

Melania Solis Cintas

CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR AMB PRESPECTIVA DE GÈNERE
Una aproximació a la quotidianitat de les professionals dels Serveis Socials Bàsics, del
municipi de Castellbisbal.

TREBALL DE FI DE MÀSTER

dirigit per la Dra. Ana Inés Renta Davids

Màster en Innovació en la Intervenció Social i Educativa



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2022

Resum

Aquesta investigació pretén fer una aproximació a la realitat i la quotidianitat de les dones que cuiden i treballen. El treball i la família, combinació anomenada conciliació familiar i laboral, és avui un fenomen present a les llars catalanes.

En l'afrontament d'aquesta quotidianitat, les tradicions familiars, culturals i la subjectivitat esdevenen molt rellevants, raó per la qual l'experiència subjectiva, singular i única, de les cuidadores pren el protagonisme en aquesta recerca.

Els fenòmens que integren i incideixen en aquesta realitat, d'acord les múltiples aportacions teòriques i investigacions realitzades, ens conviden a aprofunditzar entorn la concepció de la família, de les càrregues mentals, la doble presència i la coresponsabilitat, en les estratègies i l'impacte de la vivència, de les dones que treballen als serveis socials bàsics. Una professió a més a més, considerada d'alt impacte emocional.

Per comprendre aquesta realitat partim de la premissa que allò personal és polític, i per tant, també analitzarem quins són els factors culturals i polítics que incideixen en la vida diària de les professionals passant per les concepcions entorn la cura i el treball, així com revisant quines són i quin efecte tenen les polítiques socials, i com es materialitzen aquestes des del municipi de Castellbisbal.

Per fer-ho, i amb la premissa de posar la veu de les participants al centre de la recerca es planteja aquí una recerca qualitativa i una aplicació d'entrevistes focalitzades i en profunditat, a través de les quals es pot afirmar la feminització i l'elevat impacte de la professió, així com l'existència d'una càrrega mental i emocional, que les condiciona en el seu benestar i la seva quotidianitat, malgrat, i alhora, sigui la conciliació familiar i laboral, un element clau en la satisfacció pròpia de les professionals.

Paraules claus: conciliació laboral i familiar, càrrega mental i doble presència, feminització, estratègies, política local i serveis socials.

Abstract

This research aims to approximate the reality and daily life of women who care and work. Work and family, a combination called family and work conciliation, is a phenomenon present in Catalan homes today.

In dealing with this everyday life, family, cultural traditions and subjectivity become very relevant, which is why the subjective, singular and unique experience of caregivers takes center stage in this research.

The phenomena that integrate and affect this reality, according to the multiple theoretical contributions and research carried out, invite us to take advantage of the conception of the family, of mental burdens, double presence and co-responsibility, in strategies and impact of the experience of women working in basic social services. It is also a profession that is considered to have a high emotional impact.

To understand this reality we start from the premise that the personal is political, and therefore we will also analyze what are the cultural and political factors that affect the daily lives of professionals through the conceptions around care and work, as well as reviewing what are and what effect do social policies have, and how do these materialize from the municipality of Castellbisbal.

To do this, and with the premise of putting the voices of the participants at the center of the research, a qualitative research and an application of focused and in-depth interviews are proposed here, through which feminization and high impact of the profession, as well as the existence of a mental and emotional load, which conditions them in their well-being and their daily life, despite, and at the same time, is the conciliation family and work, a key element in the satisfaction own of the professionals

Key words: work-life balance, mental load and dual presence, feminization, strategies, local politics and social services.

Índex

A) INTRODUCCIÓ DE LA RECERCA	7
1.1. Pregunta d'estudi i investigació.	10
B) MARC TEÓRIC	11
1.1. Que és conciliar?	11
1.2. Què entenem per conciliació laboral i familiar?	13
1.3. Com influeix la variable del gènere?.....	14
1.4. Què és la doble càrrega i la càrrega mental?	19
1.5. Estratègies per afrontar la conciliació familiar i laboral	22
1.6. L'impacte de la conciliació en la quotidianitat de les dones	25
1.6.1. Mesures preventives de l'impacte de la conciliació	30
1.7. Polítiques socials en matèria de conciliació familiar i laboral	32
1.7.1. Polítiques socials: estatals, autonòmiques i locals	36
1.7.2. Política local i bones praxis de l'administració local.	47
1.8. La cura com objecte professional.....	50
2. La conciliació al context Espanyol i Català.	51
2.1. Conciliació al municipi de Castellbisbal	54
C) METODOLOGIA I DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ	57
1. Objectius	58
2. Posicionament epistemològic de la investigació.....	59
3. Disseny metodològic	60
3.1. Proposta metodològica	60
3.1.1. Àmbit i població objecte d'estudi	62
3.1.2. Selecció de la mostra i dels participants.....	64
3.1.3. Delimitació de les dimensions analàtiques.....	67
3.1.4. Tècniques de la investigació.....	69
3.1.5. Consideracions ètiques.....	73
3.1.6. Impacte social de la recerca.....	75
3.1.7. Limitacions de la recerca.....	76
4. Cronograma i pla de treball	78
D) ANÀLISI I EXPOSICIÓ DE RESULTATS	79
E) CONCLUSIONS	122
F) BIBLIOGRAFIA	134
G) ANNEXOS	146

Índex de taules i figures

	Pàgina.
Taula 1: Mesures de maternitat i paternitat	28
Taula 2: Mesures de risc per embaràs i lactància	28
Taula 3: mesures per d'excèdències i períodes vacacionals	29
Taula 4: Permisos retribuïts en matèria de conciliació familiar i laboral	31
Taula 5: Mesures de conciliació laboral i familiar	3
Taula 6: Bona pràctica Local	3
Taula 7: Tipologies de mesures per a la conciliació laboral i familiar	42
Taula8 : Classificació de la investigació	45
Taula 9: Criteris inclusió/exclusió de professionals vinculades als serveis socials bàsics	49
Taula 10: Criteris d'inclusió/exclusió de professionals vinculats a la gestió organitzativa i les polítiques locals.	49
Taula11: dimensions en relació a les professional	50
Taula 12: dimensions En relació a l'organització i gestió l'entitat	50
Taula 13: dimensions en relació a la política local	51
Taula 14: classificació de les entrevistes	53
Taula 15: cronograma i pla de treball	57
Taula 16: cesum dimensions d'anàlisi.	59

Figura 1: equilibri de la conciliació familiar i laboral.	8
Figura 2: Distribució per sexes	41
Figura 3. Percentatge de conciliacions	42
Figura 4: Tipologia de mesura de conciliació	42
Figura 5: Distribució de les conciliacions al departament de Serveis Socials Bàsics	42
Figura 6. Organigrama dels serveis socials bàsics	46

A) INTRODUCCIÓ DE LA RECERCA

Introducció a l'objecte d'estudi

En el present document trobareu el Treball de Final del Màster (TFM) d'Innovació en la intervenció social i educativa de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona. Aquest parteix, de l'avantsala d'una projecte plantejat per l'assignatura de mètodes i tècniques d'innovació social en la investigació que ha situat l'inici d'una recerca realitzada al llarg de la realització del màster, amb la finalitat de comprendre el fenomen de la conciliació laboral, familiar i personal en les vida quotidiana de les professionals que treballen en l'àmbit dels serveis socials bàsics.

És un fet innegable que els afers de la vida relacionada amb la cura, la llar i la família han estat històricament un assumpte assignat al gènere femení. L'evolució dels darrers anys ha progressat en termes d'igualtat en l'àmbit acadèmic, formatiu i laboral, fruit del qual la dona, a data d'avui està plenament incorporada en el món del treball remunerat.

Aquesta incorporació, de la dona al món productiu i al mercat de treball, no ha anat acompanyada d'un replantejament de la cultura occidental de la provisió de cures, la vida a la llar i l'organització familiar en el seu sentit més ampli.

Com veurem en endavant, aquest fet ha suposat en la vida diària de moltes dones l'assumpció d'ambdues esferes, la pública i la privada, la personal i laboral, donant lloc al que es coneix com a fenomen de la doble presència i doble jornada. Aquesta doble responsabilitat associada actualment al gènere femení esdevé un escenari de desigualtat, i impacte en quotidianitat i en el benestar de les dones, positiva i negativament.

Tanmateix, en els sectors de treball que es dediquen a l'atenció social, educativa i de salut de les persones, són sectors de treball altament feminitzats, associant novament la idea del treball amb les cures, dins i fora de llar.

Les administracions públiques locals, com a més entitats polítiques pròximes a la realitat de les dones, i en especial de les professionals que hi treballen als departaments dedicats a l'atenció de persones vulnerables com els Serveis Socials Bàsics, són agents (co)responsables que poden incidir i afavorir amb la seva gestió, a través de mesures facilitadores de la conciliació laboral i familiar, així com en l'ús del temps, i la prestació de serveis, per alleugerar i fomentar una transformació en el model i la cultura de cures.

La finalitat d'aquesta recerca és comprendre de manera holística i sistèmica el fenomen de la conciliació laboral, familiar i personal, des d'una vessant micro, associada a la qualitat de vida de les professionals que estan en una situació de conciliació laboral i familiar (impacte, estratègies, sentiments i reptes predominants) així com d'una vessant més ampla, per apropar-nos a la incidència de la gestió dels recursos humans i les polítiques socials que preveuen la conciliació i el fenomen de cures amb perspectiva de gènere.

El posicionament d'aquesta recerca és doble. Per una banda, partim de la premissa que tot allò personal és polític, i per tant, allò associat a la vida privada de les famílies esdevé objecte d'interès de les polítiques socials. Amb aquesta premissa, ens situem en una recerca que parteix del no saber, i ens aproximarem al fenomen posant la veu de les professionals que concilien i els agents professionals que les atenen en el centre de la recerca.

Els objectius principals d'aquesta investigació són doncs, conèixer i contextualitzar el fenomen de la conciliació laboral, personal i familiar en l'actualitat, així com comprendre la vivència

subjectiva i la quotidianitat de les professionals que treballen en l'àmbit dels serveis socials i apropar-nos a la incidència que les polítiques locals tenen en aquesta realitat.

Per tal d'assolir aquests objectius, en aquesta proposta d'investigació es va utilitzar una metodologia quantitativa, a través de les entrevistes a professionals i agents claus, tot complementant la informació amb dades quantitatives de bases de dades i fonts documentals, tal com es presentarà en l'apartat metodològic numero 5.

En una segona fase, en el treball de camp, la seva aplicació i desenvolupament, posant en pràctica la metodologia i les eines i tècniques d'investigació, així com la revisió constant i continuada dels elements teòrics necessaris.

En el treball de camp, es proposa la transcripció de les tècniques d'investigació: les entrevistes. Posteriorment i per tal d'abordar l'anàlisi de la informació obtinguda es planteja l'ús d'un programa de codificació i anàlisi (ATLAS.TI) del qual podrem obtenir els resultats més rellevants entorn els objectius i posteriorment elaborar una discussió i interpretar-los d'acord amb el marc teòric i presentar de forma crítica els resultats obtinguts.

Finalment, es dóna forma a les conclusions i propostes de la recerca on s'ha intentarà posar en relleu aquells elements més rellevants que sorgeixin entorn la investigació, així com respondre a les hipòtesis, avaluar l'assoliment dels objectius, tot afegint reflexions i aportacions crítiques entorn la conciliació laboral, familiar i personal per a les professionals que treballen amb la cura a les vulnerabilitats i la incidència de la política local com a agent de transformació i millora de la quotidianitat.

1.1. Pregunta d'estudi i investigació.

A continuació plantejem les preguntes inicials per enfocar l'estudi, d'acord amb els criteris que planteja Quivy (1997) de claredat, viabilitat i pertinença, com a requisit indispensable per les qüestions inicial d'investigació:

- Com és la vivència i experiència subjectiva envers la conciliació familiar i professional de les dones que treballen als serveis socials bàsics? I quins són els reptes i dificultats que aborden actualment en la seva quotidianitat?

Una aproximació des dels Serveis Socials Bàsics de Castellbisbal.

Tot i que partim d'una primera pregunta inicial concreta, a mesura que ha avançat l'estudi d'investigació, s'ha copsat la complexitat del mateix, i el seu caràcter global, raó per les quals n'hem afegit i concretat més qüestions, que resulten d'interès per la investigació:

- Quin és l'impacte de la doble jornada i la carga mental de les dones en la seva salut integral?
- Existeixen polítiques socials i bones praxis de conciliació en l'actualitat, en l'àmbit dels serveis socials bàsics?
- Quines polítiques socials i culturals són facilitadores/ disruptives de la conciliació, i quines alternatives existeixen?
- Com ha afectat la pandèmia en aquesta realitat, i a la percepció i reconeixent social de la carga laboral i familiar?

B) MARC TEÓRIC

El nom que donem a les coses es relaciona íntimament amb la forma d'afrontar-les, i d'abordar-les, des del punt de vista individual, col·lectiu, públic i privat, sobretot, quan aquesta terminologia afecta en l'estat anímic i en la forma d'organitzar allò social i abordar la desigualtat entre els humans (Querejeta,2004).

en aquest apartat ens aproximarem als conceptes **de conciliació laboral i familiar** des de la perspectiva de gènere i l'impacte de la **dobla jornada i la càrrega mental** de les dones, així com la implicació de les professionals que tenen també afegida la cura dins del seu àmbit laboral, amb la finalitat de precisar i organitzar idees i conceptes claus de la investigació (Morales, 2011) que tenim al davant.

1.1. Que és conciliar?

Etimològicament la conciliació és un terme derivat del llatí *conciliatio*. El concepte fa referència al acte i la conseqüència de conciliar, és a dir, acordar, compatibilitzar i convenir. Per tant, podem dir que conciliar és l'acció d'aconseguir que dues o més parts o elements oposats aconseguixin arribar a un acord que generi l'estabilitat (Pérez i Gardey, 2016).

La Real Acadèmia Espanyola defineix el verb conciliar com posar-se d'acord (entre dos persones o fets) per fer compatibles aspectes o coses oposades entre sí.

A més a més, a aquest punt d'acord i consens, cal arribar-hi mitjançant actes comunicatius, i sense violència, i obtenir-ne uns resultats satisfactoris per a les implicades (GEC, 2011).

Si observem les diferents implicacions del terme conciliar en l'actualitat, veiem com en multitud d'investigacions i articles el terme es dirigeix cap al debat de la conciliació entre l'àmbit laboral i familiar. Un àmbit de conciliació reconegut com a categoria pròpia dins la Gran Enciclopèdia de la llengua Catalana, en els següents termes:

Comptabilització més o menys harmònica entre la vida laboral i la vida familiar i personal (GEC, 2011).

D'aquesta forma es pot dir que conciliar és un procés que comporta buscar l'equilibri i la coexistència dels tres temps: el de la vida professional, el de la vida familiar i el de la vida personal (Capmany, 2007).

De igual manera, Casado i Gómez (2006), estableixen que l'equilibri de la conciliació es troba en la recerca d'una estabilitat en la balança de tots els afers de l'esfera privada i tots els afers de la vida professional, de la següent forma:



Figura 1: equilibri de la conciliació familiar i laboral. Font: Instituto de la Mujer (2010).

La conciliació laboral i familiar, com a problemàtica de rellevància social, cultural i econòmica, es comença a donar a Europa, partir dels anys setanta, com a conseqüència des canvis estructural de la revolució industrial, entre els que trobem la massiva i progressiva incorporació de les dones al sistema econòmic, laboral i posteriorment acadèmic. Un fet que posa en qüestió el sistema patriarcal de cura i divisió de les tasques reproductives i de les llars (Piore i Sabel 1990).

Els anys noranta, aquest fenomen s'estén gairebé per tots els estats membres de la Unió Europea, en una transformació de la societat industrial a la societat de la informació, i suposa l'extensió d'un nou fenomen; la conciliació de la vida laboral i familiar, que recau, principalment en les dones, i consisteix en realitzar dues activitats fonamentals i principals, com són el manteniment dels rols de cuidadores i el nou rol de dona amb treball remunerat (Moen, Phyllis 2000). És en aquest moment, on per primera vegada es dona reconeixement i visibilitat pública a aquesta problemàtica de conciliació per a les dones, i s'incorporen polítiques de treball amb l'objectiu de millorar la conciliació laboral i familiars, relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (Moscardó, 2013).

Ens trobem un moment històric on emergeixen els principis de llibertat, igualtat i fraternitat, i on es configuren les primeres relacions laborals en base a drets, entre la classe treballadora i burgesa, trencant amb l'opressió sistemàtica de la classe obrera. Això no obstant, la concepció cultural de la dona es continua associant amb la passivitat i la feblesa en vers la concepció de l'home com a ésser fort, racional i productiu (Medina- Vicent, 2014).

Malgrat la incorporació de les dones a les fàbriques, i a l'esfera pública, aquesta desigualtat i exclusió cultural, es manté al llarg del segle XX, en totes les esferes socials, i acaba donant lloc a l'oposició entre la llar i la feina, la maternitat i el treball assalariat, i la feminitat i la productivitat (Scoott, 1993).

1.2. Què entenem per conciliació laboral i familiar?

Actualment, quan ens referim al concepte de conciliació familiar i laboral estem plantejant una problemàtica que ve de llarg [...] És a dir, abordem un problema antic al que darrerament se li ha donat nom; Es tracta d'una problemàtica social i col·lectiva que ha guanyat terreny en la

quotidianitat i en l'agenda individual i política de la societat, i que té a veure amb el treball i l'ocupació remunerada i l'ús del temps per a la família i la pròpia persona (Martín, 2015).

Sobre aquest binomi família – feina, Kalliath i Brough (2008) consideren l'equilibri treball – vida, com l'assoliment d'experiències satisfactòries en tots els àmbits de la vida, pel que es requereix de recursos personals com l'energia, el temps i el compromís.

Si ens fixem novament en l'epistemologia del terme, podem veure que la idea actual de la conciliació de la vida laboral i familiar, reproduïx la lògica de *mediar* entre dos àmbits (que no són ni equitatius ni democràtics) i per tant que inicialment ja està plantejada des de la lògica del conflicte entre un àmbit, el mercat de treball, global i poc democràtic i un àmbit privat que històricament ha quedat relegat al temps no remunerat de les dones (l'organització de la vida familiar (Scott, 2003).

Per aquesta raó parlar de conciliació ens duu a emmarcar inevitablement el gènere, en tant que el fenomen es preocupa de comprendre la dinàmica relacional en l'àmbit familiar, que tradicional s'ha entès compost per dona- home- filles i família extensa. Així els estudis sobre la conciliació han entès el gènere com un constructe social, a partir del qual s'han adjudicat rols i funcions predeterminades a cada sexe [...] Aquesta divisió engloba doncs tant l'esfera individual (incloent la subjectivitat, la construcció del jo) i l'esfera social (que inclou la divisió del treball, la distribució de recursos i la definició de jerarquies entre sexes) (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003).

1.3.Com influeix la variable del gènere?

L'augment de la participació de la dona al mercat laboral ha estat, sobradament, un avenç desitjable des del punt de vista de la igualtat, això no obstant, en societats amb manca de legislació flexible i amb una imperant organització capitalista i patriarcal ha desencadenat en la problemàtica de combinar aquesta dedicació al mercat laboral amb altres obligacions com la cura

de la família, les tasques de la llar i els temps propis de desenvolupament personal (MacInnes, 2005).

L'assignació de rols estereotipats de gènere a l'àmbit de la llar, segons el model tradicional (d'home proveïdor i dona mestressa de casa) no ha sorgit de manera casual, sinó que està estretament vinculada a l'estructura social i cultural de la societat europea. Aquesta assignació de rols cultural ha anat evolucionant però ha deixat empremta en les dinàmiques actuals d'organització de la vida quotidiana, afectant de forma primordial al gènere femení, que si bé s'ha incorporat al món del treball remunerat ho ha fet carregant gran part del pes de l'àmbit familiar i de la llar (Serrano, 2013).

L'alliberament de la dependència econòmica mitjançant la inclusió al mercat de treball no ha portat implícit l'alliberament de les dependències familiars (Balbo, 1997).

I és que en el darrer segle, i malgrat l'evidència de la plena incorporació de la dona al món laboral i remunerat, i tot i que cada vegada és més comuna la col·laboració i assumpció compartida de responsabilitats a la realitat quotidiana de les famílies encara persisteix la distribució desigual de les tasques entre homes i dones (Rivero, Rodríguez i Caunedo, 2008).

És a dir, a diferència dels darrers segles, ara és més normal les llars amb doble ingrés, on els dos membres de la parella treballen o volen treballar de manera remunerada. És una nova realitat que posa a prova la viabilitat d'un model de societat que descansa sobre una divisió sexual del treball entre homes (producció) i dones (reproducció) que avui ha deixat de ser majoritària, i que les polítiques de conciliació no semblen solucionar ni han sabut recollir (Torns, Carrasquer, Parella i Recio, 2007).

Les diferències entre homes i dones en l'organització del treball de cures podrien explicar-se en termes, no només de la major proporció de dones que se n'encarreguen, sinó també dels tipus de tasques i el temps de dedicació, que pertorben la vida quotidiana de les dones molt més que la dels homes, afectant més la seva salut (Calvente, Lozano, i Marcos 2011). En aquest sentit, es pot dir que les dones s'ocupen, més sovint, de les necessitats psicològiques i físiques o l'atenció a la

higiene personal, a diferència dels homes que atenen amb més freqüència activitats a l'àmbit públic com gestions que són més fàcils de compaginar amb altres tasques de la vida quotidiana (Salvador, et. al. 2018, p.6- 10).

Segons l'estudi elaborat per Carrasco i Serrano (2011) “mentre que ells dediquen a treball de mercat 1,8 vegades el temps que hi dediquen elles (les dones fan el 54,7% del que fan els homes), en treball familiar domèstic la relació és la contrària, les dones dediquen 2,4 vegades el temps que dediquen els homes a aquesta activitat (els homes fan el 41,4% del que fan les dones). El resultat és que com a mitjana, les dones a Catalunya treballen –en termes globals– una hora diària més que els homes. El resultat és que es trenca la idea que les dones treballen menys que els homes.

És en aquest punt on massa sovint s'ha confós la terminologia, i es referencia la conciliació amb la comptabilització i assumptió, exclusiva, per part de les dones de les responsabilitats familiars amb les laborals (Campany, 2007). I si bé, fins ara amb el model tradicional, la divisió entre treball productiu i reproductiu quedava molt diferenciat entre homes i dones, ara en el segle XXI, s'ha assignat a la dona a la funció de la criança, de la cura de fills i tot el conjunt d'activitats relacionades amb el manteniment de la unitat domèstica, tot afegint les tasques i el manteniment de l'àmbit professional i laboral (Rivero *et. al*, 2008).

Aquesta comptabilització és anomenada per Amorós (1991) com el “pacte social modern”, on les múltiples activitats de criança i cura imprescindibles per a la manutenció de la vida no tenen un reconeixement social i prestigi, i per tant, tenen una mancança de valor econòmic, establint així un acord legítim pel patriarcat modern on es manté la jerarquia i les relacions de domini entre els sexes.

D'aquesta forma, el pacte de la modernitat occidental, permet combinar eficientment les necessitats de cura familiar i personal a costa del temps, aparentment altruista i voluntariós, de les dones (Muñoz - Saavedra, 2020), concepte al qual s'ha anomenat tècnicament com la doble jornada o doble càrrega, que assumeixen les dones, mantenint el pes de les responsabilitats familiars i incorporant les responsabilitats del treball productiu i remunerat (Oso, 1998).

Aquesta, aparent llibertat d'elecció i de drets laborals de les dones, té, en relació a la conciliació una forta contradicció, donat que, s'assenyala que conciliar és equilibrar els dos mons: allò laboral amb allò familiar, que a la pràctica esdevé en equilibrar els rols tradicionalment dividits entre homes i dones. Si mantenim aquesta concepció de la conciliació, és a dir, la problemàtica de dos mons oposats, estem, de facto, assenyalant que algú ha de fer-se càrrec d'assumir aquesta problemàtica, i per tant, dificultant transformar l'experiència de fusionar les dues esferes de manera natural, i adaptada a les necessitats del treball i del desenvolupament social i familiar (Badinter, 2011).

En aquest sentit, Torns (2011), afegeix, que la conciliació com a problemàtica de divisió de dos esferes desconnectades, parteix d'una errada epistemològica de base, i considera que convé assenyalar que mentre es mantingui la concepció social de la conciliació com a fer de dones, mai es superarà i es debatrà del dret a tenir espais propis, de desenvolupament, d'oci i de satisfacció personal i familiar, més enllà de la relació estreta amb els fills a càrrecs i la família.

Si el debat sobre la conciliació és quelcom poc visible, el debat sobre el dret a conciliar de les dones que no són mares, és una utopia, donat que per conciliar cal encara unes justificacions documentades, que passen sempre per l'encàrrec en vers un tercer dependent. On per tant, aquelles persones que no tenen filles al seu càrrec queden sense la possibilitat de justificar la necessitat de disposar de mesures de flexibilitat per atendre's a si mateixes o disposar de temps per organitzar el seu temps amb la família i projectes personals. Un fet, que posa de manifest la centralitat del treball productiu, en la nostra societat i manifesta el fort arrelament cultural de la família tradicional i el paper reproductiu de la dona, on es dóna més importància al fet laboral i econòmic, que a l'espai relacional i familiar (Taboada 2020).

Aquesta cultura en relació a la centralitat del treball en el projecte de vida, es concreta en una disjuntiva per al gènere femení, sostenint la idea, i el vell estigma que si ets dona i has escollit no tenir fills, és perquè has escollit el treball i l'èxit professional per sobre d'aquests. Aquesta concepció moral de la família i el treball, es tradueix en la concepció que aquelles dones sense

infants a càrrec són més ambicioses, negant la possibilitat a l'existència de altres factors (conviccions, problemàtiques de salut...) i donant per fet que aquelles que si els tenen no son ambicioses o com si l'ambició per prosperar o tenir èxit en l'entorn laboral fos quelcom negatiu per a les dones (Taobada, 2020).

Per aquesta raó, tal com assenyala Palanques (2017) la conciliació no hauria de tenir un enfoc dirigit en exclusiva a les dones, ni estar vinculada a la maternitat o paternitat, donat que en l'actualitat, la generació *milenial*, una de les més formades de la història d'Espanya, està transformant el paradigma de l'ús del temps, de les prioritats i de les expectatives vitals entorn el model familiar tradicional. Una nova filosofia que planteja el repte i la necessitat de donar resposta a totes les treballadores i treballadors a conciliar tot i no tenir fills a càrrec, i on cap professional es senti perjudicat ni condicionat pels horaris d'aquells que si en tenen.

D'altra banda, en moments de crisi econòmica, la desigualtat entre gèneres en la conciliació familiar és posa de manifest de forma gairebé automàtica, ja que tot i que les dones s'han incorporat plenament al món laboral, en moments convulsos la primera en deixar la feina per cuidar-se dels fills són elles (López, *et.al*, 2018) o per contra, abandonen els seus projectes professionals per cercar feines amb ingressos més fixos i ràpids , tot i que siguin projectes més ambiciosos, amb la finalitat de sostenir el nucli familiar, posant així de manifest la fragilitat de la igualtat entre gèneres que s'ha conquistat els darrers al llarg de la història (Fernández, Cantos, Gayoso, Rodríguez, 2015).

Tanmateix, actualment les motivacions de les dones per la seva incorporació i manteniment laboral i acadèmic, no respon únicament al desig i a la convicció propia com a subjectes de ple dret, sinó que també respon a una necessitat econòmica imperiosa, on el doble ingrès a les llars no suposa un augment de la riquesa familiar, sinó que és quelcom indispensable per al sosteniment de les necessitats bàsiques donada la pèrdua de poder adquisitiu de la societat de classe mitja (Rius, 2013).

Per Quiroga (2020) la pressió social i el pes de la moral, és un motiu i una desigualtat de gènere que porta a les dones a conciliar, donat que les dones joves han de conviure amb l'exigència d'haver superat els rols de gènere tradicionals, formar-se i guanyar-se la independència econòmica, mentre mantenen i sostenen la vida de la llar i s'esforcen per empènyer i fer emergir la corresponsabilitat dins de llar. Un fet que suposa avui un fort conflicte social, donat que les generacions de nois i noies joves s'independitzen molt sovint sense haver adquirit responsabilitats familiars i de la llar prèvies, i tendeixen en la convivència a reproduir vells patrons amb noves formes.

1.4. Què és la doble càrrega i la càrrega mental?

Per donar compte d'aquesta realitat en expansió a les societats capitalistes, des de la sociologia familiar n'han sorgit diferents terminologies al llarg dels anys: doble treball (Bianchi, 1994) doble jornada (Carrasco, 1987) o doble càrrega (Balbo, 1994), totes elles per explicar la condició estructural de l'ús del temps de les dones a conseqüència de la permanència de la divisió sexual i de gèneres del treball (citat per Lopez, Tapia, Parra i Zamora, 2018).

Segons Balbo (1997) la doble càrrega inclou dos aspectes alhora, però diferenciats entre ells: la doble presència i la doble jornada. Pel que fa al primer, 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 sí està reconeguda econòmicament. Significa doncs, que durant el temps de treball remunerat la persona ha de gestionar mentalment les seves responsabilitats domèstiques, i durant el temps privat, ha d'organitzar i gestionar d'alguna forma la seva responsabilitat professional (Ruiz *et.al*, 2018). I en segon lloc, la doble jornada: que fa referència a la realització de dues jornades desenvolupades de diferent manera dins del mateix dia, és a dir, es refereix a la suma d'hores de treballs realitzats, ja siguin remunerats o no.

Torns *et. al* (2007) consideren que la doble presència és la mostra més evident de la realitat del treball femení a les societats occidental, on la vida quotidiana de les dones, adultes i amb fills,

tenen rutina diària on després del treball (activitat laboral) no sol haver-hi temps per l'oci, sinó per un segon treball: la cria i la cura de les filles i fills. Tanmateix, defensen que és més adient parlar de doble presència i no de doble jornada, ja que aquesta darrera idea remet, més aviat, a una praxis de pluriocupació remunerada.

En aquest sentit les dones continuen dedicant més del doble de temps que els homes al treball domèstic i de cura, mentre aquests treballen més hores fora de la llar i dediquen al voltant de 50 minuts al dia a les activitats d'oci i lleure (Torns *et. al*, 2007). Tot i que la suma de treball productiu i reproductiu s'ha equilibrat respecte el passat, continua sent la dona qui hi dedica una mitja de 1 hora més al dia per a tasques de cura (Montse, 2017). Duran (2010), ens convida a reflexionar sobre la desigualtat del temps dedicat que això comporta si de forma acumulativa i progressiva ho comparem al llarg de la vida entre homes i dones.

Un aspecte important d'aquesta doble càrrega és la tipologia d'activitats i el repartiment de les mateixes en el sí de les llars, on si cada vegada hi ha més participació masculina en allò domèstic-familiar, encara es manté la pauta establerta on l'home se'n cuida principalment dels afers com la jardineria o el bricolatge o els petits suports de neteja de la llar sense alterar així la seva principal activitat: la laboral. En canvi, es concentra en les dones gran part de la responsabilitat de llar, contribuint així a la concepció del problema de la conciliació com una qüestió de gènere, i com una problemàtica individual de la vida privada de les dones (Torns *et. al*, 2007).

Així mateix, veiem que com aquest temps dedicat a la cura, té, en el dia a dia de les dones un fort component de tasca, i no pas d'afecte i relacions familiars. És a dir, i sense necessitat d'excloure l'afecte, la quotidianitat de la cura esdevé en una llarga llista de tasques com rentar, cuinar, comprar, organitzar, planificar... Activitats que tot i fer-se dins de l'àmbit de la llar i en benefici comú, no són a priori especialment emotives (Duran, 2010). A més del temps i del valor monetari d'aquestes tasques cal tenir en compte una tercera dimensió, que consisteix en el pes moral de la responsabilitat inherent d'estar a l'alçada i executar de forma correcta tots els afers organitzatius de l'àmbit de la llar (Shneider, 2018).

Tanmateix, aquest concepte de doble càrrega és concreta en un fenomen cognitiu, al que s'ha anomenat la **doble càrrega mental de les dones**. Haicault (1984) el defineix com:

“El fet d’haver de pensar en un àmbit estant físicament en un altre i on per tant, no només ens referim a una acumulació ni una (simple) suma de tasques; ni en haver de realitzar dues jornades laborals, sinó que es refereix a dos mons que coexisteixen i no únicament un després de l’altre”

Es tracta d’una càrrega cognitiva que representa per a les dones la gestió de llar en la vida diària, carga que la persegueix inclús quan estan a la feina. I on el seu cervell està constantment ocupat inclús parasitat per la responsabilitat de planificació, gestió i organització que les incumbeix (Monneret, 2019). La podem detectar en l’aprofitament del temps que en fan les dones, on majoritàriament aprofiten cada moment de pausa laboral per concretar aspectes de l’àmbit familiar o de la llar, com les cites mèdiques o escolars, o completar les llistes de la compra o tasques familiars durant reunions que s’eternitzen etc.. (Monneret, 2019).

Tenint en compte la distribució i dedicació diferencial entre homes i dones a la llar, i per molt que es reparteix el temps dedicat a la cura dels fills, les directores generals de casa, les que ho organitzen tot són majoritàriament les dones. Aquesta gestió engloba des de la planificació dels àpats, fins a les citacions mèdiques, organització de tasques escolars, així com l’anticipació dels esdeveniments i accions a realitzar... (RAC1, 2019), un cúmul dispar de tasques raonades, pensades i executades, que produeixen una sobresaturació mental, coneguda com la càrrega mental femenina.

En aquest sentit, Montesinos (2021) expressa que si bé la realització de tasques cada vegada s’acosta més a una corresponsabilitat 50-50 entre els membres de les parelles, la planificació i l’organització prèvia de les mateixes recau encara fonamentalment en la figura femenina de la llar, donant lloc a aquesta càrrega mental.

Per Rovira (2020) la paraula per definir el component més fort de la càrrega mental és l’anticipació i ho argumenta exposat que les dones han d’estar preparades per les coses que passaran: sortir de casa amb mocadors, amb prous bolquers i roba de recanvi, amb xumets i

biberons, les galetes i aigua. Hem de calcular quan s'ha de posar la rentadora per tenir apunt els llençols nets de l'escola bressol, programar les visites mèdiques, tenir al cap les vacunes posades i pendents, tenir els dinar fet per si a l'endemà no dona temps, comprar la jaqueta quan s'acosta l'hivern...

L'origen d'aquesta càrrega mental té a veure amb l'educació i l'herència patriarcal i actualment es nodreix d'un fort component de sanció social. És a dir, si un fill no va disfressat a l'escola el dia que toca o arriben els convidats i la casa no està prou neta, la sanció social, és a dir la desaprovació de l'entorn i el rebuig mira i apunta les responsabilitats cap a la dona, ja que se'ns pressuposa que hauríem d'estar a l'alçada, preocupar-nos i ocupar-nos d'aquestes coses més que els homes (Rovira, 2020).

En definitiva, no es tracta exclusivament del pes d'executar les tasques relacionades amb l'esfera familiar, sinó que malgrat no ser l'única que les executa si que és la que té el deure, sovint imposat cultural i socialment, de coordinar-ho tot, i per això és parla de càrrega amb afectació mental i cognitiva (Monneret, 2019).

1.5. Estratègies per afrontar la conciliació familiar i laboral

En un context de polítiques socials obsoletes i sota una lògica encara patriarcal, son múltiples i variats els recursos que aquestes han d'utilitzar per fer compatible, o si més no, respondre de manera mínimament satisfactòria a les altes demandes d'ambos mons: el familiar i el laboral (Coppolecchia, 2012).

Els límits del model *male breadwinner / female caregiver*, que es concreten a partir de la impossibilitat material per part de les dones autòctones de seguir assumint en solitari el treball domèstic i familiar, se soluciona, a través de múltiples estratègies, entre les quals destaca el recurs de les dones nouvingudes, sota condicions laborals màximament precàries i desregularitzades (Torns, *et al*, 2007).

Amb freqüència les dones es troben davant de dilemes, que expressen contradicció entre el món privat de la família i el personal, i el món públic o del treball: Treballar o no quan els fills són petits, treballar més o menys hores, com ser present en els moments de malaltia dels fills o com afrontar crisis o projectes laborals, com organitzar els festius escolars o el períodes no lectius etc...(Murillo, 1996).

Quan parlem de les estratègies per afrontar la quotidianitat de la conciliació de la vida laboral i personal, cal tenir en compte que el temps dedicat a la cura i a la llar és quelcom singular, propi i variant, i on el cicle vital tant de la dona com dels fills té molt a veure amb les estratègies que les mateixes puguin desenvolupar (Torns *et al*, 2007). Quan els fills són petits tenen unes necessitats molt intenses i el paper de l'adult ha de ser-hi moltes més hores, un paper que tot i la necessitat de la presència es va transformant a una presència cada vegada més a l'ombra a mesura que els fills van desenvolupant la seva pròpia autonomia, i no requereixen tanta assistència per al desenvolupament de les activitats de la vida diària i alhora depèn molt de la tipologia de família, així com de factors com l'educació, la classe social o l'ètnia (Carné, 2013).

Això no obstant i tenint present que l'acció individual i col·lectiva sempre està delimitada per aspectes objectius i estructurals amplis, actualment disposem d'uns marges amplis d'educació i llibertat que ens permeten administrar i treure partit, a l'escassetat o no, de les nostres habilitats pròpies (Garrido i Gil Calvo, 1993).

D'acord amb Lazarus y Folkman (1984), existeixen dos categories per classificar les tipologies d'estratègies que les persones poses en joc per afrontar la conciliació:

A) *Aquelles estratègies de resolució de problemes*, fent referència a aquelles que van dirigides directament a pal·liar o regular la causa de malestar, on s'engloben tota la prestació de serveis, mesures específiques en l'àmbit del treball o la gestió de les tasques familiars, prioritant aquelles que tenen a veure amb una nova distribució de la planificació del temps i les dacions en relació a les tasques domèstiques (Vera-Martínez, i Martín, 2009).

B) *Aquelles estratègies de regulació emocional*, dirigides a regular o adequar la resposta emocional davant la problemàtica. En aquesta categoria es situen part de les primeres estratègies que utilitzen les dones com a forma d'afrontament de la vida familiar i laboral, on hi destaca el suport emocional i interpersonal, la gestió de les emocions, la teràpia psicològica i l'entrenament de la intel·ligència emocional (Vera-Martínez, i Martín, 2009).

Davant de la maternitat, la principal estratègia de conciliació familiar i laboral, és el recurs de l'ajut familiar, en un context on la família extensa és cada vegada més estreta reduïda. Fonamentalment les avies, i els avis, són el gran recurs de suport per a les famílies actuals i s'encarreguen de moltes tasques de provisió assistencial de cures i activitats diàries. En segon lloc a Espanya, hi ha un alt percentatge de persones que reconeixen a serveis de cura privats i remunerats (Tobío, 2005).

En general gran part de les estratègies consisteixen la substitució i/o delegació d'una dona per altres. Aquestes altres, són, en primera instància dones de la família extensa, on les avies maternes i paternes prenen gran rellevància (Tobío 2005).

Una de les principals estratègies, en aquelles famílies tradicionals, compostes per dues persones adultes, l'estratègia principal és el repartiment i la compatibilitat dels horaris laborals alterns, on mentre un cuida l'altre treballa, i a l'inrevés, una fórmula que només resol la presència física, però no que no s'aproxima ni de lluny a trencar la praxis tradicional que sustenta la doble càrrega femenina (Amoros, Pareras, Carrasco, Fernandez y Moreno, 2003).

Entre les estratègies existeix el popularment conegut com les cangurs, un fenomen que tracta de contractar, sovint en precari, a altres persones, principalment dones, per a que s'encarreguin de la cura dels fills en els períodes d'absències per motiu laboral de les dones. Un fenomen que s'ha convertit en l'actualitat en una triple discriminació, perquè en els darrers anys s'ha relegat a dones migrades amb una triple confluència: la seva condició de dones, de classe treballadora baixa i migrades (Torns, *et al*, 2007).

Una pràctica habitual, durant els primers anys de vida dels fills, té a veure amb les capacitats i habilitats pròpies de les dones, on mostren una alta capacitat d'adaptació a nous horaris i usos del temps, i sobretot a una capacitat elevada d'organització i planificació de les activitats de la vida diària, envers els horaris, les agendes, els serveis i tot el que envolta la vida familiar i de la llar (Carrasquer, 2009) . Una estratègia que està altament relacionada amb la capacitat comunicativa de les persones, i en especial de les parelles i amb la seva capacitat de negociació en relació a les prioritats del nucli familiar envers el treball, la criança i les relacions familiars i la distribució de tasques domèstiques (Figuerola i Vega, 2015).

Tanmateix, Roig (2021) creu que el canvi de perspectiva i sensacions que arriben amb la maternitat, també afecta en la tornada i el manteniment de la feina remunerada, en el sentit que l'espai laboral també té un altre prioritat per a les dones un cop han estat mares, i és en aquest moment de reincorporació laboral on és clau que la dona pugui desenvolupar estratègies organitzatives efectives i coherents amb les seves noves prioritats, a través de les seves habilitats en la gestió emocional i del temps, per tal de prevenir l'angoixa i l'estrès de la tornada, i reduir el risc de patologies de salut mental com l'ansietat o la depressió.

1.6. L'impacte de la conciliació en la quotidianitat de les dones

Tot i que el treball domèstic articula bona part de la quotidianitat femenina, existeixen múltiples formes d'organització quotidiana esdevenint així múltiples vivències envers la mateixa realitat de conciliació, on el context, polític, social i cultural, així com l'entorn més proper (laboral i familiar) són eixos de gran influència en la mateixa (Carrasquer, 2009).

Com exposen Gottlieb i Wolfe (2002) el major benestar psicològic està directament relacionat amb les respostes d'afrontament que utilitza la persona, i on influeixen una sèrie de variables que incideixen significativament en l'experiència com: haver tingut una relació positiva prèvia en la parella, haver escollit les responsabilitats i voler mantenir-les així com la disponibilitat de temps d'oci i el reconeixement extern (a Cerquera i Galvis, 2013).

El risc o les conseqüències psicosocial, depenen en gran mesura en les interaccions entre el treball, el seu medi ambient, la satisfacció en el treball i les condicions de l'organització per una banda i per l'altre de les capacitats de la treballadora, les seves necessitats, la seva ideologia i la seva situació personal, tot plegat interpretat a través de percepcions i experiències subjectives, que poden influir en la salut, en el rendiment del treball i en la satisfacció amb el propi projecte vital (Ruiz, Púllas, Parra, i Zamora, 2017).

A raó d'això, Greenhaus i Powell (2006) proposen que la conciliació ha de promoure que l'individu es senti compromès i satisfet a igual proporció tant en el seu rol laboral com en el seu paper social i familiar, i on per tant, l'experiència pot esdevenir-se positivament o negativa.

És en aquest punt de l'impacte de la vivència on s'ha observat que la relació negativa es dona quan un dels dos rols obstaculitza la de l'altre, generant tensió i disminuint la satisfacció i el benestar percebut (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008).

Si la professional no aconsegueix establir l'equilibri desitjat poden desencadenar-se i aparèixer, principalment, alteracions psicològiques o emocionals, que afecten l'individu, en l'àmbit laboral i fonamentalment en el seu rendiment en l'esfera personal i familiar (Prado, 2014).

Un altre dels impactes predominants en el benestar psicològic de les dones té a veure amb l'accés de responsabilitat, imposada i autoimposada, que es manifesta majoritàriament a través de sentiments com la culpa i la desconfiança vers una mateixa. El fet que històricament la cura del fills s'hagi relegat a les dones potencia que actualment algunes dones percebin que en la corresponsabilitats se'ls hi treu terreny i se sentin destronades. I alhora, aquesta arrel fa encara avui, socialment estigui moralment mal vist que les mares cedeixin més terreny als pares en allò relatiu a la criança, raó per la qual el pas la conciliació i la corresponsabilitat s'ha de fer tant des de l'òptica individual com general (Bonilla, 2015).

La conciliació té conseqüències que interaccionen entre sí, de forma dinàmica, produint sinergies que poden ser positives i negatives al mateix temps (Rogeró, 2010).

La majoria dels efectes positius son de caràcter psicosocial: satisfacció i el sentiment d'utilitat, la seguretat en un mateix, enfortiment positiu dels vincles i desenvolupament de l'empatia. Un estudi sobre la població canadenca manifestava que un 73% de les professionals amb càrregues de cura identificava al menys un aspecte positiu en l'experiència (Fast, Williamson i Keating, 1999).

Grzywacz, J. G. y Marks, N. F. (2000) consideren que la conciliació té efectes positius tant per la persona com per les pròpies organitzacions. Sobre les primeres apunten que els efectes positius són els següents, i que aquestes són bidireccionals i es retroalimenten:

- L'efecte positiu de les tasques laborals et fa sentir una persona més interessant en la llar, a més coneixement per aportar, i utilitat, així com reconeixement social i familiar
- L'efecte positiu del rol a la llar, alhora, et prepara per l'organització i les tasques a desenvolupar en el rol laboral.

A més a més, conciliar la vida laboral i familiar, té efectes positius en el benestar psicològic i mental de les persones, proporcionant grans dosis de satisfacció, realització personal i millora en percepció de salut i qualitat de vida (Voydanoff, 2005).

De forma similar Cid- Miró (2016) apunta que la conciliació familiar i laboral actualment té els següents impactes positius des del punt de vista femení:

- Permet el creixement i desenvolupament de projectes personals i professionals propis, així com la motivació i la confiança en si mateixes
- Millora la convivència materno- filial i la reproducció de models positius envers el repartiment de les tasques de la llar
- Potencia la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- Fomenta una major productivitat en el món laboral i personal, amb una millora en la gestió del temps.
- Augmenta l'autoestima de les treballadores i aconsegueix una motivació enerves la tasca.
- Augmenta l'autonomia personal, social i econòmica de les dones

Sobre aquesta mateixa qüestió Alonso- Fernández (1997), assenyala que independent de l'esforç que porta implícita la conciliació, pot esdevenir una experiència altament positiva, d'autorealització, d'independència econòmica, així com a nivell relacional amb d'altres persones.

En aquest sentit, i com ens diu Aguilar (2008) existeixen nivells important de satisfacció en les tasques que es fan, doncs, aquesta responsabilitat les fa sentir més pròximes als seus familiars i ser capaces d'afrontar millor els reptes que els presenta la vida.

Això no obstant, segons Debeljuh y Jauregui (2004) algunes les treballadores assoleixen aquest balanç positiu gràcies als seus propis mèrits i capacitats, mentre que la majoria requereix de forma manifesta el suport de les organitzacions per assolir-ho, manifestant així la importància d'implementació de mesures específiques de conciliació laboral i familiar en els entorns de treball.

Tot i que pot ser considerat com quelcom enriquidor, i un procés d'aprenentatge vital, gran part de les investigacions es centren en els aspectes negatius i en la sobrecàrrega que implica la cura informal, donat que el fet conciliar no està exempt de repercussions en la salut i en la seva qualitat de vida de les dones (Úbeda, 2009).

Generalment les conseqüències principals es manifesten en l'àmbit de la salut com a petites afeccions, que poden arribar a desestabilitzar a la persona: migranyes, problemes bucodentals, mals de cap i d'esquena, infeccions urinàries i ginecològiques, sense oblidar la dificultat de conciliar la son, el cansament i els problemes de concentració, que poden arribar a un extrem de saturació (Scheinder, 2019).

D'acord amb Monneret, (2019) les conseqüències negatives de no conciliar poden ser:

. Físiques, com el mal de cap, tensió a les espatlles, acceleració del ritme cardíac, mal d'esquena, problemàtiques hormonals, restrenyiment i diarrees... A nivell físic, la persona pot patir situacions d'estrès, que de ser continuat es pot convertir en episodis d'ansietat persistent, dolor muscular i malalties cardiovasculars (Gil-Monte, Nuñez i Selva-Santoyo, 2006)

.Psicològiques: insomni, nerviosisme, tristesa, oblit de coses importants, manca de concentració i confiança en una mateixa...A nivell psíquic, es pot desencadenar la coneguda càrrega mental, inclòs l'aparició de problemàtiques de salut mental greu (Gil-Monte *et.al*, 2006).

.Relacionals: disminució de la libido, hostilitat, impaciència, gelosia, aïllament, i sobretot problemes de tensió i comunicació amb la parella, generades principalment per la manca de reconeixement de les tasques realitzades...També es poden desencadenar problemàtiques relacionals i de vincle amb els propis fills, així com amb la família extensa, i fins i tot dins dels seus espais de treball produït per un decrement del compromís i tensions amb els col·legues de professió, i fins i tot desencadenar en l'absentisme reiterat al treball (Gil-Monte *et.al*, 2006).

La manca de temps disponible per a la realització d'activitats personals, d'oci i de lleure, és un senyal de un ritme de vida contraindicat. Un ritme en que la professional inicia un altre jornada després de la jornada laboral, i redueix així els espais de descans, un fet que pot incidir en l'aparició del l'angoixa i l'esgotament (Monneret, 2019).

Murillo (1996) apuntava, que en la qüestió de la conciliació, la manca de temps, és concreta en la manca d'un temps propi per retrobar-se a si mateixes, en la més estricta intimitat personal. Un temps on no dediquin temps als altres, un temps per al no fer res, un temps per pensar, endreçar idees i reflexionar-se.

En aquesta mateixa direcció, Alonso- Fernández (1997) apunta que quan l'ús del temps només es dedica als afers laborals i de la llar i no es detecta en el primer àmbit cap aspecte positiu, pot incidir en l'aparició de símptomes depressiu i d'ansietat. I ho exposa literalment en els següents termes:

“La dona que afronta una doble jornada de treball, dins i fora de llar, està exposada al doble risc d'esgotament i patiment. Esgotament per la sobrecàrrega que suposa el treball duplicat. Patiment, sobretot, pel sentiment de responsabilitat, i culpabilitat, per l'abandonament de la llar. Ambdós factors d'alt risc troben allhora seva màxima expressió en dones vulnerables, sobretot en

aquelles que no disposen d'una xarxa familiar i social propera, com les dones monoparentals o divorciades (p.133)”

Schneider (2019) concreta que tot i que el risc o el grau d'impacte és menor per a les dones que tenen parelles o suport de la família extensa i de la xarxa comunitària, cap dona en situació de conciliació laboral i familiar està exempta de patir una sobrecàrrega mental i física.

1.6.1. Mesures preventives de l'impacte de la conciliació

Tenint en compte el risc per a la salut física i mental que pot suposar l'excés d'una càrrega derivada de la doble jornada, i que aquesta ateny a dos esferes relacionals (laboral i familiar), és imprescindible comprendre la problemàtica com a un risc de caràcter psicosocial, on intervenen i s'interrelacionen de forma sistèmica els factors individuals, els factors externs i els factors laborals (Lopez, Tapia i Parra, 2017).

Per aquesta raó, la prevenció d'aquests riscos s'ha de realitzar prenent mesures pal·liatives, que eliminin la desigualtat entre homes i dones, no només dins de les empreses sinó també dins de les llars, i en especial, que incideixen en un canvi conceptual i dels valors culturals sobre la cura i el gènere (Figuro i Vega, 2015).

Pel que fa a les estratègies o factors individuals Lorente (2019) considera que la formació i l'entrament de les habilitats comunicatives és essencial per afrontar els reptes que la conciliació dels projectes laborals, personals i familiars ens suposen en la vida diària, donat que ens doten d'eines d'expressió i mediació per a la resolució dels conflictes que puguin apareixer en el dia a dia i amb les persones implicades, companys de feina o superiors, família nuclear i serveis de cura.

En canvi, Ónega (2022) considera que tot i que la família encara pivota a l'esquena de les dones, una estratègia personal fonamental rau en el treball de l'educació emocional, que permeti a la dona deslliurar-se els sentiments de culpa i frustració, així com les xarxes de suport efectiu entre dones, i d'activisme social que trenquin amb els paradigmes positves que defensen que voler es poder.

Treballar l'apoderament femení de forma efectiva, i preventiva del malestar en el segle XXI ha de passar per l'autoconeixement, i per tant, en primer lloc cal un treball individual on les dones localitzin i prenguin consciència dels seus sentiments envers la tasca de conciliar (Fargas i Egoscobal 2022).

En aquest sentit Porta (2012), considera que per eliminar els impactes negatius de la (no)conciliació cal repensar el model relacional actual, i conèixer en profunditat l'ús del temps de les persones, així com les seves preferències vitals, per tal de plantejar noves quotidianitats i vincles de responsabilitat intra i interpersonal, així com replantejar els models de cura i el model social de l'ús del temps i les capacitats i habilitats de les persones.

En relació, a la prevenció des del món del treball, segons Marquina (2011) les administracions, públiques i privades, han d'incorporar mesures preventives com:

- Sensibilitzar i informar a professionals entorn la realitat al seu entorn laboral
- Implementar plans d'igualtats de forma regular
- Avaluar els riscos psicosocials dels llocs de treball.

Per Goldman (2016), la intervenció de l'administració s'ha de centrar en l'augment de serveis públics dedicats a la cura de la infància i les persones dependents, així com l'increment dels sectors professionals que es dediquen a la cura comunitària, per contribuir a una configuració de societats més justes i amables, i per tant, una reducció dels danys i els riscos psicosocials associats a la forta pressió de conciliar les exigències laborals i familiars.

En definitiva, la prevenció primària del malestar i dels efectes de risc que es poden associar a la doble càrrega o la doble presència, només es poden combatre amb polítiques de prevenció sistèmica, incorporant la cura de les persones al centre del treball i realitzant una prevenció dels riscos laborals, posant l'èmfasi en el risc psicosocial i els plans d'igualtat, com a eines per eliminar les desigualtats entre dones i homes en l'entorn laboral i familiar (Marquina, 2011)

Això no obstant, estudis i les recerques realitzades en la matèria, posen de manifest que les dones, mares i treballadores no confien en els mecanismes d'Estat, ni en les polítiques públiques com a solucions plausibles, i tampoc l'hi reivindiquen una resposta ferma en la matèria, un fet directament relacionat amb la escassa presència de la qüestió de la conciliació família- treball com a problemàtica social (Tobío, 2005).

En aquest sentit, Paramio (2002) destaca que l'evolució de la societat cap a sistemes cada vegada menys comunitaris i més individualistes, així com l'extinció de les famílies extenses i tradicionals, junt amb la coexistència d'una desconfiança generalitzada cap a les polítiques públiques, els partits, la ideologia i els polítics professionals, ha erosionat la relació de la ciutadania en vers als poders públics, fomentant no només una desconfiança cap al sistema, sinó també, un sentiment generalitzat de desemparament que es materialitza en la certesa de les persones d'haver de resoldre les problemàtiques familiars i individuals en el si de les famílies, i sense identificar doncs, les seves problemàtiques pròpies com a problemàtiques conjuntes i caràcter social.

1.7. Polítiques socials en matèria de conciliació familiar i laboral

Quan es parla de polítiques socials, es fa referència a algunes qüestions i necessitats que ens afecten de manera col·lectiva com a societat i, per tant, es vetlla a través de les polítiques per garantir i protegir uns determinats drets. Les polítiques socials s'acostumen a identificar en diferents àmbits o sobretot, en els anomenats pilars del sistema de benestar: salut, educació, Serveis Socials, etc (Mateu, 2011).

Quant parlem del binomi necessitats socials i política social, cal fer-ho pensant en l'àmbit de les activitats, que culturalment, i en context determinat, es consideren especialment protegibles i valuoses per als membres d'una comunitat. En societats mercantilitzades com l'Europea, es tracta de necessitats i activitats, que col·lectivament, es considera que no es poden deixar a mans dels jocs lliures del mercat (Fantova, 2007, p.7).

Els fets relatius a les cures de les persones no són quelcom propi de la vida privada i individual, sinó que han de formar part del debat i l'agenda política sobre els drets de la ciutadania i la democràcia (Aguirre, 2007). Col·locar l'assignació de responsabilitats de les cures en el centre de la vida política, en comptes d'en la producció econòmica, canviaria profundament la nostra forma d'afrontar les cures i d'entendre la política (Domínguez, Kohlen i Tronto, 2018).

Fer política social porta implícit prendre determinacions i decisions sobre quelcom, en un context econòmic, cultural i ideològic determinat. En les polítiques socials sobre l'atenció a menors dependents la concepció tradicional de la família ha invalidat al llarg de la història la pressa de decisions polítiques i la disponibilitat de recursos públics en aquestes matèries (Bazo, 1998).

És important tenir present que el comportament de les persones cap a la cura, i per tant, cap a les estructures específiques familiars, no son resultat directe del estat del benestar. Homes i dones prenen decisions sobre les cures en un marc social complex, que compren factors culturals, institucionals, socioestructurals i econòmics. L'organització de les cures i la relació entre la família poden explicar-se segons els valors i els models culturals sobre la relacions familiars, i l'articulació del gènere, sobre les quals es desenvolupa una determinada política social (Flaquer, Pfau-Effinger i Leiras, 2014).

Per això, en el debat les polítiques cap a les famílies cal incloure la perspectiva de gènere, promovent un conjunt de normes, procediments i mecanismes públics que operin sinèrgicament i produeixin com a resultat la igualtat de dones i homes, tant en l'esfera pública (sistema educatiu, de salut, de treball i de provisió social) com en la privada, és a dir, al interior de les famílies en totes les seves expressions (Montaño, 2004).

Al tractar-se d'un problema que afecta més a dones que a homes, les dificultats per a que sigui considerat una qüestió rellevant i d'interès general és major, donat que aquestes tenen menys poder als espais de representació política, i es requereix, doncs, d'un esforç per impulsar el debat sobre la socialització de les cures, per a que les institucions augmentin la seva implicació més enllà de la provisió de serveis educatius (Aguirre, 2007).

En aquest sentit, Aguirre (2007) sosté que cal continuar investigant sobre les cures familiars des de l'òptica del gènere, i incloure-ho en el sí de les polítiques públiques, posant el focus en l'ús dels temps i la dedicació no visible de les cures, la penalització laboral i dels sistemes de contribució social.

La realitat a Espanya, i en concret a Catalunya, és que en els darrers anys, i malgrat els avenços socials, s'han incrementat els malestars a la nostra vida quotidiana: la inestabilitat en el treball, la pressió incessant al consum, la manca d'habilitats relacionals i suports per afrontar les fragilitats i transicions familiars, les dificultats per trobar temps per a la cura de si mateixa, dels infants o de la gent gran (Carrasco, Cardús, Prats i Torns, 2019).

Per això, és hora de reconèixer sense ambigüitats que els espais de relació familiar –diversos i plurals– mereixen sense cap dubte el suport de l'acció progressista i un lloc ben clar a l'agenda política, donat que és una transformació que no pot sostenir-se de manera individual i privada, sinó que ha d'anar acompanyada de l'acció i la voluntat política col·lectiva (Carrasco *et. al*, 2019).

Les polítiques socials necessàries per aconseguir aquesta conciliació han de ser dissenyades i orientades fonamentalment amb l'objectiu de repartir i compartir la càrrega total de treball. Perquè només així s'aconseguirà una conciliació i corresponsabilització de tots els homes i dones adults que conviuen en un mateix nucli familiar (Torns i Carrasquer, 2002).

A relació d'això, Torns (2007) considera que l'impacte de les polítiques familiars en el curs de les vides ha estat, fins ara, molt poc eficient, donat que s'ha centrat més en un paradigma conciliar, que no en el vertader i important objectiu d'estendre la corresponsabilitat, entre sexes, i a nivell privat i públic.

No obstant això, algunes de les mesures més recents a Catalunya en polítiques de conciliació o de suport econòmic per a fills i filles faciliten en situacions molt poc comuns (per exemple que mare i pare treballin al sector públic) un ús més equitatiu dels temps i les responsabilitats de la vida diària. Cal, per tant, desenvolupar polítiques molt més radicals (Torns, 2007).

En aquest sentit, Brullet (2017) defensa que, cal desplegar i estendre l'ètica política de la coresponsabilitat de la cura –a la vida privada i pública– com a principi bàsic i ineludible que ha d'acompanyar els drets individuals de ciutadania i totes les polítiques socials.

Tot i que la societat catalana comença a estar convençuda de la importància de les polítiques del temps, cal situar on són les resistències que cal vèncer i com vèncer-les. Una idea clau és que aquestes polítiques han de poder satisfer el més gran nombre d'interessos; per exemple, que s'orientin cap a la igualtat de gènere i interessin “també” a la lògica de productivitat de l'empresa (Brullet, 2017).

En canvi, Carrarco *et. al* (2019) consideren que les polítiques socials i econòmiques en matèria familiar, en primer lloc, han de millorar els incentius i bonificacions que potenciïn una vertadera coresponsabilitat en el sí de les llars.

En aquest sentit, Salas (2011) defensa que animar als homes a assumir la coresponsabilitat en les cures no és suficient per a que ho facin amb la urgència necessària. Les estratègies educatives, tot i ser les més efectives a llarg termini, ara, avui, és un camí massa llarg i insostenible, motiu pel qual és urgent revisar i reivindicar unes polítiques socials que incorporin una nova mirada en relació al gènere.

Els països nòrdics són un clar exemple de polítiques socials familiars responsables. Amb unes polítiques actives, que van néixer als anys noranta per promoure una participació real dels homes en la cura de les famílies, mitjançant un permís intransferible i exclusivament destinat al pare, conegut amb el lema *use it or lose it* (l'utilitzes o el perds) on es dona una compensació del 100% del sou del pare si manté permisos més enllà dels permisos de la dona. Polítiques que s'han anat reformulant amb el pas del temps, però que van aconseguir incrementar a més del 70% els pares que decideixin gaudir i incrementar els períodes de cura als fills, més enllà dels terminis obligatoris (Tobio, 2005).

Els poders públics promouen compartir les responsabilitats entre l'Estat, la família i l'individu; entre el sector públic i el privat, en termes d'atenció i de despesa. En aquest sentit, la despesa

pública en el sector de les cures a Europa s'ha anat augmentat i es preveu que aquesta tendència es mantingui en el futur, i no només per l'increment de necessitats, sinó també per la transferència de costos al terreny públic, que fins aleshores s'havien sufragat en l'àmbit privat, amb el temps de les famílies, i en concret de les dones (Bazo, 1998).

Donar resposta a l'entramat de la conciliació familiar, personal i laboral, no és una tasca senzilla, sinó que esdevé complexa donada la seva dependència en múltiples factors estructurals i culturals, i en especial a la dificultat significativa de calcular el cost- benefici que suposa per a les empreses i per a les pròpies famílies l'adopció de mesures de conciliació, que es contemplen a les polítiques socials, que són en la seva majoria de caràcter econòmic (Meil G., García, C., Luque de la Torre, M. y Ayuso, L, 2008).

Sigui com sigui, avançar en mesures de conciliació, tant des de la perspectiva cultural, empresarial o familiar, implica prendre partit en una confrontació ideològica i qüestionar de valors com a la igualtat social, la coresponsabilitat, el sistema social i econòmic predominat i l'equitat de gèneres (Corró i Ruiz, 2013).

1.7.1. Polítiques socials: estatals, autonòmiques i locals

La llei Orgànica 4/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva entre dones i homes, és la que de forma definitiva reconeix el dret a la conciliació de la vida personal i familiar com a dret subjectiu. Un dret que es recull de forma concreta en l'article 39 (de protecció de la família, a al vida familiar i als seus fills) i l'article 14 (dret a la igualtat i a la no discriminació per raons de sexe).

En aquest sentit, a l'Estat Espanyol, la normativa on es contemplen les mesures per facilitar la conciliació familiar i laboral, es troben especificades al Reial Decret- llei 8/2019, del 1 de març de mesures urgents de protecció social i lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

En aquesta legislació, s'estableix la tipologia i drets per naixement de filles, cura a menors amb dependència o malaltia, així com les opcions de reducció de jornada per cura de familiars, menors

o grans, amb la reducció proporcional del sou. Això, no obstant, i sense perjudici que les empreses puguin establir mesures complementàries o de millora en els convenis col·lectius empresarials, oferint un gran marge al mercat empresarial privat i a les grans empreses i sindicats (Associació qüestió laboral, 2021)

Així mateix, l'associació qüestió laboral (2021) cataloga les mesures de conciliació laboral i familiar, previstes normativament en l'Estatut dels treballadors (ET) en les següents categories:

- Permisos maternitat / paternitat
- Permís específic de lactància, exclusiu per a les dones
- Permisos per risc d'embaràs i lactància
- Excedències i reduccions de jornada per cura de menors o persones dependents

En la mateixa línia, el secció d'Igualtat del sindicat d'UGT – FeSP (2020), ens explica les mesures de les diferents categories, introduint les diferències més rellevants entre l'Estatut General dels Treballadors (ET) i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), tal com es concreta en les següents taules:

Taula 1: Mesures de maternitat i paternitat. Font: secció d'Igualtat del sindicat d'UGT – FeSP (2020)

MESURES PER PATERNITAT / MATERINITAT

Tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes per permís per part, que s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill, a partir del 2n.

En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús del permís de la mare en la seva totalitat o, si escau, de la part que resta de permís.

El permís es distribuirà a opció de la mare sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. Si tots dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans

per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare (sempre respectant les 6 setmanes de descans obligatori postpart).

L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir les 16 setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

En els casos de part prematur i aquells en què el nou-nat necessiti hospitalització a continuació del part, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.

COMPLEMENTARIETAT DE L'EBEP

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar a els cursos de formació que convoqui l'Administració, així com dels processos de promoció interna i millora laboral.

Taula 2: Mesures de risc per embaràs i lactància

MESURES PER RISC D'EMBARÀS I LACTANCIA

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància, en els termes previstos per la Llei de prevenció de riscos Laborals.

La suspensió del contracte (ET) o el gaudiment del permís (EBEP) finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió/permís per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o,

en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible.

COMPLEMENTARIETAT DE L'EBEP

En l'ET es considera com a suspensió del termini, en canvi en l'Administració Pública, es considerat com a permís, i cessa als 12 mesos, i no als 9 com al ET.

Taula 3: mesures per d'excedències i períodes vacacionals

MESURES D'EXCEDÈNCIES I PERÍODES VACACIONALS

EXCEDÈNCIES

És un dret individual dels treballadors i funcionaris, homes o dones. Això no obstant, si dues o més empleades (o empleats) de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'ocupador públic o privat podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o servei.

El període d'excedència és únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donés origen a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posarà fi al que es vingués gaudint.

Hi ha dos supòsits:

- Per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent.

Còmput des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Durada a ET i a EBEP: durada no superior a 3 anys.

- Per atendre la cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

Durada en ET i en EBEP: durada no superior a 2 anys (ET, llevat de negociació col·lectiva, és clar); no superior a 3 anys (EBEP)

JORNADES VACACIONALS

ET	EBEP
<p>El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu la seva dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral als termes que s'estableixin a la negociació col·lectiva o a l'acord que arribi amb l'empresari, respectant, si escau, el que preveu aquella.</p> <p>Amb aquesta finalitat, es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres modes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat a les empreses.</p> <p>Quan el període vacacional establert per l'empresa coincideix en temps amb el període d'incapacitat temporal per naixement o cura de menors, es podrà gaudir d'aquests dret, fins a màxim 18 mesos després de la finalització del període establert per l'empresa.</p>	<p>No hi ha disposicions sobre això a l'EBEP, però sí que és habitual a normes reglamentàries de funció pública de les diferents Administracions públiques, el establiment de trams fixos i flexibles de la jornada laboral, que queden regulats en el conveni específic de cada administració pública.</p>

Taula 4: Permisos retribuïts en matèria de conciliació familiar i laboral

**PERMISOS RETRIBUÏTS EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ FAMILIAR I
LABORAL**

	ET	EBEP
Matrimoni	15 dies hàbils	15 dies hàbils
Per naixement de fil, mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica	Només si són parents de fins a segon grau de consanguinitat 2 dies, sense desplaçament i 4 dies amb desplaçament per tal efecte.	Dins del 1r grau de consanguinitat: 3 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 5 dies hàbils si es en diferent localitat Dins del 2n grau: 2 dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i 4 dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
Per la lactància del menor, naixement, acolliment temporal	Fins que el menor tingui 9 mesos, dret a 1 hora d'absència laboral que es podrà dividir en dues fraccions. S'incrementarà a 1 hores diàries en el cas de menors prematurs que hagin de mantenir-se hospitalitzats, i es	Fins que el menor tingui 12 mesos, dret a 1 hora, d'absència laboral que es podrà dividir en dues fraccions. Es substituïble amb una reducció de la jornada en ½ hora e l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

	podrà incrementar a 2 hores, amb la reducció proporcional del salari.	S'incrementarà a 2 hores diàries en el cas de menors prematurs que hagin de mantenir-se hospitalitzats, percebent les retribucions de forma íntegra.
Per guarda legal d'un menor directe a càrrec, no major de 12 anys o una persona amb diversitat funcional	Dret a una reducció de jornada diària, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys 1/8 i un màxim de 1/2 de la duració de la jornada. En cas de malaltia d'un familiar a càrrec de grau 1 de consanguinitat, es podrà sol·licitar la reducció fins al 50% de la jornada, durant un màxim de 30 dies, amb caràcter retribuït.	Dret a la reducció de la jornada laboral, amb la reducció retributiva corresponent, establerta al conveni regulador específic de l'administració concreta.

Tanmateix, i com ens explica Castellanos (2020), en la darrera modificació d'aquest decret, al març del 2019, es van incorporar, importants mesura de millora que busquen atansar-se a la coresponsabilitat, tals com:

- El reconeixement del la persona treballadora a l'adaptació i la duració de la jornada de treball, escollint la preferència horària, amb la finalitat de conciliar la seva vida laboral i familiar, el que es coneix popularment com jornada a la carta.

- Al permís de lactància, es reconeix ara com un dret a ambdós progenitors, ampliable a més dels 12 mesos en els casos que ambdós progenitors exerceixin el dret a la reducció de jornada per atendre la lactància.

- En relació als permisos de maternitat i paternitat, se'ls hi canvia el nom, per permisos de naixement, i ambdós progenitors tindran 16 setmanes, essent obligatori el gaudi de forma ininterrompuda i a jornada completa les primeres 6 setmanes posteriors al part.

D'altra banda, a Catalunya, la legislació en matèria de conciliació laboral i familiar es concreta en Llei 8/2006, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes. Una legislació de la qual emana l'actual conveni col·lectiu específic dels treballadors de l'Ajuntament de Castellbisbal, municipi on es situa la recerca.

A banda, de les mesures previstes en l'Estat Bàsic de l'Empleat Públic a Espanya, en aquest conveni col·lectiu es concreten les següents mesures, complementàries, en el seu article numero 12:

Taula 5: Mesures de conciliació laboral i familiar previstes al conveni col·lectiu específic dels treballadors de l'Ajuntament de Castellbisbal, complementàries a l'EBEP

Mesures de conciliació laboral i familiar previstes al conveni col·lectiu específic dels treballadors de l'Ajuntament de Castellbisbal, complementàries a l'EBEP

PERMISOS RETRIBUÏTS AMB CARÀCTER GENERAL

*Per la mort, malaltia o accident greu, o hospitalització de parents fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies laborables si el fet ocorre a la mateixa localitat. Quan el succés es produeixi en una altra localitat, 5 dies laborables. En el cas de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, aquest permís serà de 2 dies laborables si el fet ocorre a la mateixa localitat i de 4 dies laborables, si ocorre en una altra localitat. En tots dos casos el permís és ampliable excepcionalment fins a 6 dies laborables, per motius degudament justificats. En el cas

d'hospitalització, es podrà gaudir del permís de forma no continuada i dins dels 10 dies laborables següents a la data d'alta hospitalària.

* El personal que en l'actualitat es trobi cursant estudis, podrà disposar del temps i dies necessaris per realitzar els exàmens de fi de curs i també les proves parcials de caràcter definitiu.

* El temps necessari per l'assistència a la consulta mèdica, del mateix treballador/a i l'acompanyament d'un familiar fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat.

* Per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella: 15 dies naturals consecutius a gaudir dins del termini d'1 any, a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. Es podrà gaudir d'aquest permís en 2 fraccions.

* Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquest permís només inclou: les citacions judicials, el dret a vot, les signatures notarials, l'assistència a tutories dels fills/es, l'expedició i renovació de documents oficials (DNI, passaport i carnet de conduir).

PERMISOS RETRIBUÏTS ESPECÍFICS PER A LA CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL

* Les dones embarassades poden absentar-se el temps necessari per assistir a exàmens prenatals i tècniques preparatòries al part. Cal justificar prèviament la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

* En els casos de naixement, adopció i acolliment permanent o preadoptiu, les parelles tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya per aquests motius, durant el temps necessari. Cal justificar prèviament la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

* Per atendre fill prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats. Aquest permís es pot concedir quan hi hagi una hospitalització immediata o dins del primer mes del nou nat. Tot i que hi hagi

hospitalització, el còmput dels permisos de lactància, paternitat i reducció de la jornada d'un terç amb el 100% de les retribucions, s'inicia, en qualsevol cas, un cop acabat el permís per maternitat o la 16a setmana del part, adopció o acolliment. El treballador podrà optar entre el gaudiment d'un dels dos permisos següents:

- El permís tindrà una durada equivalent al temps d'hospitalització, amb un màxim de 13 setmanes un cop finalitzat el permís de maternitat.
- El treballador tindrà dret a absentar-se fins a un màxim de 3 hores diàries.

*Per maternitat (part, acolliment o adopció): 16 setmanes ininterrompudes ampliables a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. Es pot gaudir a temps parcial, també ininterrompudament, tenint en compte que en el supòsit de part es podrà fer només a partir de la sisena setmana, i que, en qualsevol dels casos, la manera en què es distribueixi el temps de permís requerirà l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. Les 6 primeres setmanes després del part són de descans obligatori de la mare. En cas d'adopció o acolliment, el permís comença a partir de la sentència o resolució administrativa. En cas d'adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans. En cas que un dels progenitors no treballi, l'altre tindrà dret a gaudir de la totalitat del permís, així com del permís de paternitat. En el cas d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen, el treballador/a podrà gaudir d'un permís de fins a 2 mesos amb el 50% de les retribucions.

*En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és d'una hora més per cada fill/a, les quals es poden dividir en 2 fraccions. El període del permís s'inicia un cop acabat el permís per maternitat i té una durada màxima de 36 setmanes, ja que el gaudi de les vacances anuals interromp aquest còmput. El permís es pot compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball de manera consecutiva o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici, que és un cop acabat el permís per maternitat.

* Per atendre fills discapacitats: els progenitors amb fills discapacitats tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció. Els permisos poden ser gaudits conjuntament pels progenitors.

PERMISOS NO RETRIBUÏTS I REDUCCIONS DE JORNADA

*Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogables, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al final del permís.

*Es podran concedir llicències per assumptes propis per una durada màxima acumulada de 6 mesos cada 2 anys. Aquest permís restarà subordinat a les necessitats de servei.

*El personal pot gaudir d'una reducció de, com a màxim, un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions, per tenir cura d'un fill/a, sempre que no n'estigui privat de la guarda legal per resolució judicial.

*El personal pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- Per tenir cura d'un fill/a menor de 8 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir cura d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

-
- Per atendre un familiar de 1r grau de consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini d'1 mes.

*Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui cura directa d'algun menor de 12 anys, d'una persona gran que requereixi dedicació especial, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució que correspongui de les seves retribucions

ALTRES MESURES DE FLEXIBILITAT PER A LA CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL

*Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, i per altres sortides de caire personal. En conseqüència, es tracta d'un permís de flexibilitat horària recuperable, és a dir, d'un permís que es basa a permetre realitzar part de la jornada ordinària fora de la jornada de treball que té assignada el treballador.

1.7.2. Política local i bones praxis de l'administració local.

Les polítiques socials necessàries per aconseguir aquesta conciliació han de ser dissenyades i orientades fonamentalment amb l'objectiu de repartir i compartir la càrrega total de treball. Perquè només així s'aconseguirà una conciliació i corresponsabilització de tots els homes i dones adults que conviuen en un mateix nucli familiar (Torns i Carrasquer, 2002).

Crear una societat més justa i equitativa és tasca de totes i tots, i per tant és quelcom ateny a les polítiques socials, locals. Ja que és en la unitat familiar i també en les dinàmiques quotidianes de la realitat social on s'han d'eliminar tot tipus d'estereotips i prejudicis socials; promovent una educació en igualtat de condicions, d'oportunitats, de drets i deures ciutadans. Una educació que posi l'èmfasi en la promoció i articulació de sistemes integrals de racionalització dels temps

socials des de la perspectiva de gènere, contribuint a una modificació substancial dels ritmes quotidians i del seu reflex en els rellotges socials. Una tasca en la qual han d'exercir un paper actiu les escoles amb les seves particulars maneres de socialitzar en el temps; però també un ampli conjunt d'agents i institucions el protagonisme dels quals en la regulació de la vida quotidiana cas decisiu (en el món laboral, familiar, la comunicació social, el comerç, etc.) (Gradaílle i Merelas, 2011).

Una bona pràctica de conciliació laboral i familiar, ha d'incidir en l'aspecte cultural, potenciant una cultura treball – família que posi en el centre els elements facilitadors de la percepció de qualitat de vida, ajudant a les treballadores a integrar la seva vida laboral i familiar, i causar un impacte en la seva qualitat de vida disminuint els factors risc de l'estrès i l'ansietat, i disminuït el conflicte inherent al desequilibri entre rols i les conseqüències negatives a nivell individual, familiar i de l'organització (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández, 2006).

En aquest sentit, cal que les polítiques socials proposin accions i mesures adequades que vagin més enllà de mesures laborals generalistes i globals. S'han de preocupar per conèixer quines són les situacions de cada entitat i empresa i col·lectiu, i quines són les característiques concretes de la seva conciliació, reconeixent així els processos socials i la seva interacció, i considerar-los com esdeveniments vitals que interaccionen i s'afecten entre sí (Papí, 2005).

En aquest sentit, s'ha empleat el terme bona pràctica en les polítiques de l'ús del temps per part de la Diputació de Barcelona (2016) com a qualsevol actuació impulsada per una administració local i des de qualsevol àmbit d'aquesta (gestió interna o serveis externs, disseny de polítiques, gestió e serveis, participació ciutadana, mobilitat....) i que hagi millorat de forma significativa una situació insatisfactòria en l'ús del temps.

Aquest mateix estudi conclou que actualment les mesures més promogudes per els ens locals tenen a veure amb la gestió interna, implementat mesures com el teletreball, flexibilitats més amples del previst a l'estatut dels treballadors en l'entrada i sortida per menors a càrrec, i la formació tècnica en habilitats i estratègies de gestió del temps.

A tall d'exemple, en destaquem una proposta de l'entitat local de Vilafranca del Penedès, on a través de la col·laboració amb d'altres organitzacions, i la fundació Maria Aurèlia Capmany, han arribat a formar al personal municipal en la gestió de l'ús del temps, posant a la seva disposició formació i informacions de projectes relatius amb la matèria:

Taula 6: Bona pràctica Local. Font: Diputació de Barcelona (2016)

Organisme:	Fundació Maria Aurèlia Capmany
Sector:	Formació i recerca en conciliació
Ubicació:	Junta de Comerç, 17, entl. 08001 - Barcelona
<p>Descripció del projecte:</p> <p>Projecte EQUAL (2002-2004) que ha plantejat un estudi per proposar i definir polítiques positives que permetin millorar les condicions de vida i de treball de les persones i facilitin el compartir i conciliar la vida laboral amb la vida personal i familiar tant a homes com a dones.</p> <p>El projecte ha aprofitat les experiències dels diferents socis, organitzacions sindicals i empresarials, universitats, escoles de negocis, ajuntaments i organitzacions socials en polítiques ocupacionals i d'igualtat d'oportunitats. Les actuacions s'han centrat al voltant de les empreses, els sindicats i el territori. http://www.tempora.fmac.org.</p>	
<p>Promotors: Fundació Maria Aurèlia Capmany, UGT, Ajuntament de Barcelona, de L'Hospitalet de Llobregat, La Seu d'Urgell, Molins de Rei, Mollerussa, Vilafranca del Penedès, Consell Comarcal del Montsià, Consell Comarcal d'Osona, IESE, UOC, Foment del Treball, Associació Catalana d'Empresàries i Executives, Institut Europeu per a la Gestió de la Diversitat i Transports Metropolitans de Barcelona.</p>	

Cardús (2003) considera que les bones pràctiques actuals són parcials i poc efectives per vèncer les resistències de la transformació horària, i apunta que de forma inequívoca per superar els efectes negatius de la conciliació actual entre el temps personal, professional i familiar, caldria parlar de racionalitats horàries, entenent aquesta per una forma eficient d'organitzar el temps de les persones, i per tant, establint prèviament les prioritats socials o els models que es volen afavorir amb aquesta determinada organització.

1.8. La cura com objecte professional

A banda de les implicacions descrites anteriorment en relació a la conciliació familiar i laboral, i com el nostre objecte d'estudi es centra en una aproximació d'aquest fenomen en aquelles professionals que es dediquen a l'atenció social de les persones vulnerables que es proveeixen des dels centres de serveis socials bàsics, es considera adient apuntar breument la implicació emocional que porta afegida el rol professional de la població diana de la recerca; les professionals dels serveis socials bàsics.

Estudis recents demostren que en els serveis essencials de salut, educació i d'àmbit social, existeix una presència majoritàriament femenina i on per tant s'acumula més presència de persones i equips amb la càrrega física i mental dels afers familiars i de la llar (Miralles, 2020).

En aquest sentit, un estudi comparatiu de la càrrega mental entre professionals del treball, l'educació social dels serveis socials i docents de primària, mostren que tant les treballadores socials com les educadores socials tenen un gran de satisfacció més baix en relació als seus llocs de treball que les docents, i alhora les primeres sostenen uns nivells d'estrès més elevat i sostingut amb el temps, derivat, principalment, de la pressió assistencial i la percepció de manca de resolució, així com d'escassetat de recursos adequats (Vallellano i Rubio-Valdehita, 2018).

Tanmateix, aquests sectors altament feminitzats, són els que paradoxalment, s'han manifestat com essencials durant la crisi mundial, de salut i cura, de la COVID.19, i on per tant, s'ha posat de manifest que són tasques centrals i vitals per al conjunt de la societat (Miralles, 2020)

Son múltiples els estudis que ens parlen sobre la importància de la cura laboral com a prevenció del malestar professional en els àmbits de l'atenció social. En concret, Salinas (2013) ens planteja que les persones que formen part dels equips de serveis socials i que conviuen diàriament amb persones i familiars que presenten problemàtiques que dificulten la seva vida, ho fan en base a una relació de cura amb un fort component emocional i sota un desplegament d'emocions, majoritàriament negatives, contingudes moltes vegades en espais reduïts i poc compartits. Un fet que pot provocar un desgast emocional del professional, i per tant una doble càrrega laboral.

El patiment professional és un fet cada vegada més habitual i que augmenta en els processos de crisi social, amb l'augment de necessitat i l'escassetat de recursos. Aquesta provoca massa sovint sentiments de frustració i angoixa laboral, que se suma a les adversitat i singularitats pròpies de la persona professional (Rubio, 2016).

Aquesta situació es tradueix en una sèrie de conseqüències tant a nivell individual com des del punt de vista de la pròpia feina. En relació al primer, es destaca la percepció d'esgotament, la fatiga, l'ansietat, la manca de planificació i el desbordament en els afers de la vida privada i familiar (Schaufeli i Buunk, 1993).

Tanmateix, cal destacar, com mostra Gil-Monte (2002) en el seu estudi sobre la influència del gènere en el síndrome del burnout, que són les dones qui estan exposades en major mesura que els homes, a cremar-se a la feina, donada la responsabilitat afegida que suporten conjugant la responsabilitat personal, familiar i laboral.

I on per tant, i des d'un punt de vista filosòfic, la incorporació de la perspectiva de gènere, i del benestar de les dones en la gestió de les organitzacions, ha de ser una qüestió moral, donat que formen part de l'entramat i l'estructura de la nostra societat, i per tant, la seva activitat ha de contribuir també a la promoció de valors com la justícia i la igualtat. Una ètica que s'ha de concebre com una oportunitat de creixement (Cortina 2016)

2. La conciliació al context Espanyol i Català.

Son nombrosos els estudis recents en que es manifesta que la variable gènere – conciliació familiar i personal tenen un impacte en la vida quotidiana de les dones.

Recentment Pérez, (2021) ha conclòs en el seu estudi sobre gènere, conciliació i salut mental amb dones i homes de 32 anys de l'àrea metropolitana de Puerto Vallarta, l'existència d'una correlació negativa de la cultura del gènere en el binomi benestar i conciliació familiar de les dones.

Així mateix, afirma que en aquests estudi ha tingut una gran rellevància la pràctica professional on s'ubiquen les persones, sobretot per comprendre els processos emocionals i com funciona l'individu en les diferents sistemes socials on es desenvolupa com a ésser (Pérez, 2021).

D'altra banda la Dra. Sánchez – Miret (2019), en la seva investigació sobre la desigualtat de gènere i la conciliació a Catalunya, delibera l'existència d'una problemàtica global entorn la conciliació familiar i laboral i el concepte de cures i que el fet de no poder conciliar, o fer-se càrrec en major mesura que els homes, implica un augment de les desigualtats d'accés al món laboral, i a la seva continuïtat, i en especial suposa un decrement de la percepció del benestar, econòmic, social i de salut de les dones.

En tant en quan les dades constaten que ens trobem d'un problema col·lectiu, és adient aproximar-se a les mesures polítiques que s'adopten per regular-la i millorar-la, ja que segons el model i enfocament d'aquesta política pública, s'obtindrà un o altre resultat (Dente i Subirats, 2019).

La conciliació no és únicament un problema de les dones, sino que afecta el conjunt de la societat, homes i dones (Capmany, 2007). Ja són múltiples les veus que assenyaless que la conciliació no ha de ser una problemàtica femenina, sinó que ateny a tot el conjunt d'una societat, a títol individual i dels nuclis familiars, fins a les polítiques socials, de treball i d'usos del temps (Martín, 2015).

En aquest sentit, l'Agenda 2030, estableix en l'ODS 5.4 que cal avançar cap un model de societat que tingui com a pilar les persones, tot reconeixent i valorant les cures i el treball, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i a la família.

Històricament gran part de les mesures adoptades per l'Estat en matèria de conciliació familiar i laboral, s'han centrant en permisos en l'àmbit laboral, per facilitar els espais de cura (Escudero, 2019).

A l'Estat Espanyol, la primera normativa sobre conciliació laboral i familiar fou aprovada l'any 1999, i constitueix el principal instrument normatiu per facilitar la compatibilitat de la responsabilitat familiar i laboral. En aquesta s'estableixen els termes i els drets de les persones en relació als permisos de maternitat i paternitat, així com permisos de treball per a la cura com el dret a les reduccions de jornada per menors càrrec, entén aquests fins a l'edat dels 12 anys en situacions de normalitat (Rivero *et al*, 2008).

De fet, segons dades del CIS, un 73,5% de la població espanyola creu que les dones viuen en desavantatge respecte els homes a l'hora de conciliar la seva vida laboral i familiar. A Espanya es continuen imputant les càrregues de cura a la unitat familiar, i en especial a l'esquena del gènere femení, en un moment en què d'una banda l'envelliment de la població està creixent i per l'altra les dones en situació de doble presència també han augmentat. Tot plegat, esdevé una conjuntura de dificultats quotidianes per a la provisió de cures – crisi de la cura- (Bettio, 2004), un context que ens convida a replantejar l'organització social de la cura amb una major socialització de la cura per part de les institucions públiques, i també en l'àmbit privat i empresarial amb una major implicació masculina i de les empreses (Santamaría, 2011).

Pel que fa a Catalunya, l'Estatut dels Treballadors, fins l'any 2019, feia recomanacions sobre les mesures més adients per facilitar la conciliació familiar i laboral, però l'aplicació de les mateixes estava subjecte al marc de la negociació col·lectiva i dels convenis laborals, o bé mitjançant acord individual entre empresa - treballador (Aide, 2019).

Des de l'any 2006, totes les persones que treballen en alguna administració pública catalana, sota el paraigües de la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, tenen dret a condicions específiques per estar a càrrec de menors fins als 12 anys.

Amb aquesta empara el personal públic podrà reduir la seva jornada laboral, d'un terç o la meitat amb dret al 80% o el 60% de la retribució salarial, i gaudir d'excedències voluntàries no remunerades, per un període màxim de tres anys, subjecte a l'acreditació d'una malaltia d'un

familiar del que es sigui tutor legal responsable. A més a més, aquesta legislació estableix un sistema pel quals els membres d'una mateixa unitat familiar poden gaudir de forma alternativa o compartida dels permisos establerts, impulsant un canvi de perspectiva, que ha de permetre avançar en la concepció de l'organització familiar i afavorir la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors i les persones dependents (DOCG, 8/2006 del 5 de juliol). També s'estableix una modalitat de permís, com a deure inexcusable, que permetrà absentar-se del lloc de treball a les cuidadores, entre d'altres, per raons d'acompanyament mèdic, gestions judicials, assistència a reunions o consultes a centres d'àmbit social, educatiu i sanitari, sempre que l'empleat tingui legalment reconeguda la condició de cuidador, i amb una relació de consanguinitat fins al segon grau (Art. 48.j del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

Segons l'Institut d'Estadística de Catalunya, al país es van registrar l'any 2020 un total de 69.449 resolucions de permisos i mesures de conciliació familiar i laboral, de les quals 55.351 es situen a la província de Barcelona (IDESCAT, 2021)

En aquest sentit, i pel que fa a la Comarca del Vallès Occidental, segons l'informe estadístic del departament d'ocupació i empresa de la Generalitat de Catalunya (2021) enguany s'han registrat un total de 759 resolucions de conciliació.

2.1. Conciliació al municipi de Castellbisbal

Pel que fa a l'estat de la qüestió en el municipi de Castellbisbal es destaca una absència de dades oficials publicades, ni pel que fa a la conciliació del personal treballador de l'administració pública i assignats als serveis socials bàsics, com pel que fa a la població en general.

Davant aquesta limitació en la recerca i davant la necessitat de quantificar quantitativament la realitat objecte d'estudi (Conciliació familiar i laboral dels professionals dels serveis socials bàsics de la localitat) s'ha plantejat en la fase de recollida d'informació el plantejament d'una entrevista (Annex 3.3) a la tècnica d'igualtat i de recursos humans, que tal com veurem en l'apartat metodològic ens focalitza en la terminologia de la gestió, i també ens aporta informació i dades estadístiques sobre la conciliació laboral i familiar.

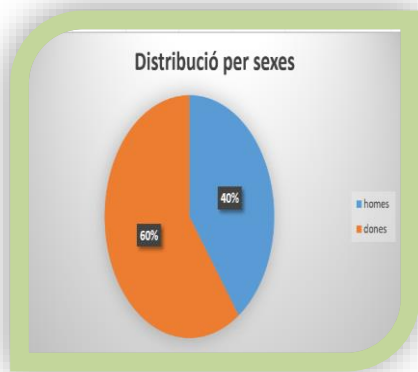


Figura 2: Distribució per sexes. Font: d'elaboració pròpia.

En primer lloc es destaca que de les 157 treballadores de l'administració més del 60% són dones, és a dir hi treballen 94 dones i 63 homes. A més a més, i pel que fa a la conciliació, actualment són un total de 6 persones, 1 home i 5 dones, les que estan gaudint d'un acord amb l'administració per acollir-se algun tipus de mesura catalogada com a mesura per a la conciliació familiar i laboral en els següents termes:

Taula 7. Tipologies de mesures per a la conciliació laboral i familiar. Font d'elaboració pròpia

	Mesura	Departament	Rol i/o càrrec
1.	Reducció del 50% de la jornada per raons de diversitat funcional	Cultura	Administració i consergeria
2	Reducció 33% de la jornada per fill a càrrec	Educació	Administració i consergeria
3	Flexibilitat horària especial per menors a càrrec	Serveis Socials	Treballadora Social
4.	Reducció d'un 33% de la jornada per fill a càrrec	Serveis Socials	Administrativa

5	Reducció d'un 33% de la jornada per dependents a càrrec	Serveis a les persones	Dinamitzadora de Gent Gran
6.	Flexibilitat horària especial per menors a càrrec	Serveis Socials	Administrativa

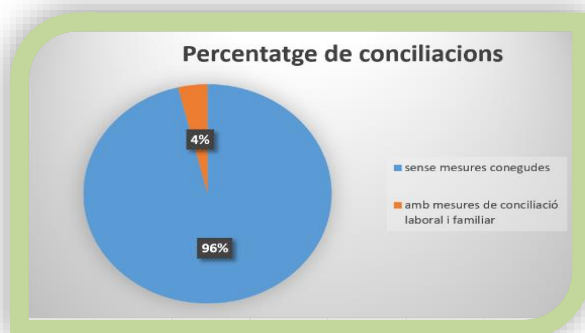


Figura 3: Percentatge de conciliacions.

Font d'elaboració pròpia

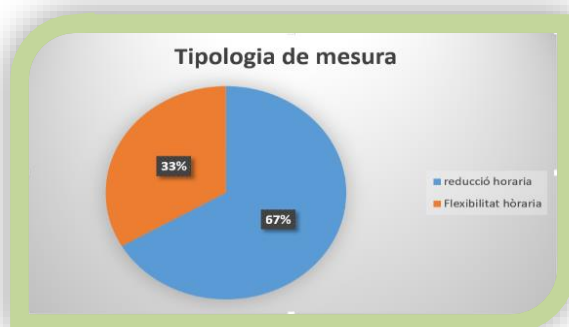


Figura 4: Tipologia de mesura. Font

d'elaboració pròpia

Tenint en compte aquestes dades es pot afirmar que un 3,8% del conjunt de treballadores de l'administració estan actualment fent ús d'algun dret laboral en concepte de conciliació.

D'aquestes 6 treballadores, 3 han optat per una mesura de reducció de la jornada laboral, amb el decrement percentual del salari percebut i 2 han optat per acollir-se a una flexibilitat horària més ampla que la que recull el conveni del personal laboral, funcional i interí de la corporació local. Un fet destacable és que aquestes dues últimes són dues treballadores assignades al departament dels Serveis Socials; una representa una figura de tècnica treballadora social i la segona ocupa el càrrec de tècnica administrativa del departament.

Tenint en compte l'organigrama del departament de Serveis Socials Bàsics, veiem doncs com només 2 de les 18 treballadores que s'hi dediquen (més d'un 10%,) estan actualment fent ús d'algun dret reconegut per atendre a raons de conciliació i cura de menors al seu càrrec. .

Per últim, també hem pogut conèixer que de les 18 persones assignades al departament, actualment la hi ha 13 que tenen menors d'entre 0 i 12 anys al seu càrrec, de les quals 7 tenen funcions directives i/o d'atenció tècnica directa dels serveis socials bàsics.

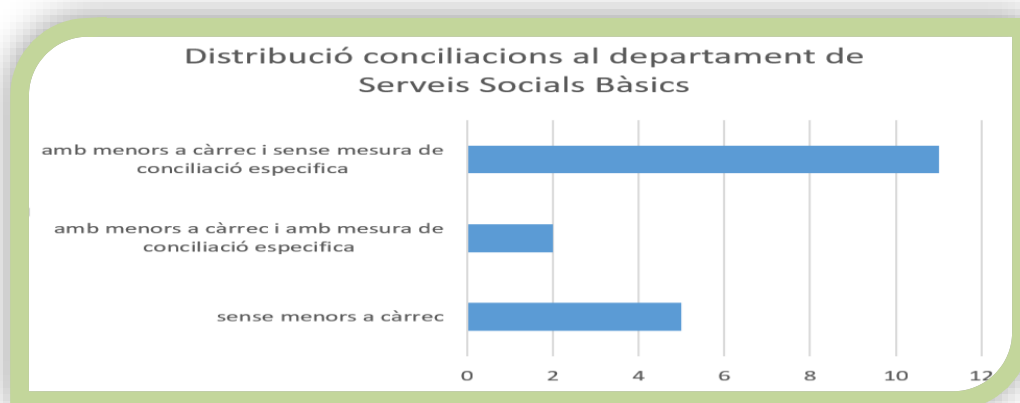


Figura 5: Distribució de les conciliacions al departament de Serveis Socials Bàsics.

C) METODOLOGIA I DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ

En aquest apartat s'exposen els fonaments teòrics de la perspectiva metodològica per a dur a terme la investigació aplicada, així com els seus objectius. Aquesta recerca s'endinsa en una problemàtica subjectiva: la vivència de conciliació laboral i familiar, la quotidianitat de les dones, i la seva vinculació amb la política social. Per aquesta raó a continuació es presenta el posicionament epistemològic, el disseny de la investigació, dels instruments, la selecció de les participants, les tècniques i procediments per a la recollida i l'anàlisi de dades, així com la

població i l'àmbit on es durà a terme. També, en aquest punt, hi ha incloses les consideracions ètiques i legals i el cronograma d'execució de la mateixa.

1. Objectius

A continuació es presenten els objectis de la recerca, que es concreten en 3 objectius generals (OG), a partir dels quals es desenvolupen els seus respectius objectius específics (OE).

OG. 1. Definir i contextualitzar la conciliació laboral i familiar en l'actualitat.

OE 1.1. Comprendre el fenomen dins del context sociocultural i polític actual.

OE. 1.2. Entendre l'abast i l'organització de la cura i la conciliació familiar i personal.

OE. 1.3. Aprofundir en la incidència del gènere en la conciliació laboral i familiar i en les necessitats de les dones en la matèria.

OG.2. Conèixer la vivència de les dones en relació a la conciliació laboral i familiar i la càrrega emocional inherent, d'aquelles que treballen en l'àmbit dels serveis socials bàsics de Castellbisbal.

OE. 2.1 Entendre les experiències subjectives de les dones, més enllà de el si son mares o no, en relació a la conciliació personal i familiar.

OE. 2.2. Detectar els elements facilitadors i disruptius del seu benestar personal.

OG. 3. Comprendre l'impacte de la política local davant la conciliació i el rols de gènere.

OE.3.1. Conèixer el posicionament de les polítiques locals (competències) i la seva capacitats transformadora en relació al benestar de les dones que concilien.

OE. 3.2. Identificar recursos, models i serveis que esdevinguin bones praxis de conciliació dins l'administració local.

2. Posicionament epistemològic de la investigació

El posicionament és important a l'hora d'emmarcar i entendre el disseny que a continuació es proposarà. Definir el posicionament epistemològic, és definir com ens situem enfront la realitat que es vol investigar, i la nostra mirada i posició amb les persones i institucions que en formaran part. Sobretot en l'enfocament qualitatiu, doncs, aquest es caracteritza per la seva obertura a l'enfoc de l'investigat, posant en primera plana la veu de les persones, i fent emergir coneixements, així com una nova estructura de reconeixement d'allò social (Cerón, 2006).

En aquest sentit, la posició investigadora, es recolza en l'eslògan "lo personal és polític", el qual parteix de la base de que la distinció entre allò personal (el que es propi de la persona) i allò polític (el que es propi de la comunitat, allò de la vida en comú) es una distinció convencional, tradicional i intencionada dels poder fàctics, per obviar una determinada realitat social. Aquest lema, suposa un posicionament que té com a base que allò més personal: la forma de menjar, d'alimentar-se, les relacions entre un obrer i el seu patró, la forma d'estimar, la forma de reprimir la sexualitat, les coaccions familiars i la prohibició del avortament, són polítiques, i per tant, poden i han de formar part de la lluita per la transformació social (Coppel, 2009).

D'altra banda, i basant-nos en el posicionament d'Aguirre (2007), per a la transformació social de les cures, és necessari anar més enllà de l'economia de les cures entesa com la relació entre els béns, serveis públics i l'activitat realitzada dins la llar, indispensable per l'organització familiar i a conciliació laboral. Cal interessar-se per la conceptualització feminista, on es proposa una ruptura epistemològica, i s'interessa pel valor de la cura, en allò no monetari i en allò que defuig de l'economia. Tanmateix, situar-nos en una posició que compren la quotidianitat de les cures, la conciliació i la doble càrrega de les dones com a problema personal i públic, ens permet abordar el debat sobre les múltiples configuracions de la quotidianitat que suposa la conciliació, tant en l'esfera pública i les organitzacions, com dins de les llars, tenint present els costos econòmics i les pautes culturals sobre les cures, i trobar un espai de debat i de recerca d'alternatives sobre el benestar en el dia a dia de les persones.

Amb tot, aquesta investigació, ha de reconèixer la veu de les persones afectades i protagonistes de la situació analitzada, i reconèixer la seva vivència. Aquest reconeixement, és una premissa recollida en el Codi Deontològic del Treball Social, pel qual la promoció i el desenvolupament de les persones passa per identificar, i reconèixer les seves pròpies veus. No fer-ho, o no intentar promoure-ho ens arrisca a la reproducció d'un model de dominació, on la discussió sobre els fenòmens es realitza mitjançant la veu de l'acadèmia (Anderson i Herr, 2007). Per això, en totes les fases del procés d'investigació, i sense obviar les limitacions de la mateixa, es vol posar al centre la pluralitat de sabers i la diversitat de veus de les agents implicades.

Alhora, el posicionament epistemològic parteix d'una posició del no saber per part del investigador, i així prendrà protagonisme la veu de les dones que concilien la seva vida personal amb la laboral dedicada a l'atenció socials dins els serveis socials bàsics, així com a les professionals que s'hi dediquen a la gestió i planificació dels recursos humans i de la política local.

3 Disseny metodològic

En el present apartat es presentarà la proposta metodològica per assolir els objectius proposats en l'apartat anterior, presentat l'àmbit de població, així com els mètodes d'investigació i les tècniques que s'utilitzaran i la proposta de selecció de la mostra i participants. En últim punt es plantejaran també les consideracions ètiques de la recerca, l'impacte social de la mateixa i les seves limitacions.

3.1. Proposta metodològica

El present estudi és planteja com una recerca analítica i crítica, mitjançant una metodologia qualitativa, on es dóna prioritat als abordatges qualitius a través de les entrevistes. (Domínguez i Coco, 2000). De forma simultània ho complementarem amb algunes dades quantitatives prèvies, com la consulta a diverses fonts documentals i bases de dades, exposades prèviament a la contextualització de la investigació.

Seguint les indicacions de Sierra Bravo (2003) la investigació que es planteja es classifica de la manera següent:

Taula 8 : Classificació de la investigació. Font d'elaboració pròpia a partir de Sierra Bravo (2003).

Classificació de la investigació segons els elements proposats (Sierra Bravo, 2003)		
Segons	Serà	Motivació i justificació
La finalitat:	Bàsica	Donat que pretén conèixer i explicar una realitat concreta i d'acord amb els seus objectius no té la pretensió de predir-la i actuar en la mateixa
L'abast temporal:	Seccional	Donat que es planteja un estudi sobre l'estat de la qüestió, un moment únic i específic i no es realitzarà una revisió exhaustiva de l'evolució de la matèria, ni a passat ni a futur.
La profunditat:	Descriptiva i explicativa	Perquè té com objecte central mesurar de forma precisa una o més variables dependents (conciliació laboral, familiar i personal) en una població prèviament definida (professionals dels SSB de Castellbisbal)
L'amplitud:	Microsociològica	No estudiarà l'estructura i el comportament macro del fenomen, sinó que es situarà en la vivència d'un grup poblacional petit
Les fonts:	Mixtes	Combinarem dades primàries i dades secundàries
El caràcter	Qualitatiu	Aplicació de mètodes qualitatius
La naturalesa:	Empírica i documental	Treballarem amb fets de l'experiència directa no manipulada (entrevistes) i alhora analitzarem i observarem fonts documentals
El marc:	Camp	Perquè s'explora la realitat d'estudi combinant recerca teòrica i pràctica
L'estudi a que dona lloc:	Evaluatiu	D'acord amb els objectius i les mètodes aplicats, s'analitzaran els resultats i ens permetrà presentar propostes i conclusions sobre la matèria investigada.
L'objecte	Agents socials	<i>Centra la seva atenció en agents i persones que conformen una determinada comunitat (dones que concilien i treballen als serveis socials bàsics)</i>

3.1.1. Àmbit i població objecte d'estudi

L'aproximació de l'estudi es centrarà en dos àmbits específics i diferenciats, per una banda, i en primer lloc el col·lectiu de dones que treballen als serveis socials Bàsics de Castellbisbal, i en segon terme ens centrarem en l'organització de l'administració i la política local entorn aquest fenomen, al municipi de Castellbisbal.

En el primer àmbit, pretenem abordar què implica conciliar, en el seu sentit més ampli, per a les dones que treballen als serveis socials bàsics de Castellbisbal, i en el segon, analitzarem quines polítiques locals existeixen per facilitar la conciliació familiar i laboral des de l'administració local.

Per concretar i acotar el fenomen d'estudi, centrarem l'anàlisi en el municipi de Castellbisbal, una vila de 12.539 habitants, situat a la comarca del Vallès Occidental, dins l'àrea metropolitana de Barcelona.

Tenint en compte que volem abordar la conciliació de les dones que treballen als serveis socials bàsics del municipi, cal destacar que aquesta àrea social bàsica, es situa en el marc de l'organització de l'ens local de l'Ajuntament del Municipi i per tant, és de la gestió de l'administració local qui disposa les competències en la gestió dels recursos humans, i aquesta ascendeix a la gestió de les 157 treballadores públiques (BOPB, 2021).

D'acord amb la informació aportada per la memòria dels serveis socials bàsics de Castellbisbal (2019) el departament està compost per un total de 18 persones de les quals 3 tenen funcions directives i gestores, 6 corresponen a les tècniques, treballadores i educadores socials i 9 són tècniques i auxiliars administratives i d'atenció ciutadana del departament.

Tanmateix, i pel que fa a la distribució de gèneres és completament desigual, donat que el 100% de les treballadores són dones.

L'elecció d'aquest municipi com a objecte d'estudi no és quelcom casual. Per avançat cal destacar, que és el meu lloc de residència i on desenvolupo actualment la meva tasca laboral, i per tant, compto amb una coneixença prèvia del territori i dels serveis existents.

Tanmateix, i en relació a la problemàtica que abordem, Castellbisbal és un municipi petit i tot i no arribar als 20.000 habitants es disposa d'àrea bàsica pròpia. Alhora i d'acord amb el seu organigrama veiem que té un percentatge elevat de treballadores públiques tant en el conjunt de l'administració com pel que fa a les ratifes de personal adscrit als serveis socials locals.

En aquest sentit, també cal destacar que 8 de les 18 treballadores assignades al servei són alhora treballadores i ciutadanes de la vila del municipi, un fet rellevant si tenim en compte que ens situem en un municipi petit on la xarxa veïnal i les relacions comunitàries juguen un paper important en l'afer de la conciliació.

En darrer lloc, el fet de ser un municipi petit té el desavantatge de disposar de menys serveis i activitats lúdiques i formatives complementaries a l'horari escolar i laboral, un fet que podria esdevenir disruptiu de la conciliació. Això no obstant, el fet de ser un municipi petit, on l'Administració és més accessible a les treballadores pot esdevenir un avantatge per formular, des de la localitat i la proximitat, respostes a les problemàtiques de la vida quotidiana de les dones, i alhora, simplificar i potenciar les relacions, tant des del punt de vista administratiu, com des del

factor de pertinença i companyerisme.

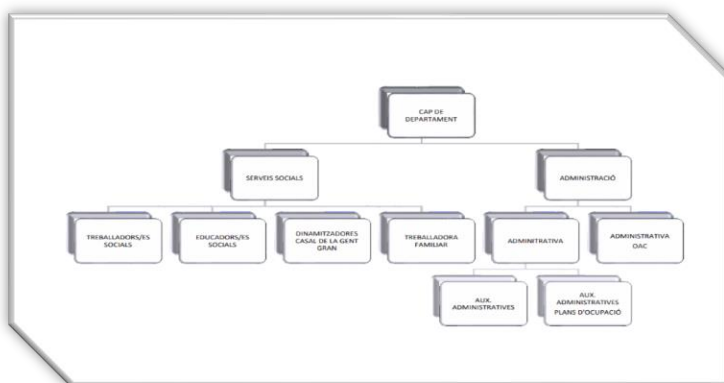


Figura 6. Organigrama dels serveis socials bàsics. Font memòria dels Serveis Socials de Castellbisbal (2021)

Un altre factor que pot arribar a esdevenir un avantatge en relació a les polítiques locals de conciliació, és el fet dels vincles i les xarxes comunitàries, que poden ser més estretes i fortes en territoris rurals i petits.

D'altra banda, i sense obviar les limitacions competencials i de recursos dels municipis petits, el municipi de Castellbisbal, tant per la seva situació territorial, allunyada de les grans ciutats, i per la proximitat entre les persones i els serveis, es presta com idoni, per analitzar una problemàtica social de caire global, des de la localitat.

3.1.2. Selecció de la mostra i dels participants

Tenint en compte que en la investigació es planteja una prioritització de la metodologia qualitativa, i que es planteja l'estudi d'una població acotada i petita, el que interessa en la mostra és la profunditat del coneixement de l'objecte d'estudi i no tant l'extensió i la quantitat de les unitats (Navarrete, 2000). Tanmateix, per estudis on predominen tècniques qualitatives s'accedeix a la representativitat de la mostra des de la comprensió de la naturalesa de l'objecte d'estudi, les seves propietats i de les característiques de les relacions socials que hi intervenen (Navarrete, 2000, p.4), això no obstant, i aprofitant que estem davant d'una població finita com a objecte d'estudi, com es veurà en l'apartat de tècniques d'investigació es realitzarà entrevistes al conjunt de professionals del departament i també a professionals externes directament vinculades en la gestió i amb competències en les respostes a la conciliació laboral i familiar dins l'administració.

Per l'obtenció de la mostra d'estudi es planteja un mostreig per judici, és a dir, s'aplicarà un procediment on es seleccionen unitats que encaixen en els criteris conceptuals i variables que delimiten l'objecte d'estudi, mitjançant una definició clara dels trets més rellevants en base als fonaments teòrics de la investigació, i a partir dels quals s'escull de forma sistemàtica les persones entrevistades (Alperin i Skorupka, 2014). Per tat, la població participant en la investigació es centrarà principalment en les professionals que treballin o hagin treballat recentment en els serveis socials bàsics de Castellbisbal i que es trobin en una etapa vital d'afrontar la conciliació familiar

i laboral i en persones vinculades a les gestió i coordinació dels recursos humans i les polítiques locals de l'Ajuntament de Castellbisbal.

D'altra banda, per aquesta mostra no probabilística i per judici, d'acord amb les recomanacions de Brunet, Pastor i Belzunegui (2002) per realitzar una investigació de forma coherent i vàlida cal establir tècniques de mostreig per a cada grup investigat. Per tant, es seleccionaran els participants en base els criteris establerts a continuació, que han de donar com a resultat comptar amb la veu i l'experiència de la conciliació de les professionals i treballadores dels serveis socials bàsics de Castellbisbal. Únicament s'estableixen aquests dos criteris en relació a la dimensió personal (conciliar i professional vinculada als serveis socials bàsics locals) amb l'objectiu de respectar la diversitat existent en els models de conciliació de la vida laboral i familiar, i per tant, no excloure cap tipologia ni forma de conciliació i tipologia de família. Malgrat, amb coherència amb la concepció teòrica del terme, ens centrarem en aquelles dones amb menors al seu càrrec, inclourem en la recerca la veu d'aquelles dones que no tenen fills, com a contrapunt i visió social del terme.

En segon terme, també ens apropiem a les professionals que intervenen en la gestió organitzativa dels recursos humans i les polítiques locals. Un col·lectiu que subministrarà informació de caràcter científicotècnica i no vivencial del fenomen d'estudi (Riba, 2007), és a dir, sobre les competències i bones praxis existents. Per la selecció d'aquesta mostra també es seguirà un mostreig no probabilístic, que en segon terme esdevindrà una mostra de bola de neu, ja que una de les persones col·laboradores ens ha recomanat i facilitat en contacte de professionals que treballen en relació a la gestió dels recursos humans de l'administració local.

D'acord amb els criteris de selecció/exclusió el resultat de professionals participants en l'investigació, també serà divers, donat que es comptarà amb diversitat de rols professionals, com caps dels recursos humans o regidors de serveis centrals, així com l'Alcalde de la corporació. Tanmateix aquestes persones han d'estar desenvolupant en l'actualitat la seva tasca en l'àmbit

territorial de Castellbisbal, obtenint això diversitat de mirades vers el fenomen i una experiència mínima en el mateix.

Taula 9: Criteris inclusió/exclusió de professionals vinculades als serveis socials bàsics. Font d'elaboració pròpia.

Criteris d'inclusió/exclusió de professionals vinculades als serveis socials bàsics

	Inclusió	Exclusió
<i>Edat</i>	Majors de 18 anys	Menors de 18 anys
<i>Lloc de treball</i>	Serveis Socials Castellbisbal	Serveis Socials d'altres municipis
<i>Tipologia de conciliació</i>	Dones amb fills d'entre 0 i 12 anys. Dones sense càrregues de menors entre 0 i 12 anys. (per fer comparativa)	Dones sense cap tipus de càrrega de tercers dependents i/o que tenen persones al seu càrrec però no son fills, cuidadores informals de pares o altres familiars directes o fills majors d'edat amb o sense dependències.
<i>Professió</i>	Educadores, treballadores socials i professionals anàlogues de les ciències socials o incorporades a l'organigrama del departament	Qualsevol altre professió no vinculada al departament de serveis socials, com integradores socials o dinamitzadores culturals etc..
<i>Disponibilitat i voluntat de col·laborar</i>	La voluntat de col·laborar en l'estudi	La no voluntat de col·laborar en l'estudi

Taula 10: Criteris d'inclusió/exclusió de professionals vinculats a la gestió organitzativa i les polítiques locals. Font d'elaboració pròpia.

Criteris d'inclusió/exclusió de professionals vinculats a la gestió organitzativa i les polítiques locals

	Inclusió	Exclusió
<i>Edat</i>	Majors de 18 anys	Menors de 18 anys

<i>Lloc de treball</i>	Ajuntament de Castellbisbal o vinculades a la gestió de la política pública i de recursos humans.	Altres municipis i/o persones no vinculades a la gestió de polítiques de l'administració pública local.
<i>Professió</i>	Polítiques, dret laboral, gestores	Altres professions no anàlogues
<i>Temps de dedicació</i>	Més de dos anys	Menys de dos anys
<i>Disponibilitat i voluntat de col·laborar</i>	La voluntat de participar en l'estudi	La no voluntat de participar en l'estudi.

3.1.3. Delimitació de les dimensions analàtiques

Per realitzar i aplicar la investigació, tindrem present un seguit de dimensions, amb les seves respectives variables, les quals caldrà tenir presents, i veure com influeixen en l'organització de la conciliació familiar i laboral, de les persones que treballen als serveis socials bàsics de Castellbisbal i en com influeix la organització i la gestió de la política local, d'acord amb les aportacions teòriques de l'aparat anterior, i seguint a Herrera (2017) on planteja que les variables que haurem d'emprar d'acord amb la metodologia qualitativa predominant han de delimitar-nos el context i les situacions a observar i no perseguir la correlació entre fenòmens.

Taula 11: dimensions en relació a les professionals. Font d'elaboració pròpia

En relació a les professionals

<i>Dimensió personal</i>	Edat Situació laboral Composició familiar i gènere	L'etapa vital, les relacions socio-afectives, les exigències laborals, els rols del grup familiar, i la cultura, són dimensions estructurals que tenen incidència en el dia a dia de les persones, i per tant aquestes variables esdevenen claus enfront l'organització diària (física i anímica), i en funció
--------------------------	--	--

*Dimensió
Socioeducativa i de
recursos*

Cultura, creences i tradicions	d'aquestes l'experiència subjectiva de la conciliació pot variar substancialment.
Recursos educatius i habilitats comunicatives	Els recursos, en totes les seves dimensions, materials i immaterials, són eines de suport de les persones per fer front a les adversitats. Comptar amb els recursos adients influeix en com la persona pot fer front aquesta experiència , i com s'organitza, així com amb les capacitats per demanar suports externs.
Recursos econòmics i patrimonials	
Participació i context social	

Taula 12: dimensions en relació a l'organització i gestió l'entitat. Font d'elaboració pròpia

En relació a l'organització dels serveis socials locals i els recursos humans de l'entitat local

<i>Dimensió personal</i>	Edat	L'etapa vital, personal i professional, la formació específica, així com la cultura i les creences, influeix en la forma en com s'exerceixen els rols e gestió i direcció.
	Formació professional i rol en l'organització	En funció de la motivació i la perspectiva social que es prengui davant la problemàtica que s'atén, els professionals poden comprendre i atendre de forma més comprensiva o legalista.
	Cultura, creences i tradició	
	Temps de dedicació i experiència en l'àmbit	

<i>Dimensió estructural</i>	Política i estructura governamental de l'entitat	El posicionament polític i el marc legal vigent, influeix en el posicionament, i el tipus d'atenció prestada als afers de conciliació i les problemàtiques personals de les treballadores.
	Marc legislatiu	

Taula 13: dimensions en relació a la política local. Font d'elaboració pròpia

En relació a la política local

<i>Dimensió estructural</i>	Ideologia predominant Marc legislatiu	La ideologia és la base de la creació d'una determinada política, i en conseqüència d'un marc legislatiu concret. La dimensió estructural, influeix en la forma en com les persones es poden posicionar o respondre a un determinat fenomen.
	Ideologia de govern local Proximitat i territorialitat Recursos i competències	La ideologia és la base de la creació d'una determinada política, així com la creació de mesures, d'acord amb els recursos i les competències locals. Tanmateix la proximitat amb la problemàtica, és una variable, que pot influir en fer emergir el reconeixement i el coneixement d'un problema social.

3.1.4. Tècniques de la investigació

Per a la recollida d'informació i donar resposta als objectius de la recerca es faran servir principalment tècniques qualitatives, complementades amb les quantitatives (en la contextualització), mitjançant els instruments de l'entrevista en profunditat, en grup focal i l'entrevista en profunditat.

Per a la realització d'aquest apartat es parteix de les premisses plantejades per Roigé, Estrada i Bertran (1999), Brunet, Belzumengui i Pastor (2002) i Cerón (2006) sobre l'aplicació de tècniques d'investigació social.

Per aproximar-nos a la vivència subjectiva de les dones que concilien i treballen en l'atenció de l'àrea social bàsica plantejarem 5 entrevistes en profunditat a les professionals mares de menors d'entre 0 i 12 anys al seu càrrec, seguint el model que s'adjuntarà a l'Annex 1. Per tal de detectar i poder fer una comparativa de la vivència, també es plantejaran 3 entrevistes a professionals vinculades als serveis socials però que no són mares. També per indagar en la vivència de la conciliació dins l'organització vinculada amb la càrrega organitzativa del departament proposarem 1 entrevista conjunta entre dues professionals i focalitzada sobre el fenomen amb les 2 professionals responsables del departament, la CAP i la Coordinadora de l'àrea.

En segon lloc, i per descriure i conèixer la influència de les polítiques locals i de la gestió administrativa pública envers la conciliació proposarem 5 entrevistes semiestructurades d'informants claus; l'Alcalde de la corporació, la regidora de serveis centrals i la regidora igualtat, la tècnica d'igualtat de recursos humans i la CAP dels recursos humans de l'Ajuntament, seguint els models proposats a l'Annex 2.

A) L'entrevista.

L'elecció d'aquest instrument està directament vinculat amb la flexibilitat que ens aporta a l'hora d'obtenir informació i l'obertura a l'univers del fenomen perquè en la seva posada en marxa permet obrir un procés dialògic on les persones participants són productores de coneixement esdevenint així una relació no autoritària, sinó igualitària i horitzontal(Kuhnekath, 1986). Per això, plantejar entrevistes obertes ens permet obrir el ventall, deixar passar nous conceptes i dimensions no detectades prèviament i per tant, ens farà disposar de mirades molt heterogènies, a les quals se'ls hi podrà oferir un espai propi i de reconeixement en la investigació.

Alhora, es considera adient l'aplicació d'aquesta tècnica donat que resulta coherent amb el posicionament epistemològic de la investigació i els objectius a assolir, ja que aquesta tècnica

esdevé un mode de descobrir la visió de les diferents participants, permet recollir informació sobre determinats esdeveniments o problemàtiques vinculades (Woods, 1989:77), i ens permetrà conèixer l'heterogeneïtat de la vivència de la conciliació laboral i familiar de les professionals vinculades a l'atenció social bàsica.

B) L'entrevista en profunditat

Utilitzarem també, l'entrevista en profunditat holística i intensiva, destinada a explorar, en un primer moment, certs aspectes generals, donat que ens permet avançar i profunditzar a mesura que avança la conversa en els aspectes que es consideren més interessants (Cerón, 2006).

Aquesta tècnica ens permetrà, de forma poc estructurada recopilar una informació específica, així com la detecció de noves variables en una primera fase de recollida d'informació, així com la immersió en elements concrets en relació al nostre objecte d'estudi, aportats per informadores privilegiades en el sentit que disposen d'un coneixement especialitzat i directe en la matèria (Merayo, 2003)

D'aquest tipus en realitzarem 5 entrevistes, amb l'objectiu d'aprofundir en tres dels objectius principals de la recerca:

1. Una entrevista grupal, posant l'èmfasi en la visió de la conciliació laboral i personal des l'organització del departament dels serveis socials, per conèixer l'impacte en el sí del àrea social bàsica, així com els elements facilitadors i disruptives a través de la proximitat amb les treballadores i la gestió del departament (a Isabel i Antònia, CAP i coordinadora)
2. Dues entrevistes individuals posant l'èmfasi en el posicionament polític envers el fenomen, així com la seva influència i capacitat transformadora, a l'Alcalde de la corporació i la regidora dels serveis centrals.

3. Dues entrevistes individuals focalitzant en les competències públiques i metodologies de la gestió dels recursos humans, a la tècnica d'igualtat i la cap dels recursos humans de l'Ajuntament, per identificar els recursos, models i serveis que es esdevinguin bones praxis de conciliació dins l'administració.

Tenint present les consideracions anteriors, i seguint les premisses en relació a les tècniques d'investigació social plantejades per Roigé, Estrada i Bertran (1999) les entrevistes seran el següent:

Taula 14 classificació de les entrevistes. Font d'elaboració pròpia.

	Col·lectiu i/o perfil professional	Segons el grau d'estructuració	Segons el nombre de participants	Segons el grau de directivitat
1.	Treballadora social dels serveis socials	Semiestructurada	Individuals	Semi dirigides
2.	Psicòloga dels Serveis Socials			
3.	Educadora Social dels Serveis Socials			
4.	Treballadora Social dels serveis socials			
5.	Educadora Socials dels serveis socials			
6.	Treballadora Socials dels Serveis Socials			
7.	Administrativa dels serveis socials			
8.	Administrativa dels serveis socials			
9.	CAP dels serveis socials	Entrevista no estructurada, focalitzada	Grupal	No dirigida en profunditat
10.	Coordinadora dels serveis socials			
11.	Regidora d'igualtat	Entrevista no estructurada, focalitzada	Individual	Semi-dirigida

12.	Alcalde de l'Ajuntament de CBB	Estructurada oberta	Individual	No dirigida, en profunditat
13.	Regidora dels serveis centrals	Estructurada oberta	Individual	No dirigida, en profunditat
14.	CAP de rhh de l'Ajuntament de CBB	Entrevista no estructurada, focalitzada	Individual	No dirigida, en profunditat
15.	Tècnica d'igualtat dels recursos humans	Entrevista no estructurada, focalitzada	Individual	No dirigida, en profunditat

3.1.5. Consideracions ètiques.

Per a l'aspecte ètic i legal, tindrem com a marc de referència principal el codi deontològic de Treball Social, donat que és la professió de base de la investigadora i una disciplina molt present en l'àmbit on s'enfoca la recerca. A més a més, de forma complementària se'n farà us dels codis de bones pràctiques de la investigació, recerca i formació de les Universitats de Barcelona (2005) i de d'Universitat Rovira i Virgili (2013), sobre els quals en destacarem els principis següents:

*Codi deontològic del Treball Social de Catalunya (2000):

Capítol I. Principis Generals:

- **D'intimitat de la persona. Confidencialitat:** tota persona té dret a la seva pròpia intimitat, i la TS ha de fer un ús responsable de la informació obtinguda en la seva activitat professional. Per aquesta raó, farem un document de confidencialitat de les dades, on les persones lliurement participen de l'investigació, i la investigadora es compromet a fer-ne un us responsable de les mateixes. Per aquesta raó s'ha elaborat un model de document

de confidencialitat de dades, facilitat com a preàmbul per requerir l'enregistrament de la veu de les participants (Annex 3).

• **Responsabilitat i competència:** on exposa que l'investigador té el deure de posar els seus coneixements i la seva competència al servei del treball encomanat, i d'utilitzar de manera justa, sense fer-ho servir com a privilegi.

Capítol VI. Responsabilitat envers la societat: on es destaca que el TS ha de participar activament en la societat i cooperar en la prevenció de les desigualtats i la qualitat de vida, així com promoure la recerca i el desenvolupament de les lleis i les polítiques que tendeixin a millora les condicions de vida.

Tanmateix, i d'acord amb els codis de bones practiques de la investigació de la Universitat de Barcelona (2005) i la Universitat Rovira Virgili (2013):

- Els investigadors han de conèixer i complir les recomanacions de la Carta europea de l'investigador (UE, 2005).
- L'investigador ha de ser honest en totes les activitats de recerca, i no han d'infringir els drets de la propietat intel·lectual.
- L'investigació s'ha de portar a terme en un acurat procés de descobriment i interpretació, rigorós i fiable.
- Tots els procediments i mètodes utilitzats per un protocol de recerca han d'estar adequadament referenciats i/o documentats per permetre revisar.
- Els investigadors han d'adquirir el compromís explícit de guardar la deguda confidencialitat de tot allò que es pugui conèixer de les persones que participin en un

projecte d'acord amb el que estableix la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

- Els investigadors han d'adquirir el compromís explícit de no traspasar dades a altres projectes o altres investigadors sense l'autorització dels cedents o del comitè d'ètica d'investigació corresponent, i respectar en tot moment el que estableix la Llei 14/2007, de 3 de juliol, d'investigació sobre protecció de dades personals i garanties de confidencialitat.
- Els investigadors han d'evitar els conflictes d'interès que puguin comprometre la validesa dels resultats de la seva recerca

3.1.6. Impacte social de la recerca

Quan esmentem el terme d'impacte social en la recerca ens referim a un concepte multidimensional, donat les múltiples categories d'influència que pot esdevenir del fet investigador, com per exemple, l'augment i difusió del coneixement, augment de la capacitació i la denuncia d'injustícies, ajuda a la presa de decisions, millores en la salut o conseqüències econòmiques etc.. (Permanyer-, Solans- Pons, Guillamón i Adam, 2013).

A més a més, segons Adam (2009) l'impacte de la recerca és «el benefici social, econòmic, ambiental i/o cultural que en reben els seus usuaris finals en l'àmbit més ampli, sigui comunitari, regional, nacional i/o internacional».

En la recerca que proposem, l'impacte el podem situar en la millora del coneixement sobre la realitat de les dones que treballen als serveis socials bàsics, i com és la seva vivència subjectiva en relació a la carrega mental i emocional, així com en l'impacte de les polítiques locals en la seva realitat. A banda, d'un millor coneixement en la matèria, en el procés de recerca es

contribueix al debat, reflexió i argumentació sobre un fenomen d'interès públic (Beck,i Rey, 2002). En darrer lloc, i en tant en quan es volen donar a conèixer els resultats finals de la recerca és on la investigació científica pot donar lloc a una millora en la presa de decisions, i generar conseqüències inesperades on s'incloguin els anomenats “*end-users*” (professionals conciliadores) i els diferents grups d'interès i direcció (polítics, moviments socials, gestors etc..) (Cabré, 2015)

Cal tenir present en aquest apartat la fixació de criteris previs, i el disseny d'avaluació de l'impacte de la recerca, on es doni a conèixer els efectes socials de la recerca, així com de les accions que se'n pugui derivar (Permanyer *et.al*, 2013).

3.1.7. Limitacions de la recerca

En l'abordatge d'una investigació cal tenir en compte les diverses limitacions que dificulten el desenvolupament de la mateixa, i malgrat no impliquen o no són el pretext per a realitzar una investigació incompleta, dificulten l'anàlisi exhaustiu del fenomen investigat. Aquestes limitacions, alhora, ens serveixen per detectar les mancances, i millorar en la tasca d'investigació futura. Seguint les aportacions de Brunet, *et. al.* (2002), existeixen limitacions pròpies al procés d'investigació i al subjecte investigador, i limitacions subjacents en les tècniques emprades:

Les referents al procés d'investigació són les següents:

- **De caire temporal:** la limitació temporal d'abordar una investigació en una durada de nou mesos, i per tant, acotada en el temps.
- **De recursos:** tot i que en aquesta investigació s'han trobat subjectes amb disponibilitat de col·laboració, els contactes i la temporalitat per fer-ho efectiu ha suposat una dificultat alhora dur-ho a terme. Tanmateix, la disponibilitat dels

professionals dedicats a la gestió de l'organització política local ha estat més difícil de contactar.

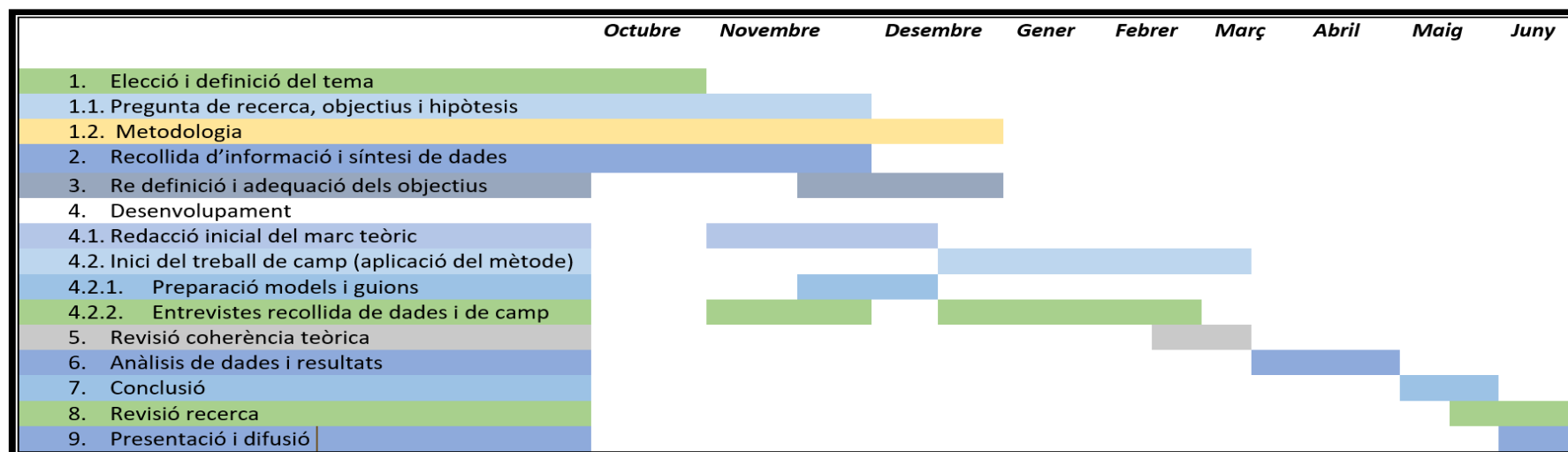
- **De mostra:** la investigació acotada a un espai físic municipal petit, ha limitat el nombre de professionals existents. En aquest sentit, la mostra s'ha centrat en un únic servei amb la peculiaritat que totes les professionals són dones, fet que no ha permès observar la realitat des de la perspectiva masculina. Cal tenir en compte la dificultat de parlar sobre quelcom de la intimitat i l'organització familiar i personal, de manera que no totes les persones s'han mostrat obertes a expressar algunes qüestions, reduint així el ventall de visions sobre la temàtica en qüestió.
- **L'experiència investigadora:** dur a terme la recerca és una tasca complexa i que requereix cert nivell d'habilitats pròpies d'investigació, sobretot pel que fa a l'abordatge i la dominació dels pròpies i aplicació dels mètodes. Malgrat els coneixements previs adquirits al llarg del grau de treball social i del màster, han facilitat aquest domini, els estudiants ens trobem en cara en un punt novell de la tasca.

Pel que fa a les limitacions pròpies de les tècniques emprades, com exposa Brunet *et.al* (2002), l'anàlisi qualitatiu requereix un grau de control elevat per part de l'investigador: ha de ser capaç de no influir, distanciar-se i no modificar el fenomen amb la seva mirada. Aquesta tasca és una limitació, donat que en moments determinats no és possible allunyar-se i ser neutre al 100%, sobretot en l'espai de les entrevistes dirigides. El domini d'aquest fet ha resultat difícil, donat que en l'observació inherent a l'entrevista conjunta, ha estat difícil no interactuar en cap moment amb les persones presents, i per tant, s'ha generat en petita mesura, una vinculació afectiva i emocional mentre es realitzaven el reguitzell d'entrevistes, especialment amb les professionals.

4. Cronograma i pla de treball

Per dur a terme la recerca plantejada, organitzarem una temporalització d'acord amb el termini de presentació de l'assignatura mètodes i tècniques de la investigació social i educativa, junt amb la proposta organitzativa per la realització del Treball de recerca de final de màster, motiu pel qual l'inici organitzatiu es situar en el mes d'octubre del 2021 coincidint amb l'inici de l'assignatura i es preveu la seva finalització el mes de juny del 2022 condint amb el termini de presentació del TFM. Pel plantejament del següent cronograma i pla de treball hem seguit les fases del procés d'investigació plantejades per Quivy i Campenhoudt (1997), això no obstant, i malgrat per facilitar la comprensió i visualització aquest pla de treball es presenta de forma lineal i numèrica, cal tenir present la seva naturalesa cíclica i circular pròpia del procés de recerca.

Taula 15: Cronograma i pla de treball. Font d'elaboració pròpia.



D) ANÀLISI I EXPOSICIÓ DE RESULTATS

En aquest quart apartat realitzarem un anàlisi de totes les dades recollides al llarg d'aquesta investigació, tant de les entrevistes a les professionals vinculades al serveis socials bàsics de Castellbisbal, com a les professionals de l'organització i els càrrec directius i polítics de la mateixa, com de les dades quantitatives que s'han recollit en fonts secundàries.

Les dades que analitzarem són la veu en primera persona de totes les participants, i les anirem ressaltant a través de les citacions, literals, extretes de les transcripció de les entrevistes realitzades.

Per facilitar la comprensió dels resultats i analitzar-los, s'han estipulat un seguit de dimensions amb les seves respectives categories:

Taula 16: resum dimensions d'anàlisi. Font d'elaboració pròpia.

Categories emergents	Significat i categories que contempla
1. identitat professional i personal	Aprofundeix en qui són les persones participants a partir de categories com l'edat, la professió, el rol laboral, la situació civil, l'existència de persones al seu càrrec o no, etc. Contempla categories que ens permeten e comprendre millors les seves necessitats i inquietuds envers l'experiència de conciliar la vida laboral i familiar i l'impacte dels treballs de cura.
	S'acosta a la comprensió de les relacions de cura i sobre la creença i la vivència cultural que les dones tenen entorn les seves relacions familiars, a través de categories com la família entesa des d'un model tradicional, pacte social

<p>2. Concepció en relació a la cura i la conciliació</p>	<p>modern o com una corresponsabilitat que ateny a per igual a totes les membres de la família, així com de la societat en general.</p>
<p>3. Vivència de la feminització de les cures</p>	<p>On ens apropem a conèixer si aquesta vivència es viscuda com quelcom d'herència cultural i amb consciència o no de gènere, a través de categories com la reciprocitat, la divisió de les taques etc..</p>
<p>4. Concepció de la conciliació laboral i familiar</p>	<p>Per detectar com viuen en el dia a dia les professionals l'equilibri o el conflicte entre esferes, així com també els raonaments i motius les porta a conciliar, ja sigui per desig i com espai de creixement propi, per obligació moral o econòmica.</p>
<p>5. Vivència de l'impacte de la conciliació</p>	<p>Ens apropem als diferents àmbits en que més incideix aquest fenomen social, tant de d'una perspectiva de salut física i psicosocial, com en les esferes relacionals, a través de categories com la doble presència, la doble jornada i la càrrega mental que viuen les dones que concilien.</p> <p>Tanmateix, aquests impactes poden viure's de múltiples formes, raó per la qual dedicarem ens apropem en aquesta dimensió a la vivència de l'impacte positiu, negatiu, i d'exigència interna o exigència externa.</p>
	<p>Ens refereix a les eines que les professionals que concilien tenen al seu abast i posen en joc per d'afrontar la seva quotidianitat, i es concreten en categories com la organització de la vida diària i les habilitats pròpies de</p>

<p>6. Estratègies per afrontar la conciliació (coneixement experièncial)</p>	<p>planificació, el suport de la família extensa o la xarxa veïnal, també en l'ús serveis públics i/ o privats i en mesures laborals específiques. De forma específica abordarem en aquest apartat la forma d'afrontació del fenomen que pot ser centrada la regulació emocional que els hi provoca o bé en la resolució de la problemàtica.</p>
<p>7. El paper de l'administració</p>	<p>Abordarem quin impacte té el rol de l'administració en fenomen de la conciliació laboral i familiar, des de l'àmbit estatal i autonòmica, així com en l'àmbit més local, on delimitarem les competències de l'ens locals, i aprofundirem en categories com els recosos públics i la proximitat amb les professionals, així com la influència positiva o negativa de la ideologia política entorn la temàtica, i les bones praxis existents de les administracions locals.</p>
<p>8. La cura com objecte professional</p>	<p>Es refereix a comprendre com l'objecte i el rol de treball , pot o no, suposar un afegit de càrrega mental personal i professional, i suposar un element estassador de les professionals, així com detectar la seva percepció com a reciprocitat negativa o positiva.</p>
<p>9. Sentiments</p>	<p>De forma transversal, abordarem els sentiments i les emocions principals que de forma subjectiva apareixen l'experiència de conciliar, amb categories com la resiliència, l'alegria, la tristesa, la por, la ràbia o la satisfacció.</p>

Tanmateix, dins de cada bloc dimensional, inclourem un diàleg entre les aportacions teòriques treballades al primer apartat de la recerca, el marc teòric, tot comparant i entrant en diàleg amb les veus de les persones entrevistades i els resultats del treball de camps

1. Identitat professional i personal

Les 15 persones entrevistades, **15 dones i 1 un home** (l'Alcalde la corporació) conformem històries de vida i característiques personal diverses; Pel que fa a **l'edat** mitjana de les entrevistades és de 39 anys, compresa entre els **59 anys** de la persona més gran (coordinadora dels serveis socials) i els **29 anys** de la més jove (treballadora social dels SSB).

Pel que fa al **rol professionals** que ocupen a l'administració, **11 són professional de l'àmbit social d'atenció primària** (4 treballadores socials, 1 psicòloga, 2 educadores, 2 administratives, 1 coordinadora i 1 cap de departament) i **4 tenen un rol gestor tècnic o polític** (l'Alcalde la corporació, la regidora dels rrrh, la regidora d'igualtat, la tècnica d'igualtat dels rrrh i la cap i coordinadora dels serveis socials bàsics).

Pel que fa a la **composició familiar** de les entrevistades, veiem com de les 11 professionals entrevistades vinculades als serveis socials bàsics, **5 són dones amb parella o casades i amb menors de 12 anys** al seu càrrec, de les quals **una és mare monoparental, 3 no tenen descendència i 3 també amb parelles, tenen fills/es majors de 12 anys**. Tanmateix, hi ha 2 professionals d'aquestes que destaquen que tenen al seu càrrec familiars amb dependències dels qual són cuidadores principals.

Amb aquesta mostra com la investigació coincideix amb el fet que els serveis professionals de cura són sectors altament feminitzats (Miralles, 2020). Així mateix, les dones que tenen menors al seu càrrec són dones amb parelles i per tant viuen en llars amb dobles ingressos evidenciant la nova realitat que trenca amb la divisió sexual del treball entre homes i dones, que avui ha deixat ser majoritària (Torns, Carrasquer, Parella i Recio, 2007). Alhora, podem veure, com les formacions i el rol que ocupen evidencien el trencament d'aquest rol femení que ha accedit

massivament al món laboral, al sistema econòmic i acadèmic, posant en qüestionant el sistema patriarcal de cures i tasques reproductives i de les llars (Piore i Sabel 1990).

2. Concepció en relació a la cura i la conciliació

En relació a la concepció de les entrevistades sobre la família i la seva relació amb la cura i la conciliació veiem com es destaca notablement el concepte anomenat **pacte social modern**, on les dones senten que han de ser responsables d'ambdues esferes per igual, tant de la família com d'allò laboral.

(P 1: 3:38). Sigui com sigui la meva perspectiva de la conciliació va molt més enllà[..]és per augmentar l'ocupabilitat de les dones, però en cap cas ha estat o el que pretén o pretenia era repetir determinades desigualtat. Es a dir, no qüestiona ni el model social, i ens porta a que les dones acabin reproduint determinants rols, és a dir, les dones estan més presents al mercat laboral però que en canvi no és tradueixen en més corresponsabilitat en aquest sentit en la llar.

(P 15: 08:28) El otro día lo comentaba con una compañera, es que antes las mujeres no trabajaban, y tampoco queremos eso, però hemos salido de la casa y nos hemos sumado lo laboral... es que si, hemos heredado y en verdad no ha sido un cambio, hemos rebajado la brecha laboral, pero no la familiar. Y todo a costa de asumir una mochila que los hombres no cargan.

Veiem aquí, tal com apunta Amorós (1991), que a les famílies s'ha assumit el pacte social modern on no es reconeixen les tasques de criança i cura a nivell social, i on es manté una jerarquia i relacions de domini entre sexes. De forma que es genera un pacte implícit que permet combinar eficientment les necessitats de cura familiar i personal a costa del temps, aparentment altruista i voluntariós, de les dones (Muñoz - Saavedra, 2020).

També hi ha algunes professionals que admeten que malgrat la seva incorporació al món laboral, situen i mantenen les seves relacions familiars dins un **model tradicional**:

(P 5 6:10) En todo, culturalmente, las mujeres hemos desarrollado la cultura de los cuidados familiares, y eso, no es fácil de modificar. En mi caso personal, he tenido etapas que he estado sin trabajar, otras a media jornada y eso ha supuesto que yo asumiera el rol de los cuidados, a mis hijos los he hecho párticipes, però en la etapa de adolescència y la que están ahora, no asumen la corresponsabilidad familiar.

Aquesta cultura de les cures de les que ens parla l'entrevistada té a veure amb el constructe social del gènere, a partir del qual, s'ha assignat els rols i funcions familiars, esdevenint així de la conciliació un fenomen social desigualitari per raons de gènere (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003).

Tanmateix, veiem com aquesta problemàtica interpel·la a les dones a fer-se càrrec d'assumir les responsabilitats, i per tant, dificulta transformar l'experiència de fusionar les dues esferes de manera natural, i adaptada a les necessitats del treball i del desenvolupament social i familiar (Badinter, 2011).

Això no obstant, de forma minoritàries dues entrevistades expressen que elles entenen les seves relacions familiars **com a corresponsabilitat**, on especialment els adults es fan càrrec però on tots els membres tenen les seves responsabilitat i es fan càrrec de les seves tasques:

(P 12 7:21) Ara el meu dia, a dia, es més senzill, perquè tots a casa tenim com les nostres rutines. I més o menys tenim les tasques mínimes repartides. A veure que pes sempre el portem pues els adults, però, no se, cadascú sap que ha de fer i quines son les seves tasques, parar la taula, o desfer la bossa, o els deures etc...

(P 9: 3:56) No es fácil, pero lo teníamos muy claro, des de pequeños por poco que fuera les hicimos ser responsables de algo, no te diré que lo hagan al 100%, pero, ya te digo que cada uno tiene su tarea laboral o de col·legio , a veces las negociamos, pero por

ejemplo nosotros en su habitación no entramos, y si la ropa no está en el cubo, no la lavo, ya tienen una edad y cada uno aporta, aunque sea con tiempo, de eso los hemos querido hacer muy conscientes, y por suerte tanto mi actual pareja como yo vamos al unisonó.

Malgrat és de forma minoritària, veiem doncs, tal com apunta Montseinos (2021) que cada vegada més les famílies s'acosten una responsabilitat 50-50 entre els membres de la parella.

(P 7: 11:1). No tenim un problema amb això, compartim feina, en general, està clar que jo m'ocupo el doble segur, però ja et dic, en general les podem compaginar bé.

Tanmateix aquesta corresponsabilitat no és equitativa entre els gèneres, i com només una dona manifesta o percep que les responsabilitats a la llar estan equilibrades dins la família, envers la resta de les 14 dones, que evidencien ser elles les que tiren endavant més pes i responsabilitat familiar i de llar.

(P 8 4:39) 5Puc comptar en cuidar-la al nivell de per exemple, una tarda que cal cobrir més hores o fer una feina sobtada que cal acabar, o tenim un acte, Bueno cap problema, ell la va a buscar, al parc a berenar i aquestes coses, si... ara, no demanis extremes. El que es neteja, clar que ho fa, però li haig de dir, saps? .

Generalment veiem com es fa palès que les diferències entre homes i dones en l'organització de les cures encara pot explicar-se en termes, no només de major proporció de dones que se n'encarreguen, sinó també dels tipus de tasques i el temps de dedicació, que pertorben la vida quotidiana de les dones molt més que la dels homes (Calvente, Lozano, i Marcos 2011).

Pel que fa a la forma de corresponsabilitat, les professionals que manifesten que de donar-se es denota que es comparteix o hi ha corresponsabilitat en certes tasques, no obstant, no hi ha una corresponsabilitat en l'organització i planificació familiar, que recau en la seva totalitat a esquenes de les dones.

(P 5:54) Para nada. Los dos hacemos cosas, eso es verdad. Y cada uno tiene sus tareas más o menos como asignadas, pero la carga mental, de organizar, de planificar, de estructurarlo todo es mía. Sobre todo, lo que se sale de lo diario, ¿sabes? Una gestión con el piso de alquiler, una gestión del banco, del cole de los niños, y no es que no las haga eh, es que no las prevé, no sé cómo decirlo.

Així doncs, a diferència del que apunta Salvador (2016), veiem que aquestes dones se'n ocupen no només més que els homes d'allò psicològic, físic i de l'atenció a les activitats de la vida diària, sinó que també han de compaginar aquelles activitats i gestions de l'àmbit públic. Veiem com en aquesta distribució diferencial les directores generals de casa, les que ho organitzen tot són majoritàriament les dones (RAC1, 2019):

(P 8 4:11) i lo poc que puc comptar l'has d'organitzar, per exemple, ell a comprar, cap problema, però li haig de fer la llista del que falta... i penso? Joder, que no té ulls? Que no sap el que mengem o que? Pues resulta que no... Si no li dic, toca compra, i li preparo.... pues malament rai.

Aquesta distribució és un aspecte important que configura la doble càrrega donat que el repartiment, tot i que cada vegada hi ha més participació masculina, encara es manté amb una pauta on l'home se'n cuida d'allò més mecànic i manual, i les dones concentren gran part de la responsabilitat i l'emoció entorn les cures, mantenint així la problemàtica de la conciliació com una qüestió de gènere, i com una problemàtica individual de la vida privada de les dones (Torns *et. al*, 2007).

I per tant, tot i que cada vegada és més comuna la col·laboració i assumpció compartida de responsabilitats a la realitat quotidiana de les famílies, encara persisteix la distribució desigual de les tasques entre homes i dones (Rivero, Rodríguez i Caunedo, 2008 i Duran, 2020) on les dones hi dediquen una mitja d'una hora més al dia a la cura (Montse, 2017).

(P 13: 1:14) Si, compartim feina, (RIU). Bueno jo a casa m'ocupo de més del 60% de les coses, que les porto jo. Ho tenim molt dividit però en suma, organitzo i m'hi dedico molt més jo que ell.

3. Vivència de la feminització de les cures

Veiem com l'assignació de rols estereotipats de gènere a l'àmbit de la llar, segons el model tradicional (d'home proveïdor i dona mestressa de casa) no ha sorgit de manera casual, sinó que està estretament vinculada a l'estructura social i cultural clarament patriarcal (Serrano, 2013).

Al llarg de les entrevistes les professionals destaquen, en la seva majoria, una consciència de **l'impacte que la cultura del gèneres té en la seva realitat;**

(P 11 12:10) Si, segur, de fet ho tinc claríssim. En el meu cas, som dos germans i una filla, la meva cunyada, i ella a casa de sempre ha fet de tot, i els dos germans grans res... és un tema d'educació, claríssim. La meva parella va passar de viure amb la mare i va passar a viure amb la seva mare –dona. Molts cops rient li dic, però es així...

(P 7: 16:39) Si clar, segur vaja. Ens han donat una educació molt concreta i l'hem assumit. Tot i que cada vegada més anem posant límits, encara costa, encara ens hem d'esforçar no és innat. No ho hem integrat, i sovint es com que ja ho fem per inèrcia i no els responsabilitzem

Així mateix, dins de la organització també hi ha **consciència del rol de gènere**, i en concret es ressalta el fet que la incorporació de les dones ha tingut dins de les estructures organitzatives del treball

(P5: 02: 56) A ver, es que mira cuando uno tiene un crio te preguntan: ¿y que ya te ayuda tu marido?, ¡Oye, puedes estar contenta de que te ayuda eh! Pero, no, no, oye que a mí no me ha de ayudar nadie, que también es su hijo, ¿no? ¿Le ayudo yo a él? No parece que quede muy bien: ¡Ay! han tenido un niño, y mira, la Diana, como le ayuda a la Dani... ¿A que eso no se dice?

Es detecta doncs, com la vivència de la conciliació i de la incorporació de la dona al món laboral té un lligam inevitable amb el gènere, donat que aquest és un constructe social, a partir del qual s'han adjudicats rols i funcions predeterminades, afectant tant a l'esfera individual (incloent la subjectivitat, la construcció del jo) i l'esfera social (que inclou la divisió del treball, la distribució de recursos i la definició de jerarquies entre sexes) (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003):

(P 4 21:20) En definitiva penso que la incorporació de més dones al món del treball, amb càrrecs, és la que ha fet que canviïn les coses, i no pas al revés, no ha sortit perquè si.

Això no obstant, a diferència del que assenyalen Piore i Sabel (1990) el fet de la incorporació massiva de les dones al món laboral ha posat més en qüestió les estructures laborals que no les bases del sistema patriarcal de cura i divisió de les tasques a llar.

4. Concepció de la conciliació laboral i familiar

L'impacte del gènere es concreta en les professionals en una concepció de la conciliació com quelcom irreal, on sovint entre en conflicte dues esferes que es manifesten incompatibles. És a

dir, en l'acció d'aconseguir que dues o més parts o elements oposats aconseguixin arribar a un acord que generi l'estabilitat (Pérez i Gardey, 2016):

(P2: 2:19) a més sovint no es real, no es concilia res, és combina es compagina, però no conciliem res, perquè llavors ja és com que sembla que segur que són incompatibles.

(P3: 01:02) Yo, parto de la base que nunca he creído en la conciliación laboral, (ríe) no creo que exista, es que es un término... en fin, ¿aquí es que tú te lo puedas gestionar sabes? Cómo seas capaz de organizarte. Y aquí en verdad nos estamos lidiando cada una a nuestra manera, si concilias trabajo y familia, ¿es que son dos grupos que están juntos siempre sabes? [...] Intenta separarlo, no puedo. ¿Qué trabajo de noche? Pues no vivo de día. Que tengo un trabajo como el que tengo yo, eh, pues bueno, horas por la mañana, podrías conciliar realmente si solo trabajas o solo estás con la familia, como antes...

Tot i que la vivència es destaca des del conflicte i la incompatibilitat entre dos àmbits, també i des d'un punt de vista reflexió es compren la conciliació com un equilibri fruit de l'establiment de les prioritats socials o models que volem afavorir amb l'organització i el model del us del temps de la societat (Cardús, 2003):

(P8. 13:39) O dones que a la reunió mateixa donaven el pit a les reunions, o homes que tocava anar a donar el biberó, i no és que no el pugui donar un altre a la llar d'infants, és que simplement no volien la persona cuidadora, sinó que per vincle patern filial, tothom té clar qui li ha de donar, i és perquè vol. Això, és un canvi de paradigma i de model, que a Espanya està a anys llum d'arribar

(P8 13:45) Si, és clar, hem de començar pel canvi cultural, per fer la emergir la transformació i el canvi de mirada, i d'aquí sorgirà el canvi en l'ús del temps i en les prioritats

La incorporació massiva de les dones i l'actual sistema de conciliació no només respon a una herència cultural, sinó que també respon a una necessitat econòmica imperiosa i indispensable per al sosteniment de les necessitats bàsiques de les famílies (Rius, 2013):

(P 9: 6:56) Bueno en el fons es supervivència perquè si no fos pels dos sous, tampoc tires endavant amb la canalla, no ens enganyem

(P3: 12:20) Home, tant de bo hagués pogut permetre-m'ho. Llavors hagués allargat el tornar a la feina segur, però un sou ja es difícil sense nens, pues clar, es que si un dels dos es queda sense feina no es sosté eh..

(P 4 19:03) eh, que ho entenc eh, vull dir ho veig lògic, però en el meu cas, amb només un sou.... si em baixen el sou ya pues apaga y vamonos! és impossible.

Alhora, la pressió social i el pes moral també incideix en l'elecció de la conciliació de les dones, on aquestes han de sobreposar-se als rols tradicionals de gènere, mantenir la situació actual, tot empenyent cap a la recerca de la conciliació (Quiroga, 2020) una conciliació que es viscuda com alhora com una exigència interna i externa:

(P 1: 9:41) però que passa, que no ho tenim acceptat, i no tenim model de relacions laborals i, encara tenim avui molt reminiscència d'abans, on la dona ja ho fa, i tira, a més sents que has de triar, si o si, i amb tot, i això genera fatiga molt sovint, és com que ens volem exigir tirar amb el que feien les mares i que a més a més podem fer amb més llibertat, saps?

El fet que històricament la cura del fills s'hagi relegat a les dones potencia que actualment algunes dones percebin que en la corresponsabilitats se'ls hi treu terreny i se sentin destronades. I alhora, aquesta arrel fa encara avui, que socialment estigui moralment mal vist que les mares cedeixin més terreny als pares en allò relatiu a la criança. Tot plegat genera una responsabilitat i exigència que és en igual proporció imposada i autoimposada (Bonilla, 2015).

(P 5 5:39) No, no, está claro eh, a mí nadie me ha dicho que por ser mujer tuviera que cargar con todo ello, pero se ha esperado de mí, o así lo he sentido yo misma, que era lo que tenía que hacer para hacerlo "bien".

La concepció d'aquesta conciliació com una responsabilitat desitjada no és quelcom notori al llarg de la investigació, malgrat si que es ressaltava el fet de viure la conciliació com un espai d'autorealització, d'independència i com espai de relació intrapersonal (Alonso- Fernández, 1997):

(P9 7:19) Per mi és més positiu la veritat. La maternitat m'ha ensenyat moltes coses, i em sento molt realitzada de la forma que ho compagino tot plegat, feina i família. Si, si, clar que vaig cansada, com tothom suposo, però jo ho tenia clar, no se com dir-ho, era algo que volia, poder continuar amb la meva feina i els meus projectes propis, i ho visc com no se algú que em realitza saps? Això que diuen que el treball dignifica, deu ser això, doncs.

Entorn a la concepció i la vivència, de forma emergent, les professionals han destacat la importància que es dona a la professió i la projecció laboral, com a central en la vida de les persones, demostrant el fort arrelament cultural i tradicional de la divisió sexual del treball i el paper reproductiu de les dones (Taboada, 2020). Un fet que els hi dificulta molt la projecció laboral, així com el reconeixement als seus propis espais personals:

(P1 14:42) si, és a dir, està lligat, en general, i ja no la norma, sinó també la concepció i definició del treball. El que percebo és que la centralitat del treball és la que marca tota la vida de les persones. Com la cura no es valor, pues passa el que passa... que

llavors sembla que totes les nostres prioritats hagin d'estar a la feina, i sinó o no tens compromís o no tens motivació, o sembla que siguis més conformista.

(P 4 11: 25) Cal treure's del cap que el treball és un punt central i únic a la nostra vida.

Quan una dona per exemple, en

una reunió, diu: jo ho sento però haig de marxar abans a buscar els nens a l'escola.

Doncs, al principi m'emprenyava, perquè clar, així és difícil treballar... però

clar, pares i ho penses. I dius, no coi, el que va a fer no és una obligació o una qüestió

de que no prioritza el treball, sinó que també és una necessitat de conciliar la seva vida

personal i familiar, amb les càrregues laborals. I això ens demana fer

una reflexió de l'ús del temps, per no envair els espais necessaris, ni del treball ni els

espais més enllà del treball, tot i que reconec que encara es dona això....Es difícil

l'encaix, i cal pensar molt.

5. Vivència de l'impacte de la conciliació :

El fet conciliar no està exempt de repercussions en la salut i en la qualitat de vida de les dones (Úbeda, 2009). En l'àmbit de la salut física es poden produir mals de cap, d'espatlla i esquena així com episodis d'estrès, que se ser continuat poden produir ansietat persistent (Gil-Monte, Nuñez i Selva-Santoyo, 2006), un fet que l'han ressaltat dues professionals de forma específica:

(P 8: 3:25) Ja a vegades em fa mal l'esquena o dies que acabo amb un mal de cap tremendo. Em deixen en low battery.

(P5: 14:29) Hará unos tres años más o menos, que los dos peques estaban en un momento álgido, la verdad es que me llevó una mala pasada, me daba una ansiedad horrible, y tenía unos dolores de cabeza galopantes, tuve que coger la baja durante un

mes. Para mí fue muy duro, porque no tenía fuerza, y mira que quería eh, pero me bloqueé.

Més enllà de l'impacte físic, l'impacte més elevat de la conciliació el trobem en l'àmbit relacional (Gil-Monte et.al, 2006). La manca de temps disponible per a la realització d'activitats personals, d'oci i de lleure, és un senyal de un ritme de vida conraindicat, on es redueixen els espais de descans (Monneret, 2019):

(P4 11:09) També no se, que perds moltes coses, i en guanyes altres, però perds oci, pers amistats o coneguts pot ser és la paraula.

(P 6 4: 18) Durant uns anys has de canviar prioritats i el teu oci passa a Un cinquè pla, si es que hi queb- I no només l'oci, a mi m'hagués agradat continuar estudiant, vaig començar dret, però quan em vaig quedar embarassada ho vaig deixar...

La manca de temps es concreta també en la manca d'un temps propi per retrobar-se a si mateixes, un temps per al no fer res, un temps per pensar, endreçar idees i reflexionar-se (Murillo 1996):

(P8: 17:03) Em poso una estona netflix....i es una estona, perquè me quedo dormida ràpid també eh. Riu. Però no se, a vegades és el moment en que em depilo, em faig les celles o em pinto les ungles, llegeixo una estona, i em preparo la roba... depèn, és una estona de temps de qualitat, abans d'anar a dormir.

Tanmateix, és en aquest aspecte relacional i de temps per una mateixa on detectem que les professionals que no tenen persones i ni fills al seu càrrec valoren com a un impacte positiu de la no maternitat, ressaltant que elles, malgrat no estar exemptes de patir una sobrecarrega mental i física (Schneider, 2019) disposen d'un major espai per a dedicar-se a la pròpia cura:

(P 11:35) pogut tenir més temps pel gaudi, i amb la parella igual. Hem fet moltes coses, hem viatjat, no se, tens una perspectiva de vida diferent, suposo.[...]

(P 7: 7:33) Diguéssim que jo he pogut conciliar prou bé, perquè el fet de no tenir canalla, doncs no m'ha carregat tant, i llavors he pogut dedicar-me molt a mi, als meus projectes personals, als meus hobbies, a estudiar, viatjar i sobretot cuidar-me.[...] Això no et treu que no puguis patir algun problema salut mental, per la conciliació, perquè també concilies, però clar, la responsabilitat és molt diferent saps, no hi ha ningú dependent que depengui de tu exclusivament.

Alhora, i pel que fa al benestar psicològic, veiem com els ritmes de vida, en que gran part de les professional inicien un altre jornada després de la jornada laboral pot incidir en l'aparició del l'angoixa i l'esgotament (Monneret, 2019):

(P4 6:39) hi dediques temps només a dues coses: la feina i la família, perquè el dia no da pa mas. I voler fer més, a vegades es a costa de la salut mental, del no parar, i això no es sosté,

(P 5: 17: 26) Y yo también quiero que mis hijas sean fuertes, pero no quiero que sean fuertes en ese sentido que tener que aguantar carros y carretas y que vivan siempre agobias. Pues no, no lo podemos llevar todo y nos han educado así, que podemos con todo.

Trobem aquí el límit del model male breadwinner / female caregiver, que es concreten a partir de la impossibilitat material per part de les dones de seguir assumint en solitari el treball domèstic i familiar (Torns, Carrasquer, Parella i Recio, 2007).

Tanmateix, aquesta condició estructural de l'ús del temps de les dones a conseqüència de la permanència de la divisió sexual i de gèneres del treball (citada per Lopez, Tapia, Parra i Zamora, 2018) es concreta en el fenomen de la càrrega mental de les dones, que inclou els fenòmens de la doble jornada i la doble presència (Balbo, 1997):

(P 1: 8:50) no es qüestiona ni el model social ni la divisió sexual del treball. I això, el que ens porta és a que les dones acabin reproduint determinants rols, és a dir, les dones estan més presents al mercat laboral però que en canvi no és traduïen en més corresponsabilitat en aquest sentit en la llar. Llavors la càrrega de hores totals a la que fan front les dones sigui molt més superior, tant en hores de cura com en les hores que hi dediquen mentalment a planificar com faran aquesta cura.

La mostra més evident de la càrrega mental es concreta en la doble jornada: una realitat del treball femení a les societats occidentals, on la vida quotidiana de les dones, adultes i amb fills, es basa en una rutina diària on després del treball (activitat laboral) no sol haver-hi temps per l'oci, sinó per un segon treball: la criança i la cura de les filles i fills (Torns *et. al*, 2007). Una doble jornada, que es concreta en fer dues jornades desenvolupades de diferent manera dins d'un mateix dia, és a dir, sumant les hores realitzades en l'àmbit remunerat i en el treball no remunerat (Balbo, 1997).

(P 6: 2:16) Bueno el meu dia a dia, normal, sobretot entre setmana, es nena, feina, casa, nena i torna a començar.

(P 11: 6:25) que arriben a la feina doncs, que ja s'han discutit amb les filles o el marit, o que s'han llevat a les 6 del matí i ja porten dues hores corrents per casa... arriben esgotades a la feina i encara no han començat com aquell qui diu.

D'altra banda, el component de la doble presència és central si parlem de càrrega mental de les dones (Monrete, 2019). Una doble presència que es manifesta quan les professional dins el seu temps de treball remunerat han de gestionar mentalment les seves responsabilitats domèstiques (Ruiz *et.al*, 2018):

(P 12: 4:29) Per a mi, al final es que el teu cap va més ràpid i no el pots frenar, vull dir, no es que em passi cada dia, però ara per exemple, li han detectat una problema a l'ull a la nena, i estem de metges, no sembla res greu, però ja estic tot el dia així, si em truquen que tingui el mòbil en veu, o si haig de trucar al metge jo, o quin dia em donaran i com ho muntaré el meu cap ja va més enllà, i hi ha matins que no puc evitar estar a la feina, o si aquell dia el meu marit l'ha portat ell, doncs pensar en quina hora entra, que li preguntis com anat amb la nena, coses així, em passen sovint, però no es allò que m'invalidi per concentrar-me eh

(P 10: 7.23) i en alguns moments he estat a la feina, i em truca o el truco per veure si s'ha llevat i s'ha posat a la classe online o coses així.

En aquest sentit, el component més fort de la càrrega mental en la doble presència, és l'anticipació on les dones han d'estar preparades per a les coses que passaran (Rovira, 2020):

(P 6: 05:58) Bueno, (riu) estones eh, perquè vulguis o no, sempre estàs pensant, que si haig de preparar la motxilla de la piscina, o si tenen tota la roba preparada per demà, si hi ha llet per esmorzar demà, o l'hora que sortiran, i els deures que han de portar, o si haig d'agafar muda perquè marxem, que portis l'aigua... saps, a vegades no estàs fent res concret però tens de fons tots aquests pensaments.

Aquesta gestió engloba des de la planificació dels àpats, fins a les citacions mèdiques, organització de tasques escolars, així com l'anticipació dels esdeveniments i accions a realitzar... (RAC1, 2019). Tasques que són raonades, pensades i executades, i que produeixen una sobreesaturació mental, coneguda com la càrrega mental femenina (Rovira, 2020)

(P 5 5:54) Los dos hacemos cosas, eso es verdad. Y cada uno tiene sus tareas más o menos como asignadas, pero la carga mental, de organizar, de planificar, de estructurarlo todo es mía.

Alhora, veiem com aquesta doble presència, té varia a mesura que els fills es van fent grans, on hi ha un detriment de la càrrega en forma de tasca però augmenta la necessitat de posar en joc estratègies de planificació, organització i comunicació (Carné, 2013)

(P 14 4: 18) Abans era més cansat, ara, per exemple, doncs s'ha posat malalt, dons aquí si que tenia tot el dia el mòbil enganxat a la feina, perquè es una mica desastre i li anava dient que si l'esmorzar, que si la medicació i el termòmetre... però Bueno, tret d'això. Ja no t'has de quedar allà enganxada i demanar festa o buscar algú, ell ja s'ho fa, saps?

En definitiva com defineix Haicault (1984) la doble presència es basa en haver de pensar en un àmbit estant físicament en un altre, i on per tant, no només ens referim a una acumulació ni una (simple) suma de tasques; ni en haver de realitzar dues jornades laborals, sinó que es refereix a dos mons que coexisteixen i no únicament un després de l'altre. Es tracta d'una càrrega cognitiva on el seu cervell està constantment ocupat inclús parasitat per la responsabilitat de planificació, gestió i organització que les incumbeix (Monneret, 2019). Dones que al afrontar una doble jornada de treball estan més exposades al ris d'esgotament i patiment. (Alonso- Fernández, 1997):

(P5 6:47) y a ver cómo me afecta, pues en el día a día, en eso, hay días que me agoto, pero no en plan cansancio físico sabes? Sino en plan que no me queda nada dentro, me saturó, me bloqueo. y tengo que trabajar mucho eso la verdad, para que no me lleve a la parálisis mental que digo.

Estem davant un fenomen subjectiu, que dona lloc a múltiples vivències envers la mateixa realitat (Carrasquer, 2009). Un fenomen amb conseqüències que interaccionen entre si de forma dinàmica, produint sinergies que poden ser negatives i positives al mateix temps (Rogeró, 2010)

En aquest sentit, es detecta en major mesura un balanç de reciprocitat positiva de la experiència de conciliar, on l'individu es sent compromès i satisfet a igual proporció tant en el seu rol laboral com en el seu paper social i familiar (Greenhaus i Powell, 2006):

(P 9 04:33) No ho visc com una càrrega, tot i que hi ha dies, que amb els dos dius uf... Es que no puedo mas, estoy agotada, però em donen molta vida. I a veure no es fàcil, però poder-ho compaginar amb el meu projecte laboral o la meva vocació, la veritat satisfà.

(P 12 8:24) Home, positiu en té molt. El sentiment de realització, el aprendre, fer coses noves, per tu mateixa. A mi m'agrada molt la ofimàtica, la tecnològica, i fer cosetes d'Excel, de comptabilitat. Em dona vida... no se, llavors, pues bueno et sents com molt comfortable, en aquest aspecte. Veure també que l'esforç val la pena.

Una percepció, que com apunten Ruiz, Púllas, Parra, i Zamora (2017) depenen en gran mesura de les interaccions entre el treball, el seu medi ambient i la satisfacció en el treball:

(P 2 10:02): amb empatia [...] ha de ser més la fer conviure els objectius de la organització amb les diverses realitats que puguin tenir les professionals. Ara, tinc molt clar que treballem en condicions més que òptimes per a que el treball no sigui un pretexta de càrrega emocional per la conciliació, tant pel que és el salari, com pel que és l'horari i els incentius que es tenen, [...] com a conciliació no crec que sigui un greuge, al revés crec que és molt i molt facilitadora, si ho comparem amb la societat en general.

Aquesta percepció positiva, es concreta en una bona percepció de la qualitat del vida (Voydanoff, 2005), en una major motivació vers la feina així com una millora en l'autoestima personal i en l'autonomia personal, social i econòmica (Cid- Miró, 2016):

(P 15 9:03) al final es gratificante porque si lo piensas en frío tenemos suerte, estamos todos bien, no sé al final valoro que disfruto de mi trabajo y de mi familia, pues eso al final del día reconforta y te sientes súper orgullosa de lo que has construido, pero esto lo veo ahora, y no siempre ha sido así.

(P 5: 13:21) Ver que si eh, que en el fondo yo veo ahora que mis hijas pues no se crecen bien, que el esfuerzo de trabajar los dos nos permite vivir relativamente bien.

Tanmateix, veiem de forma notable al llarg de la investigació, que la vivència positiva es correlaciona directament amb el sentiment de satisfacció envers les tasques de responsabilitat i el rol que exerceixen:

(P 13 10:38) en el moment et sents una superwoman, to'palante. I la feina a veure, a mi m'agrada molt saps, si no pues no se, pot ser no hagués viscut com un moment en que malgrat el cansament, em sentia molt plena en tots els àmbits, en una feina que m'agrada i amb la família.

D'altra banda, la relació negativa es dona quan un dels dos rols obstaculitza la de l'altre, generant tensió i disminuït la satisfacció i el benestar percebut (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez (2008). I on generalment les conseqüències es detecten com petites afeccions que poden arribar a desestabilitzar la persona i generar-li un greu problema de saturació (Scheinder, 2019):

(P 15: 16:58) Negativos, pues también tiene claro está, lo que te decía antes del estrés, por ejemplo. Que voy siempre corriendo, porque el cumulo de faena hace muchos días que salga tarde y me come el tiempo...que yo a este ritmo, no voy a llegar a mayor como

esta mi padre [...]Y porque creo que tengo habilidades para gestionarlo, y me supe parar a tiempo, pero esto muy sostenido pasa factura a cualquiera.

Tanmateix, només una professional al llarg de la investigació es qüestiona, de forma ambivalent, si el balanç de la seva experiència és positiu o negatiu:

(P 15 18:24) y no es que no quiera a mis hijas, al contrario, pero si me lo cuentan de todas, todas, pues no sé qué hubiese hecho la verdad...Ahora pienso, no sé, quizá si lo hubiese sabido me lo pensaba eh porque llevarlo todo para adelante, el trabajo y la casa es uf... bueno o no, no lo sé.

6. Estratègies per afrontar la conciliació (coneixement experiencial)

Quan parlem d'estratègies per afrontar la quotidianitat de la conciliació de la vida laboral i personal, cal tenir en compte que el temps dedicat a la cura i a la llar és quelcom singular, propi i variant (Torns *et al* 2007) i per això, les dones utilitzen múltiples recursos per fer compatible, i respondre satisfactòriament a les demandes d'ambos món: el familiar i el laboral (Coppolecchia, 2012).

D'acord amb les dues categories per afrontar la conciliació, proposades per Lazarus y Folkman (1984) es destaca notablement aquelles estratègies de resolució del problema, per pal·liar o donar resposta a la causa del malestar. Veiem, tal com assenyala Tobío (2005), que l'estratègia per excel·lència és l'ajut de la família extensa, fonamental de les avies i els avis, que s'encarreguen de tasques de provisió assistencial de cures i activitats diàries:

(P 6 7:23) La veritat tiro molt dels pares. Bueno molt no se si és, però, si un dia la nena es posa malalta pues puc trucar als sogres o als pares, que tot i que son joves estan jubilats, i estan bé per cuidar d'ella.

(P 10 5:59)Fèiem com podíem, entre els dos, tot i que teníem el suport dels avis sempre per portar-lo a l'escola o per les tardes si algun dels dos no podia.

(P 13 4:45)quasi sempre va la meva mare o el meu pare, i algun dia pues que ells no poden li he demanat a la meva germana o alguna altre mare que els reculli.

P 9 02:11 Clar, sense extraescolars i l'ajut dels pares, no se, clar m'ho acabaria fent, però uff, ara mateix no vull imaginar-ho

En segon lloc, hi ha un alt percentatge de persones que acudeixen a serveis de cura privats i remunerats com les escoles bressol (Tobío, 2005), així com l'accés al popularment conegut com les cangurs, contractant, sovint en precari, a altres persones, principalment dones, per a que s'encarreguin de la cura dels fills en els períodes d'absències per motiu laboral de les dones:

(P 13 2:18) els porto a l'acollida i vinc a la feina, [...]i per les tardes es queden més estona a l'escola que fan activitats, o els porto a piscina.

(P 14 15:09)També, per si algun dia sorgia alguna cosa em vaig apuntar a un grup de cangurs de les mares de l'escola, i entre totes sempre hi havia alguna que s'oferia pues per recollir els nens si no arribaves i coses així

També veiem aquí, on algunes dones plantegen que han arribat a fer compatibles els horaris amb la parella, on mentre un cuida l'altre treballa, i a l'inrevés. Una fórmula que només resol la presència física, però no que no s'aproxima ni de lluny a trencar la praxis tradicional que sustenta la doble càrrega femenina (Amoros, Pareras, Carrasco, Fernandez y Moreno, 2003):

(P 6 3:37)La tarda que treballo la va a buscar el meu home [...] si clar, però no et pensis, van al parc, poden fer algun deure, però com a veure, tampoc plego tard, com a molt a les 19 hores, llavors quan surto ja me'n puc cuidar de dutxes, sopar i tot plegat. Diferent seria si un dels dos fes horaris de nit per exemple.

Sigui com sigui, per fer-ho veiem com cal establir una prioritat en les tasques, i com sovint s'ha convertit en una nova distribució de la planificació del temps ((Vera-Martínez, i Martín, 2009).

(P 13: 00:52) Jo es que sempre, ho plantejo, com una qüestió de prioritats. Es un tema d'organitzar-se, és un tema que hem de pensar que és un tema a resoldre com decidir que dinaràs. Cal plantejar-ho enfocats a la solució, si ens quedem en que és un problema no avancem, saps?[...] per això aprofito les estones buides, mentre ella es a piscina, pues aprofito per anar a comprar o endreçar a casa.

Dins de l'estratègia de regulació emocional el suport emocional i interpersonal, així com l'entrenament de la intel·ligència emocional (Vera-Martínez, i Martín, 2009) són elements claus per a sostenir i afrontar la conciliació.

(P 11 7:29) amb la mare he entrenat la meua paciència, i l'he portat a extrems que no coneixia. He hagut de replantejar-me les prioritats i relativitzar moltes coses.

(P 13 5:29) Sobretot el suport dels meus germans, això es bàsic i del meu marit. El poder xerrar amb ells saps, que ho puguem parlar tot, això per mi va ser com clau, que les coses eren molt més fàcils si ho parlem, no se com dir-ho. Sembla que quan ho expressem sigui tot una mica més lleuger.

En aquest sentit, com apunten Gottlieb i Wolfe (2002) la comunicació amb la parella, així com el suport emocional de l'entorn influeix directament en l'impacte emocional. Concretament, gràcies a la comunicació, l'empatia, i a la capacitat de negociació en relació a les prioritats del treball, la criança i la distribució de les tasques domèstiques (Figuerola i Vega, 2015) on es troba l'equilibri desitjat i necessari per al benestar emocional (Prado, 2014).

(P 12 3:09) em fa falta molta paciència i comunicació, amb la meua parella i amb mi mateixa. No es fàcil, hi ha dies que alguna cosa tonta et pot superar, i altres que tot va més fluït. [...] Ens esforcem molt, a xerrar a pactar, a posar-nos d'acord, i això ens ajuda a sentir-nos més satisfets, i sobretot a que res es descontrola.

(P 13 1:55) No és gens fàcil. Som persones diferents i tots tenim les nostres necessitats, que sovint no són les dels nens[...] Si, intentem pactar les coses, arribar a punt d'entesa, a vegades clar, has de posar tu el límit, que ets l'adult, però és important que intentem anar a la una, sobretot amb la parella.

D'altra banda, i de forma notable al llarg de la investigació, les professionals han destacat que la seva estratègia de regulació emocional, principal, és l'elevada capacitat organitzativa de les activitats de la vida diària, envers horaris, agendes, serveis i tot el que envola la vida laboral, familiar i de la llar (Carrasquer, 209):

(P 10 3:25) Implica no parar. Jo soc molt inquieta eh, i molt organitzada [...]En un dia normal, em llevo amb ells, esmorzem, vinc a la feina i ells al IES. Per les tardes abans els anava a buscar o la meva parella o jo, depèn del dia. Ara ja venen sols o algun dia que puc anar a buscar-los. Després, casi cada tarda fan extraescolars, i mentre ells ho fan pues jo aprofito per comprar quatre coses o per fer alguna cosa a casa, i a casa ja si han de fer alguna feina, i dutxes, sopar, roba, tot el que implica el dia següent, saps?

(P 13 3:25) El que et deia, planificar-me. Em veig súper obligada a marcar i planificar les rutines.

(P 8 12:45)També he après molt, perquè per molt que tinguis organitzades les rutines, l'hora de dutxar i sopar, també cal ser flexible, i llavors doncs, bueno, així el dia que surt imprevist, és més fàcil, perquè tens més capacitat d'adaptar-te. Abans de ser mare era molt poc previsor, i ha après, que ni jo mateixa m'ho crec.

En darrer lloc, i malgrat les diverses mesures existents en l'Estatut dels Treballadors de l'administració pública, veiem com només una professional s'ha aollit una mesura de flexibilització específica, moldejant l'horari laboral;

(P 6 2:15)Des de que vaig tornar a la feina després de la covid, vaig demanar flexibilitat per conciliar, llavors entre a les 9h i surto més tard. D'aquesta manera puc estar els matins amb la nena, portar-la a l'acollida una mica abans i venir a la feina, en principi entro mig hora més tard tots els dies.

També una segona professional, que durant temps va accedir a una reducció d'un terç de la jornada laboral, com a mesura per a poder assumir la càrrega familiar i de la llar;

(P 14 1:37) Fins fa poc, que la Marina va fer els dotze, tenia una reducció de jornada. D'un terç, llavors entrava més tard, pel que durant tota la primària dels dos nens, pels matis estava amb ells. Els he gaudit molt la veritat, ara ja fa temps no em calia, però ho he mantingut, perquè ens anava bé.

Això no obstant, sobre les mesures laborals existents, creuen que han de millorar els incentius i les bonificacions i potenciar una vertadera coresponsabilitat en el sí de les llars. Per una banda, perquè el cost- benefici que suposa a les pròpies famílies té un impacte en l'economia domèstica, (Meil G., García, C., Luque de la Torre, M. y Ayuso, L, 2008).

(P 8 7:53)És un peix que es mossega la cua, la reducció de jornada, perquè, si puc tenir unes hores més per als nenes, però no son masses i al final estàs en una situació similar, i amb menys ingressos.

I en segon terme, perquè l'objectiu no és només tenir més temps, sinó aconseguir la coresponsabilització de tots els homes i dones adults que conviuen en un mateix nucli familiar (Torns i Carrasquer, 2002):

(P 7 9:17) Si no vaig malament al final son dos hores i poc més al dia, clar, al final si aquestes dos hores les dedicaré 100% a casa, al final em faig més responsable del que ja soc, perquè com tinc més temps... crec que son mesures que estan bé, però que no ajuden a canviar el model de cures, i per tant, estem si fa o no fa en les mateixes, o pitjor, perquè com tingui més temps, encara em podré "queixar menys" saps?

7. El paper de l'administració

Pel que fa al paper de les administracions estatals i autonòmiques, Carrasco (2019) considera que és hora de reconèixer sense ambigüitats que els espais de relació familiar –diversos i plurals–, i que

mereixen sense cap dubte un lloc ben clar a l'agenda política, donat que és una transformació que no pot sostenir-se de manera individual i privada, sinó que ha d'anar acompanyada de l'acció i la voluntat política col·lectiva (Carrasco *et. al*, 2019):

Veiem aquí com les professionals consultades creuen que les mesures actuals són continuistes i caduques;

(P 1 4:11) les mesures actuals són totes entorn l'acord regular del personal laboral i funcionari del 2007, i ha plogut molt des aleshores, i per tant, hi ha molt avenços que no es recullen normativament, perquè no s'ha actualitzat ni s'ha adaptat al moment

Alhora, i com apunta Paramio (2002) hi ha un sentiment generalitzat de desemparament que es materialitza en la certesa de les persones d'haver de resoldre les problemàtiques familiars i individuals en el si de les famílies, i sense identificar doncs, les seves problemàtiques pròpies com a problemàtiques conjuntes i caràcter social.

(P 10 9:25) Tenim molts drets laborals, això es innegable a l'administració pública, però en general si tens un problema familiar, tu te lo guises tu de lo comes. Et poden ajudar les companyes, i hi ha una certa empatia als rrhh, però es mas empatia personal de companys de feina que no mesures i accions de política de gestió, no se como dir-ho...

Tanmateix, es considera oportú que en les polítiques laboral i de família es promoguin un conjunt de normes, procediments i mecanismes públics que operin sinèrgicament i produeixin com a resultat la igualtat de dones i homes, en tots els àmbits de la vida, tant en l'esfera pública com en la privada, és a dir, al interior de les famílies en totes les seves expressions (Montaño, 2004)

(P 2: 19:07) Cal prendre consciència. No hi ha una demanda real conjunta, no es posa sobre la taula, en canvi, ens ho trobem totes. I això, no surt.... és contradictori. Aquest

debat no és visible a Espanya, i per això som un país amb molt poca corresponsabilitat de gènere

Veiem doncs com les participants manifesten la manca de visibilitat i reconeixent, i consideren que cal apoderar els discursos, i per fer-ho el primer pas és el treball individual on les dones localitzin i prenguin consciència del seu rol i sentiments envers la tasca de conciliar (Fargas i Egoscozabal 2022).

Si ens fixem en les polítiques locals, aquestes haurien d'estar dissenyades i orientades a repartir i compartir la càrrega total del treball, d'una manera transversal, i que impliqui i responsabilitzi a homes i dones adults que conviuen en un mateix nucli familiar (Torns i Carrasquer, 2002).

Sobre això les professionals creuen que l'administració tot i apel·lar el discurs generalista, acaba proposant mesures enfocades al les dones:

(P13 23:51) L'Ajuntament aprofitar per apel·lar a tots el seu discurs, no només de cara a fora, a la societat, sinó dins el seu propi Ajuntament, un discurs de que al final no son mesures per a dones, sinó que tothom hi té dret, i potenciar-les, per a que d'alguna forma ensenyem el revés de la conciliació, però a la pràctica, són mesures fetes per a que s'acollin les dones i tinguin facilitats per portar-ho tot endavant.

(P3: 16:35) Hem de pensar que hi ha discursos que estan molt sedimentats. Per altra banda, es fonamental, que moltes vegades es tracta, un tema com el gènere, que és estructural, no? I des de l'administració local, i en l'àmbit laboral en general es tracta de forma molt específica. La qual cosa és molt contradictori, perquè si no agreges les dades i les fas transversal sempre queden com a fets aïllats, i no es busca aquest origen cultural o desigualtat de gènere.

Una percepció coincident amb la necessitat d'adequar les polítiques socials i les seves accions a mesures que s'allunyin de la globalitat, i procurin conèixer quines situacions concretes es donen en la

seva empresa i els col·lectius, analitzar les característiques i reconèixer els processos socials i la seva interacció considerant-los com esdeveniments vitals que interaccionen i s'afecten entre sí (Papí, 2005).

Centrant-nos en les mesures actuals, establertes per la Llei Orgànica 4/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva entre dones i homes, veiem com de les 11 professionals entrevistades, i a banda del permís de 16 setmanes de maternitat, només dues es continuen acollint o s'han acollit a alguna mesura específica per a la conciliació:

(P 14 1:45) tenia una reducció de jornada. D'un terç, llavors entrava més tard, pel que durant tota la primària dels dos, pels matins estava amb ells.

(P 6 2:15) Des de que vaig tornar a la feina després de la covid, vaig demanar flexibilitat per conciliar, llavors entro a les 9h i surto més tard. D'aquesta manera puc estar els matins amb la nena,

portar-la a l'acollida una mica abans i venir a la feina, en principi entro mig hora més tard tots

els dies

Tanmateix, si ens apropem a les competències en l'organització alhora d'aplicar les mesures veiem com per una banda els professionals responsables de l'organització destaquen que la proximitat local els hi permet l'aplicació de les mesures més flexibles i adequades a la realitat de les persones:

(P 2: 6:03) La norma és igual per a tothom, homes i dones, en aquest sentit està molt clar que no pot haver-hi discriminació, ni tants sols positiva. Però, és clar, com un Ajuntament petit, i a vegades la realitat és més complexa, si veiem una petició viable i

raonable que no encaixa en els supòsits legats, intentem negociar i donar cabuda dins de les possibilitats.

(P 3 5:25) Ens regim bàsicament pel que estableixen les normatives dels estatuts i el que esta pactat al conveni laboral. Però com sempre la realitat supera el que està escrit. Quan trobem situacions dubtoses o que no encaixen, com la norma diu, es negocia amb la persona, i es valora, en funció del servei, de la necessitat. Intentem que tothom estigui content però ha d'haver-hi una corresponsabilitat i coherència amb la mesura, en pro del servei

Aquesta proximitat, es concreta en un equilibri entre la petició i la implicació d'aquesta en prestació del servei. Un fet que destaca la cap del serveis socials, quan matisa que aquestes peticions, s'han d'ajustar i no perjudicar els interessos del servei públic:

(P 3 7:48) bueno però no es demanar i prou eh, vull dir que cal una justificació i que aquesta petició no suposi anar en contra del servei a la persona, perquè ella té flexibilitat, si, però el dia que ha de ser entrevistes a les 8'30h, aquell dia no se li va acceptar la conciliació, i per tant, ho pot fer tots els dies, excepte el que té la primera franja del matí per entrevistes, perquè entenem que les usuàries de la seva zona també han de poder venir a primera hora del mati.

En aquest ajustament de les mesures, es destaca també una percepció de la influència de la política local com quelcom positiu, una perfecció generalitzada entre les professionals, en relació a la seva situació laboral en relació als termes de conciliació:

(P 12 9:25) crec que tenim tots, i una mica més del que podem demanar, la veritat s'ha de dir. En aquest sentit a nivell de política local o de gestió de l'administració crec que estem sobradament cuidades per les accions de la política local, els convenis reguladors de la nostra administració són un luxe pel treballador, i això no vol dir que no treballi, però hi ha, com et deia in centius importants.

D'altra banda, si ens apropem a la ideologia política entorn la conciliació, veiem com l'organització de les cures i la relació entre la família pot explicar-se segons els valors i els models culturals sobre la relacions familiars, i l'articulació del gènere, i sobre aquestes es desenvolupa una determinada política social (Flaquer, Pfau-Effinger i Leiras, 2014), per aquesta raó, veiem com l'Alcalde del consistori, considera que son les noves formes familiars les que han canviat l'administració i no a l'inrevés:

(P 4 14:15) Si, els rols que han canviat fora, són clarament, el que després canvia als rols de treball de l'administració, i això, és llarg, i gràcies al treball constant de fer-ho veure i reivindicar-ho de les dones. L'administració no estan canviat de per sí, perquè mira, hem cregut que cal fer conciliació, no, no. Està canviant, perquè està veient que i rep imputs i pressions, de les dones que la formen.

(P 4:12:45) Si, és clar, hem de començar pel canvi cultural, per fer la emergir la transformació i el canvi de mirada, i d'aquí sorgirà el canvi en l'ús del temps i en les prioritats, mentre es continuarà carregant la conciliació a la dona, i no es viurà com una problemàtica global, sinó com una persona concreta, casualitat que sempre es dona, que va carregada i saturada de família- feina i casa, saps? Hem de procurar implicar-nos tots, perquè al cap i a la fi, ens interpel·la més o menys, però ens afecta.

Un fet que constata que al tractar-se d'un problema que afecta més a dones que a homes, les dificultats per a que sigui considerat una qüestió rellevant i d'interès general és major, donat que aquestes tenen menys poder als espais de representació política, i es requereix, doncs, d'un esforç per impulsar el

debat sobre la socialització de les cures, per a que les institucions augmentin la seva implicació més enllà de la provisió de serveis educatius (Aguirre, 2007).

(P 4 21:45) El que sí, que tinc clar, fruit de la reflexió que fem, és que la incorporació de les dones a l'administració ha posat sobre la taula el debat, i la reflexió, si que gràcies a això es té en compte molt més tot el que hem comentat, com les horaris de reunió, dels serveis pensants per a facilitar la participació, etc.

En definitiva, veiem com és hora de reconèixer sense ambigüitats que els espais de relació familiar –diversos i plurals– mereixen sense cap dubte el suport de l'acció progressista i un lloc ben clar a l'agenda política, donat que és una transformació que no pot sostenir-se de manera individual i privada, sinó que ha d'anar acompanyada de l'acció i la voluntat política col·lectiva (Carrasco *et al.*, 2019).

Les pràctiques actuals que es presten des de la política local estan més enfocades a la gestió interna dels recursos humans, i, tot i la satisfacció generalitzada, no incideixen en aspectes culturals de les treballadores, tot i que si ho fan amb accions enfocades a la ciutadania:

(P 3 10:53) També, per exemple, aquest últims anys. és la primera vegada que fem activitats per posar de relleu el paper de les dones, o mostrant, amb jocs la necessitat de compartir les tasques amb els homes, o per exemple, hem fet jornades on hem editat jocs i

campanyes publicitàries per donar a conèixer dones pioneres, o desigualtats com les càrregues laborals o les bretxes salarials

D'aquesta manera, veiem com l'administració local, centra les seves bones pràctiques de forma generalitzada, en mesures de gestió interna, implementat mesures com el teletreball, flexibilitats més amples del previst a l'estatut dels treballadors en l'entrada i sortida per menors a càrrec... (Diputació de Barcelona, 2016).

(P 3 8:07) Tot i que costa molt, la valoració dels llocs de treball de forma qualitativa crec que és bàsic, i on es doni veu aquestes dones, que son quasi la meitat del personal. Hi ha moltes feines a fer i és un camí llarg.

(P 4 20:12) O en una reunió de treball amb el conjunt del consistori, que al final té impacte amb el servei públic que es dona, ja el plantejament de treball no es plantegen a les deu del

vespre. Si són reunions amb afectació interna, ja ni et passa pel cap, hi ha uns horaris de conciliació, i intentem que ningú ha de veure perjudicada en excés la seva vida personal.

(P 2 14:03) Durant la covid, per exemple, vam implementar el teletreball i aquest ha vingut per a quedar-se. Ara hi ha departaments que encara tenim alguns dies de teletreball.

Si entenem que una bona pràctica de conciliació laboral i familiar, ha de posar elements facilitadors de la percepció de la qualitat de vida, i causar un impacte per a la disminució dels factors de risc i disminuït el conflicte inherent entre els rols i les i les conseqüències negatives a nivell individual, familiar i de l'organització (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández, 2006), podem veure com les professionals destaquen que entenen elles per bona pràctica i quines els hi han estat d'interès real:

(P 5 15:24) Yo creo que la flexibilidad horaria, facilita la conciliación. Más que una reducción. Es complicado, pero hace falta innovar. Hay empresas, pues eso, tienes un horario mínimo de presencia, está claro, pero el resto es más flexible en entradas y salidas, y tus horas las haces igual o más eh....

(P 6 9: 12) Alguns llocs donen ajuts per naixement, però això no em sembla una mesura de conciliació, al menys, tot allò econòmic al meu parer és absurd. Val, si t'ajuda en un moment donat, però a mi no em treu de res, amb més o menys diners, la realitat del temps, de casa, del dia a dia, es la mateixa, perquè a més és un ajut puntual, que no et dona per contractar un servei perllongat tampoc, per tant, no em descarrega ni em treu pes mental

Veiem doncs, que totes aquelles mesures que siguin de caràcter econòmic no són en la pràctica una facilitat per la qualitat de vida de les persones, en canvi, si que hi destaquen mesures en la prestació de serveis i en la qualitat i us del temps:

(P 4 16:45): per exemple, fer reunions amb servei de guarderia, ja ho hem incorporat per a determinades reunions que es feien, o jornades de participació de salut, per exemple. [...]I es un incentiu per a facilitar per a que la gent vingui a fer una activitat a les 18h de la tarda, i llavors amb aquest servei, aquella mare o aquells pare pugui participar.

(P 14 16:48)Se que hi ha ajuntaments que han promogut una millora en la gestió dels temps, i això, si es fa un nou replantejament, ara que es fa debat sobre l'horari dels escolars, seria un bon moment. Jo crec que en canvi d'horari al model escolar. La veritat es que es una bogeria l'hora que desconnectem i els ritmes de vida que portem. Hi ha altres països que tenen uns horaris molt més saludables, i a veure, es veritat que les hores de sol, són les que són, i això és un luxe, i el clima i tot plegat... però no es normal que un jove, com el meu fill acabi del hoceky, a les 21 '30 de la nit. Entre que es dutxa, sopa i podem anar a descansar, són les 23h, el dia que tot va ràpid.... clar és un nen de 15 anys, si va al llit a les 23'30h i és lleva a les 6'30h.. ja em diràs, son, són 7 hores, pues que vols que et digui, va cansat... i jo, doncs també, al final.... es frenètic. Pues

eso, que crec que hi ha Ajuntaments que s'han plantejat fer com serveis més adaptats als horaris, però clar, també els espais són els que són... em penso que ha quedat tot més en un tema de debat, però no conec masses iniciatives que hagin implementat en la matèria, tot i que sí que se n'ha parlat i molt

(P 8:16:29)També a l'estiu on van quedar molta canalla sense places de casal d'estiu. Aquí a l'Ajuntament es van oferir places als treballadors en aquell moment, fossin o no del poble, però clar, no tots ho veien factible o viable, però creiem que va ser una bona mesura es evident que les persones que tenim dependents al nostre càrrec.

(P 9 10:34)doncs per exemple hi ha serveis que podríem tenir ja no bonificats però sí garantits, com per exemple més facilitats per accedir a una plaça pública de centres de dia, ja no per ser treballadors, sinó que la norma contemples que si les persones al càrrec treballen passaran per davant, com a les escoles que hi ha puntuació d'accés, pues algo similar als serveis de Casals o extraescolars, saps?

A més a més, també es destaca que l'administració local té el repte d'entendre la conciliació no només des de la dependència d'un tercer, sinó també a nivell individual i personal, i comprendre que el gènere és l'eix vertebral de l'ús del temps i el treball, traient l'enfoc d'exclusivitat a les dones i desvinculant-la de la maternitat o paternitat (Palanques, 2017)

(P 11 08:24) Crec que l'assignatura pendent és la conciliació a nivell personal, és a dir, és massa difícil i llunyà això, el fet de justificar absències i flexibilitat, sinó és per una causa major, i per forces majors sempre s'entén doncs familiars malalts, infants etc... Per això suposo que d'alguna forma les persones joves estan tant estereotipades.

(P 5 16:23) Hasta que no se nos reconozca como parte agraviada y por lo tanto haya se generen indicadores, que permitan objetivarlo para implementar medidas que corrijan este biaix de género, continuaremos anclados en la doble carga que supone la conciliación actualmente.

A aquest repte es lliga també la percepció de les participants en quan a la necessitat millorar la sensibilització i la co-educació, que es promou des de la localitat, un fet que es destaca tant de les professionals de l'organització dels rrhh com de les professionals socials:

(P 15 6:04) Si, propondría, quizá, y no es hacia las personas, sinó como política de educación en los colegios, que se hagan más formaciones de coeducación, de sensibilización, para cambiar un poco y visibilizar las cargas mentales, ¿sabes? porque a la larga el cambio real está en los jóvenes. Y a día de hoy se habla de igualdad pero no de esta doble carga que supone hoy la "igualdad".

(P 2 7:47) Si, em penso que només tenim un home a l'Ajuntament que té alguna mesura de reducció. De fet, tenim algunes parelles que ja ho veus, qui et demana els metges de la canalla és quasi bé sempre ella. I sabem de dones que els seus marits no demanen cap dia o cap

mesura, i no pas perquè no puguin en les seves feines, però com administració no podem entrar aquí. Però com a dona et dona coratge perquè ens fem un flac favor... tot i que ho entenc. I crec que justament sobre aquesta realitat hem de fer més sensibilització i donar-la a conèixer amb dades objectives, perquè tot i que es sap... quan ho localitzem quan diem ei, aquí ens passa i en aquest percentatge sembla que ens interpel·la més, i això també, amb educació, ens cal revertir la moneda des de les bases, des del pilar educatiu... i aquí les noves generacions tenen molt a dir i fer...

Per tant, veiem com la responsabilitat de crear una societat més equitativa i justa, tot i interpel·lar a les polítiques socials locals, requereix d'una promoció educativa en igualtat de condicions, oportunitats i drets, així com una especial atenció en l'articulació de sistemes integrals de racionalització dels temps socials des de la perspectiva de gènere, contribuint a una modificació substancial dels ritmes quotidians i del seu reflex en els rellotges socials. Una tasca en la qual han d'exercir un paper actiu les escoles amb les seves particulars maneres de socialitzar en el temps; però també un ampli conjunt d'agents i institucions el protagonisme dels quals en la regulació de la vida quotidiana (Gradañlle i Merelas, 2011).

8. La cura com objecte professional

Per reconèixer i transformar l'actual vivència de la conciliació, cal aproximar-se a les situacions de cada col·lectiu, i les seves característiques, reconeixent-les i considerant-les com un esdeveniment social, vital i únic (Papi, 2005).

Sobre la influència del seu rol laboral en la càrrega mental, les professionals destaquen majoritàriament que la seva tasca suposa un afegit de càrrega emocional, pel fet que són un col·lectiu que diàriament amb persones i familiars que presenten problemàtiques que dificulten la seva vida, ho fan en base a una relació de cura amb un fort component emocional i sota un desplegament d'emocions, majoritàriament negatives. Un fet que pot provocar un desgast emocional del professional, i per tant una doble càrrega laboral (Salinas, 2013):

(P 15 3:17) pero la carga emocional y ya

no de si tienes mucho trabajo o poco... no es un desgaste de ponerte siempre a

disposicion de siempre estar atenta, empatica, al del dia eso consume mucha

energia

(P 9 14:52)Però, se'ns dubte, a veure, així per reflexionar eh, al final, el fet cuidar també a les persones que atenem, pues clar si ho mires així ens passem el dia cuidant, saps? I a més o menys intensitat, al final pues et satures o suposo que al ser feines tant emocionals tenim més risc o qui més qui menys hem estat a prop o hem patit desgast. Sobretot ens ha passat després de la primera onada de COVID, vam aguantar com campiones (riu) però el sobreesforç laboral i personal que vam fer ens va anar sortint cadascuna a la seva manera, saps?

Veiem, doncs, com en els processos de crisi social, amb l'augment de les necessitats es deriven massa sovint en sentiments de frustració i angoixa laboral, que se suma a les adversitat i singularitats pròpies de la persona professional (Rubio, 2016).

(P 7 8:14)I ja no es que sigui un greuge per conciliar, es un greuge per la salut mental en general

si no ho sabem gestionar saps? Perquè al final ja no estan per la conciliació, això crec que els hi passa a totes les professionals. algunes que vivim soles i Clar que ho poden gestionar diferent perquè es suposa que no tenim que responsabilitzar-nos de ningú altre però clar, la nostra feina és d'alt impacte emocional, i sovint et fa plantejar i plantejar-te dilemes amb tu mateixa.

(P 3 9:29)Home, he treballat molt anys en l'atenció de les persones, i ara que estic des d'aquest punt de vista, et puc dir que si, se'ns dubte. El treball amb persones, ben fet, i conscient, t'ha de remoure, i vulguis o no, amb més o menys intensitat té un impacte en l'emoció, si això li sumes un moment de càrrega o una mala època familiar, pot saturar molt. Sense dubte

Això, no obstant, i per contra del que diu Salinas (2013) les professionals també valoren que treballar en aquest àmbit les ha fet més resilients i capaces de gestionar la seva vida personal i familiar.

(P 9 14:41) Bueno, de fet, veig les dues cares de la moneda eh. A casa tens més eines, perquè estàs més avesat, crec a aquesta gestió emocional. Vull dir, al final la feina t'ajuda et dona tranquillos, formas de mirar, de entomar el que també et passa a casa, no en excés perquè la impliació es diferent, però si, veig les dues cares d'una materia moneda, la part que descarrega i també la part que carrega emocionalment, no se si m'explico.

9. Sentiments

Una dimensió transversal al llarg de la recerca ha estat la vivència subjectiva de les professionals i els seus sentiments entorn la vivència de conciliar.

L'estat anímic o sentiment més present ha estat, i amb una diferencia notable vers la resta, la **satisfacció** de cuidar, És a dir, tot i l'existència d'altres estats i emocions bàsiques, les professionals destaquen en primer lloc la satisfacció d'aquesta vivència , sobretot fent incís que tot i que no sigui un sentiment predominant en el dia a dia, el balanç o el resultat amb si mateixes es el de sentir-se satisfetes per exercir i sostenir ambdós rols.

Aquest fet, constata i coincideix l'estudi canadenc d Fast, Williamson i Keating (1999), on les professionals amb càrregues de cura identifiquen també aspectes positius de l'experiència.

(P 13 3:09) I nose, en les meves necessitats, soc mare soltera amb dos nenes i m'ocupen molt temps, i jo contenta eh, esgoten si, però ara que ho pensó en fred no se hi ha algu, suposu que és l'amor incondicional que et recompensa, que no ho canviaria.

(P 8 5:39)El fet de comptabilitzar les dues coses em fa sentir molt bé. Crec que a la feina puc trobar un espai per a mi, saps, on realitzar-me professionalment

(P 13 12:36) He après molt de mi mateixa. Al final quan tot es tant frenètic t'obligues a prioritzar i per prioritzar crec que has pensar que és el més important per a tu. La veritat que he canviat molt, i tot i que el día a día es fa llarg i cansat moltes vegades, ara que miro em perspectiva em sento orgullosa del que he generat en mi, i amb els meus escler.

Tanmateix, les professionals que ho esmenten de forma més explícita són aquelles que ja han passat per l'etapa de primera criança, és a dir, les que els seus menors a càrrec ja són adolescents, però totes ho fan exposant la satisfacció pròpia de veure el seu entorn estable, desenvolupant-se, i mantenint alhora espais propis de realització.

(P 14 14:59) Ara ho veig més clar... son grans, i enyoro quan eren petits perquè és maco, al igual que dur, ara està tot més estructurat, ja son més autònoms i això em permet gaudir més dels meus espais i amb el meu marit[...] quan veus que en general tot funciona i va endavant dona molta satisfacció, suposo que com tot a la vida, que la recompensa quan hi ha es força es més dolça.

Alhora, aquesta satisfacció es concreta en una millora del benestar i la qualitat de vida percebuda (Voydanoff, 2005), així com en el sentiment d'utilitat i la seguretat en una mateixa (Fast, Williamson i Keating, 1999):

(P 6 4:25)He relativitzat moltes coses de la meva persona. També es cansat no et pensis eh, hi ha dies que et quedes fosa, però no se, em quedo fosa però bé, com quan vas a port aventura, que tornes esgotada però t'ho has passat pipa i repetiries l'endemà, no

se és un sentiment de benestar de felicitat suposo, i el fet de sentir-me, no se, com més forta saps, de tirar endavant amb tot però des de la serenor i l'aprenentatge.

D'altra banda, també cal destacar que el sentiment de satisfacció és més notori en aquelles professionals que manifesten la presència d'entorns familiars i d'amistats favorables i col·laboradores, donat que l'entorn és un reductor del risc d'esgotament i millora la vivència front les dones que no disposen d'una xarxa familiar i social propera (Alonso- Fernández, 1997).

Tanmateix, i en relació a l'entorn la vivència positiva també va lligar a l'elecció de les responsabilitats, al voler mantenir-les i sobretot en la disponibilitat de temps d'oci i el reconeixement extern (a Cerquera i Galvis, 2013).

(P 12 3: 20) Al principi jo menys la veritat, però he intentat conservar els meus moments. Clar que són menys, però el sortir amb la colla, junts o separats, també ens ajuda a agafar aire. Fa poc vaig tornar al club de lectura, que son 3 hores, però m'ajuda a escampar, a tenir un petit espai, per petit que sigui.

En general les professionals tenen la percepció d'haver-se tornar més resilents, ja que la comptabilització d'ambdues tasques ens pot fer sentir capaces d'afrontar millors els reptes que ens presenta la vida (Aguilar, 2008) i té dosis de realització personal (Voydanoff, 2005), així com, funcionar de motor pel creixement i desenvolupament de projectes personals i professionals propis (Cid- Miró, 2016):

(P 13 11:58) Abans era molt més sensible a tonteries, ara es com que se valorar molt més les petites coses del dia a dia. Tendeixo a ser més positiva

(P 14 12:10) Al final els anys i l'experiència t'ajuda a madurar està clar, però per mi la maternitat i sobretot el tornar a treballar va ser un punt decisiu. Estic més contenta de mi mateixa, de com relativitzo, em sento més preparada o més forta per assumir les

coses, o si més, hi ha tonteries a les que ja no presto la mateixa atenció que de soltera i sense fills, vull pensar que es maduresa o pot ser és la falta de temps (riu).

Tenint en compte que conciliar no està exempt de repercussions negatives (Úbeda, 2009), un altre sentiment emergent al llarg de la recerca, tot i que de forma més residual i puntual, és la **frustració**:

(P 7 12:13) és evident que afegeix càrrega emocional, i si a sobre, de tot això, no es valorada, en aquest sentit, és pot viure amb molta frustració.

(P 15 17:29) Hombre, a ver, en algunos momentos te frustras, sobre todo cuando ves que siempre, es más y más, que tú lo das todo, y que llevas todo el peso, y que a menudo tienes que recordarlo, ¿sabes la frase típica de sin mi os comería la mierda? Pues ahora entiendo porque mi madre la decía siempre. En el fondo es una forma de auto reconocerse, y a ver, que en mi caso no me quejo eh, que compartimos mucho, aun así, el peso mental lo llevo yo [...] ver que cuando tú te agotas no se hacen las cosas frustra...porque si no estas ahí, pico pala, es como que nadie coge el guante, tenemos ese rol y no hay manera, y eso frustra mucho sabes?

En aquest sentit, en el terreny emocional, veiem com les dones també destaquen, tot i que de forma poc nombrosa haver sentit **por**, i fins i tot moments de **culpabilitat** per l'excés de responsabilitat, imposada i autoimposada (Bonilla, 2015).

(P 8 6: 19)aleshores, clar, en un moment, és a dir, quan tu tens tal bagatge, i tens tant internitzar que hi ha certes tasques que et son pròpies i et corresponen a tu, es que, el primer que surt és culpar-te a tu, en comptes de veure que també hi ha persones que tenen o haurien de fer-se càrrec per igual, tant a la feina com a casa eh, tendim sempre a donar més i això no pot ser, cal posar límits, perquè sinó és quan constantment ens fem sentir culpables a nosaltres mateixes.

En darrer lloc, i també com a sentiment emergent, dues professionals exposen que l'excés de càrrega mental les ha dut a sentir-se desbordades i col·lapsades en alguna ocasió, produint en si mateixes un bloqueig emocional elevat, que les ha impedit continuar amb els afers de la vida privada i familiar (Schaufeli i Buunk, 1993) tenint que fer ús de tractament farmacològic i psicològic per abordar la seva sobresaturació:

(P 5 18:56) y ni lloraba ni nada, era bloqueo, solo podía dibujar como me sentía... y recuerdo dibujar, en las sesiones, un cabeza lleno de líneas arriba y abajo, circular, era caos.... llega un momento que te planteas cosas sabes... y digo joder, ¿qué me pasa? Pues a día de hoy lo único que se es eso que de tanto asumir me colapse, me bloqueé, me quede como en punto muerto sabes, fue como un desborde que tuve que ir gestionando [...] y al final lo tratas, a mí la medicación la verdad me ayudó mucho.

E) CONCLUSIONS

La realització d'aquesta recerca m'ha permès construir i determinar el marc teòric, l'adequació dels mètodes i tècniques necessàries a l'objecte de la recerca. Aquest procés m'ha permès comprendre la integració progressiva dels coneixements i habilitats adquirides, en major o menor grau, de les aportacions teòriques tant en el grau de Treball Social, com en especial en algunes assignatures del present màster.

De nou, he pogut constatar que la realitat sempre és més complexa del que pensem, que sovint el paper ho aguanta tot, però abordar una metodologia d'investigació on la veu de les persones afectades o potencials estigui al centre requereix d'habilitats socials i relacionals entrenades, i per tant, no és una tasca fàcil ni automàtica, sinó conscient i reflexiva. Per això, esdevé imprescindible que aprenguem a treballar amb la incertesa i la capacitat d'abordar temàtiques no previstes, adequar el llenguatge a la persona qui tenim al davant i poder construir un relat conjunt i un coneixement col·laboratiu, que parteixi d'un posicionament investigador del no-saber.

D'altra banda, per primera vegada he pogut experimentar i abordar una recerca on la metodologia està encaminada a escoltar i posar la veu de les persones afectades: les professionals que concilien la seva vida laboral i familiar i alhora es dediquen a les cures en els seu àmbit professionals. Deixar que els seus coneixements i opinions siguin els que construeixen el relat, malgrat no sigui en la profunditat que hagués volgut, donada la situació actual de sobresaturació de les professionals, que m'ha obligat a escurçar les entrevistes i prescindir de sessions de grups, m'ha ajudat a comprendre la importància d'investigar aplicant mètodes transformadors que permetin aterrar la recerca més enllà de l'entorn purament acadèmic, posant en valor els sabers personals i professions i promovent espais de diàleg i de (de)construcció dels coneixements, imaginaris col·lectius i accions de transformació social i cultura.

En aquest sentit, el posicionament de partida de la investigació on considerem que tot allò personal és polític, m'ha permès donar rellevància a les veus i les experiències pròpies de cadascuna de les persones que han col·laborat en la recerca, entenent que tot allò associat a la

seva vida diària com a dones que cuiden per partida doble, dins i fora de l'àmbit laboral, és per a la comprensió de la seva quotidianitat, així com per construir i repensar les polítiques socials i culturals, així com d'organització local que interaccionen en aquest àmbit.

Comprendre el sistema de cures i de relacions familiars amb perspectiva de gènere, com una problemàtica personal i pública no només m'ha apropat a una realitat que prenen múltiples configuracions (en la vida íntima i en la pública) sinó també m'ha ajudat a conèixer la diversitat d'implicacions i experiències que poden resultar de la maternitat i la no maternitat, així com del rol de gènere en l'entorn laboral dedicat a les persones. En aquest aspecte, m'ha apropat i m'ha permès tenir una mirada global sobre la incidència de les pautes culturals i socials sobre les cures en el sí de les famílies, així com conèixer l'estructura política i pública que hi ha al municipi de Castellbisbal, i a la societat catalana entorn les polítiques social de conciliació laboral.

Al llarg de la construcció de la recerca i aplicació de la mateixa, crec que he pogut assolir bona part dels objectius plantejats. En primer lloc he pogut definir i contextualitzar que s'entén per conciliació laboral i familiar en l'actualitat, dins del context sociocultural i polític actual, tant a nivell estatal, autonòmic com local. Aquest primer objectiu general, s'ha assolit de forma satisfactoria donat que s'ha plantejat una definició teòrica i pràctica del que actualment és la conciliació, tant des de la vivència subjectiva de les professionals, com des d'una mirada més gènérica de les organització. Alhora, valorar i comprendre com la variable del gènere és un eix fonamental en la vivència, i a través del qual s'interpreta la pròpia vivència, i per tant, com el gènere n'és un condicionant fonamental en la quotidianitat d'aquelles que concilien treball i responsabilitats familiars.

El segon objectiu de la recerca és un dels que s'han assolit en major grau, al meu entendre, doncs, la vivència subjectiva de les professionals és quelcom central al llarg de la recerca, i són els fenòmens de càrrega mental i doble presència, dos elements definitoris de la realitat de les mateixes. Cal esmentar en aquest punt, que el fet d'acotar la recerca a un col·lectiu reduït ha permès no només l'assoliment de l'objectiu, sinó també la possibilitat d'aprofundir en com viuen

en el dia a dia, i com gestionen l'impacte de la mateixa. Un objectiu, que també s'ha pogut assolir en un context de confiança prèvia amb les professionals, generant així un clima més amable per poder aprofundir en sentiments i aspectes més íntims de la vida de les dones.

En concret, i sempre tenint present la meua modesta mostra poblacional, he pogut conèixer com viuen les dones que treballen als Serveis Socials Locals de Castellbisbal la seva experiència de conciliació laboral i familiar i la càrrega inherent en aquesta, detectant els elements facilitadors i disruptius del seu benestar propi i integral, així com els sentiments i necessitats predominants en la mateixa. Incorporar la vivència més personal, i des de la perspectiva dels sentiments inherents i/o vinculats a la conciliació, més enllà de la situació particular de les professionals, ha estat quelcom revelador. En primer lloc perquè m'ha permès comprendre que la pressió de la conciliació familiar no només ateny i afecta a les professionals que són mares, sinó que es tracta d'una organització i comprensió socio cultural, que ateny a totes les dones treballadores i al seu projecte vital. I en segon terme, perquè, veure la diversitat de formes d'afrontament també m'ha apropiat a detectar els elements més o menys subtils, més o menys públics o íntims, que faciliten o dificulten el benestar o el dia a dia de les professionals.

Com a tercer objectiu, i tornant al context socio polític, he pogut conèixer i comprendre com impacta la política local i més pròxima a les persones en aquesta matèria, i quines son les seves eines i competències per incidir i transformar aquesta experiència. Això, no obstant, aquest és un dels objectius que ha estat assolit, al meu entendre, en menor grau, donat que el camp de treball de la conciliació dins de les organitzacions públiques, s'ha situat, històricament des del punt de vista de les polítiques públiques de gestió interna i dels recursos humans, i encara són pocs els debats que afloren i situen la qüestió de l'organització de les cures, la família, i el treball, com quelcom rellevant, que apunta i requereix de polítiques socials més obertes i progressistes.

D'acord amb els resultats del treball de camp podem afirmar en primer lloc que l'impacte de la conciliació laboral i familiar, en les professionals de l'àmbit social és divers i en diversitat d'àmbits, i depèn molt de l'experiència i de la singularitat de la persona. Això no obstant, hi ha

un vector comú que es manté en tota la recerca i és la intersecció evident del gènere, que suma responsabilitat i càrrega a les dones. També podem concloure que hi ha la concepció, gairebé de forma generalitzada, com una problemàtica intra familiar, malgrat els poder públics reconeixin la importància de socialitzar les cures i reconeixin la incidència del gènere en la càrrega mental femenina derivada de la conciliació. Aquesta forma generalitat de viure la conciliació com quelcom privat i personal fomenta que elles mateixes no tinguin consciència política del seu rol, és a dir, no considerin els seus problemes, en la majoria, com quelcom d'interès ni responsabilitat pública, i per tant, hi ha poc reconeixement de la pròpia incidència política que tenim les ciutadanes.

Pel que fa a les professionals dels Serveis Socials Bàsics, si que hi ha un reconeixement de la problemàtica com quelcom estructural i social, malgrat la vivència diària es gestiona en l'àmbit privat, i es consideri secundari. Tanmateix, aquestes professionals detecten que el seu rol de dobles cures és un rol ambivalent en la conciliació, donat que pot suposar un element facilitador de la gestió emocional en la vida privada, i per contra, també pot suposar un element disruptor que sumi més càrrega mental a la habitual per conciliació.

En relació a les conclusions obtingudes de l'anàlisi dels codis i del diàleg amb el marc teòric voldria destacar-ne les següents:

En relació a les relacions i la concepció del model de família, malgrat les professionals exposen que creuen en la corresponsabilitat hi ha una admissió gairebé generalitzada que constata, que malgrat els avenços i la participació activa en afers de llar de les seves parelles, son les dones, les que continuen assumint la responsabilitat de la llar, tot i haver-se incorporat en el món laboral. A més a més, les experiències de corresponsabilitat fan referència a la participació en tasques específiques, però on el rol planificador i gestor de la llar es manté a esquenes del rol femení. Per tant, ens trobem davant d'una organització de cures que es sustenta gràcies al manteniment de les tasques tradicionalment arrelades al paper de la dona, sumant-hi, actualment la seva incorporació al món laboral i la participació en l'econòmica familiar, un fet anomenat el pacte social modern.

Un pacte social modern, que no només es dona davant la maternitat, sinó que també es manifesta dins les relacions sentimentals tradicionals, tot i que aquest s'accentua davant la gran responsabilitat emergent davant la maternitat i paternitat.

En aquest sentit, la vivència de l'organització de les cures com una qüestió estructural i cultural per raons de gènere és un aspecte conscient per la majoria de les participants, un fet que denota el coneixement i la revisió de la seva pròpia vivència, alhora que el conformisme generalitzat entorn als rols establerts i predominants dins les relacions familiars, tot i reconèixer que de facto suposa un micro masculisme i la desigualtat que això suposa, al meu entendre.

En aquest sentit, la feminització de les cures es planteja com un problema històric que arrosseguem en nom de la societat patriarcal en la que vivim, i tot i que s'ha avançat molt en matèria d'igualtat de gènere encara ens queda molt camí per recórrer i (de)construir, en aquest cas en l'organització de les cures formals i informals des d'una perspectiva feminista.

Tanmateix, i malgrat la evidència la reflexió de la necessitat d'avançar cap a una corresponsabilitat 50-50, veiem com aquesta s'ha resignat en l'actualitat a participació més o menys anecdòtica en les afers familiars i de la llar per part de les parelles. I és, aquí, on actualment s'està generant la discriminació de gènere, doncs, en aquest no compartir allò familiar i de la llar, però si compartir les obligacions econòmiques i laborals, és on s'està carregant i potenciant la càrrega mental de les dones per raons de conciliació laboral i familiar.

Si ens endinsem en com entenen la conciliació les dones ens adonem que tot i que es viu com un conflicte per combinar i compatibilitzar les exigències del món laboral, personal i familiar, en la quotidianitat aquest conflicte es converteix en comprendre que conciliar és la recerca constant i quasi diària d'un equilibri que permeti un funcionament òptim d'ambdues esferes.

Tanmateix, veiem aquí com els motius per la recerca d'aquest equilibri són molt variats. Per una banda hi ha la convicció que és la forma de mantenir el desenvolupament laboral i personal ja que troben una forta dosis d'utilitat i satisfacció pròpia, això no obstant, s'imposa davant aquest sentiment la necessitat de satisfer les necessitats bàsiques, corferint així l'enteniment de la

conciliació com una obligació de caràcter econòmic. Un terreny econòmic, que en si mateix, també augmenta el sentiment de independència, vàlua i resiliència.

Alhora aquesta obligació, no només emergeix per raons econòmiques externes, sinó que també està inserida en l'imaginari col·lectiu, com l'obligació moral de les dones de mantenir un nou model, més igualitari i progressista, i que les duu, en gran part dels cassos a la recerca d'aquests malabarismes per mantenir aquesta dicotomia interna i externa.

Un altre aspecte important per comprendre el desig i el sosteniment de la conciliació rau també en la concepció dels vincles com actes d'amor i estima al entorn familiar més proper. Així com de vocació i servei en l'entorn de l'atenció a les persones. És a dir, per cuidar primer cal estimar, i és aquí on i les dificultats que sorgeixen en la conciliació poden ser superades per aquesta condició d'amor. Hem d'entendre que per les persones les adversitats i l'esforç diària que suposa conciliat té sentit quan s'associa a prestar benestar als éssers estimats, i és aquí on de nou aquesta vivència es pot tornar novament satisfactòria i gratificant.

Com hem vist en la part central de la recerca, conciliar no està exempt de repercussions en la quotidianitat de les dones. El model i la construcció d'aquest model de la dona que pot assumir-ho tot, no contempla assumir els espais propis de realització i oci. Essent la pèrdua o la disminució notòria del espai relacional amb els iguals, les amistats, el temps per les aficions pròpies un dels majors impactes en la vida de les dones que concilien.

La dificultat de mantenir aquests espais íntims, de disbauxa i relaxació, tot i no ser la causa que principal que origina la sobrecarrega mental, si que és l'espai més oblidat de la seva quotidianitat, i on per tant, si de forma prolongada es perden, si que acaben essent un símptoma i alhora una causa de saturació mental de la conciliació.

Tanmateix, la sobrecàrrega no només bé provocada per la manca d'espais relacionals, de descans i temps de lleure, sinó que s'agreuja principalment pel fet de mantenir el que coneixem com a dobles jornades: una remunerada al lloc de feina i un altre no remunerada dins la llar. Un fet que malgrat les passes cap a la corresponsabilitat és encara avui latent en les famílies.

La conciliació impacta directament en la gestió del temps, i esdevé actualment un ús frenètic del temps mitjançant rutines estructurades i estipulades. I és aquesta necessitat d'organitzar i estructura la que es denota actualment com a més carregant emocionalment. Es a dir, no es tracta únicament del fet de dur a terme determinades tasques, sinó que el component més elevat d'aquesta càrrega el trobem en la necessitat d'aquestes dones de portar la veu cantant de l'organització i la planificació de les rutines, anticipant-se, pensant i orquestrant les múltiples atencions de les activitats de la vida diària dels membres de les seves famílies.

A més a més, no només es constata l'impacte en la manca de temps o en l'exigència de pensar i executar les rutines, sinó que també, com a essers integrals i sistèmics que som, poder conciliar implica avui estar disponible en ambdues realitats de forma sincrònica, esdevenint així el concepte de doble presència, on gran part de les vivències destaquen que en major o menor mesura s'han trobat han vist interferides les seves rutines i projectes laborals per afers familiars, i viceversa.

Tot plegat, evidència que una millor distribució de les tasques, els rols i els temps, personals i socials, afavoriria a disminuir l'actual càrrega mental derivada de la conciliació familiar i laboral.

Si agrupem aquesta pèrdua d'espais propis i li carreguem totes les exigències individuals, socials i culturals, i alhora la diversitat d'accions cognitives que s'han de posar en marxa per trobar actualment l'equilibri en la conciliació ens trobem davant d'un risc elevat de saturació i d'esgotament emocional. On cal afegir també un impacte en les economies familiars, en les necessitats habitacionals i una modificació global de les prioritats personals, així com d'espais de relacions de parella.

En definitiva veiem, com l'experiència de conciliar suposa un aprenentatge on prenen rellevància els aspectes més subjectius de la vida: l'amor, l'estima pels altres i l'espiritualitat, per sobre de les dificultats econòmiques, de salut, habitacionals i laborals, que tot i existir acaben passant a un segon lloc, sobretot quan la persona a càrrec creix i ja no requereix d'aquesta atenció, on sovint es recordada la vivència com un bon record d'entrega i superació per l'altre.

És a dir, tot i la incidència d'aquests impactes la conciliació es viscuda amb un balanç positiu i de satisfacció personal i laboral. Un balanç positiu que s'aconsegueix en gran mesura gràcies a la posada en marxa d'estratègies pròpies i del sistema de configuració escolar, social i laboral.

Entre les estratègies hi predominen aquelles que s'enfoquen a la resolució efectiva dels problemes que donin resposta a la necessitat, i no tant al aspecte de modificació emocional o de comportament. És a dir, veiem com la forma de superar les dificultats empeny al pragmatisme de buscar solucions per a donar cobertura a totes les necessitats i obligacions laborals i de cura.

Les estratègies per excel·lència que es destaquen són el suport mitjançant la família extensa i més propera, com són la col·laboració habitual i diària, principalment de la gent gran (avis i avies) però també, i l'ús de serveis públics o privats d'escoles bressols, canguratsges i activitats extraescolar, com una forma de cobrir els espais no escolars on la família, i en especial les dones, no arriben. Aquest fet denota com, tot i la progressiva desaparició del model tradicional de família extensa, aquesta és encara cabdal com a resposta a l'organització per conciliar, i en cas d'absència de la mateixa, com les cures s'han inserit com un nínxol de mercat formant part del sistema mercantil de la societat, donat que són minses les respostes comunitàries, veïnals i de suport social per a la cura dels menors o les persones dependents.

Tot i que la resolució o la cobertura dels espais funciona com a primera resposta davant la conciliació, es denota que no impedeix o no substitueix la necessitat d'adaptació i modificació emocional, és a dir, malgrat la necessitats de comptar amb suports externs a la família nuclear per a cuidar dels infants i adolescents, també és necessari per a trobar confort en l'experiència de conciliar regular-se emocionalment, modificant les prioritats, les relacions i l'escala de valors pròpia.

Veiem doncs, com la conciliació es resol a esquenes de les famílies de forma notòria, ja sigui via modificació interna i cognitiva com per l'accés a prestacions intra familiars o de serveis privats, però, són pocs els casos que contempen la resposta de l'organització empresarial i del l'ús dels

drets laborals o les prestacions de les administracions comuna forma real per a donar cobertura a les seves necessitats.

En aquest sentit, es desprèn de la recerca una distància notable entre la realitat individual de les problemàtiques derivades de la conciliació i de la càrrega mental i les polítiques de conciliació i família. Una desconexió d'origen multi causal o motivada per diverses raons com la desconfiança del sistema polític, els períodes de recessió econòmica i la presència de violències estructurals de gènere, així com la cultura de cures.

En primer lloc, cal esmentar que actualment es disposa d'una normativa europea, estatal i autonòmica, que regula els drets i deures davant la conciliació familiar i laboral, i que aquesta es fonamenta en base a criteris d'igualtat i equitat de gènere, i sobre el paper persegueix equilibrar i igualar els drets laborals. Tanmateix, es tracta d'un marc englobat dins de polítiques de promoció, és a dir, on es despleguen unes determinades prestacions que no estan destinades a reparar, sinó a promoure la ocupabilitat i la disponibilitat de qui s'acull per a que atingui, de forma paral·lela, les seves obligacions laborals i familiars.

Ara bé, ens trobem davant una normativa obsoleta, i que no ha incorporat els canvis econòmics, socials i culturals dels darrers 15 anys, sinó que s'ha limitat a incorporar a incloure petites modificacions en relació a la modalitat de prestacions com son el còmput d'hores, prestacions de lactàncies, absències per maternitat etc...

Tanmateix, aquesta normativa, no aterra la problemàtica que regula, és a dir, es limita a objectivitzar les problemàtiques, individuals i singulars, de les persones, sempre posant el focus de la conciliació en l'àmbit del treball. És a dir, ens trobem, al meu parer, davant una incongruència de concepte, donat que es presenta una normativa per a la conciliació que regula exclusivament un dels dos àmbits o esferes de la mateixa; la familiar i personal. És per això, que tot i que el marc legal és viscut com a òptim per al foment del treball i la igualtat laboral i professional, és alhora incomplets en no ocupar-se de la realitat familiar i de potenciar igualtat també en aquest aspecte, cabdal per a reduir la desigualtat en les cures i per tant, per disminuir el

risc de sobrecàrrega en la conciliació de les dones. Aquesta estructura perd vista allò subjectiu que tant té a veure amb l'experiència de conciliar. És a dir, no es té en compte la singularitat de la cuidadora (el membre de familiars, la formació, els recursos socials i econòmics....) alhora de proveir les prestacions, i per tant, es despleguen com polítiques universals, no equitatives, i no només no es redueixen les desigualtats socials de les cuidadores, sinó que no incideix en l'impacte més gran de la conciliació: allò emocional i relacional dins la família.

A més a més, cal sumar-hi que és una normativa que genera drets subjectis, i on els requisits sempre estan vinculats a la existència de tercers al càrrec, menors o grans dependents, i on per tant, no es contempla la possibilitat de conciliar o adaptar l'entorn laboral a aquelles persones que no estiguin en una situació de cuidar a persones grans amb dependència reconeguda o a menors de 18 anys.

Quan aquesta normativa es concreta en l'àmbit de l'organització dels ens locals, ens adonem que es gestiona l'objectivitat normativa, fent grans esforços de proximitat, és a dir procurant adaptar i interpretar la norma de forma que pugui donar la màxima resposta a les necessitats familiars i personals, sense anar en detriment dels serveis públics.

En aquest sentit, l'administració local, es limita en procurar l'adaptació normativa, gràcies a la proximitat interna, però no de forma general. És a dir, s'adapta a cadascú en la mesura del possible, un fet molt preuat i valorat, però que no lluita ni venç la problemàtica estructural de gènere i càrrega mental inherent en la conciliació.

Per aquesta raó, no es contempla la possible càrrega afegida en aquells llocs de treball, com els analitzats, on la tasca professional també està enfocada a la cura de les persones. Professions d'alt impacte emocional, on el risc de sobrecàrrega pot ser alhora més elevat per la sobreexposició emocional, però que alhora, i en matèria de conciliació serveix com un canal de resiliència per a les professionals, tot ajudant-les a relativitzar les situacions pròpies i a desenvolupar mecanismes i habilitats internes d'afrontació i resiliència.

En definitiva, podem dir que l'administració no empeny a un canvi en la cultura de cures, donat que tot i el reconeixement mutu de la voluntat i capacitat de negociació i adaptació, la realitat de les professionals no es registra, ni s'analitza de forma global, és a dir, no es genera cap anàlisi que serveixi com element de reflexió de la realitat social, un fet que impedeix tant la presa de consciència de la mateixa com l'activació de polítiques innovadores en la matèria.

Malgrat aquestes febleses normatives, veiem com la proximitat local ha permès que els darrers anys sorgeixin iniciatives de socialització de les cures, i en concret, les administracions assumeixin el repte de promoure una nova cultura de cures i de càrregues familiars i laborals, mitjançant la incorporació de programes i projectes educatius, principalment com a eina preventiva de les desigualtats de gènere. I incorpori serveis puntuals enfocats a la promoció d'espais participatius de les dones, tenint en compte les realitats de cura, com són les activitats d'adults amb servei de monitoratge o el canvi, encara incipient, de formacions i reunions. Veiem doncs, com la intervenció política és materialitza a foc lent, amb cautela i sensibilitat, fent emergir projectes formatius, petits recursos encaminats a facilitar espais comunitaris i de descarrega, aportant petits canvis a una estructura de conciliació arrelada, encara a vull, a una societat capitalista i patriarcal.

Tots aquests fets, sumat al desencant amb la política social general, genera que les professionals no sentin que la seva càrrega mental o la seva situació familiar i personal, tingui relació, pugui ser atesa i/ o resolta amb mecanismes i eines vinculats a les polítiques públiques, un element, cabdal per revertir no només les polítiques d'atenció a la igualtat, sinó també per reduir l'impacte emocional que les dones reben pel fet de ser la principal responsable de l'atenció a la família, i el pes de mantenir l'equilibri constant, entre dues esferes, encara avui molt allunyades de ser compatibles, tenint en compte la configuració laboral, familiar i horària que impera en la societat.

En darrer lloc, si pensem en l'impacte social de la investigació, per una banda el podem situar en un increment de la consciència del rol de mares i professionals, i alhora, en un major coneixement

en la matèria, donat que del procés d'entrevistes s'ha obert el pas a la reflexió entorn a les polítiques locals, els drets i deures i les concepcions i vivències pròpies.

En aquest sentit, la recerca ha contribuït al debat, la reflexió i l'argumentació sobre un fenomen d'interès públic, posant en comú veus i rols que no acostumament a trobar-se de forma horitzontal per afrontar aquests raonaments, com són els rols tècnics i polítics.

Això, no obstant, i per a que aquest impacte social sigui sostenible i perdurable, caldria dur a terme més accions reflexives i de sensibilització internes i externes a l'administració, per anar transformant l'experiència de cures i de gestió dels temps socials.

Tanmateix, reduir aquesta falta de conscienciació, que es viscuda en gran mesura des de la soledat, suposa manifestar i avançar cap a nous models de cura, d'una cura i conciliació laboral i familiar que ateny a la societat, i que de socialitzar-la i col·lectivitzar-la contribuiria a incrementar el benestar quotidià a de les dones i de la societat en general.

F) BIBLIOGRAFIA

- Adam P. (2009) Més enllà de les publicacions científiques: un model per a l'avaluació de l'impacte social de la recerca mèdica. *Annals de Medicina*. 2009;92(2):81-6.
- Aguilar, A. (2008). Qui cuida al cuidador?. 2019, de Vila Web. Presència Sitio web: <https://www.vilaweb.cat/media/attach/vwedts/presencia/1888.pdf>
- Aguirre, R. (2004), Género, ciudadanía social y trabajo Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Aguirre, R. (2007). Las familias como proveedoras de servicios de cuidados. Astelarra J, coordinador. Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina, 83-93.
- Aguirre, R. (2007). Las familias como proveedoras de servicios de cuidados. Astelarra J, coordinador. Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina, 83-93.
- Ajuntament de Castellbisbal (2019) Memòria dels Serveis Socials Bàsics.
- Ajuntament de Castellbisbal (2021) Memòria Annex Covid, 2020.
- Alonso- Fernández, F. (1997) "Psicopatología del Trabajo". Edika.Med. Barcelona
- Alperin, M y Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. Cátedra estadística. Recuperado de <http://www.fcny.unlp.edu.ar/catedras/estadistica/Procedimientos%20de%20muestreo,20>.
- Amorós, C. (1991) Hacia una crítica de la razón patriarcal, Barcelona, Anthropos.
- Amoros, C, Pareras A, Carrasco C, Fernandez y Moreno N . (2003) Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajo. Icaria. Barcelona
- Amorós, C. (2000). Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid: Ediciones Cátedra
- Anderson, G, i Herr, K. (2007). El docente investigador: la investigación-acción como una forma válida de generación de conocimientos. *La investigación educativa: Una herramienta de conocimiento y de acción*, 47-70.

- Associación Cuestión Laboral. (2021). Cambiar y adaptar el horario para conciliar la vida laboral y familiar. Cuestión Laboral, II, 15.
- Balbo, L. (1987). Politiche del tempo e diritti quotidiani. Milano, Franco Angeli
- Bazo, M. (1998). Vejez dependiente, políticas y calidad de vida [Políticas sociosanitarias, Cuidados informales de salud, Sistema mixto de cuidados]. Papers: revista de sociologia, (56), 143-161.
- Beck, U, y Rey, J. A. (2002). La sociedad del riesgo global. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Biedma J. M y Medina - Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo.
- Bonilla S. (2015). Diari Ara. Està mal vist que ella cedeixi la cura dels fills”.
- Brough, P, y Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. Journal Organizational Behaviour, 30, 581-585
- Brullet, C (2009), Temps i cura ed. II. Catalunya. Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania
- Brullet C. (2017). “*Temps, conciliació i cura: noves reflexions des de les polítiques familiars i socials*” a Nous Horitzons, 185. 30-38. 2007.
- Brunet, I, Pastor, I i Belzunegui, A. (2002). Técnicas de investigación social I. Edicions Universitat de Barcelona, 435-438.
- Butlletí Oficial de la Província de Barcelona. Plantilla Municipal 2021. Ajuntament de Castellbisbal. Recuperat de: http://cido.diba.cat/normativa_local/11000158/pressupost-i-plantilla-per-a-lany-2021-ajuntament-de-castellbisbal
- Buunk, B. P, y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (pp. 53-69). London: Taylor & Francis.
- Cabré Olivé, J. (2015). Coneixement científic a l’abast de tothom: creació d’un repositori obert sobre l’impacte social de la recerca. Revista De Ciències De l’Educació, 1(1), 94–96. <https://doi.org/10.17345/ute.2015.1.664>

- Capmany, F. M. A. (2007). Conciliació i nous usos del temps. *Col·lecció Eines*, (8).
- Cardús S. Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals. Barcelona: Departament de Benestar i Família. 2003.
- Carné, M. (2013) Qualitat de vida del cuidador informal davant la demència. (Tesis de final de màster) Universitat de Vic.
- Carrasco, C, i Serrano, M. (2011) Compte satèl·lit de la producció domèstica de les llars de Catalunya 2011, Col·lecció Estudis, núm. 1. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Carrasco, C., Cardús, S., Prats, M. i Torns, T. (2019). *Temps i cura: la coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*. C. Brullet (Ed.). Generalitat de Catalunya, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania.
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pareras A, Carrasco C, Fernandez y Moreno N. (2003), Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajo. Icaria. Barcelona. Universidad Autonoma de Barcelona, Tesis Doctoral, 222.
- Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C. (coord.), (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Biblioteca Nueva. Madrid.
- Castellanos. (2020). Real Decreto-Ley 6/2019, nuevas medidas legislativas para favorecer la conciliación. enero 2022, de criteria Sitio web: <http://blog.criteria.es/real-decreto-ley-6/2019-nuevas-medidas-legislativas-para-favorecer-la-conciliaci%C3%B3n>
- Cerón, M. C (2006). Metodologías de la investigación social. LOM ediciones.
- Cerquera, A i Galvis, M. (2013). Efectos de cuidar personas con Alzheimer: un estudio sobre cuidadores formales e informales. En *Pensamiento psicológico* (12, 149-167) Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. : Ecpa.
- Cid Miró, A. (2016). Conciliació de la vida laboral i familiar.

Codi de bones pràctiques en recerca de la Universitat de Barcelona. Comitè de bioètica. (2005). Universitat de Barcelona. Recuperat de : http://www.ub.edu/comissioibioetica/sites/default/files/documents/normativa/tb_codi_bones_practiques_recerca_ub2010.pdf

Codi de bones pràctiques en recerca, formació per a la recerca, desenvolupament i innovació de la Universitat Rovira i Virgili (2013). Universitat Rovira i Virgili. Recuperat de: <https://www.urv.cat/media/upload/arxius/gabinet-comunicacio/recerca/codi-bones-practiques-recerca.pdf>

Col·lectiu d'Assessorament i Defensa Jurídica . (2019). La modificació de l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors pel RDL 6/2019. 2020, de AIDE. Sitio web: <http://www.aideadvocats.com/realdecretollegislativo-6-2019-cat/>

Coppel, E. (2009). Lo personal es político. Trama y fondo: revista de cultura, (27), 105-110.

Coppolecchia, F. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de " biopoder" de Foucault. Páginas de filosofía, 13(16), 60-75.

Corró, Á y Ruiz, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. Revista Internacional de Organizaciones= International Journal of Organizations, (10), 109-129.

Cortina, A. (2013). ¿Para qué sirve realmente la ética? Barcelona: Paidós.

De Barbieri, T. (1992). "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica". En Revista Interamericana de Sociología. Año 6 Vol. 2 N° 2-3, pp 1-19.

Debeljuh, P y Jauregui, K. (2004) Trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. Cuadernos de Difusión, 9, 91-102

Decret- llei de 2019, de mesures urgents de protecció social i lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, de 1 de març del 2019.

Delgado, E. A y Canabal, M. E. (2006). Factors associated with negative spillover from job to home among latinos in the United States. Journal of Family and Economic Issues, 27(1), 92-112

- Dente, B. y Subirats, J. (2019). *Decisiones públicas. Análisis y estudio de los procesos de decisión en políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Diari Oficial de Catalunya (2009). Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Castellbisbal. TRE/1890/2009, de 13 de gener del 2009.
- Diputació de Barcelona (2016) 50 Bones pràctiques en els nous usos socials del temps a l'administració local i a l'empresa. Area d'Igualtats. UIR.
- Domínguez, M., y Coco, A. (2000). Técnicas de investigación social I. Edicions Universitat de Barcelona, 33-37.
- Domínguez, C; Kohlen, H i Tronto, J. (2018). El futuro del cuidado. Comprensión de la ética del cuidado y práctica enfermera. Ediciones Sant Juan de Dios. *Compus Docent.*, 8, 73. 2019, De Campus Docent Colección Digital Profesionalidad Base de datos.
- Durán, M.A. (2010) Tiempo de vida y tiempo de trabajo. Bilbao: Fundación BBVA.
- Escudero, M. (2019) Cuidar la ilusión y el deseo. "Alambique. Didáctica de las Ciencias Experimentales", núm. 98, p. 83-84.
- Fantova, F. (2007). Repensando la intervención social. *Documentación social*, 147, 183-198
- Fast Janet E, Williamson L, y Keating C, N (1999). Los costos ocultos del cuidado informal. *Cuestiones economicas familiares*. Vol. 20. 301-326.
- Feldman L., Vivas, E., Lugli, Z, Zaragoza, J. y Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482-489
- Fernández M, Cruz Cantos, M., Gayoso Doldan, M., & Rodríguez Tupayachi, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(238), 18-33.
- Figuerola, A. J y Vega, V. A. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123-135.
- Flaquer, L, Pfau-Effinger, B, i Leiras, A. (2014). El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 11.

- Friedman S. D y Greenhaus, J. H. (2000). Work and family. Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices. Nueva York: Oxford University Press
- Garrido, L. Y Gil Calvo, E. (1993). Estrategias familiares. Madrid: Alianza.
- Gil-Monte, P., Nuñez-Román, E., y Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40, Nº 2, 227 – 232.
- Gil-Monte, P. (2007) Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em estudo* 7. 3-10.
- Goldman, K (2016) ¿ES POSIBLE ABORDAR LA DOBLE PRESENCIA EN LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?. Red Global de Mentores RGM.
- Gradaïlle R i Merelas T (2011) Els temps socials en clau de gènere: les respostes de l'Educació Social. *Educació Social*, núm. 47, p54 p62.
- Gran Enciclopèdia de la llengua Catalana, GEC, (2011).
- Greenhaus J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72- 92
- Grzywacz, J. G. y Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 9, 455-471.
- Grzywacz, J. G. y Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126
- Guerrero, J., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M. y Fernández, D. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*, 14(4), 1-8.
- Gürtler, L. y Huber, G. (2007) Modos de pensar y estrategia de investigación cualitativa. *Liberabit*, (13)37-52.
 Recuperat de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a05v13n13.pdf>

Haicault M, (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux . La gestión ordinaria de la vida dividida en dos», Sociologie du travail.

Herrera, J. (2017).. "La investigación cualitativa.

IDESCAT (2021) Dades sobre la conciliació laboral i familiar. Recuperat a : <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=335>

Institut Català de les Dones (2021) Les dones a Catalunya. Observatori de les Dones. Generalitat de Catalunya.

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.

Pérez- Porto, J y Gardey, A (2021). Definicion.de: Definición de conciliación (<https://definicion.de/conciliacion/>)

Kuhnkeath, K. (1986) Reflexiones sobre una metodología de la investigación social empírico cualitativa en el sistema de las Ciencias Sociales y de sus métodos. Cuadernos de Sociología, n. 4-5, p. 25-35.

Lamas, M. (1999). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género". En: Papeles de Población, 21, pp 147-148

Lazarus, R. y Folkman, S.(1984). Stress, appraisal, and coping. Nueva York: Springer.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei de 8/2006, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes, de 26 d'abril del 2006.

Llei Orgànica 4/2007, per la igualtat efectiva entre dones i homes de 22 de març de 2007.

López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Sánchez, R. Z. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de la SEECI, (44), 33-51.

MacInnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.

- Marquina, M. (2011). DOBLEPRESENCIA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Región de Murcia. FICHA DIVULGATIVA. FD-157
- Martín, T. T. (2015). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 015-033.
- Mateu, S. (2011) L'influència dels factors socials en l'ús dels serveis formals. (Recerca Universitària) Universitat de Vic.
- Medina- Vicent, M (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Forum de recerca . N°19/2014. pp. 149-163
- Meil G., García, C., Luque de la Torre, M. y Ayuso, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
- Merayo, M. (2003). La perspectiva cualitativa en la investigación social: la entrevista en profundidad. Enlaces: revista del CES Felipe II, 1-8.
- Miralles. (2020) *Conciliar en femení*. La República. Canal reportatges, p10.
- Moen, Phyllis; Yu, Yan (2000). «Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality». *Social Problems - SOC PROBL* 47: 291-326.
- Moneret, M. (2019). La carga mental me sienta fatal. Barcelona:Lunweg
- Montaño S, (2004), “El sueño de las mujeres: democracia en la familia” en Arriagada, Irma y Verónica Aranda (comps.), (2004), Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, CEPAL-UNFPA Serie de Seminarios y Conferencias N° 42, Santiago de Chile.
- Montes López, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia.
- Morales, V. (2011). Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación. *Revista de Pedagogía*, 1(1), 131–146.
- Morenet, M.L. (2019). La carga mental me sienta fatal . Barcelona: Lunweg.

Muñoz-Saavedra, J. (2020). Mujeres, pobreza y transferencias monetarias en Chile. Una investigación cualitativa longitudinal desde el enfoque de explicación por mecanismos (Doctorado). Universitat Autònoma de Barcelona

Navarrete, J. M. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5), 165-180.

Ónega, S (2022). Mujer, renuncia y conciliación. *Clubs de las Malas Madres*. Recuperat de:

<https://clubdemalasmadres.com/podcast-sonsoles-odega/>

Oso, L (1998) La migración de las femenina de mujeres jefas del hogar. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Palanques, S. (2017). No tengo hijos, pero también quiero conciliar ¿Deben las personas sin hijos adaptarse a las necesidades de los demás?. *El periodico*, 2.

Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 5, 91-107.

Paramio, L. (1999). Cambios sociales y desconfianza política: el problema de la agregación de preferencias. *Revista Española de Ciencia Política*, (1), 81-95.

Paramio, L. (2002). Reforma del Estado y desconfianza política.

Pérez Ramos, S. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1).

Permanyer-Miralda, G., Solans-Domènech, M., Pons-Ràfols, J., Guillamón, I, i Adam, P. (2013). L'impacte social de la recerca en temps de canvis: el debat continua.

Piore, Michael J. Y Sabel, C. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*.

Porta, C. (2012). Temps i Cura. Generalitat de Catalunya. Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania

- Prado, J. (2014). Riesgos psicosociales para el individuo y la empresa. Recuperado de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgoslaborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-elindividuo/>
- Prevensystem. (2019). ¿En qué beneficia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. 2021, de Prevensystem Sitio web: <https://www.prevensystem.com/internacional/1011/noticia-en-que-beneficia-la-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral.html>
- Querejeta, M. (2004). Discapacidad/Dependencia: Unificación de criterios de valoración y clasificación, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales: Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. IMERSO, Madrid.
- Quiroga, E. (2020). La mujer sigue sufriendo presión social y familiar. 2022, de QRonica Magazine Sitio web: <https://www.qronica.es/articulo/gente-qr/mujer-sigue-sufriendo-presion-social-familiar/20201207132243003316.html>
- Quivy, R., y Van Campenhoudt, L. (1997). Manual de investigação em ciências sociais.
- Quivy, Raimond y Campenhoudt, L. Van. (2009). Manual de recerca en ciències socials, 11–83.
- RAC1. (2019). La ‘càrrega mental’ fa estralls en les dones: què és i com es combat. 2021, de RAC1, psicologia Sitio web: <https://www.rac1.cat/info-rac1/20190410/461577557596/carrega-mental-dones-femenina.html>
- Riba, C. E. (2007). La metodologia qualitativa en l'estudi del comportament. Barcelona: Editorial UOC
- Rius, M. (2013). La trampa del doble sueldo. 2022, de La Vanguardia Sitio web: <https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/6482-La%20trampa%20del%20doble0sueldo>
- Rivero Recuenco, Á., Rodríguez Pacios, A., y Caunedo, P. (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones.
- Rogero, J. (2010). Las consecuencias del cuidado familiar sobre el cuidador: Una valoración compleja y necesaria. 2019, de Scielo-Index de Enfermería Sitio web: http://scielo.isciii.es/scielo.php?Pid=S1132-12962010000100010&script=sci_arttext&tlng=en
- Roig. (2021). Reflexió per la reincorporació. 2022, de Criar.cat Sitio web: <https://www.criar.cat/>

- Roigé X, Estrada F, Bertrán O. (1999) Tècniques d'investigació en antropologia social. Barcelona, Publicacions de la Universitat de Barcelona, col. Textos docents 153
- Rovira, E (2020). L'ús del temps a Catalunya. Observatori de mitjans i salut mental. Grup de Periodistes Ramon Barnil.
- Rubio, J. L. (2016). La posició dels professionals davant la vulnerabilitat dels subjectes i dels drets socials.
- Ruiz-López, Paulina; Pullas-Tapia, Paúl; Parra-Parra, Christian-Alberto; Zamora-Sánchez, Ruth La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar Revista de Comunicación de la SEECI, núm. 44, 2018, Enero-Marzo, pp. 33-51 Universidad Complutense de Madrid
- Saavedra, J. M., y Ortega, C. F. (2020). Doble jornada por amor: influencia del romanticismo en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado en la pareja. *La camera blu. Rivista di studi di genere*, (23).
- Salas, A. C. (2011). La responsabilidad y la corresponsabilidad como valor educativo. In *XII Congreso Internacional de la Teoría de la Educación organizado por el Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación (SITE) y la Universidad de Barcelona*.
- Salinas, R. (2013). Programa de treball emocional per professionals dels Serveis Socials. Programa d'Educació Emocional per Professionals de Serveis Socials, a través de l'obra Educador Social en Alaska.
- Salvador, M., Artazcoz L., Bartoll, X., Bastida, A., Pasarín, B i Barrachina, V. (2018). Benestar i salut de les persones cuidadores de familiars a Barcelona
- Sánchez, M. (2019) Les desigualtats de gènere a Catalunya Temps, jornada i conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Universitat de Girona.
- Santamaría, L. (2011). *La gestió quotidiana de la cura Una qüestió de gènere i classe* (Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona).
- Schenider, A. (2018). La carga mental de las mujeres. Barcelona: Larrouse.
- Scott, J. (2003). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas. El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG.
- Serrano- Lara, M. (2013). Dones mares i treballadores: anàlisi dels usos del temps i les estratègies de conciliació.

- Sierra, R. (2003). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios.
- Murilo, S. (1996), *E/ mito de lo vida privado. De lo entrego al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.
- Soto, R. (20122). El trabajo femenino desde una perspectiva sociológica. *Anuario*. Volumen 34,
- Taobada, L. (2020). *No tengo hijos, pero también quiero conciliar*. GQ, 3.
- Tobío, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra
- Torns T, Carrasquer P, Parella S, Recio C (2007). Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. *Estudis*2. Institut Català de les Dones. Colecció III.
- Torns, T. I Carrasquer, P. (2002). La doble presència femenina i les necessitats de conciliació. *Diàlegs: revista d'estudis polítics i socials* , 5 (15), 23-32.
- Torns, T.(2007) .“El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible” a Carlos PRIETO (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Ed. Hacer y Ed. Complutense, p. 269-278. 2007.
- Úbeda, I (2009) *Calidad de vida de los cuidadores familiares: evolución mediante un cuestionario*. Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona, Barcelona.
- UGT- feSP. (2020). *MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Herramientas para la incorporación de la igualdad en la acción sindical*. Madrid: Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT
- Vallellano, M. D., y Rubio-Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 119-124.
- Vera J. y Martín, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología*, 25(1),142-149
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822–836.doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Woods, P. (1989) *La escuela por dentro: La etnografía en la investigación educativa*. Madrid: Ediciones Paidós Ibéric.

G) ANNEXOS

Annex 1. Guió entrevista professionals dels serveis socials bàsics.

Dades personals prèvies: (identificació igual per als dos col·lectius)

- Lloc, rol de treball, professió i temps de dedicació
- Càrregues familiars
- Edat
- Gènere

***Conceptualització:**

1. N'has sentit a parlar del concepte de conciliació familiar i laboral? Com definiries la teva conciliació quotidiana?
2. Que implica en el teu dia a dia? Em podries explicar una jornada ordinària/habitual?
3. Coneixes el concepte de càrrega mental o de doble presència? Creus que t'afecta o t'ha afectat en algun moment? En què i Com?

***Impacte /Estratègies:**

4. Com t'ho gestiones en el teu dia a dia? Com fas compatible la teva carrega professional amb la familiar?
5. Podries dir que en teu cas hi ha un equilibri en la corresponsabilitat dins la parella en allò relacionat amb la conciliació laboral i familiar?
6. Creus que el fet de ser una dona té algun impacte en aquesta distribució? En què / Perquè?

7. I en relació a la teva vivència quins aspectes positius i negatius destacaries de la conciliació familiar i laboral?
8. Quines són les estratègies personals que poses en joc. Com ho fas per afrontar-ho?
9. Creus que la COVID.19, ha agreujat o millora't la posada en marxa d'aquestes estratègies conciliadores?

***Treballadores Serveis Socials Bàsics:**

10. Un dels elements del meu estudi té a veure amb allò relatiu a la organització i al rol de treball que desenvolupeu. Creus que pot afectar diferent aquesta realitat a les dones que us dediqueu d'alguna forma a la cura dels altres?
11. Creus que el fet de ser treballadora d'una administració pública, et concedeix més avantatges davant la conciliació? Per que o en que?

***Política local:**

12. I en relació a les polítiques locals en la matèria, creus que tenen impacte en la teva quotidianitat, i com?
13. Coneixes alguna bona pràctica de conciliació promoguda pels Ajuntaments? En proposaries alguna?

Model per les dones sense fills.

***Identificació: la mateixa que l'anterior**

***Conceptualització : la mateixa que l'anterior.**

1. Creus que el fet de no tenir fills es un tret diferencial en quan a la conciliació envers les dones que si que en tenen?

2. T'afecta o et perjudica, en la conciliació laboral, aquesta condició de no ser mare?

***Impacte/ estratègies:**

3. Que implica en el teu dia a dia? Em podries explicar una jornada ordinària/habitual?
4. Podries dir que en teu cas hi ha un equilibri en la corresponsabilitat dins la parella en allò relacionat amb la conciliació laboral i personal?
5. Creus que el fet de ser una dona té algun impacte en aquesta distribució? En què / Perquè?
6. I en relació a la teva vivència quins aspectes positius i negatius destacaries de la conciliació familiar i laboral?
7. Coneixes el concepte de càrrega mental o de doble presència? Creus que t'afecta o t'ha afectat en algun moment? En què i Com?
8. Quines són les estratègies personals que poses en joc. Com ho fas per afrontar-ho?
9. Creus que la COVID.19, ha agreujat o millora't la posada en marxa d'aquestes estratègies conciliadores?

***Treballadora Serveis Socials Bàsics:**

10. Un dels elements del meu estudi té a veure amb allò relatiu a la organització i al rol de treball que desenvolupeu. Creus que pot afectar diferent aquesta realitat a les dones que us dediqueu d'alguna forma a la cura dels altres?
11. Creus que el fet de ser treballadora d'una administració pública, et concedeix més avantatges davant la conciliació? Per que o en que?

***Política local:**

12. I en relació a les polítiques locals en la matèria, creus que des de la localitat té a veure amb la teva realitat? Coneixes alguna bona pràctica de conciliació promoguda pels Ajuntaments? En proposaries alguna?

Annex 2. Guió entrevistes focalitzades

2.1. Guió entrevista a Alcalde de l'ens local

Conceptualització i marc ideològic de referència:

- Si t'anuncio el lema, (molt sonat en els darrers anys) de lo personal és polític, que entens tu, com a màxim responsable de l'Ajuntament?
- Com s'aterra això, a la pràctica en un Ajuntament?
- Un dels elements d'estudi principal gira entorn a la conciliació familiar i laboral, des de l'administració, creus que la vivència de la conciliació i el concepte de família i vers el treball, s'ha transformat al llarg del temps? Com, i en que ho detecteu?
- Com reguleu aquests canvis conceptuals?

***Contextualització i concepció del treball:**

- Creus que la COVID, ha agreujat o millorat la situació, en aquests termes?
- L'Ajuntament de CBB pel seu organigrama està compost quasi en més del 50% per dones, creus que, aquest fet això, i la forma en com la centralitat o la predisposició de la dona a la conciliació, afecta en la productivitat de l'Ajuntament? Com creus que la variable gènere afecta a l'organització? I com l'organització incorpora o no aquesta variable en la seva gestió.

***Política local i bones praxis:**

- Castellbisbal és un municipi amb una gran varietat de serveis: esportius, educatius, culturals.... creus que afavoreixen, en el seu plantejament, com es transformen per adaptar-se a les noves realitats familiars. Per exemple, en una escola bressol? (canvis, d'horari, serveis compatibles amb horaris familiars)
- Com orquestreu la planificació de les polítiques socials, i com les planifiqueu o valoreu el seu impacte social?

- Creus doncs que les polítiques socials que es promouen des de l'Ajuntament, tant internament com cap a la ciutadania, es plantegen amb aquesta variable de gènere?

2.2. Guió entrevista a la Regidora dels rrhh

Identificació (igual que l'anterior)

*** Conceptualització i mesures ADM:**

1. Creus que la conciliació es una realitat per a les professionals de la vostra entitat, i com la definires?
2. Con la reguleu? Hi ha alguna norma/protocol intern que us regeixi?
3. En relació a conciliació familiar i laboral dins l'organització per la que treballes?
 - a. Més enllà del que estableix la legislació, del personal adscrit a la funció pública, com a regidora de recursos humans, que entès per la conciliació laboral i familiar?
 - b. Hi ha molta casuística i peticions de mesures motivades per conciliació laboral i familiar?
 - c. Detecteu que és una petició que és més demanda per dones que per homes?
 - d. La realitat acostuma a superar la norma. Us trobeu casos de difícil encaix en les mesures que preveu la norma? Us arriba aquesta realitat i com la treballeu?
 - e. Creus que la COVID.19, ha agreujat o millora't la posada en marxa d'aquestes estratègies conciliadores?
4. Creus que es té en compte des de l'administració la variable del gènere, alhora de valorar la conciliació i la càrrega de les treballadores? Com?

***Professionals serveis socials bàsics:**

5. En el meu estudi sobre la conciliació em centro en les professionals que es dediquen a l'àmbit d'atenció a les persones: Creus que és un fenomen que pot afectar més uns departament que un altres?

***Impacte política local i bones praxis:**

6. Quim impacte té la planificació de les polítiques que dueu a terme des dels rrrhh, en matèria de conciliació, dins i fora de l'organització, segons el teu parer?
7. Com definiries una bona pràctica de l'exercici d'aquest dret?
8. Existeix alguna mesura que estudi l'impacte que té la mateixa en la vida diària de les dones? I en l'organització en general?
9. Voldries destacar algun element imprescindible en relació a la gestió dels recursos humans amb igualtat de gènere?

2.3. Guió entrevista tècnica d'igualtat dels recursos humans

Identificació de la persona entrevistada:

- Càrrec professional / formació/ temps del càrrec
- Edat
- Gènere

1. Quina és la teva tasca com a tècnica d'igualtat dins els recursos humans? Que creus que pot aportar la teva especialització a la gestió de l'administració en matèria de conciliació i gènere?

***Conceptualització:**

2. Creus que la conciliació es una realitat per a les professionals de la vostra entitat, i com la definiries?
3. Con la reguleu? Hi ha alguna norma/protocol intern que us regeixi?
4. En relació a conciliació familiar i laboral dins l'organització per la que treballes?

- a. Quantes treballadores hi ha a l'Ajuntament de Castellbisbal (disgregada per sexes)?
- b. Més enllà del que estableix la legislació, del personal adscrit a la funció pública, com a tècnica d'igualtat dins dels rrhh, que entès per la conciliació laboral i familiar?
- c. Hi ha molta casuística i peticions de mesures motivades per conciliació laboral i familiar? (segregada per generes). Em podries facilitar la informació sobre la quantitat.
- d. Detecteu que és una petició que és més demanda per dones que per homes?
- e. La realitat acostuma a superar la norma. Us trobeu casos de difícil encaix en les mesures que preveu la norma? Us arriba aquesta realitat i com la treballeu?

*** Variable Gènere:**

5. Creus que es té en compte des de l'administració la variable del gènere, alhora de valorar la conciliació i la càrrega de les treballadores? Com?

***Relació amb professionals serveis socials bàsics:**

6. En el meu estudi sobre la conciliació em centro en les professionals que es dediquen a l'àmbit dels serveis socials. Creus que és un fenomen que pot afectar més uns departament que un altres?

- a. Quantes peticions d'aquest tipus hi ha hagut el darrer any en aquest departament?

***Política local i bones praxis**

7. Com definiries una bona pràctica de l'exercici d'aquest dret?
8. Existeix alguna mesura que estudi l'impacte que té la mateixa en la vida diària de les dones? I en l'organització en general?

9. Voldries destacar algun element imprescindible en relació a la gestió dels recursos humans amb igualtat de gènere?

Annex 3. Model pel consentiment informat de participació i us de les dades de caràcter personal

Benvolgut/uda participant;

En primer lloc, agrair-te el teu interès a voler participar en aquesta investigació, realitzada per l'estudiant del màster Innovació en la Intervenció Social i Educativa de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.

Aquest treball pretén analitzar com és l'experiència i la quotidianitat de la conciliació laboral, familiar i personal de les professionals que es dediquen a l'àmbit de l'atenció dels serveis socials bàsics, amb una perspectiva de gènere.

Per dur-la a terme es vol donar veu a les professionals que viuen aquesta realitat, així com a professionals que des el seu lloc de gestió incideixen en la organització de fenomen, així com les polítiques socials del municipi, a fi de construir un relat conjunt i col·laboratiu d'aquest fenomen.

En segon lloc, puntualitzar que les dades recollides al llarg de les entrevistes, es tractaran segons els criteris de la llei orgànica que regula la confidencialitat de les dades informatitzades (Llei orgànica 5/1992), utilitzant-se exclusivament per a donar forma a aquesta investigació.

Com a persona entrevistada, disposaràs sempre que vulguis dels resultats extrets en aquest treball de fi de màster.

Per aquest motiu demanem el consentiment per participar en aquesta investigació i agraiem amb antelació la teva col·laboració.

Jo, _____ amb DNI _____ declaro que se m'ha informat correctament de la finalitat d'aquesta investigació i mostro la meva conformitat amb la següent signatura:

A data_____ del 2021-2022, en el municipi de Castellbisbal