2015). *Memòria de Mercadona*. Recuperat de <https://www.mercadona.es/corp/cat-html/noticias.html>

Bibliografia:

Albert, R., Escot, L., Fernández, JA., Palomo, MT. (2009). *Las Políticas de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*. Madrid. Universidad Computense de Madrid.

Balbo, L. (1987). *Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milano, Franco Angeli.

Beneria, L. (1982). *Women and development: the sexual division of labour in rural societies a study*. New York: New York Praeger.

Beneria, L. (1982). From harmony to cooperative conflicts: Amartya Sen's contribution to household theory. En Kanbur, Ravi, Basu, Kaushik (Ed). *Arguments for a better world essays in honor of Amartya Sen. Volume II: Society institutions and development* (pp. 202- 218). Oxford, New York: Oxford University Press.

Fernandez, JA., Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid.

Generalitat de Catalunya. (2012). *Pla Integral de suport a la família 2012 – 2016*. Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Familiar.

Giddens, A. (1971). *El capitalismo y la teoría social moderna. Un análisis de los escritos de Marx, Durkheim y Marx Weber*. Cambridge: Cambridge University press.

Gorz A. (2004). *Metámorphoses du travail*. Galilée: Follo Essais.

Instituto de la Mujer. (2010). *Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Secretaría General de las Políticas de Igualdad.

Stinus Bru de Sale, E. (2014). *Conciliar Trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña / España*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. España.

Annex

1.1 LA DONA AL MERCAT LABORAL.



Imatge 1. Dones treballant a la indústria tèxtil.



Imatge 2. Imatge de les filateres catalanes 1905.

2. CONCILIACIÓ.



Imatge 2. Doble presència

2.2 CONSEQÜÈNCIES.



Imatge 3. Licia Ronzulli al parlament italià amb la seva filla.



Imatge 4. Pare fent ús de la paternitat

Treball camp del treball fi de grau.

El meu treball de fi de grau pretén estudiar si a Espanya i a Catalunya s'apliquen mesures de conciliació per tal de facilitar la conciliació entre la vida familiar i laboral. Per veure aquests resultats, una part del treball consisteix en un estudi de camp i per això necessito la vostra col·laboració.

Alba Cid Miro.

Entrevista al Cap de RRHH.

- 1-. Nombre total de treballadors a l'empresa.
- 2-. Nombre total d'homes.
- 3-. Nombre total de dones.
- 4-. Percentatge de dones i homes directius.
- 5-. Nombre de treballadors/es que han sol·licitat alguna mesura de conciliació.
- 6-. Nombre de maternitats.
- 7-. Nombre de paternitats.
- 8-. Nombre de reduccions de jornada.
- 9-. Altres mesures de conciliació:
 - Jornada reduïda
 - Teletreball
 - Videoconferències
 - Proximitat de la feina a la llar
 - Horari flexible d'entrada i sortida
 - Facilitat per permutar els torns
 - Lliure elecció de les vacances
 - Wellbeing (millores per al benestar)

10-. Quin son els avantatges i inconvenients de la conciliació?

La teva empresa estimula la conciliació?

- Si

- No

11-. Com veu la legislació actual?

12-. Coneix altres mesures de conciliació?

Les aplicaria?

Per què?

Proposaria alguna nova?



Treball camp del treball fi de grau.

Alba Cid Miró.

El meu treball de fi de grau pretén estudiar si a Espanya i a Catalunya més concretament s'apliquen mesures de conciliació per tal de facilitar la conciliació entre la vida familiar i laboral. Per veure aquests resultats, una part dl treball consisteix en un estudi de camp i per això necessito la vostra col·laboració.

Les respostes son totalment anònimes i es guardarà la confidencialitat de les dades.

Entrevista als treballadors de l'empresa.

1-. Sexe:

- Home
- Dona

2-. Té fills?

- Si
- No

Quants?

3-. Estat convivencial

- Viu sol/a
- Viu amb parella
- Viu amb els pares
- Té alguna persona al teu càrrec (no fills)

4-. Edat:

- Menys de 20
- Entre 21-30
- Entre 31-45
- Entre 46-60

- Més de 60

5-. Coneixes la llei de conciliació de la vida laboral i familiar?

- Si
- No

6-. Quines facilitats t'ofereix l'empresa per tal d'ajudar a conciliar la teva vida laboral i familiar?

- Excedència maternitat i/o paternitat
- Reducció de la jornada
- Excedència per tenir cura de familiars
- Lactància
- Cursos de formació
- Excedència voluntària
- Permís retribuït per l'empresa (defunció, hospitalització, naixements, ...)
- Adaptació de la jornada per motius personals
- Excedència per tenir cura de nadons
- Altres. Quina?

T'has acollit a alguna d'elles? Quina?

6-. Disposa d'algun suport extern en la cura dels familiars?

- Si
- No

Quin?

T'has acollit a ell? - Si -No

7-. Disposa d'algun tipus d'ajut econòmic (subvenció)?

- Si
- No

T'has acollit a ell? -Si -No.

8-L'estat ofereix una sèrie de prestacions i serveis a les famílies, les coneixes?

- Prestacions econòmiques per naixement o acollida de fills.
- Prestacions familiar per fill o menor amb acollida a càrrec.
- Permisos parentals i altres beneficis per raons familiars.
- Excedència
- Reconeixement de la conciliació de la família nombrosa.
- Beneficis establerts per a les famílies nombroses.
- Ajudes socials a famílies monoparentals.
- Ajudes per a famílies amb situació de dependència.
- Ajudes en cas d'impagament de pensions per aliments en situació de separació o divorci.

T'has acollit a alguna d'elles? Quina?

Creus que en la teva organització es fomenta que la gent s'aculli a les mesures de conciliació?

-Si

-No

-No ho se.

Creus que el fet d'acollir-te a les mesures de conciliació pot perjudicar-te professionalment? Perquè?

Creus que les mesures de conciliació representen algun inconvenient per l'empresa? En cas afirmatiu, quin?

2.3.1 Lleis

Modificacions Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes

MATERNITAT Art. 48.4 E.T.

Drets dels treballadors	Abans  	Ara
Durada del permís i quantia de la prestació	16 setmanes o 18 setmanes en cas de part múltiple. 100% de la base reguladora del salari de la treballadora	Es manté la mateixa durada 16 setmanes o 18 setmanes en cas de part múltiple . Però s'amplia a 2 setmanes en cas de naixement, adopció o acollida de menors amb discapacitat.
Gaudiment del pare	Per cessió de la mare de tot o una part del permís, excepte les 6 primeres setmanes.	Es manté igual. En cas de menors amb discapacitats les dues setmanes de duració addicional es distribuïran, amb l'opció de les persones interessades, ha gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre ininterromputament.
	O bé per defunció de la mare.	Es manté igual. En cas de menors amb discapacitats les dues setmanes de duració addicional es distribuïran, amb l'opció de les persones interessades, ha gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre ininterromputament.
	Nou: Per defunció del nadó.	S'incorpora una previsió, així, en el cas de defunció del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la seva reincorporació.
	Nou: Suspensió per maternitat.	Si la mare es troba en un règim de cotització social per al qual no es reconegui el dret de suspensió, aquest permís podrà ser gaudit per l'altre progenitor que es trobi en el Règim General.
Exàmens prenatals i preparació al part	Permís remunerat per l'empresa a la persona treballadora, pel temps indispensable.	Sense modificació
Parts prematurs	Es computarà el permís a partir de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouen les 6 primeres setmanes.	S'ha ampliat en el següent sentit. Si és hospitalització per més de 7 dies, s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.
Requisits de cotització prèvia per tenir dret a cobrar la prestació	S'exigeixen 180 dies cotitzats en els cinc anys anteriors al naixement, adopció o acollida per a totes les mares treballadores.	Es flexibilitzen els requisits de cotització prèvia. - Mares menors de 21 anys: No s'exigeix cap cotització prèvia - Mares entre 21 i 26 anys: S'exigeixen 90 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 180 dies en tota la vida laboral. - Mares majors de 26 anys: S'exigeixen 180 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 360 dies en tota la vida laboral.
Si no existeix cotització prèvia	No està reconegut.	Subsidi no contributiu de la quantia equivalent al 100% de l'IPREM , durant les 6 primeres setmanes (42 dies naturals).
Prestació per risc durant l'embaràs	Quantia equivalent al 75% de la base reguladora del salari de la treballadora.	Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora.
Reconeixement del període cotitzat per a la jubilació o la incapacitat permanent	No està reconegut.	Per a les treballadores sol·licitants d'una prestació o per incapacitat permanent, es reconeix un període de 112 dies cotitzats per cada naixement d'un sol nadó i de 14 més a partir del segon nadó, en cas de parts múltiples. Excepte que durant aquest període s'hagi cotitzat.

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Suspensión por maternidad. Art. 45 del ET	No existia	Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les que es puguin tenir dret durant la seva suspensió de contracte (conveni col·lectiu, pactes, etc.)
	Causa suspensió la maternitat, el risc durant l'embaràs i adopció o acolliment preadoptiu o permanent, de menors de 6 anys.	Causa suspensió la maternitat, el risc durant l'embaràs i l'adopció o acolliment preadoptiu o permanent de menors de 9 mesos i l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, sempre que aquesta durada (adopció, acolliment) no sigui inferior a un any , de menors de 6 anys o de menors que siguin majors de 6 anys si tenen algunes d'aquestes dependències, menors discapacitats, circumstàncies personals o que per procedir d'un país estranger tenen especials dificultats d'inserció.

PATERNITAT Art. 38.1c) LGSS

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Duració del permís y quantia de la prestació.	No existia	Tretze dies ininterromputs o 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb la empresa. (aquest 13 dies han d'arribar a 4 setmanes en els pròxims 6 anys.) Ampliables en dos dies més per cada nadó a partir del segon. Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del treballador.
Gaudiment per la mare	No existia	No és possible. És un permís exclusiu dels pares, si no es gaudeix es perd.
Requisits de cotització prèvia para el dret a cobrar la prestació	No existia	S'exigeix tenir cotitzats 180 dies en els 7 anys anteriors al dia que es produeix el naixement, adopció o acollida o 360 dies en tota la vida laboral.
Destinatari del permís	No existia	Pares treballadors per compte pròpia, d'altri o autònoms i pares afiliats a qualsevol règim especial de la seguretat social. El pare biològic o bé l'altre progenitor art.37.3b) ET
Forma de gaudir el permís	No existia	El permís podrà gaudir-se de forma ininterrompuda des del moment del naixement, adopció o acollida, o bé fins després que finalitzi el permís per maternitat de la mare.

Lactància articles. 37.4 y 45.d ET

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Prestació per risc durant la lactància natural	Modificació art.45.d Abans no existia	Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora. Aquest nou dret de la S.S. es regula en idèntiques condicions que el risc durant l'embaràs.
37.4 ET Gaudi-ment per tots dos progenitors	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente los dos progenitores, siempre que los dos trabajen.	Es manté igual
Absència o reducció de jornada	Se establece 1 hora de ausencia del lugar de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de 1/2 h. o una reducción en 1/2 hora de la jornada laboral.	Es manté igual. Recomanem millorar aquesta reducció per lactància mitjançant la negociació col·lectiva.
Acumulació	No se reconocía excepto por convenio colectivo.	Es podran acumular en jornadas completas en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

Modificacions Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes

Conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars Art. 34.8 ET.	No es reconeixia. Al respecte veure sentència TC 15/01/2007 "...totes aquelles mesures tendents a facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral..., ...han de prevaler i servir d'orientació per a la solució de qualsevol dubte interpretatiu".../...	Es podrà adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i laboral en els termes que estableix la negociació col·lectiva o en l'acord amb la empresa, respectant el que preveu la negociació col·lectiva.
Permís retribuït per l'empresa Art. 37.3 ET.	Dos dies per naixement de nadó, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan es necessiti el desplaçament per aquest motiu, el termini serà de 4 dies.	Es manté el permís en quant a la durada, però es contempla una nova situació, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari. Amb la negociació col·lectiva aquest article s'haurà de modificar en tots els casos
Vacances Art.38.4 ET.	S'estableix l'obligatorietat de disfrutar-les durant l'any natural, excepte que la negociació col·lectiva reconegui alguna cosa diferent o per acord amb l'empresa	Quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.
Reducció de la jornada per guarda Legal Art. 37.5 ET.	Per tenir cura de menors de 6 anys o persones amb discapacitat que no desenvolupin activitat retribuïda, així com per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, llavors es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre un terç i la meitat. No es contempla l'increment en les cotitzacions a la seguretat social per aquesta situació.	Per tenir cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupin activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre 1/8 i la 1/2. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100%. També durant el primer any de la reducció de jornada per a tenir cura de familiars.
Excedències per tenir cura de nadons.	Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a reserva del lloc de treball durant el primer any i es considera aquest període com a cotitzat a efectes de seguretat social.	Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a reserva del lloc de treball durant el primer any. Es contemplen els casos d'acolliment de forma provisional. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de excedència es computen incrementades al 100%. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada
Excedència per tenir cura de familiars Art. 46.3 ET.	Es tindrà dret a un període no superior a 1 any, per a tenir cura de familiars que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.	Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys per a tenir cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda. Les cotitzacions efectuades durant el primer any del període de excedència es computen incrementades al 100%. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.
Excedència voluntària Art. 46.2 ET.	Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a la empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 2 anys, ni superior als 5 anys.	Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a l'empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 4 mesos, ni superior als 5 anys.

Condicions laborals (protecció jurídica)		
Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Conflictes: Tres formes d'evitar-los i/o solucionar-los		1.- Negociació Col·lectiva. 2.- En cas de discrepàncies recomanem la solució per la via del TLC. Art. 6. f) Conciliació i Mediació en conflictes sorgits per motiu de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats. 3.- Art 138.bis LPL: En cas de judici la via és urgent, amb tramitació preferent, assenyalada en 5 dies i amb sentència dictada en 3 dies.
Nul·litat de la extinció per causes objectives	Serà nul·la la decisió d'extinció del contracte per causes objectives per part de l'empresari durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.	S'incrementa, a l'incloure el risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de las dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels seus drets y el dels treballadors després de reintegrar-se al treball després d'una suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos posteriors al mes en que es va produir la suspensió.
Nul·litat de l'acomiadament	Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogida.	S'incrementa a l'incloure el risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de las dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels seus drets y el dels treballadors després de reintegrar-se al treball després d'una suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos posteriors al mes en que es va produir la suspensió.
Acomiadament disciplinari	No existia	S'inclou com a nou supòsit l'assetjament sexual, tant per a l'empresari com per a les persones que treballin a l'empresa, a més de l'assetjament per origen racial o ètnic, religió o confessional, discapacitats, edat o orientació sexual.
Tutela judicial	No existia	S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.
Indemnitzacions	No existia	S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.
Representants dels treballadors		
Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Contingut dels convenis col·lectius	No existia.	S'estableix com a nou supòsit el deure de negociar mesures en matèries d'igualtat de tracte i d'oportunitat, entre homes i dones, o en el seu cas plans d'igualtat que poden millorar la legislació vigent.
Drets	No existia.	S'inclou el dret a rebre, com a mínim un cop l'any, les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, informacions sobre les mesures que s'han adoptat per fomentar la igualtat entre homes i dones i en cas d'haver fet els plans d'igualtat, l'aplicació d'aquests.
Deures	No existia.	El deure de fer una labor de vigilància, del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes, així com col·laborar amb la Direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.