

Universitat Autònoma de Barcelona

- TREBALL DE FI DE GRAU -

**DONES MARES I TREBALLADORES:  
ANÀLISI DELS USOS DEL TEMPS I LES  
ESTRATÈGIES DE CONCILIACIÓ**



**Marta Serrano Lara**  
**Grau en Educació Social**  
**Juny 2013**

**Tutora: Marta Bertrán**

**Departament de pedagogia sistemàtica i social.**

# ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
RESUM .....	3
INTRODUCCIÓ I DEFINICIÓ DEL PROJECTE .....	5
MARC CONCEPTUAL.....	6
1. Els canvis socials com a context de la conciliació .....	6
2. Recursos per a la conciliació .....	7
2.1. Normativa per a la conciliació i recursos laborals .....	7
2.2. Recursos disponibles d'atenció a la infància .....	9
2.2.1. La situació de la petita infància a Catalunya .....	10
2.2.2. La xarxa familiar; el paper dels avis .....	11
3. Conciliació i corresponsabilitat .....	11
OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS .....	13
DISSENY DE LA RECERCA .....	14
ANÀLISI I INTERPRETACIÓ .....	15
CONCLUSSIONS I PROPOSTES.....	27
BIBLIOGRAFIA .....	29
AGRAÏMENTS .....	30
ANNEX .....	31

## RESUM

La cerca d'un equilibri entre les diferents dimensions de la vida ens porta a parlar del concepte de conciliació, és a dir, la necessitat de compaginar el treball remunerat amb el domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure.

La problemàtica amb què ens trobem és fàcilment deduïble; durant les últimes dècades, les dones s'han incorporat al mercat laboral, és a dir, s'han incorporat a l'espai públic, però que les dones s'hagin incorporat a l'espai públic no significa que hagin sortit de l'espai domèstic, sinó que s'han vist obligades a seguir amb les responsabilitats domèstiques, més una jornada de treball productiu (efecte doble jornada).

Aquest treball d'investigació ens serà una eina útil per a conèixer les conseqüències d'aquest fenomen i mesurar el grau en que aquesta doble jornada afecta a la qualitat de vida de les dones. Mitjançant l'estudi tractarem també de localitzar les variables que condicionen les possibilitats de conciliació com ara la situació laboral i econòmica, la situació personal i l'accés a recursos d'ajuda a la conciliació.

La búsqueda de un equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida nos lleva a hablar del concepto de conciliación, es decir, la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre.

La problemática con qué nos encontramos es fácilmente deducible; durante las últimas décadas, las mujeres se ha incorporado al mercado laboral, es decir, se ha incorporado al espacio público, pero que las mujeres se hayan incorporado al espacio público no significa que hayan salido del espacio doméstico, sino que se han visto obligadas a seguir con las responsabilidades domésticas, más una jornada de trabajo productivo (efecto doble jornada).

Este trabajo de investigación nos será una herramienta útil para conocer las consecuencias de este fenómeno y medir el grado en que esta doble jornada afecta a la calidad de vida de las mujeres. Mediante el estudio trataremos también de localizar las variables que condicionan las posibilidades de conciliación como por ejemplo la situación laboral y económica, la situación personal y el acceso a recursos de ayuda a la conciliación.

The search of balance between the different dimensions of life brings us to talk about the concept of conciliation. That is, the need to combine the paid job and the domestic work, the family responsibilities and the leisure time. The difficulties we come across are easily deductible: during the last few decades, women have incorporated into the work market, i.e. they have become part of the public space. However, women becoming part of the public area does not mean that they went out of the domestic area as well. Instead, they have seen themselves forced to carry on with their responsibilities at home apart from a productive workday (double shift effect).

This research project will be a useful tool for us to learn about the consequences of this phenomenon and measure the degree in which this double shift affects women quality of life. By means of this study we will try to locate the variables that determine the possibilities of conciliation, such as the labour and economic situations, the personal situation and the access to work-life balance aid.

## INTRODUCCIÓ I DEFINICIÓ DEL PROJECTE

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, comporta diverses dinàmiques en l'organització de la vida. Aquestes no han sorgit de manera casual, sinó que han estat històricament, socialment i culturalment gravades en l'estructura de la societat.

En el món occidental són moltes les dones que han desestimat la dedicació exclusiva a l'atenció familiar i a la intenció domèstica i, malgrat la seva participació en el mercat de treball, no han fet una renúncia a l'atenció a la llar. Aquesta situació s'ha possibilitat a través de l'aplicació d'estratègies de conciliació diverses com ara l'augment d'edat en la maternitat; el recolzament en la família extensa (principalment els avis); o la contractació de personal assalariat per a la realització de les tasques de la casa, o la cura dels fills.

Aquest és el context on es situa el present treball de final de grau, el qual pretén realitzar un anàlisi sobre les diverses estratègies de conciliació del temps de treball professional i el temps de treball familiar, així com les experiències en relació a la conciliació d'una mostra de població concreta: dones mares i treballadores.

Per accedir a les dades que ens permetran comprovar les hores que hi dediquen a aquests dos tipus de treball (laboral i familiar), les estratègies que permeten el desenvolupament en la dimensió professional i la personal, i en definitiva la seva fórmula per a la conciliació pròpia es portarà a terme el disseny d'un instrument.

A partir de les dades extretes podrem dur a terme un anàlisi en profunditat de les variables que tenen influència en qüestió de conciliació, conèixer de primera veu les seves impressions respecte als serveis existents, i arribar a conclusions o propostes.

Es tractarà en definitiva d'una recerca sobre un àmbit concret, presentat en format memòria, la distribució de la qual partirà d'un marc teòric, en segon lloc l'exposició i l'anàlisi de les dades obtingudes a través de l'instrument de recollida de dades i per finalitzar un apartat de conclusions i propostes, fruit de la contrastació del marc teòric amb l'anàlisi dels resultats de la mostra escollida.

Degut a l'extensió que aquesta recerca podria arribar a ocupar, molta de la informació recollida a través de l'instrument s'ha col·locat com a informació complementària a l'annex, intentant sintetitzant al màxim l'apartat de conclusions sense excloure cap part de la recerca.

## **MARC CONCEPTUAL**

### **1. Els canvis socials com a context de la conciliació**

El debat sobre la conciliació laboral y familiar és un tema d'actualitat que afecta a tothom, doncs es tracta de donar una resposta a la necessitat de trobar un equilibri entre les diferents esferes que formen la vida de una persona. Des d'aquest punt de vista, la conciliació personal, laboral i familiar no és (o no hauria de ser) un luxe, sinó una necessitat de les persones contextualitzades en una societat sotmesa a canvis constants, i en la qual ha existit històricament una distribució desigual dels rols professionals i domèstics entre homes i dones.

En la última dècada, s'han produït importants canvis en les societats desenvolupades: canvis demogràfics, transformacions en el mercat de treball, canvis en els usos del temps... I és indiscutible que un dels canvis més rellevants ha estat el notable increment dels índex d'incorporació de la dona al mercat de treball.

Com a conseqüència dels canvis experimentats, la major presència de la dona en l'esfera del treball remunerat ha fet augmentar la necessitat de mesures de conciliació que permetin compaginar les diferents dimensions de la vida (laboral, familiar i personal). Però malgrat la tendència a feminitzar la conciliació, cal fugir de la visió reduccionista del concepte de com a una problemàtica associada a la dona, ja que la necessitat de conciliació afecta per igual als homes, i és un aspecte del qual també les empreses i el mercat laboral en general han de fer-se responsables. Tot plegat és un problema social i no pas un problema de les dones.

Espanya es troba molt lluny d'alguns països europeus com Finlàndia, Suècia o Noruega on les polítiques socials estan molt més avançades i presenten nivells de conflicte entre el temps personal i el temps laboral molt inferiors a la resta de països. Això és degut en gran part al fet que les polítiques governamentals d'aquests països estan orientades tant a donar suport a dones, com a animar als homes a prendre un paper més actiu com a cuidadors i pel que fa a les tasques domèstiques.

Respecte a la qüestió de rols de gènere, el problema principal es basa en el fet que la incorporació de la dona al treball remunerat no ha suposat un canvi significatiu en les pautes de comportament de la societat davant el treball no remunerat. Tradicionalment s'ha assignat a l'home la funció productiva, mentre que a les dones se'ls hi ha adjudicat la funció reproductora. Malgrat els canvis socials de les últimes dècades, el qüestionament integral d'aquests rols no s'ha produït en la seva totalitat, i el principal pes en la realització del treball domèstic segueix atorgant-se a les dones, en detriment del temps que aquestes poden dedicar a satisfer les seves necessitats personals i d'oci, a pesar de que en els últims anys la implicació dels homes en les tasques domèstiques ha experimentat un lleu augment.

Són nombrosos els estudis, els resultats dels quals ens permeten comprovar que el numero d'hores que dediquen en l'actualitat homes i dones al treball domèstic i a la

cura de la família en general no són equitatives, sinó que els resultats d'aquests estudis mostren de manera reiterada que dones i homes tenen comportaments diferenciats pel que fa al temps que dediquen al treball de cura de la llar i de la família i al treball remunerat. Com apunta Brullet (1996) “ *l'explicació més convincent d'aquest fenomen social tan estès es troba en que la divisió sexual del treball ha tingut un gran pes en els processos de socialització diferencial de dones i homes en les societats occidentals modernes*”.

És en aquest sentit que es parla de la necessitat d'un canvi de paradigma o d'una nova organització social de la cura dels fills i el treball domèstic que permeti sostenir el benestar tant dels homes com de les dones. Aquesta nova visió hauria de portar canvis com la incorporació dels homes a la pràctica de la cura de familiar i al desenvolupament del treball domèstic, i l'augment de prestacions i serveis públics per a la conciliació, els quals passarem a analitzar en els apartats posteriors.

## **2. Recursos per a la conciliació**

### **2.1. Normativa per a la conciliació i recursos laborals**

Com hem apuntat anteriorment, la necessitat de conciliar les diferents esferes de la vida no és un problema exclusivament de les dones, sinó del conjunt de la societat, incloses les empreses, que són qui han d'oferir mesures que possibilitin la conciliació i d'aquesta manera contribuir al canvi de paradigma o canvi en l'organització de les dinàmiques socials. Es tracta en definitiva, de que les empreses acceptin aquest compromís social en benefici del conjunt de la ciutadania.

M. Ventosa (Directora general de l'Institut *Great Place to Work*) confirma al seu Manual Pràctic per a la Conciliació que existeix una tendència de canvi positiu cap a empreses més humanitzades on les persones són el centre real de les seves estratègies i que demostren que és possible harmonitzar el creixement de la productivitat amb un entorn de treball de més qualitat. Així doncs, progressivament augmenta el número d'empreses que aposten més per la rendibilitat que per les hores de presència en el treball, i que implanten plans de conciliació i d'igualtat, però encara són la minoria.

D'altra banda, la majoria de treballadors/es ignoren els drets que tenen i la normativa referent a conciliació, fet que fa, que no arribin a utilitzar totes les possibilitats que tenen al seu abast. Per això és important conèixer les mesures legals que concreten la normativa, tenint en compte que això és el mínim que s'ha de complir i que l'empresa ha d'anar més endavant de la mera legalitat.

A nivell estatal comptem a una normativa que vetlla en matèria de conciliació, tal com:

- **Constitució Espanyola** (art. 9.2, 14,35,40) [1]

- **Llei 39/2006, de 14 de desembre**, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència.
- **Llei orgànica 3/2007** per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Dins el **Títol IV** sobre el dret al treball en Igualtat d'oportunitats el **capítol II**.
- **Pla estratègic d'Igualtat d'Oportunitats (2008-2011)** estableix dotze eixos d'actuació essent un d'ells la corresponsabilitat .

També a nivell de comunitat autònoma, Catalunya compta amb el recolzament d'una normativa:

- **Estat d'Autonomia de Catalunya. Capítol V, article 40**, segons el qual el govern de Catalunya ha de garantir que les seves polítiques facilitin la conciliació de la vida laboral i personal. I l'**article 41**: principi d'igualtat entre dones i homes.
- **Acord Estratègic per a la Internalització, la Qualitat de la Ocupació i la Competitivitat de l'Economia Catalana (2005)**. Dins l'apartat III "Millora de la qualitat de la ocupació i cohesió social" apareixen propostes específiques per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- **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 orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes**.
- **V Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques per a Dones de Catalunya (2005-2007)**. Aquest Pla inclou la conciliació dins el Quart Eix: "Reorganització dels temps i els treballs per a fer de la vida quotidiana un eix vertebrador de les polítiques".

Dins d'aquestes lleis es recullen una sèrie de mesures a les quals hem de tenir accés en cas de presentar algun tipus d'incompatibilitat descrit dins dels paràmetres. A continuació presentem una taula resum amb els recursos més habituals i la llei general que els recullen.

A l'ANNEX (figura 1) es pot trobar la versió ampliada de la taula que inclou una breu descripció de les mesures esmentades, tot i essent conscients que la taula mostra una petita representació del conjunt de drets del treballador/a, i no la seva totalitat.

<b>Dret dels treballador/a per a la conciliació</b>	
<b>LLEI ORGÀNICA 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</b>	Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiar
Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero	Reducció de jornada per guarda legal
<b>Ley 39/1999, de 5 de noviembre</b>	Excedència per cura de fills i filles



<b>Altres mesures per a la conciliació que poden oferir les empreses</b>	
Flexibilitat d'hores de la jornada	Treball telemàtic
Flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida	Guarderies i serveis d'atenció dins les pròpies empreses

laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

\*Taula d'elaboració pròpia basada en dades obtingudes a la "Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

Aquesta taula també en troba a l'ANNEX (figura 2) de l'annex en versió ampliada amb les descripcions de les mesures esmentades en la taula superior.

## **2.2. Recursos disponibles d'atenció a la infància**

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal resultaria més complicada si no existissin una sèrie de recursos per a tal.

Més enllà de la cura que dona l'escola bressol i l'escola de primària, regulada pel Departament d'Educació, i de la que poden donar la pròpia família, poden trobar serveis alternatius o complementaris com els que s'exposen al llistar següent. Aquesta informació està ampliada a l'ANNEX (figura 3):

<b>Serveis destinats a infants</b>		
Centres d'Atenció Socioeducativa	Aula matinal	Activitats extraescolars
Ludoteques	Menjador escolar	Centres de lleure infantil

\*Taula d'elaboració pròpia basada en dades obtingudes a la "Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

Un aspecte a considerar a l'hora de valorar la idoneïtat d'aquests recursos és el fet que tenen un cost mensual en la majoria de casos, tot i que alguns d'ells estan parcialment subvencionats. Cal destacar aquest aspecte perquè en ocasions pot suposar una variable de discriminació entre les famílies que s'ho poder permetre i altres que han de recórrer a altres recursos alternatius que no suposin una inversió econòmica.

En un context en què s'ha incrementat de manera molt important l'activitat laboral de les mares, la cura i atenció dels infants va associada a l'activitat laboral de les mares, i tal i com relata Brullet (2009), els serveis de cura dels infants de 0 a 3 anys, de qualitat educativa i econòmicament accessibles per a les famílies amb rendes baixes (gràcies a una part de finançament públic) són escassos al nostre país.

La franja de 0-3 anys és sovint la més problemàtica, doncs el cost de les escoles bressol és generalment elevat i no tothom té accés a aquest recurs públic. Aquesta situació planteja la necessitat de la intervenció pública per assegurar el dret de l'infant a ser cuidat en les millors condicions, el dret de la mare (i del pare) a poder-se'n ocupar, i el dret (i la necessitat) de la mare i del pare de treballar en un treball remunerat.

Les comparacions amb altres països europeus, els quals disposen de sistemes de benestar més desenvolupats i equitatius, ens mostren com aquests ofereixen serveis públics universals de qualitat a cost reduït, i, sobretot, permisos laborals molt generosos per a la criança dels nadons a casa. Permisos (individuals i intransferibles), mentre que altres països com Espanya es continua tendint a una intensa escolarització de la petita infància, com podrem observar en l'apartat posterior.

### 2.2.1. La situació de la petita infància a Catalunya

A Catalunya l'oferta de serveis de cura per a infants de 0 a 2 anys es considera, en diversos estudis, molt per sota de la demanda real i potencial, especialment pel que fa al sector públic.

A la taula inferior ho veiem reflectit en xifres; un 33,2% d'infants de 0 a 2 anys estan escolaritzats en centres d'ensenyament públics.

Taxas d'escolarització de la petita infància			
De 0 a 2 anys	De 0 a 12 mesos	1 any	2 anys
33,2%	8,3%	34,4%	57%

\*Font: estimació d'Escobedo (2007) a partir de dades oficials.

Malgrat això, l'Enquesta de condicions de vida de l'INE de 2007 ens informa que a Catalunya el 62% dels infants de 0 a 2 anys assisteix a un centre d'educació preescolar. Això significa que aproximadament un 30% de famílies catalanes fan ús d'espais o centres d'atenció de 0 a 2 anys de titularitat privada, dels quals no es coneix la qualitat educativa perquè no depenen del Departament d'Educació. Malgrat la tendència observada en les taules d'informació estretes de l'article de C.Brullet, cal tenir present la data en què aquesta informació va ser obtinguda (any 2007).

La importància d'aquest detall recau en què, si bé la crisi econòmica actual ja estava sortint a la llum l'any 2007, la majoria de ciutadans ignoràvem encara la magnitud i les conseqüències que aquesta tindria. De manera que, degut a la crisi **"és probable"** que la taxa d'escolarització de la petita infància hagi disminuït en tant que les famílies han hagut de retallar costos i trobar altres formes més econòmiques de garantir la cura i l'atenció als seus fills, essent la més freqüent la delegació de la cura als avis.

I així ho demostren les dades més actuals de l'IDESCAT, a través de les quals s'observa una tendència a la disminució de la taxa d'escolarització infantil que si bé l'any 2010 era del 55,2%, al 2011 baixa fins al 54,3%.

### 2.2.2. La xarxa familiar; el paper dels avis

Des de fa diversos anys, a la llum dels nous models familiars, les dificultats per a conciliar la vida familiar i laboral dels pares, i sobretot de les mares, fa que col·lectivament s'assumeixi el fet que els avis i àvies desenvolupen una labor bàsica en la nostra societat. I no és que aquesta idea no existís abans, doncs els avis sempre han estat un referent familiar, educatiu i social; però en l'actualitat la seva presència, fonamentalment en relació a cura dels néts, és molt més palpable i directa.

Com mostren els resultats de l'estudi portat a terme per l'Imsero, (veure figura 4 de l'ANNEX) més d'un 40% de persones majors de 65 anys dediquen algun temps diàriament a la cura dels seus néts. No existeix una gran variació entre homes i dones, essent lleugerament superior el nombre d'homes que cuiden als néts de manera diària.

Aquest fenomen ha agafat força durant els darrers anys, especialment durant aquests últims anys en què la crisi econòmica a obligat a mares i pares a substituir altres recursos educatius per un recurs gratuït com són els avis, motiu pel qual aquesta és una tendència en augment.

## 3. Conciliació i corresponsabilitat

Encara que la vida familiar i laboral aparentment siguin àrees separades, ambdues estan mútuament relacionades. Allò que vivim en l'àmbit del treball remunerat afecta al treball de l'àmbit de la llar i al revés.

En aquest sentit, parlar de dificultats de l'equilibri entre el treball i la família és reconèixer, en primer lloc, que el temps requerit per al treball fora de la família és incompatible amb el temps exigint per la família i la cura de la casa (L. Craig & Sawrikar, 2009). Per a entendre doncs aquesta incompatibilitat, és important apreciar la complexitat i rellevància de les tasques domèstiques. Autors com Eichler i Albanese van tractar de definir el concepte de tasques domèstiques o treball domèstic com a "la suma de totes les tasques físiques, mentals, emocionals i espirituals, que mantenen la vida diària" (2007).

De manera tradicional, s'ha considerat que la dona ha de ser la principal responsable del treball domèstic i la cura de persones dependents, a diferència de l'home, la labor principal del qual havia de ser una ocupació remunerada. Progressivament, les dones s'han anat incorporant al mercat laboral, no obstant això, els homes no s'han incorporat en la mateixa proporció en l'espai domèstic, de manera que podem afermar que la dedicació a aquestes tasques difereix per qüestió de gènere.

Segons un estudi del Consell Econòmic i Social, Panorama Soci Laboral de la Dona a Espanya (CES 2004), el fet que els homes no s'impliquin en major mesura en les labors domèstiques i la cura dels fills està sent decisiu tant per a la desigualtat laboral entre gèneres, com per a la baixa fecunditat, doncs la responsabilitat familiar recau en

major mesura sobre les dones. A causa de aquesta situació, en alguns casos, la dona es veu obligada a triar entre abandonar el mercat laboral temporalment, retardar el tenir fills, o fins i tot renunciar a la maternitat, ja que d'aquesta forma pot arribar a consolidar la seva vida professional.

Així doncs, trobem dades que ho demostren a l'article de C. Brullet (2009), (veure figures 5 i 6 de l'ANNEX) on s'observa que hi ha més dones (92%) que homes (73%) que s'encarreguen de les tasques domèstiques i que el temps de dedicació també és diferent: les dones inverteixen 4hores i 45 minuts al dia, mentre que els homes 2 hores i 8 minuts al dia. Elles assumeixen més treball domèstic i familiar i ells més hores de treball remunerat.

Els resultats obtinguts ens relaten que la nostra societat encara està fortament marcada per una divisió sexual del treball. Davant aquestes evidències estadístiques, val la pena remarcar la importància de la corresponsabilitat entre la parella, doncs a banda dels serveis i recursos existents, la conciliació de la doble jornada a la que sovint està sotmesa la dona actual, pot ocasionar molt menys impacte en la seva vida si es tracta des d'una perspectiva de corresponsabilitat i d'igualtat de gènere. Aquest increment de la implicació en les responsabilitats familiars permetria als homes un major creixement personal, ja que a l'ampliar els seus coneixements es convertirien en persones més autònomes i banda, establirien millors llaços afectius amb la seva descendència, assolint la plena responsabilitat de la paternitat, la qual es deriva de la cura dels fills i filles.

## OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

Un cop revisada la literatura sobre el tema i endinsats en la contextualització actual, aquest projecte es marca un objectiu general i uns específics, els qual es deriven del general.

Objectiu general: **Analitzar les variables que tenen influència a l'hora d'aconseguir trobar l'equilibri entre la vida laboral i la familiar d'un grup de dones mares i treballadores, i conèixer de primera veu la seva fórmula per a la conciliació.**

Objectius específics en relació a la dimensió laboral	Conèixer les hores que dediquen al treball professional, analitzant el tipus de jornada i la repercussió d'aquesta en qüestió de conciliació	
	Analitzar l'ús que se'n fa dels serveis i recursos existents per a la conciliació des de la dimensió laboral	
Objectius específics en relació a la dimensió familiar	Tasques domèstiques	Analitzar la distribució de les tasques domèstiques des de la perspectiva de gènere i corresponsabilitat
		Conèixer el temps que ocupa el desenvolupament d'aquestes tasques des de la perspectiva dels usos dels temps
		Analitzar els recursos i suports existents en relació a les tasques domèstiques
	Cura dels fills	Analitzar la distribució de les tasques de cura des de la perspectiva de gènere i corresponsabilitat
		Conèixer el temps que ocupa el desenvolupament d'aquestes tasques des de la perspectiva dels usos dels temps
		Analitzar els recursos existents en relació a les tasques de cura

## **DISSENY DE LA RECERCA**

Previ al començament de l'anàlisi dels resultats de l'estudi, és convenient aclarir diversos aspectes metodològics, ja que això permetrà interpretar millor les conclusions d'aquest informe i delimitar les fronteres del mateix.

En primer lloc, la mostra està constituïda per 20 dones que ocupen en l'actualitat un treball remunerat (independentment de les característiques del mateix), d'edats compreses entre els 28 i els 48 anys i com a mínim amb un fill/a dependent al seu càrrec. El límit d'edat dels fills que hem marcat per delimitar la mostra ha estat 10 anys.

Cal afegir que aquesta mostra pertany a diferents sectors laborals, el que ens proporciona heterogeneïtat en les nostres dades, partint de la base que tenen en comuna: ser dones, mares i treballadores tant fora com dintre de la llar familiar, però que el lloc que ocupen no ha estat utilitzat com a criteri a analitzar.

Pel que fa a l'obtenció de les dades, s'ha utilitzat un qüestionari anònim i autocumplimentable que inclou 26 preguntes de tipus qüestionari, és a dir, amb resposta tancada, i 12 preguntes de resposta oberta amb l'objectiu d'enriquir les dades que obtindrem a partir de les preguntes tancades.

Un cop recopilades les dades, han estat quantificats i informatitzats segons les pautes científiques establertes per a l'anàlisi de dades a través del programa Excel, i en una segona fase s'ha procedit a la categorització (en aquelles preguntes que escau), i a la posterior interpretació i anàlisi.

Degut al caràcter qualitatiu de la majoria de dades obtingudes, i a que les dades quantitatives estan estretament lligades amb les qualitatives, hem optat per un anàlisi valoratiu que inclou els resultats d'ambdues parts de l'instrument: les dades quantitatives complementades amb les explicacions que les dones de la mostra ens han proporcionat.

Tot aquest procés ha estat prèviament planificat i temporitzat en una fase inicial de disseny de la recerca (veure figura 7 de l'ANNEX) per tal de visualitzar millor el procediment que hem seguit des de la tria de l'objectiu de la recerca fins a l'extracció de les conclusions.

## ANÀLISI I INTERPRETACIÓ

Per a començar l'anàlisi de les dades cal prendre com a punt de partida les següents característiques que les 20 dones de la mostra tenen en comú:

- 1) Son mares (tenen al menys un fill menor de 10 anys)
- 2) Es troben actives al mercat de treball
- 3) Han dissenyat (de manera més o menys intencionada) la seva pròpia fórmula de conciliació de la vida laboral, familiar i personal en funció de les seves circumstàncies personals.

L'objectiu d'aquesta recerca és trobar punts en comú i desxifrar en mesura d'allò possible la clau d'aquestes dones per a poder tirar endavant la seva faceta de mare i a l'hora desenvolupar-se plenament en la dimensió laboral i la personal. Per a entendre-ho millor comparem la fórmula de conciliació amb una equació, doncs en cada cas concret està formada per uns factors, el pes dels quals és diferent en cada cas.

L'instrument consta, com hem explicat anteriorment d'una part tipus qüestionari i d'altra part amb preguntes de resposta oberta. Ara bé, la part tipus qüestionari està dividida en tres segments diferenciats però que mantenen una estreta relació. La primera d'aquestes parts ens proporciona la informació referent a la dimensió laboral d'aquestes dones. A continuació exposem la informació més rellevant estreta a d'aquesta part del qüestionari.



Mitjana nº d'hores que treballen al dia: 6.95 h

\* Gràfica d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

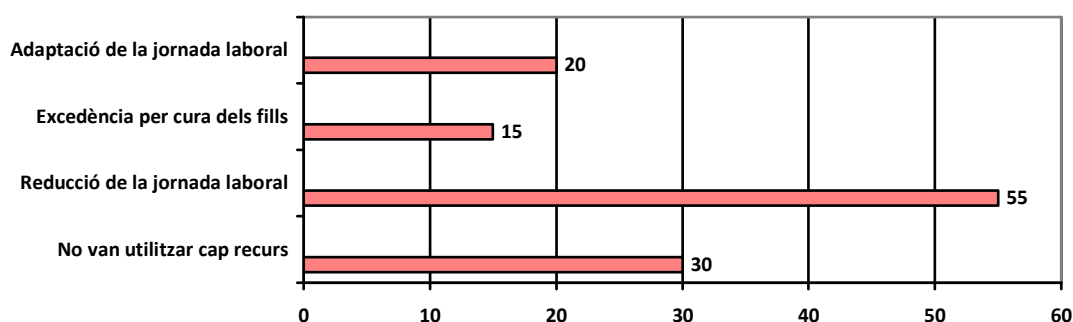
El 30% de mares enquestades tenen una jornada completa intensiva, el que significa que dinen cada dia a la feina. Seguidament d'un 25% de dones que treballen a jornada completa però per torns (matí, tarda o nit), i un 20% que treballen a jornada completa partida, és a dir, que tornen a casa per dinar i després tornen al seu lloc de treball per

a finalitzar la jornada diària. Si fem la suma d'aquest tres percentatges obtenim una dada sorprenent:

**El 75 % de dones que han respòs el qüestionari treballa a jornada completa tot i tenir al seu càrrec a al menys un fill menor de 10 anys**

El 95 % de la mostra va respondre afirmativament a la pregunta sobre si consideren estar al corrent en matèria de normativa sobre conciliació, essent els canals més freqüents a través dels quals han conegut la informació per iniciativa pròpia, per l'empresa on treballa o per altres mitjans com els companys de feina o la televisió.

Davant una resposta tan consensuada, vam comprovar mitjançant la següent pregunta quin percentatge d'aquestes mares, que afirmaven conèixer els seus drets com a mare treballadora, van utilitzar els recursos que les lleis sobre conciliació contempnen, i els resultats van ser els següents:



\* Gràfica d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

Més de la meitat de dones de la mostra (55%) han utilitzat al menys en una ocasió la reducció de la jornada laboral, és a dir, la disminució de la jornada amb reducció de salari entre 1/8 i la meitat del mateix. Moltes mares veuen en la reducció de jornada la única possibilitat de continuar tenint ingressos (malgrat la xifra en vegi disminuïda) i cuidar durant els primers mesos del seu fill. Un 15% utilitza l'excedència, un recurs que dota a la mare d'un temps pactat entre la mare i l'empresa durant el qual aquesta mantindrà el lloc i les condicions de treball, però sense rebre cap ingrés. Aquesta mesura et permet la completa dedicació a la criança i l'educació dels fills, però és un recurs que no totes les dones poden permetre's, sobre tot aquelles que es troben en situació de risc com poden ser les famílies monoparentals. Una xifra lleugerament més alta situa que el 20 % de les mares han utilitzat l'adaptació laboral, que consisteix en l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada com a alternativa a l'excedència i a la reducció de jornada. No hi ha una opció millor que altra, la idoneïtat d'aquesta depèn de les necessitats i les expectatives de la mare.



Per últim un 30% de dones mai han utilitzat cap d'aquestes mesures. Bé perquè han trobat formes alternatives de conciliació, o perquè les característiques del seu treball no els hi ha permès cap d'aquestes possibilitats.

Al conjunt de dones que han utilitzat qualsevol d'aquests recursos, se'ls hi va demanar el seu grau de satisfacció, i el 90% van respondre que la seva experiència amb el recurs va ser positiva.

Tot i que l'accés a aquests recursos és contemplat per la llei com a dret, pots trobar casos en que l'empresa no et faciliti la utilització d'aquests. Les dones són sovint víctimes de discriminació en els seus llocs de treball en el moment de ser mares o durant els mesos de gestació: acomiadaments improcedents, no acceptació o inflexibilitat de canvis d'horari, poca disposició als canvis per part de l'empresa, etc. El 55% de les mares enquestades consideren que l'empresa els hi va facilitar la utilització d'aquests recursos, però un 20% consideren que l'empresa no només no els hi va facilitar l'accés al recurs, sinó que van patir alguna de les situacions discriminatòries que acaben d'esmentar.

Malgrat la teoria ens diu que les empreses cada cop estan prenent més consciència d'aquest problema i estan incrementant cada vegada més el seu ventall de possibilitats per a la maternitat, les dades actuals que hem recopilats ens narren que encara estem molt lluny d'aconseguir aquesta fita, i ens queda molt per evolucionar en direcció a altres països europeus on aquestes mesures estan avui dia normalitzades. Segons els resultats del qüestionari, les empreses on treballen aquestes dones disposen dels següents serveis:

<b>25 %</b>	Ofereixen flexibilitat en la distribució irregular d'hores de la jornada
<b>55 %</b>	Ofereixen flexibilitat a l'hora d'entrada i de sortida
<b>5 %</b>	Donen la possibilitat de treball telemàtic
<b>0 %</b>	Tenen servei de guarderia dins l'empresa

\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

La informació estreta a l'apartat de dimensió laboral ens ha estat útil per a posar la base de la recerca, observant la influència que té per exemple el tipus de jornada, la durada d'aquesta, les possibilitats de conciliació que van tenir al seu abast i el grau de satisfacció vers aquestes. Però aquesta informació estaria esbiaixada si no tinguéssim en compte que en la majoria de casos la dona compta amb el recolzament de la seva parella per a aconseguir conciliar la dimensió laboral, la personal i la familiar. Així doncs, continuant amb la comparació de l'equació, en un exemple la (x) podria representar a la dona i la (y) a la parella.

**$x + y = \text{fórmula de conciliació}$**

Però hem de ser conscients que les circumstàncies personals de cada persona poden ser molt diferents unes de les altres, per això, a l'equació sovint hem de sumar altres factors com per exemple un recurs extern per a la conciliació (z):

### **$x + y + z = \text{fórmula de conciliació}$**

També és cert que el grau de corresponsabilitat de la parella pot no ser igualitari, degut a que un dels membres tingui una jornada laboral més extensa (motiu pel qual no pot dedicar el mateix número d'hores que l'altre membre de la parella a la dimensió domèstica i familiar), perquè un dels dos estigui a l'atur i disposi de més temps, o bé perquè entre ells hagin creat un pacte informal i una repartició de les tasques on un membre es centri més en la dimensió domèstica, i en la cura dels fills i l'altre a la dimensió laboral per exemple.

Com veieu, les combinacions són infinites i depenen de molts factors. Un d'aquests factors que resulta determinant és si la dona compta amb el recolzament de la seva parella, o si pel contrari, ja sigui per voluntat pròpia o per les condicions que li ha tocat viure, esta experimentant la maternitat ella sola. En aquest cas l'equació és diferent, ja que no comptem amb el factor (y) i el recolzament que aquest hauria d'oferir s'ha de veure compensat amb un recurs extern (z), i/o la família (t):

### **$x + z + t = \text{fórmula de conciliació}$**

Per tal d'estudiar aquesta variable de gran incidència vam preguntar a les dones enquestades si conviuen amb la seva parella: El 80 % van contestar afirmativament, mentre que un 20 % van respondre que no compartien la maternitat amb una parella. Això significa que:

**El 20 % de les famílies que analitzarem són famílies monoparentals**

Com hem esmentat, el fet que un dels dos es trobi a l'atur també altera la equació, doncs aquest membre inactiu en el món laboral, sol ser qui dedica més hores a les tasques domèstiques i de cura dels fills:

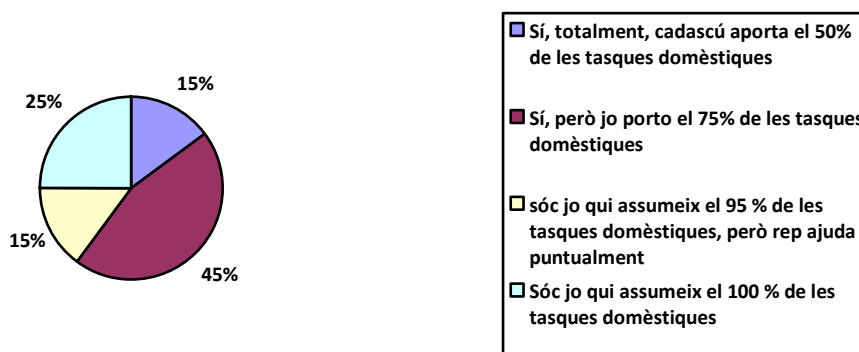
**El 20 % de parelles de les dones enquestades estan actualment a l'atur, amb les conseqüències que d'això se'n deriven: més disponibilitat de temps per a la realització de tasques de cura i educació dels fills, així com de les tasques domèstiques, però nivell inferior d'ingressos a la família**

La informació estreta ens porta a reflexionar sobre el temps que ocupa la dimensió laboral en les nostres vides, i com aquesta limita les altres dimensions de la vida (no per aquest motiu menys importants).

Un cop hem vist la tendència laboral de les famílies enquestades, passem a analitzar el temps que els hi queda de dedicació a la resta de dimensions. Començant per les

tasques domèstiques, absolutament necessàries per al desenvolupament de la vida diària i la supervivència. I veure també en quin grau existeix realment la corresponsabilitat entre homes i dones.

A la pregunta: comptes amb el recolzament de la teva parella per a la realització de les tasques domèstiques, les dones de la mostra han respòs el següent:



\* Gràfica d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

Els resultats coincideixen efectivament amb les dades recopilades al marc teòric, doncs posen de manifest que la dona sol portar més càrrega de tasques domèstiques que els homes. Per aquest motiu, val la pena conèixer el valor que elles atorguen a la corresponsabilitat entre els membres de la parella pel que fa a la realització de les tasques domèstiques. La majoria de respostes apuntaven cap a un valor alt, coincidint totes en que la corresponsabilitat entre homes i dones és quelcom necessari i imprescindible per a una bona entesa entre la parella. Es tracta en aquest sentit, d'un treball en equip, el repartiment del qual ha de sorgir del mutu acord i ha de ser proporcional al temps del qual cadascú disposa.

Seguidament hem desglossat el conjunt de tasques domèstiques en 7 activitats més concretes per tal d'analitzar amb més profunditat el repartiment de tasques, i observar quines semblen (segons la tendència) les tasques que solen realitzar les dones, i aquelles en que els homes s'han anat incorporant amb major mesura. A través de la següent taula sintetitzadora podeu veure els resultats:

Activitats domèstiques	Resposta més donada	% obtingut
1. Realitzar la compra	Sol encarregar-me jo	35 %
2. Netejar la casa	Sol encarregar-me jo	45 %
3. Rentar, estendre i planxar la roba	M'encarrego jo exclusivament	40 %
4. Rentar els plats / posar el rentavaixelles	Ens encarreguem per igual	40 %
5. Cuinar	M'encarrego jo exclusivament	30 %
6. Atendre els nens	Ens encarreguem per igual	55 %
7. Portar l'economia domèstica	M'encarrego jo exclusivament	30 %

\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

Si ens fixem en les xifres més altes de cada activitat les respostes més freqüents són: m'encarrego jo exclusivament, sol encarregar-me jo i ens encarreguem per igual, el que ens fa pensar que a la pràctica el nivell de corresponsabilitat entre homes i dones no es gaire elevat. Però cal tenir en compte, que les xifres immediatament posteriors (veure la figura 8 de l'ANNEX) solen fer referència a les parelles, el que significa hi ha també una part important de la mostra que si practica la corresponsabilitat en la distribució de les tasques domèstiques.

Veient la desigual repartició que encara perviu en la nostra societat, vam preguntar a la mostra si en algun moment es van plantejar abandonar el mercat de treball per a dedicar-se exclusivament al treball domèstic, i la resposta va ser un rotund no del 90% dels casos. Davant un 10% de dones que si s'ho han plantejat en algun moment, però que després, segons les seves pròpies respostes *"no han pogut fer realitat perquè no podrien viure amb un sol sou"*. El 90% restant contesta negativament a la pregunta, però les seves explicacions són les mateixes que les persones que han contestat que si s'ho han plantejat: el factor econòmic principalment.

Per completar aquesta dimensió analitzada, hem volgut conèixer el percentatge de dones enquestades que rep un suport extra per al desenvolupament de les feines domèstiques:

**El 21 % de la mostra té personal aliè que li proporciona algun tipus d'ajuda en la dimensió domèstica, una mitja de 3 hores per setmana**

Aquesta és una altra opció per a la conciliació, doncs amb aquesta ajuda pots dedicar una part del temps que dedicaries a les tasques domèstiques a la família o a cultivar el teu desenvolupament personal, o com a temps d'oci.

Seguidament passem a analitzar una dimensió molt lligada a aquesta, la dimensió familiar: el temps de cura dels fills.

Tenir fills suposa un impacte important en la distribució dels usos del temps, sobre tot durant els primers anys de vida del nen. Aquest és un dels motius que fan que les parelles esperin a tenir fills quan ja disposen de certa estabilitat laboral i econòmica, que els permeti o bé una menor dedicació a l'esfera laboral o bé, poder permetre's invertir els seus diners en un recurs compensatori.

**Segons els resultats de la mostra, l'edat mitjana per a tenir el primer fill és de 29'85 anys i l'edat mitjana per a tenir el segon fill de 33,72 anys**

Que l'edat mitja de tenir el primer fills ha augmentat durant el últims anys és un fet objectiu, i així ho demostren nombrosos estudis, entre ells les dades obtingudes per l'Institut Nacional d'Estadística. Aquesta tendència és expansible també a la resta de països europeus i en general, als països desenvolupats. Malgrat això, el 65% les dones que componen la mostra neguen haver retardat el moment de la maternitat. En contraposició:

**El 35% de les dones de la mostra afirmen haver retardat l'edat de tenir el primer fill, però cap dona enquesta va replantejar-se la maternitat**

Els hi demanàvem que reflexionessin sobre si les dificultats de conciliació va ser un dels factors (entre altres) que les va portar a endarrerir la seva edat de maternitat i la resposta va ser negativa en el 90% dels casos. De manera que vam voler conèixer amb les seves pròpies paraules els motius que les van portar a retardar la seva maternitat i aquestes van ser algunes de les seves respostes:

*“No tenir una parella estable que compartís el projecte de la maternitat.”*

*“No tenir un treball estable”.*

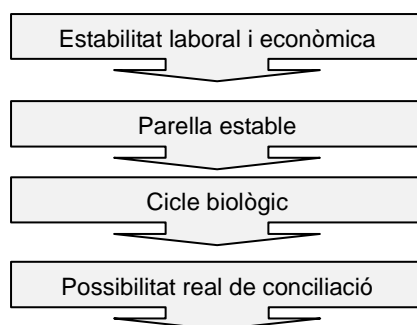
*“ Perquè en aquell moment prioritzava la feina”*

*“Per problemes de fecunditat”.*

*“Per la por davant la responsabilitat que suposa ser mare”.*

Com podem veure a través de les seves explicacions, l'endarreriment de la maternitat no només està lligat a condicionants externs, sinó que també influeixen multitud de condicionants interns.

Per aprofundir en aquests condicionats interns i també els externs els hi vam preguntar quins van ser els aspectes que van tenir en compte a l'hora de plantejar-se la maternitat. Les respostes a aquesta pregunta han estat categoritzades per la seva similitud en quatre blocs, que presentem a continuació de manera gràfica:



\* Esquema d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

A l'ANNEX (figura 9) podreu en una taula el desglossament d'aquestes categories, juntament amb altres respostes (menys comuns) que vam recollir a través de les entrevistes.

Degut a que les necessitats de conciliació no són les mateixes quan el nen té pocs mesos que quan en té un parell d'anys o quan en té 10 anys, hem creat una categorització de les edats dels fills de les dones de la mostra, excloent aquells casos de nens majors de 10 anys per tal de delimitar la mostra (veure figura 10 de l'ANNEX).

El sistema públic contempla en major o menor mesura recursos i serveis adreçats a totes les etapes evolutives del nen, essent el que major espai de temps ocupa l'escola. Però a banda de l'educació formal, existeix tota una xarxa de recursos que s'enquadren dins de l'àmbit de l'educació no formal i que poden ser un bon complement tant des del punt de vista educatiu de l'infant com a element afavoridor de la conciliació per als pares.

Els resultats ens mostren que el 61% de mares han portat els seus fills a un centre d'educació infantil públic durant l'etapa completa o part d'ella de 0-3 anys, mentre que el 29% de les mares van fer-ne ús d'un centre d'educació infantil de titularitat privada, i tan sols el 10% va portar al seu fill a una ludoteca.

De nou, les dades obtingudes coincideixen amb les exposades al marc teòric, demostrant que la majoria de nens de 0 a 3 anys han estat escolaritzats, deguts entre altres factors a la manca de ajudes i oportunitats que els hi donen a les mares per tal de que aquestes puguin triar amb total llibertat si escolaritzar al seu fill o si cuidar-lo ella mateixa durant els primers anys de vida.

També existeixen altres serveis als quals s'accedeix des de la pròpia escola com ara: l'aula matinal (servei disponible en els centres d'Educació Infantil i alguns centres d'Educació Primària en els quals es presta atenció a l'alumnat des de les 7.30 fins al

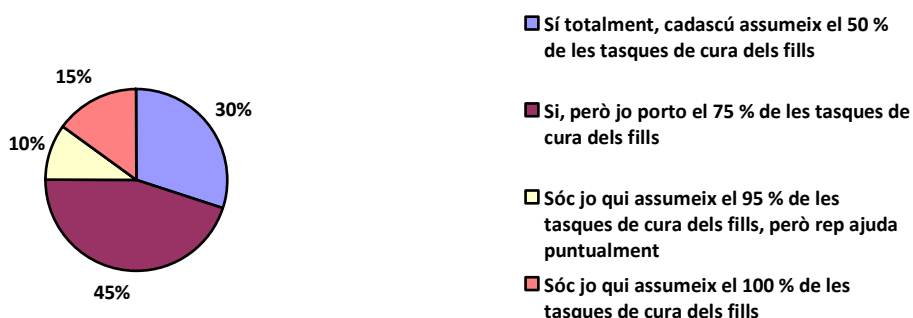
començament de la jornada escolar) o el servei de menjador, i activitats extraescolars, que poden estar lligades o no als centres educatius. El percentatge de mares que van fer ús o que en fan en l'actualitat d'aquests serveis és el següent:

- **Aula matinal** → 5%
- **Menjador escolar** → 55%
- **Activitats escolars** → 60%

Gràcies a les seves aportacions a l'apartat de suggeriments hem afegit posteriorment a la creació de l'instrument de recollida de dades altres serveis d'atenció a la infància: el centres dedicats al lleure infantil, ja sigui durant tot el curs escolar (esplais), com aquells que cobreixen la temporal estival (casals, colònies, etc.). Malauradament, com que la introducció d'aquests ha estat posterior a la recollida dels instruments, no tenim dades pel que fa a la utilització en percentatge d'aquests tipus de serveis.

Malgrat que en la majoria de casos el nivell de satisfacció en relació a aquests recursos de suport a la infància ha estat satisfactòria, trobem queixes pel que fa al preu massa elevat, fet que es converteix en un marcadore de desigualtats entre les famílies que s'ho poden permetre i les que no.

També ens vam proposar mesurar mitjançant el qüestionari passat a la mostra, el grau de corresponsabilitat amb la seva parella en qüestió de temps que hi dediquen a la cura i l'educació dels fills, entenent per les tasques de cura accions pròpies de la vida diària en relació amb els fills com despertar-los per anar a l'escola, preparar-los l'esmorzar, el dinar, el berenar i el sopar, banyar-los, i en definitiva cobrir les seves necessitats àsiques. De manera que vam preguntar a la mostra si consideraven que comptem amb el recolzament de la seva parella per a la cura diària del fills i aquestes van ser les respostes:



\* Gràfica d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

Tornem a observar resultats semblants que els que van recopilar sobre la corresponsabilitat de les tasques domèstiques. Les dones tornen a triar majoritàriament l'opció (B): Si, però jo porto el 75 % de les tasques (de cura en aquest cas). Però a diferència de en el cas de les tasques domèstiques, l'opció que més es

dona en segona posició és l'opció (A), la qual fa referència a la plena corresponsabilitat, motiu pel qual podem afirmar que el nivell de corresponsabilitat, és a dir, la implicació dels homes és major en la dedicació als fills que en la realització de les tasques domèstiques.

Reprenent la comparació de la fórmula de conciliació amb una equació, ens vam proposar saber si generalment apareix l'element de suport extra per a la cura dels fills. Un 80 % van respondre afirmativament i un 20 % negativament.

Aquest suport pot ser extern o intern. Amb suport extern ens referim a ajudes de fora del cercle familiar de la persona, com per exemple la contractació (fornal o informal) de personal aliè per a la cura dels fills, és a dir, un cangur. Només el 10 % de les dones que han contestat afirmativament a la pregunta anterior compta amb aquest tipus de suport.

Quan parlem de suport intern fem referència a l'ajuda que prové del cercle familiar o proper a la persona, sense que aquesta rebi cap compensació econòmica a canvi de la seva dedicació. La resposta ha estat sorprenent i de nou acredita la informació del marc conceptual.

**Un 75 % de les dones enquestades reben l'ajuda dels avis en la cura diària dels seus fills, i un 18 % rep l'ajuda d'altres familiars que no són els avis**

Si sumem tots dos percentatges obtenim que:

**El 93 % de les dones enquestades reben ajuda d'un familiar proper en la cura diària dels seus fills**

Aquesta informació és altament important en la nostra recerca, doncs ens revela una informació essencial que dona en gran mesura resposta al nostre gran interrogant: quina és la clau de la fórmula de la conciliació d'aquesta mostra de dones mares i treballadores?

En aquest punt de l'anàlisi podem afirmar que els avis són un dels factors imprescindibles en l'equació de la conciliació de la majoria de les dones enquestades. El 82% de mare enquestades consideren a més a més, que el rol de avis ha experimentat canvis durant els últims anys. En les seves explicacions atribueixen aquests canvis del rol dels avis fonamentalment a la introducció de la dona al mercat laboral. Anys enrere la dona no havia de buscar cap feina productiva fora de casa, ja que es sobreentenia que per la seva condició de dona la seva tasca era cuidar dels fills i de totes les persones dependents que hi hagués a la unitat familiar (a vegades avis, tiets/tietes solters...). En la majoria de casos, les dones que han omplert el qüestionari han viscut aquesta experiència des del rol de filles, és a dir, que el canvi dels rols (mare, pare, avis) ha agafat força des de la seves generacions. Les seves mares possiblement no han treballat fora de casa i s'han dedicat exclusivament a la feina reproductora i de cura, mentre que elles, quan han crescut han hagut de buscar



una feina perquè ja no ni ha prou amb un únic sou per a mantenir una casa, tot i que el número de fills sigui molt inferior al d'abans.

Des del moment en que aquest fenomen es va anant generalitzant van començar a sorgir recursos d'atenció a la infància tant públics com privats creats per a fer possible que les mares treballessin fora de casa, però donat el seu cost nul i el fet de que són persones properes i de confiança, els avis s'han convertit per excel·lència en el recurs més utilitzat. I encara més des de fa uns anys, degut a la situació de crisi moltes famílies que abans feien ús de recursos externs ha hagut de substituir aquests pels avis, fins al punt que es comença a plantejar socialment si n'estem fent un ús abusiu dels avis en la criança dels nostres fills, convertint-los en uns segons pares i impeding d'aquesta manera que visquin el vertader rol d'avis.

Per tancar l'anàlisi vam preguntar obertament a les mares quin ha estat el fet principal que els hi ha permet compaginar la vida laboral amb la familiar i personal, és a dir, quina ha estat la seva fórmula concreta per a la conciliació. Les respostes sobre la fórmula de conciliació han estat categoritzades en tres grans blocs:

<p><b>Gràcies a les característiques del meu treball i als recursos als quals he tingut accés</b></p>	<p>El 55% de les dones enquestades atribueixen a les característiques del seu treball un element que els ha facilitat la conciliació de la vida laboral i familiar. Així com l'accés que aquest lloc de treball els hi ha possibilitat a diversos recursos per a la conciliació, principalment la reducció de la jornada i en alguns casos l'excedència. També esmenten la flexibilitat en els canvis de jornada i en els horaris.</p>
<p><b>Gràcies a la ajuda de la xarxa familiar</b></p>	<p>De nou el 55% de mares treballadores enquestades han donat una resposta en la qual un dels components essencials de la fórmula de conciliació ha estat el recolzament i l'ajuda dels avis. I una petita representació de la mostra esmenta també el recolzament que la seva parella aporta.</p>
<p><b>Per mèrit propi</b></p>	<p>Les respostes enquadrades dins aquesta categoria no fan referència a cap ajuda externa, dels familiars, o la parella, sinó que hi ha un conjunt de mares que consideren que en el moment d'afrontar la teva maternitat t'has de responsabilitzar de tot allò que comporta ser mare, de manera que, l'èxit de la seva fórmula de conciliació es basa en la seva dedicació continuada, els seus esforços, i la seva capacitat per a saber gestionar els diferents moments.</p>

\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

El percentatge de dones que segons la seva experiència estan satisfetes amb els serveis públics per a la infància (20%) és molt baix en comparació amb la xifra de mares obertament insatisfetes (60%) o que pensen que es correcte però millorable (25%). Per això, hem volgut conèixer les seves queixes concretes i que posteriorment ens indiquessin aquells aspectes que elles consideren que haurien de canviar per a

arribar a un nivell real de conciliació. Les propostes han estat categoritzades en dos grans blocs: millores del sistema públic i millores de les condicions laborals.

<b>Queixes principals:</b>	1) El cost dels serveis públics és elevat. 2) La oferta és escassa i insuficient en relació a la demanda real. 3) Altres queixes: baixa disponibilitat horària, manca de recursos i personal.	
<b>Propostes de millora</b>		
	Millores del sistema públic	Millores de les condicions laborals
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preus assequibles</li> <li>- Ajudes i pagues econòmiques</li> <li>- Major flexibilitat horària en els serveis públics d'atenció a la infància (principalment a les llars d'infants),</li> <li>- Un major nombre de llars d'infants que respongui a la demanda real,</li> <li>- Més ofertes d'activitats lúdiques per a infants</li> <li>- L'ampliació de recursos per a la conciliació durant les vacances d'estiu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducció de la jornada remunerada al menys durant els primers anys</li> <li>- Baixes de maternitat de al menys un any,</li> <li>- Major facilitat per a demanar permisos per a situacions de malaltia dels infants</li> <li>- Més flexibilitat en els horaris laborals per a fer-los coincidir amb els horaris escolars</li> <li>- Un sistema de guarderies als llocs de treball</li> <li>- L'aplicació de mesures de conciliació als pares per a aconseguir la vertadera corresponsabilitat de la maternitat i el treball domèstic</li> </ul>

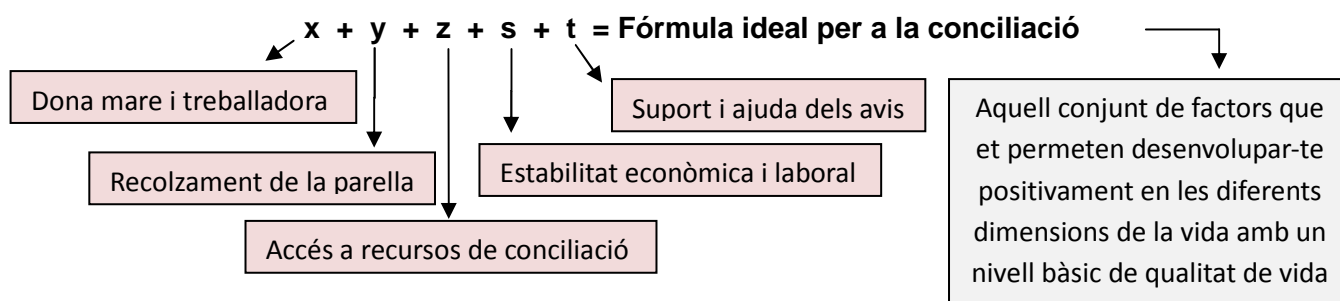
\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

## CONCLUSIONS I PROPOSTES

Un cop analitzada el conjunt d'informació que l'instrument dissenyat per a la recerca ens ha proporcionat, podem afirmar que les possibilitats per a conciliar la vida personal, familiar i laboral vénen determinades essencialment per tres factors : la situació personal i familiar, les mesures de conciliació establertes per l'empresa, i mesures i recursos establerts per l'Administració.

Considerant l'actual crisi econòmica i la conseqüent dificultat per a ampliar les mesures de conciliació empresarials i estatals, la situació familiar i personal és el factor més viable per a conciliar la vida familiar i laboral.

De mode que si haguéssim de crear una fórmula per a la conciliació ideal que s'adaptés al moment actual a partir de la informació estreta del conjunt de la mostra possiblement aquest seria el resultat:



La corresponsabilitat en l'àmbit domèstic, entesa com la col·laboració entre els membres del nucli familiar en la realització de les tasques domèstiques, juga un paper fonamental per a evitar la sobrecàrrega d'una sola persona, que tradicionalment és la dona. Aquest repartiment de tasques domèstiques i la conseqüent percepció d'ajuda per part de la dona, repercutirà no només en el benefici de la dona, doncs augmentarà el seu nivell de qualitat de vida, sinó que els efectes positius de la corresponsabilitat s'estendran a tots els membres de la família. La conciliació de fet, no és altre cosa que la cerca de l'equilibri entre les diferents esferes de la vida per a viure amb un nivell de qualitat de vida acceptable i digne.

Però no tot depèn de les circumstàncies personals i familiars, sinó que com hem esmentat abans l'Administració i les empreses també tenen el seu paper dins el joc. Malgrat el sistema públic d'atenció a la infància del nostre país ha experimentat una gran evolució durant les últimes dècades, segons les dades obtingudes de la mostra el 60% de les dones es manifesten obertament insatisfetes. Les principals queixes són l'elevat cost dels recursos: els serveis públics presenten preus massa igualats als preus dels serveis privats en el nostre país, i això fa que no tothom s'ho pugui permetre; l'escassetat de serveis: l'oferta de serveis està molt per sota de la demanda real, altre motiu pel qual no tothom pot accedir-hi; la baixa disponibilitat horària; i la precarietat de personal als centres.

El que volem transmetre amb això és que les queixes de les dones entrevistades, així com les propostes de millora que suggereixen (tant a nivell d'Administració, com empresarial) parteixen d'una gran necessitat: la conscienciació social.

La raó per la qual alguns països europeus presenten un sistema molt millor al nostre pel que fa a normativa laboral i a recursos públics no és altre que la prioritat o la importància que aquell sistema atorga a la conciliació. Per aquest motiu, el seguit de canvis i millores que proposen les mares enquestades han d'anar lligats a un replantejament de la qüestió i un augment de la conscienciació social.

Cal fer entendre al conjunt de la societat (Administració, empreses, famílies, inclús a nosaltres mateixes) que cuidar la teva família no és quelcom que es pugui derivar a un segon pla. Tenir el dret de decidir si escolaritzar al teu fill en l'etapa de 0-6 no hauria de ser quelcom impensable sinó una possibilitat real, però malauradament no ho és, ja que manca el recolzament de l'Administració, ajudes econòmiques i laborals i recursos per a poder fer-ho en cas de voler triar aquesta opció.

La consecució d'aquest canvi de paradigma permetria a més a més introduir canvis en la percepció de la maternitat, i possibilitaria entre altres coses l'augment de la natalitat, ja que la conciliació no suposaria un problema. D'altra banda, com que els pares despondrien del temps suficients per atendre les demandes familiar i domèstiques, el fenomen dels avis cuidadors es veuria reequilibrat.

Una societat on les dones, i també els homes, tinguessin la possibilitat de dedicar el seu temps a la família de manera adequada es traduiria en persones més satisfetes en la seva dimensió familiar i personal, i en conseqüència més productives, doncs tal i com parlàvem a la introducció de l'estudi, les dimensions no estan aïllades unes de les altres, sinó que són permeables, i el que succeeix a una té repercussions en les altres.

En conclusió, basant-nos en la base teòrica de l'estudi i les dades obtingudes empíricament del mateix, la consecució de l'equilibri entre rols familiars i laborals requereix de treball per part de tots els agents implicats, tant a nivell institucional com familiar. És necessari treballar de forma integrada, per l'objectiu comú, la igualtat de drets i obligacions tant fora com dintre de la llar familiar.

## BIBLIOGRAFIA

Brullet, C. (2009). Relacions de gènere i cura. cap a una ètica política compartida, privada i pública, del treball de cura: El cas de la petita infància a Catalunya. *Radiografia Condicions De Vida i Hàbits Des De La Perspectiva De Gènere Dossier Desigualtat i Gènere Monografies Gènere i Cura| Dones Grans, Participació i Vida Quotidiana| La Planificació De l'embaràs a Barcelona Experiències Prevenci (TRUNCADO), , 72.*

Comellas, M. J. (2009). *Família i escola: Compartir l'educació* Grao.

González, I. (2011). Abuelos y abuelas para todo: Percepciones en torno a la educación y el cuidado de los nietos. *Sesenta y Más*, (308), 18-21.

Izquierdo, A. F. V., Mata, M. O., & Arroyo, Y. A. (2007). *Métodos y técnicas de investigación social* Editorial Universitaria Ramón Areces.

Martínez-Pampliega, A., Rivero Lazcano, N., & Merino Blanco, L. (2011). Conciliación laboral y distribución de tareas domésticas: Impacto en la satisfacción de pareja. *La Revue Du Redif*,

Montero, A. C., Medina, J. A., & Sánchez, F. R. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las comunidades autónomas. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1), 073-093.

Capmany, F. M. A. (2007). *Conciliació i nous usos del temps* Institut Català de les Dones.

## **AGRAÏMENTS**

Per a concloure aquest apartat, voldria agrair a totes les dones que s'han ofert a col·laborar en aquest estudi, aportant les seves respostes a l'instrument utilitzat malgrat el seu escàs temps disponible. Espero que reflexionar sobre la seva experiència en relació a la conciliació els hi hagi estat un exercici útil per valorar individualment la seva situació.

I agraeixo també l'ajuda i les orientacions que la meva tutora de TFG Marta Bertran m'ha ofert sempre que ho he necessitat, així com el seu entusiasme i motivació.

## ANNEX

Figura 1. Taula d'ampliació de contingut

Dret dels treballador/a per a la conciliació	
<p><b>Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars</b></p> <p>Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero</p>	<p>Es podrà <b>adaptar la durada i distribució de la jornada laboral</b> per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que estableixin la Negociació Colectiva o en l'acord amb l'empresa respectant allò previst en aquella.</p>
<p><b>Reducció de jornada per guarda legal</b></p> <p>Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero</p>	<p>Per a la cura de menors de <b>8 anys</b> o persona amb discapacitat que no suposi una activitat retribuïda, així com per a la cura de familiars fins a 2º grau de consanguinitat o afinitat que no pugui valdre's per ells mateixos i no suposi una activitat retribuïda es podrà disminuir la jornada amb reducció de salari entre <b>1/8</b> i la meitat del mateix. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100%.</p>
<p><b>Excedència per cura de fills i filles</b></p> <p><b>Ley 39/1999</b>, de 5 de noviembre</p>	<p>Es tindrà dret en un període no superior a 3 anys, durant el qual es tindrà dret a la reserva del mateix lloc de treball <b>durant el primer any</b>, considerant-se aquest període com a cotitzat a efectes de SS.</p>

\*Taula d'elaboració pròpia basada en dades obtingudes a la "Guíarápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

**Figura 2. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Altres mesures per a la conciliació que poden oferir les empreses</b>	
<b>Flexibilitat d'hores de la jornada</b>	La durada de la jornada de treball és la pactada en el conveni col·lectiu o contracte laboral. Essent la durada màxima de la jornada ordinària de treball de 40 hores setmanals, s'estableix la possibilitat de la <b>distribució irregular de la jornada</b> al llarg de l'any, mentre es respectin els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la llei.
<b>Flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida</b>	La mesura concreta consisteix a tenir <b>una franja horària d'entrada i sortida flexible</b> que permeti la conciliació laboral /professional de certs treballadors amb persones dependents al seu càrrec.
<b>Treball telemàtic</b>	Es refereix a l'acompliment d'un treball de manera regular <b>en un lloc diferent del centre de treball habitual</b> . Sol referir-se a treballs d'oficina que precisen d'una interacció mínima amb el client i que no requereixen de presència física.
<b>Guarderies i serveis d'atenció dins les pròpies empreses</b>	Les empreses que opten per oferir servei de guarderia dins l'empresa aconsegueixen disminuir l'absentisme laboral i els retards provocats pel tràfic d'anar a la guarderia. Es potencia la igualtat laboral entre el pare i la mare i els pares s'estalvien el cost d'una guarderia externa.

\*Taula d'elaboració pròpia basada en dades obtingudes a la "Guíarápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

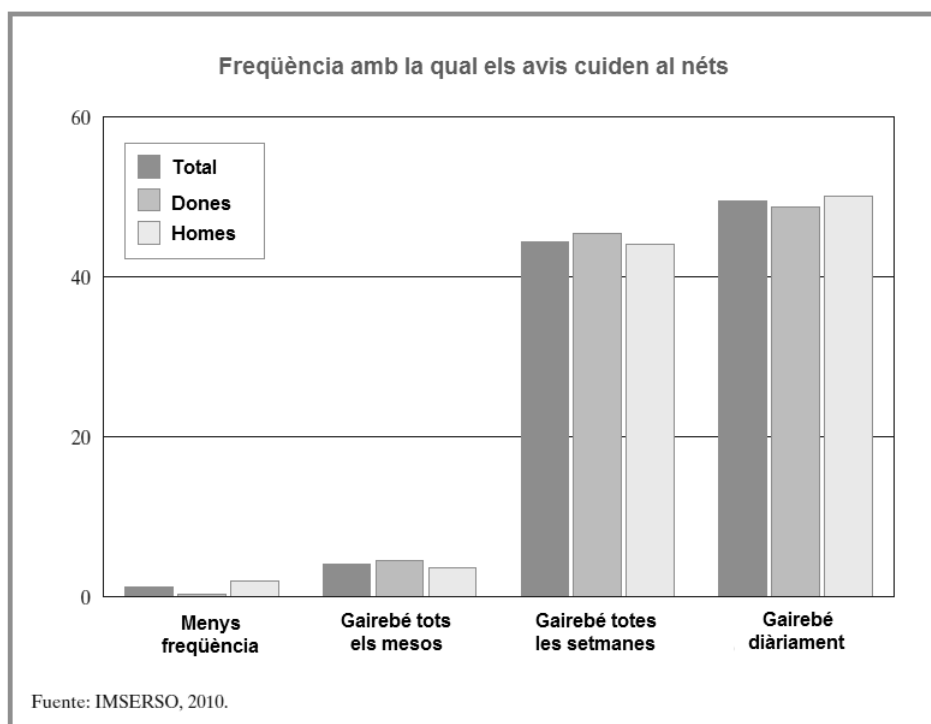


**Figura 3. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Serveis destinats a infants</b>	
<b>Centres d'Atenció Socioeducativa</b>	Són centres que presten atenció a la primera infància per a cobrir les necessitats bàsiques de nens i nenes (cures elementals, educació...).
<b>Ludoteques</b>	Són uns espais reservats amb la finalitat d'estimular el seu desenvolupament a través del joc. Aquest recurs té una ampliació d'horaris i activitats (horari extraescolar), amb una adequada atenció i recolza.
<b>Aula matinal</b>	És un servei disponible en els centres d'Educació Infantil i alguns centres d'Educació Primària en els quals es presta atenció a l'alumnat des de les 7.30 fins al començament de la jornada escolar.
<b>Activitats extraescolars</b>	Es tracta de diverses activitats (oci, plàstica, música, esport, informàtica, etc.) que els centres escolars o altres entitats poden realitzar fora de l'horari escolar.
<b>Menjador escolar</b>	Servei destinat a l'alumnat d'Educació Infantil, Primària i Secundària que es proporciona a tots els centres públics
<b>Centres de lleure infantil</b>	Centres dedicats a la promoció de l'educació i la cultura a través del lleure, el joc i l'esport. Hi ha que donen servei durant tot l'any com els esplais de cap de setmana, o durant les vacances d'estiu: casals, cases de colònies...

\*Taula d'elaboració pròpia basada en dades obtingudes a la "Guíarápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal" pertanyent al programa CONCILIA del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

**Figura 4. Gràfica il·lustrativa**



\* Font: IMSERSO, 2010

**Figura 5. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Participació i temps de dedicació (hores i minuts) en les tasques de la llar i cura de la família segons el sexe. Espanya i Catalunya. 2003</b>			
		<b>% Participació en tasques de la llar i cura de la família</b>	<b>Temps de dedicació mitjana diària dels que participen a les tasques de la llar i cura de la família</b>
Espanya	<b>Total</b>	81.6	3 h 39 min.
	Homes	70.0	2 h 08 min.
	Dones	92.7	4 h 45 min.
Catalunya	<b>Total</b>	82.6	3h 35 min.
	Homes	73.2	2 h 14 min.
	Dones	91.6	4 h 37 min.

\*Font d'elaboració del CIIMU a partir de dades de l'Encuesta de Empleo del Tiempo. 2002-2003 (INE) i l'Enquesta de l'Ús del Temps 2002-2003. (INE/idescat).

**Figura 6. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Temps mitjà de treball (hores i minuts diaris i percentatges) segons el sexe. Catalunya, 2003.</b>			
	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Mitjana</b>
Treball de mercat	3 h 52 min	2 h 07min	2h 58 min
	(66.6%)	(31.2%)	
Treball domèstic familiar	1 h 56 min	4 h 40 min	3 h 19 min
	(33.4%)	(68.8%)	
Total	5 h 48 min	6 h 47 min	6 h 17 min
	(100%)	(100%)	

\*Font d'elaboració del CIIMU a partir de dades de l'Encuesta de Empleo del Tiempo. 2002-2003 (INE) i l'Enquesta de l'Ús del Temps 2002-2003. (INE/idescat).

**Figura 7. Taula de temporització**

Taula de temporització		Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8	Fase 9
Febrer	Interse.									
	s.11-17									
	s.18-24									
	s.25-03									
Març	s.04-10									
	s.11-17									
	s.18-24									
	s.25-31									
Abril	s.01-07									
	s.08-14									
	s.15-21									
	s.22-28									
Maig	s.29-05									
	s.06-12									
	s.13-19									
	s.20-26									
Juny	s.27-02									
	s.03-09									
	s.10-14									

**Figura 8. Conjunt de taules d'ampliació de contingut**

<b>Activitat 1: Realitzar la compra</b>	
<b>Sol encarregar-me jo</b>	<b>35 %</b>
Ens encarreguem per igual	25 %
Sol encarregar-se la meva parella	25 %
M'encarrego jo exclusivament	15 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

<b>Activitat 2: Netejar la casa</b>	
<b>Sol encarregar-me jo</b>	<b>45 %</b>
M'encarrego jo exclusivament	25 %
Ens encarreguem per igual	20 %
Sol encarregar-se la meva parella	5 %
S'encarrega altra persona	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

<b>Activitat 3: Rentar, estendre i planxar la roba</b>	
<b>M'encarrego jo exclusivament</b>	<b>40 %</b>
Ens encarreguem per igual	30 %
Sol encarregar-me jo	20 %
S'encarrega 100% la meva parella	5 %
Sol encarregar-se la meva parella	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

**Figura 8 (cont.)**

<b>Activitat 4: Rentar els plats /posar el rentavaixelles</b>	
<b>Ens encarreguem per igual</b>	<b>40 %</b>
M'encarrego jo exclusivament	25 %
Sol encarregar-se la meva parella	15 %
Sol encarregar-me jo	15 %
S'encarrega 100 % la meva parella	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

<b>Activitat 5: Cuinar</b>	
<b>M'encarrego jo exclusivament</b>	<b>30 %</b>
Sol encarregar-se la meva parella	25 %
Ens encarreguem per igual	20 %
Sol encarregar-me jo	20 %
S'encarrega 100 % la meva parella	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

<b>Activitat 6: Atendre als nens</b>	
<b>Ens encarreguem per igual</b>	<b>55 %</b>
Sol encarregar-me jo	20 %
M'encarrego jo exclusivament	20 %
Sol encarregar-se la meva parella	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

**Figura 8 (cont.)**

<b>Activitat 7: Portar l'economia domèstica</b>	
<b>M'encarrego jo exclusivament</b>	<b>30 %</b>
Ens encarreguem per igual	25 %
Sol encarregar-se la meva parella	20 %
Sol encarregar-me jo	20 %
S'encarrega 100 % la meva parella	5 %



\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.



**Figura 9. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Aspectes que les dones de la mostra van tenir en compta a l'hora de plantejar-se la seva maternitat</b>	
<b>Categories</b>	<b>Respostes desglossades</b>
Estabilitat laboral i econòmica	<p><i>“La situación económica”</i></p> <p><i>“La situació laboral”</i></p> <p><i>“Que era un bon moment en la meva vida professional”</i></p> <p><i>“Que econòmicament ens ho podíem permetre”</i></p> <p><i>“Tenir un bon treball”</i></p>
Parella estable	<p><i>“Tenir una relació estable”</i></p> <p><i>“Estar amb la persona adequada”</i></p> <p><i>“Estabilitat amb la meva parella”</i></p>
Cicle biològic	<p><i>“El desig de ser mare”</i></p> <p><i>“Aspectes personals”</i></p> <p><i>“Volia ser mare”</i></p> <p><i>“El fet que volia ser mare”</i></p> <p><i>“La meva edat”</i></p> <p><i>“Que volia ser mare jove”</i></p> <p><i>“La edat de la meva parella”</i></p>
Possibilitat real de conciliació	<p><i>“On poder deixar-ho quan neixi”</i></p> <p><i>“Poder disposar de temps per cuidar-lo i gaudir d'ell”</i></p> <p><i>“Que l'horari de la feina em permetis passar temps amb ell i fer-me càrrec”</i></p>
Altres respostes	<p><i>“La finalització dels estudis”</i></p> <p><i>“La salut”</i></p>

\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.

**Figura 10. Taula d'ampliació de contingut**

<b>Categories d'edat</b>		
<p><b>0 – 3 anys</b> 17,24 % de la mostra</p>	<p><b>Educació Infantil (Primer cicle)</b></p>	<p>Durant aquesta etapa la escolarització és un servei opcional que s'utilitza normalment amb finalitat de possibilitat o afavorir la conciliació de la esfera professional i la familiar de la mare. El sistema públic d'educació contempla aquesta etapa però no he gratuïta.</p>
<p><b>3 – 6 anys</b> 41,37 % de la mostra</p>	<p><b>Educació Infantil (Segon cicle)</b></p>	<p>L'escolarització no és obligatòria, i a diferència del primer cicle d'educació infantil, aquesta etapa si és gratuïta.</p>
<p><b>6 – 12 anys</b> 41,37 % de la mostra</p>	<p><b>Educació primària</b></p>	<p>A partir dels 6 anys l'escolarització és obligatòria i gratuïta per a tots els nens d'aquesta etapa.</p>

\* Taula d'elaboració pròpia basada en informació estreta de la mostra.