

## **“TIEMPO DE TRABAJO Y OCIO”**

### **EIVISSA**

**A continuació oferim un treball de la Fundació Gadeso, emmarcat dins la iniciativa comunitària Equal, sobre la conciliació de la vida familiar i laboral a l'illa d'Eivissa.**

**Aquesta investigació fou patrocinada pel l'Ajuntament d'Eivissa i PIMEEF.**



Govern de les Illes Balears  
Conselleria de Treball i Formació



Unió Europea  
Fons Social Europeu

<http://treballiformacio.caib.es/portal>

# Tiempo de trabajo y ocio

## Resultats de Vila



Ajuntament  
d'Eivissa



**Andreu Grimalt Rosselló**  
**José M. Soriano Guasch**  
**Antoni Tarabini-Castellani**

# ÍNDEX

<b>PRESENTACIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>A)OBJECTIUS .....</b>	<b>8</b>
<b>B)METODOLOGIA .....</b>	<b>10</b>
<b>C)MODELS D'ENQUESTA .....</b>	<b>12</b>
<b>D)RESULTATS .....</b>	<b>24</b>
<b>D1) Personal laboral</b>	
<b>D2) Empresariat</b>	
<b>E)CONCLUSIONS .....</b>	<b>34</b>
<b>F) ANNEXOS.....</b>	<b>37</b>
<b>F1) Gràfics personal laboral</b>	
<b>F2) Gràfics empresariat</b>	
<b>F3) Entrevistes en profunditat</b>	
<b>F4) Quaderns Gadeso nº55 i nº75</b>	

## Presentació

Les Illes Balears, segons les dades, se situen en un lloc capdavanter pel que fa als principals indicadors del mercat laboral, com ara la taxa d'activitat, la taxa d'ocupació, la taxa d'atur o el registre de nous contractes indefinits.

La creació d'ocupació i la reducció del nombre de persones en situació d'atur ens posen de manifest que anam pel camí correcte; però hem de continuar fent feina per millorar diferents aspectes estructurals del nostre mercat laboral i per preveure situacions que hi creen distorsions. En aquest context s'ha de situar l'aposta que la Conselleria de Treball i Formació ha fet per la Iniciativa Comunitària Equal i per allò que representa en la promoció de noves maneres de combatre totes les formes de discriminació i de desigualtat en relació amb el mercat de treball.

La Conselleria de Treball i Formació lidera set projectes europeus emmarcats en Equal; set projectes que, a partir de la col·laboració institucional, de la participació del teixit social i laboral representat per diferents entitats i associacions, i de la cooperació transnacional, tracten de millorar la qualitat del nostre mercat laboral i de combatre les desigualtats que hi pugui haver o que hi puguin sorgir en el futur.

Tiempo de Trabajo y Ocio és un d'aquests set projectes, el qual aborda la conciliació de la vida familiar amb la professional, com també la reincorporació en el mercat de treball d'homes i de dones que l'han abandonat, mitjançant el desenvolupament de formes més flexibles i efectives d'organització del treball, com també de serveis de suport. La Direcció General de Formació de la Conselleria de Treball i Formació, la Fundació Universitat Empresa, la Fundació Ecce, el Consell de Menorca, la Federació de la Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera, la Unió Sindical Obrera, l'Ajuntament de Palma (IMFOF), l'Ajuntament de Calvià, l'Ajuntament d'Eivissa, Mallorca Verda, l'Associació de Mares de Discapacitats de Balears i l'Institut de la Dona del Govern de les Illes Balears fan possible aquest projecte que tracta de definir estratègies i de plantejar solucions íntegres per a la conciliació de la vida familiar i de la vida laboral, com també d'assegurar la transferència de bones pràctiques i de metodologies innovadores per mitjà d'una plataforma de consens entre els agents territorials.

Un dels treballs fets per aquesta agrupació és aquest estudi sobre la conciliació en l'empresa eivissenca, desenvolupat per l'Ajuntament d'Eivissa i PIMEEF. I és que el coneixement de la situació actual mitjançant l'anàlisi de l'aplicació de mesures de conciliació de vida laboral i familiar i de l'opinió dels mateixos afectats és una passa bàsica per cercar i per aplicar els mitjans més adients que ens porten a fer real la conciliació esmentada.

Finalment, vull donar les gràcies a totes i cadascuna de les entitats que formen part d'aquest projecte pel treball que estan desenvolupant i per l'esforç i la dedicació per cercar mesures innovadores que puguin ser aplicades a tothom amb la finalitat d'aconseguir un mercat laboral amb més qualitat i menys discriminacions.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by 'H' and 'S' in a cursive script.

Cristóbal Huguet Sintés  
Conseller de Treball i Formació

Benvolguts/des ciutadans i ciutadanes,

Tinc el plaer de presentar-vos aquest estudi per tal de conèixer la situació actual sobre la conciliació de la vida laboral i familiar al teixit empresarial i laboral del municipi.

Darrerament, i donat els favorables canvis al mercat de treball (com la incorporació de la dona, entre d'altres), es fa imprescindible cercar fórmules que permetin impulsar un canvi de cultura encaminada a la recerca de la responsabilitat social a les empreses i a les persones treballadores.

D'ençà finals de 2005 aquesta Corporació començà a detectar una nova sensibilitat social i per tant un canvi cultural en el sentit de: "voler gaudir treballant" i "voler treballar per també tenir temps i espai per gaudir". A partir d'aquell moment s'engegà un projecte, sota la denominació TIEMPO DE TRABAJO Y OCIO, juntament amb la Petita i Mitjana Empresa de les Illes Pitiüses, i cofinançat per la Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears i la Iniciativa Comunitària Equal.

L'elaboració d'estudis previs s'ha d'entendre com l'eina fonamental i primigènia per tal d'abordar amb criteris de ciència social l'aplicació exacta dels recursos públics. L'intent d'engegar una nova política pública, per tal d'incidir en la sensibilització i informació d'un nou repte col·lectiu com és la conciliació, requereix dades concretes on dipositar els esforços públics i privats.

És per tant, l'eina d'on parteix el projecte Tiempo de Trabajo y Ocio. A Partir d'aquestes dades el projecte continuarà amb la seva tasca de sensibilització i informació culminant amb un servei d'assessorament en aquesta matèria.

Han estat tres mesos de treball combinant grups de discussió, entrevistes en profunditat i enquestes tant a persones empresàries com a treballadores per tal de comprovar l'estat de la qüestió. Els resultats són els que són i s'intueix un coneixement del concepte i una vocació de la necessitat del canvi de cultura. D'altra banda i amb els resultats a la mà, hom pot comprovar que resta feina per fer. La radiografia està feta.

A partir d'aquí, és el moment d'iniciar un camí que ens porti a les administracions i al teixit productiu a trobar fórmules per avançar cap a la felicitat individual i col·lectiva.

Santiago Pizarro Simón



Regidor de Promoció Social i Educativa de l'Ajuntament d'Eivissa

PIMEEF està realitzant una feina molt important en el projecte Tiempo de Trabajo y Ocio, emmarcat a la Iniciativa comunitària Equal i que està cofinançat pel Govern de les Illes Balears i el Fons Social Europeo. El projecte té com objectius fonamentals la sensibilització dels empresaris/àries i treballadors/ores sobre la necessitat d'equilibrar el temps de feina i l'oci i adaptar els horaris a les noves situacions socials (formes més flexibles d'organització del treball) i també la reincorporació al mercat laboral de persones que per qüestions familiars havien deixat de treballar.

Entre d'altres actuacions, es preveia realitzar una enquesta per conèixer de primera mà la realitat de les empreses pitiüses enfront de la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquí tenim els resultats d'aquesta enquesta.

No hem d'oblidar que el món empresarial és reticent a prendre mesures que afavoreixin la conciliació per por a perdre productivitat. No obstant això, des de PIMEEF creiem necessari que es vagin introduint a la cultura empresarial fets més que evidents com que un/una empleat/ada motivat i satisfet rendeix més. A més, hem detectat que els/les empresaris/àries de les Pitiüses van prenent consciència de la qüestió i s'és més receptiu que fa uns anys.

Vull, per acabar, donar les gràcies a l'Ajuntament d'Eivissa per la seva col·laboració en la realització d'aquest estudi i també a la Conselleria de Treball i Formació del Govern Balear pel seu suport.

**Mariano Riera**  
**President de PIMEEF**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Riera', is written over a faint, light-colored rectangular stamp or watermark.



## **A) OBJECTIUS**

## **A) OBJECTIUS**

### **GENERAL**

Analitzar la situació actual de la implementació de les mesures de conciliació de la vida laboral y la vida familiar en la empresa eivissenca.

### **ESPECÍFICOS**

- Conèixer les característiques laborals, contractuals y de horaris dels col·lectius objecte d'estudi: personal laboral i empresariat.
- Detectar les situacions laborals, contractuals i d'horari de la parella dels treballadors i treballadores.
- Conèixer les característiques del nucli familiar i el grau de corresponsabilitat en la llar.
- Detectar la valoració que fa el personal laboral del seu temps lliure.
- Conèixer el grau d'aplicació de les mesures per a conciliar la vida familiar i laboral, per part dels treballadors treballadores i de l'empresariat.
- Conèixer els suggeriments del personal laboral i de l'empresariat dirigides a millorar la conciliació de la vida familiar y laboral.

## **B) METODOLOGIA**

## **B) METODOLOGIA**

### **1) PERSONAL LABORAL**

Aplicació d'un qüestionari, mitjançant entrevista personal a un total de 98 treballadors i treballadores (22 homes i 72 dones) que treballen en Vila. Per a tenir una visió més àmplia, s'han aplicat les tècniques qualitatives d'entrevistes en profunditat i dinàmica de grup.

### **2) EMPRESARIAT**

Aplicació d'un qüestionari, mitjançant entrevista personal a un total de 66 empresàries i empresaris que tinguin l'empresa a Vila. Per a tenir una visió més àmplia, s'ha aplicat la tècnica qualitativa d'entrevistes en profunditat.

## **C) MODELS D'ENQUESTA**



Ajuntament  
d'Eivissa



Govern de les Illes Balears  
Conselleria de Treball i Formació



## **ENCUESTA A TRABAJADORES**

### **BLOQUE 1 : SITUACIÓN LABORAL**

#### *1. Situación laboral actual:*

1. Activo.
2. Parado (en este caso, la entrevista se realizará sobre la base del último trabajo)

#### *2. Puesto de trabajo:*

#### *3. Sector de actividad de su empresa:*

1. Hostelería.
2. Restauración.
3. Comercio.
4. Industria /Construcción y afines/ Talleres/ Náutica.
5. Administración Pública.
6. Otros Servicios / Actividades profesionales.
7. Otros(especificar)

#### *4. ¿Cuál es el tipo de contrato laboral que tiene?*

1. Indefinido desde el primer momento
2. Obra y servicio
3. Fijo discontinuo
4. Primero temporal y luego indefinido o fijo discontinuo
5. Temporal
6. Prácticas
7. Autónomo/Profesional
8. Otro (especificar)\_\_\_\_\_

#### *5. ¿Cómo es su jornada laboral?*



1. Jornada intensiva	
2. Jornada partida	
3. Por horas	
4. Media jornada	
5. Otros (especificar) _____	
_____	

6. *¿Durante qué meses del año trabaja?*

1. Todo el año
2. En temporada
3. Otros (concretar) \_\_\_\_\_

7. *Indique la frase que se acerque mejor a su situación / opinión (sólo una):*

1. Mi carrera profesional es lo más importante para mí, por lo que es lógico que mi familia se tenga que adaptar a esta circunstancia.
2. Los temas económicos hacen que primero esté el trabajo frente a otras responsabilidades.
3. Intento dar más importancia a las responsabilidades familiares que al dinero o a mi carrera profesional.
4. Para mi lo más importante es la familia, y la pongo por delante del trabajo.

## **BLOQUE 2: DATOS DEL NÚCLEO FAMILIAR.**

8. *¿Tiene Vd. algún tipo de responsabilidades familiares?*

1. SI
2. NO (pasar a pregunta 11)

*Respecto a sus responsabilidades familiares, ¿tiene Vd ...*

9. *Hijos?*

1. Menores de 6 años
2. De 7 a 16 años
3. Mayores de 16 años
4. Sin hijos

10. *Otras responsabilidades familiares?*

1. Personas mayores a su cargo total o parcialmente.
2. Personas con discapacidad leve
3. Personas con necesidades de atención integral

4. Otras (Especificar).....
5. Sin otras responsabilidades.

11. *Y pareja con la que convive o ha convivido?*

1. SI
2. NO (pasar a pregunta 17)

**BLOQUE 3. VARIABLES REFERIDAS AL CÓNYUGE O PAREJA. SI NO TIENE PAREJA, PASAR BLOQUE 4 (PREGUNTA 17)**

12. *¿Cuál de las siguientes situaciones refleja la situación actual de su pareja?*

1. Ocupado/a
2. Parado/a de larga duración
3. Parado recientemente
4. Estudiante
5. Jubilado
6. Labores del hogar
7. Otros



Pasar a pregunta 15

13. *¿Cuál es la jornada laboral de su pareja en su actual trabajo?*

1. Jornada intensiva	
2. Jornada partida	
3. Por horas	
4. Media jornada	
5. Otros (especificar)	

14. *¿Cuál es el tipo de contrato de su pareja?*

1. Indefinido desde el primer momento
2. Obra y servicio
3. Fijo discontinuo
4. Primero temporal y luego indefinido o fijo discontinuo
5. Temporal
6. Prácticas
7. Autónomo/profesional
8. Otro (especificar)



15. ¿Cómo se reparten o repartían las tareas domésticas (limpieza, comidas, cuidado de niños, jardinería, transporte niños, compra, etc.) en su hogar?

1. De manera equilibrada entre ambos miembros de la pareja
  2. Un miembro soporta la mayor parte de las tareas, porque dispone de más tiempo libre.
  3. Un miembro soporta la mayor parte de las tareas, aunque los dos trabajan la misma jornada.
16. Si tuviera que poner una nota de 0 a 10, (siendo 0, Muy Mala y 10, Excelente), a la forma en que se reparten/repartían entre Vd y su pareja las tareas domésticas, qué nota pondría?
- \_\_\_\_\_

#### **BLOQUE 4. MEDIDAS CONCILIADORAS**

17. *¿Tiene problemas para compaginar su vida familiar y su trabajo?*

1. Sí, durante todo el año.
2. Sí, durante la temporada de verano.
3. Sí, durante el fin de semana y festivos
4. Sí, en algunas ocasiones
5. No, en este momento.

18. *¿Conoce las leyes existentes en nuestro país sobre medidas conciliadoras para la vida familiar y laboral?*

1. Si
2. No

19. Señale la *afirmación* con la que más se identifique:

“La conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores:

1. ... Influye mucho para su rendimiento en la empresa.”
2. ... Afecta ligeramente en su rendimiento en la empresa”
3. ... Tiene poca influencia en su rendimiento en la empresa”
  - a. ... Los temas personales carecen de importancia en su rendimiento en la empresa”

20. *¿Piensa algún ejemplo de medida que ayudara a conciliar la vida familiar y laboral aplicable a su sector?*

1. Si (Especificar)\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

2. No

21. Cuando Vd (o su pareja) estuvo embarazada ¿Tuvo algún problema en su trabajo por este motivo (en el embarazo, lactancia, etc)?**(¡¡SOLO A LOS QUE TENGAN HIJOS!!)**

1. Si. (Especificar) \_\_\_\_\_
2. No.
3. No procede (sin hijos)

22. ¿Se he beneficiado de alguna medida conciliadora para la vida familiar y laboral?

1. Permisos de paternidad/maternidad.
  2. Horarios flexibles
  3. Ayudas de tipo económico.
  4. Ayudas para familias con personas dependientes a su cargo
  5. Reducción de jornadas.
  6. Turnos compartidos.
  7. Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

23. ¿Qué recursos de apoyo utiliza?

PARA LOS NIÑOS		OTRAS RESPONSABILIDADES	
1.Guarderías/Escoletes		9.Hospital Residencia Asistida.	
		10.Centros de Día.	
2.Centros de Día.		11.Servicios de ayuda a domicilio	
3.Clubs de ocio (Especificar cual) _____		12.Clubs de ocio (Especificar cual) _____	
4.Ayudas de transporte.		13.Ayudas de transporte.	
5.Actividades Extraescolares		14.Una persona en casa	
6.Una persona en casa		15.Otros _____	
7.Escuelas de Verano.		_____	
8.Otros. _____		_____	
_____		_____	
_____		_____	

24. Según su situación personal, ¿qué carencias observa en cuanto a las necesidades de recursos, leyes, medidas..... existentes?

---



---



---

**BLOQUE 5. OCIO Y TIEMPO LIBRE**

25. Si tuviera que poner una nota de 0 a 10, (siendo 0, Muy Mala y 10, Excelente), al tiempo libre del que dispone para dedicarse a Vd o a sus aficiones (pasear, leer, ir al gimnasio, descansar, hacer deporte, etc.) qué nota pondría? \_\_\_\_\_

**BLOQUE 6: DATOS DE CLASIFICACIÓN**

26. *Edad.* 16-25 / 26-35 / 36-45 / 46-55 / 56-65 / +65

27. *Sexo:*             *Hombre*             *Mujer*

28. *Nivel de estudios:*

- 1. Estudios Universitarios
- 2. BUP/ COU/ Bachillerato/ FP grado superior
- 3. ESO / FP iniciación o medio
- 4. Educación Primaria (EGB o similar)
- 5. Otros.

29. *Nivel de **ingresos mensuales** de la unidad familiar:*

- |                  |                  |                   |
|------------------|------------------|-------------------|
| 1. Hasta 600 €   | 5. 2401- 3000€   | 9. 4801 –5400 €   |
| 2. 601 – 1200 €  | 6. 3001-3600 €   | 10. 5401 – 6000 € |
| 3. 1201 – 1800 € | 7. 3601 – 4200 € | 11. 6001- 6600 €  |
| 4. 1801 – 2400 € | 8. 4201 – 4800 € | 12. +6600 €       |

30.Vive en:		31. Trabaja en:
	1. Ibiza	
	2. San Antonio	
	3. Santa Eulalia	
	4. San José	
	5. San Juan	
	6. Formentera	



Ajuntament  
d'Eivissa



Govern de les Illes Balears  
Conselleria de Treball i Formació



## ENCUESTA A EMPRESAS

### **BLOQUE 1. DATOS DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN**

1. ¿Cuál es el sector al que pertenece la empresa/institución?:

1. Hostelería.
2. Restauración.
3. Administración Pública.
4. Comercio.
5. Industria / Construcción / Talleres / Náutica.
6. Otros Servicios.
7. Otros(especificar)

Marcar el número de trabajadores en su empresa (según temporada):

2. Temp..Alta		3. Temp. Baja
	1. 1-4	
	2. 5-8	
	3. 9-12	
	4. 13-16	
	5. 17-20	
	6. 21-40	
	7. +40	

¿ Puede señalar qué tipos de contrato y con qué frecuencia utiliza su empresa?:

	Siempre	Habitualmente	Esporádicamente	Nunca
4. Indefinido desde el primer momento				
5. Obra y servicio				
6. Fijo discontinuo				
7. Primero temporal y luego indefinido o fijo discontinuo				
8. Prácticas				
9. Temporal				
10. Otro (especificar)				



## Encuesta a empresas

---

¿Puede señalar qué tipo de jornada tienen los trabajadores/as o grupos de trabajadores/as de su empresa?

	Siempre	Habitualmente	Esporádicamente	Nunca
11. Jornada intensiva				
12. Jornada partida				
13. Por horas				
14. Media jornada				
15. Otros (especificar)				

16. ¿Qué meses del año su empresa permanece abierta?:

1. Temporada.
2. Todo el año.
3. Otros (Especificar)

17. Ubicación de la empresa

1. Ibiza
2. San Antonio
3. Santa Eulalia
4. San Juan
5. San José
6. Formentera

18. ¿Cuál cree es su grado de conocimiento de las leyes y normativas estatales, autonómicas y locales que le afectan como empresa respecto a las medidas de conciliación de vida laboral y familiar?

1. Muy Alto    2. Alto    3. Medio    4. Bajo    5. Muy Bajo

¿Aplica su empresa alguna medida para la conciliación de la vida familiar y laboral?

	Siempre	Habitualmente	Esporádicamente	Nunca (*)
19. Horarios flexibles				
20. Turnos compartidos (cuando la pareja trabaja en la misma empresa/institución)				
21. Permiso de maternidad				
22. Permiso de paternidad				
23. Permiso por motivos familiares				
24. Permiso de lactancia				
25. Guarderías				
26. Otros (especificar)				

Especificar medidas: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

27. ¿Por qué motivo se aplican estas otras medidas (pregunta 26)?

1. Iniciativa e la empresa
2. Acuerdo/convenio entre la empresa y los trabajadores/as
3. Leyes o normativas estatales, autonómicas o locales
4. Otros motivos (especificar) \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

28. (\*) En caso de todas las respuestas nunca, por qué no ha tomado estas medidas?

1. No se ha dado el caso nunca
2. La empresa no se lo puede permitir
3. Otros motivos (especificar)

29. Valore la importancia de estas medidas respecto a su empresa

1. Muy Alta
2. Alta
3. Media
4. Baja
5. Muy Baja

30. Señale la afirmación con la que más se identifique:

La conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as de mi empresa:

1. Influye mucho para su rendimiento en la empresa.
2. Afecta ligeramente en su rendimiento en la empresa
3. Tiene poca influencia en su rendimiento en la empresa
4. Los temas personales carecen de importancia en el rendimiento de los trabajadores en mi empresa

31. Según la situación de su empresa, qué carencias observa en cuanto a las necesidades de recursos, leyes, medidas..... existentes

32. Potenciar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores/as de la empresa, lo considero:

1. Muy Interesante
2. Interesante
3. Normal
4. Poco Interesante
5. Nada Interesante

33. ¿Qué propuestas haría para mejorar la conciliación?

34. ¿Le gustaría recibir más información sobre este proyecto innovador.?

1. Sí (recoger nombre y telf de contacto)
2. No



## **D) RESULTATS**

## **D1) PERSONAL LABORAL**

Les persones entrevistades pertanyen majoritàriament al sector d'altres serveis i activitats professionals, que engloba des del sector bancari a l'assessoria d'empreses, passant per personal de neteja i perruqueria. Quan se'ls demana pel tipus de contracte que tenen, és significativa la diferència existent entre homes i dones (quasi un 13%) en el contracte "indefinit des del primer moment" (el més freqüent entre els homes). La modalitat més estesa entre les dones és la de "primer temporal i després indefinit o fix discontinu".

En el referit al tipus de jornada laboral, hi ha més dones amb jornada partida (43% enfront del 41%) i més homes amb jornada intensiva (41% enfront del 30%). Per altra banda, la majoria del personal laboral afirma que treballa durant tot l'any, encara que un percentatge significatiu de dones (14,5%) confessa que només treballa durant la temporada alta turística.

No hi ha diferències significatives per sexes quan se demana al personal laboral que triï la frase que millor s'adapti a la seva situació (situació subjectiva): la majoria intenta donar més importància a les responsabilitats familiars, seguits dels que opinen que la família és més important i els que, per temes econòmics, han de posar primer el treball i després tot el demés (lleugerament més dones que homes).

En el tema de responsabilitats familiars, són lleugera majoria els homes que afirmen tenir-ne, si bé la diferència no és significativa (un 3%). Analitzant més profundament aquesta dada, s'observa que hi ha un 15% de dones que no té fills. No obstant, quan es demana per altres responsabilitats familiars, més homes asseguren que no en tenen, mentre que una de cada quatre dones diu que sí.

Un 90% de homes i un 82% de dones diu que té parella amb la que conviu o ha conviscut. La diferència significativa es dona que es demana per la situació laboral de la parella, nou de cada deu dones afirmen que la seva parella treballa, davant un 63% dels homes (un 21% diu que la seva parella es dedica a les tasques de la llar).

En el repartiment de les tasques domèstiques, s'ha de destacar que una majoria d'homes afirma que un membre de la parella té més càrregues perquè té més temps lliure i que un 23% de dones assegura que un membre té més càrregues encara que els dos facin la mateixa feina. Si aprofundim un grau més, ens trobem amb una situació preocupant: la immensa majoria de les persones que suporten major càrrega familiar, encara que tinguin la mateixa càrrega laboral que la seva parella són dones. La valoració que es fa d'aquest repartiment de tasques é significativament millor entre els homes que entre les dones, i millor quan més jove és la parella.

Un 45% de treballadors assegura no tenir problemes per a compaginar la vida familiar i laboral, percentatge que baixa fins el 30% en el cas de les dones. L'altre diferència rellevant la trobem en els homes i dones que diuen tenir problemes per a compaginar la vida familiar i laboral durant la temporada alta turística (un 4,5% d'homes davant d'un 17% de dones, degut probablement al major percentatge de dones que afirma treballar només durant la temporada alta o a que la pressió laboral augmenta considerablement durant aquesta temporada).

És preocupant que només un terç del personal laboral conegui les lleis i normatives existents sobre mesures conciliatòries de la vida familiar i laboral (aquesta dada pot indicar que la conciliació no és encara un tema assumit per part del personal laboral). Més encara quan la majoria afirma que la conciliació de la vida familiar i laboral influeix molt en el seu rendiment en l'empresa. Destaca no obstant que més dones que homes assegurin que la conciliació no afecta o afecta poc en el rendiment.

Dins d'una visió més qualitativa, es va demanar als treballadors i treballadores que pensessin alguna mesura que ajudés a assolir la conciliació. Van respondre més dones que homes (70% enfront del 45%) però no hi ha diferències rellevants en les mesures proposades:

- Guarderies: implantació de guarderies a l'empresa o ajudes econòmiques per a guarderies externes
- Horaris flexibles: horaris adaptables als horaris dels fills, jornades intensives, dies lliures en cap de setmana, reduccions de jornada sense baixades de sou...
- Permisos de paternitat i maternitat

Un 18% de dones (i un 10% d'homes, en referència a les seves parelles) assegura que va tenir problemes quan es va quedar embarassada; normalment algun tipus de discriminació per part de l'empresa: no renovació del contracte, permís de maternitat més curt de l'establert, comiats... També destaca que moltes de treballadores autònomes, professionals i petites empresàries no poden gaudir de permisos ni obtenir una reducció de jornada.

Un 50% dels homes ha gaudit de permisos de paternitat i un 70% de les dones de maternitat, el que demostra que encara no es troben en igualtat aquests dos permisos. En el referit a altres mesures conciliatòries, més dones que homes utilitzen la reducció de jornades i reben ajudes de tipus econòmic: per altra banda, més homes que dones fan ús del horaris flexibles.

Els recursos de suport més utilitzats per la cura del nins i nines són les guarderies i les activitats extraescolars. L'ítem "altres" es refereix quasi exclusivament a la família. Les guarderies, òbviament, s'utilitzen quan els nins són petits. Quan van creixent prenen importància les activitats extraescolars i, durant les vacances, els campaments i escoles d'estiu. No obstant, tots aquests recursos tenen la mateixa base: aconseguir que els fills i filles passin el major temps possible fora de casa, transferint la responsabilitat de la seva cura a agents externs.

Un dels aspectes més importants de la conciliació de la vida familiar i laboral és poder gaudir de major temps lliure per a les aficions o per a descansar. Els més joves són els que estan més satisfets del temps lliure del que disposen. Per sectors, el personal de l'administració pública és el que millor valora aquest temps lliure, mentre que el personal laboral dels sectors comercial i de restauració es mostren molt insatisfets en aquest tema. Lògicament, una persona sense responsabilitats familiars es troba més satisfeta del temps lliure que una persona que té fills i, alhora, aquesta ho està més que una que té una persona major o un discapacitat al seu càrrec. Com era d'esperar, els homes puntuen millor el temps lliure que les dones (4,95 davant 3,3). De totes maneres, disposar de més temps lliure no és el més important per a la conciliació sinó la cobertura de necessitats. El bàsic és la organització del temps: si hom s'organitza el dia pot aconseguir temps per dedicar a les seves aficions, a un mateix... La conciliació és compaginar i moltes de vegades la dona es troba sola en la cura del fills i d'altres persones dependents i no disposa de temps d'oci propi (el temps "lliure" està sempre relacionat amb la família).

## **D2) EMPRESARIADO**

La majoria d'empreses entrevistades s'inclouen dins del sector comerç, el sector industrial i de construcció i el d'altres serveis (professionals, autònoms, banca...). L'hoteleria i la restauració representen el 15% de les empreses objecte d'estudi.

Com es pot comprovar, la immensa majoria de les empreses tenen entre 1 i 8 treballadors i treballadores. A la temporada alta, les empreses augmenten la plantilla per a fer front a les necessitats d'un mercat on el turisme és part fonamental.

La modalitat de contractació preferida per les empreses és que el treballador o treballadora estigui primer com a temporal per després passar a indefinit o a fix discontinu (més de la meitat de les empreses afirmen usar-la sempre o habitualment). Una de cada quatre empreses diuen contractar sempre al seu personal laboral com indefinits des del primer moment, encara que s'ha de dir que aquesta dada es troba condicionada per la contractació a l'administració pública, que sempre empra aquesta modalitat i que pot desvirtuar la mitjana).

La figura del fix discontinu es molt rellevant en el sector de la hoteleria: més de la meitat de l'empresariat entrevistat afirma utilitzar sempre o habitualment aquest tipus de contractació. Per altra banda, en el sector de la restauració quasi la meitat de les empreses contracten al seu personal de manera temporal, normalment per a cobrir els llocs de feina durant la temporada alta turística.



En el referit al tipus de jornada que s'utilitza en les empreses, s'observa que la jornada partida, primer, i la intensiva, després, són les preferides per l'empresariat. La jornada partida es dona sobretot en el comerç, l'hoteleria i la restauració, mentre que la jornada intensiva és majoritària a l'administració pública i a alguns sectors professionals. La contractació per hores s'aplica de manera significativa en el subsector dels bars nocturns.

El coneixement de les lleis i normatives relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral per part de l'empresariat és major que el del personal laboral.

Pot cridar l'atenció l'alt percentatge d'empreses que assegurin que no han aplicat mai mesures de la vida familiar i laboral. No obstant, s'ha de puntualitzar que la majoria de vegades no s'han aplicat perquè no s'ha donat el cas. Les mesures més usades són els permisos de maternitat, els permisos per motius familiars (mort, enfermetat, noces...) i els horaris flexibles.

Pareix que hi ha una gran coincidència entre l'empresariat en l'alta importància que tenen les mesures de conciliació del treball i la família. Per altra banda, només un 7% nega aquesta importància. En la mateixa línia, nou de cada deu empresaris i empresàries afirmen que una bona conciliació de la vida familiar i laboral influeix en el rendiment del personal laboral en l'empresa. I, seguint amb aquesta visió positiva de la conciliació, una immensa majoria considera interessant o molt interessant la potenciació de la conciliació de la vida familiar i laboral.

Malgrat aquesta bona disposició, molts d'empresaris i empresàries, sobre tot els petits, diuen no poder fer front de manera senzilla a la conciliació i sol·liciten no assumir els costos d'aquestes mesures.

En una visió més qualitativa, s'han recollit suggeriments, reclamacions, experiències... de l'empresariat per tal de millorar la conciliació de la vida familiar i laboral.

Com ja s'ha vist, la majoria de l'empresariat està a favor de facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral y estan disposats a adoptar mesures dirigides a millorar-la. No obstant, quasi tots estan d'acord en que els costos laborals derivats de l'aplicació d'aquestes mesures no han de repercutir sobre ells. Degut en això, es sol·licita sobretot:

- Canvis legislatius: per a afavorir al treballador però també per a protegir a l'empresari.
- Bonificacions: possibilitat de contractar substitucions a baix cost, ajudes a la contractació, més guardaries.
- Informació: campanyes d'informació tant per l'empresariat com pel personal laboral.

Més de la meitat de l'empresariat manifesta que li agradaria rebre informació sobre el projecte Tiempo de Trabajo y Ocio.

De totes maneres, s'ha de destacar que compaginar treball i família no és només responsabilitat de l'empresariat, sinó que també depèn de la voluntat del companys i companyes de feina (horaris flexibles, canvis de torn...).

## **E) CONCLUSIONS**

En general, es pot dir que la conciliació de la vida familiar i la vida laboral és un tema encara no assumit per part del personal laboral ni per part de l'empresariat. Queda clar que existeixen una sèrie de mesures que faciliten o volen facilitar aquesta conciliació però encara queda molt de camí a recórrer.

Una de les grans dificultats a les que s'enfronta la conciliació de treball i família és la rígida estructura laboral que té la nostra economia: tothom ha de treballar un determinat nombre d'hores i obté un salari a canvi. Una solució seria comptabilitzar el treball per objectius. El gran problema és com adaptar aquest model a sectors com el comerç i la construcció. També és destacable i problemàtica l'estacionalitat d'una economia com la nostra, basada en el turisme.

El segon gran problema és d'índole econòmica. S'ha pogut comprovar que existeix una actitud positiva per part dels empresaris envers les mesures per a afavorir la conciliació, però no estan disposats a assumir els costos generats per aquestes mesures. Sol·liciten que siguin les administracions públiques les que es facin càrrec dels costos i també que duguin a terme campanyes d'informació i sensibilització.

Com s'ha vist, el personal laboral sol·licita bàsicament guarderies per a poder deixar als seus fills i filles i disposar de més temps lliure, mitjançant permisos de maternitat i paternitat, reduccions de jornada, horaris flexibles... però sense que aquestes mesures repercuteixin en el seu sou.

El tercer gran obstacle és un fort component cultural que s'interposa en el camí per assolir la conciliació de la vida familiar i laboral: el masclisme que encara predomina a la nostra societat. S'ha pogut comprovar al llarg d'aquesta investigació i revisant altres treballs sobre el tema que la dona continua essent la que suporta la major part de les tasques domèstiques (inclòs fer-se càrrec dels fills i de les persones majors), encara que els dos membres de la parella treballin el mateix.

Malgrat l'existència de les lleis, encara es centren en la dona totes les situacions conflictives per a fer compatible la vida familiar i laboral. Encara avui, tot el context i l'entorn familiars són responsabilitat de la dona. Com a molt, l'home col·labora. Sens dubte és important fer lleis i normes d'àmbit estatal i autonòmic que possibilitin la conciliació de família i treball, però desgraciadament, i amb excessiva freqüència, la nostra cultura adquirida té encara arrels profundes d'actituds masclistes. En molts de casos, les empreses discriminen a les dones: no és infreqüent que una dona recentment casada i amb possibilitats d'embaràs tingui dificultats reals per a ser contractada.

Les accions legislatives que s'ha dut a terme darrerament han ajudat a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral en moments puntuals: permisos de maternitat i paternitat, de lactància, ajudes econòmiques... No obstant, hem de destacar que les ajudes només es poden sol·licitar en un termini concret i haurien de poder sol·licitar-se tot l'any.

És molt rellevant la importància que s'ha de donar a la "corresponsabilitat" a la llar, i ha de ser un dels objectius a assolir. Un altre objectiu és adaptar els horaris dels serveis de proximitat a l'horari dels treballadors i treballadores: obrir qualque dia l'horabaixa, els dissabtes...

Per a fer front a les grans dificultats que planteja la conciliació, el nostre mercat laboral ha d'abandonar la seva actual rigidesa i dirigir-se cap a una estructura molt més flexible i dinàmica. Així mateix, és més que necessari un canvi estructural dins la nostra mentalitat per a deixar de banda definitivament els comportaments masclistes de la nostra societat i del nostre mercat laboral en particular.

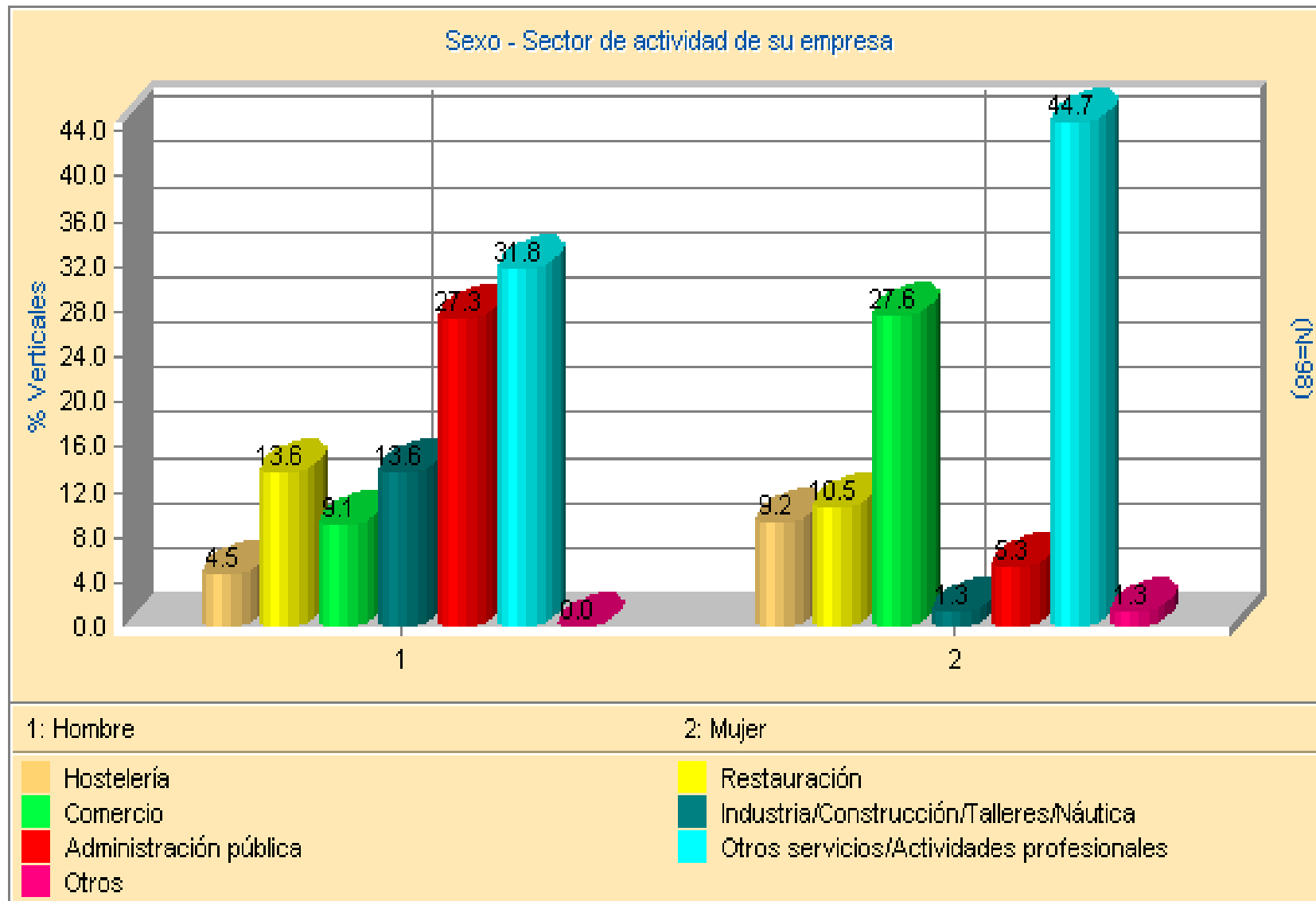
## **F) ANNEXOS**

## **F1) GRÀFICS PERSONAL LABORAL**

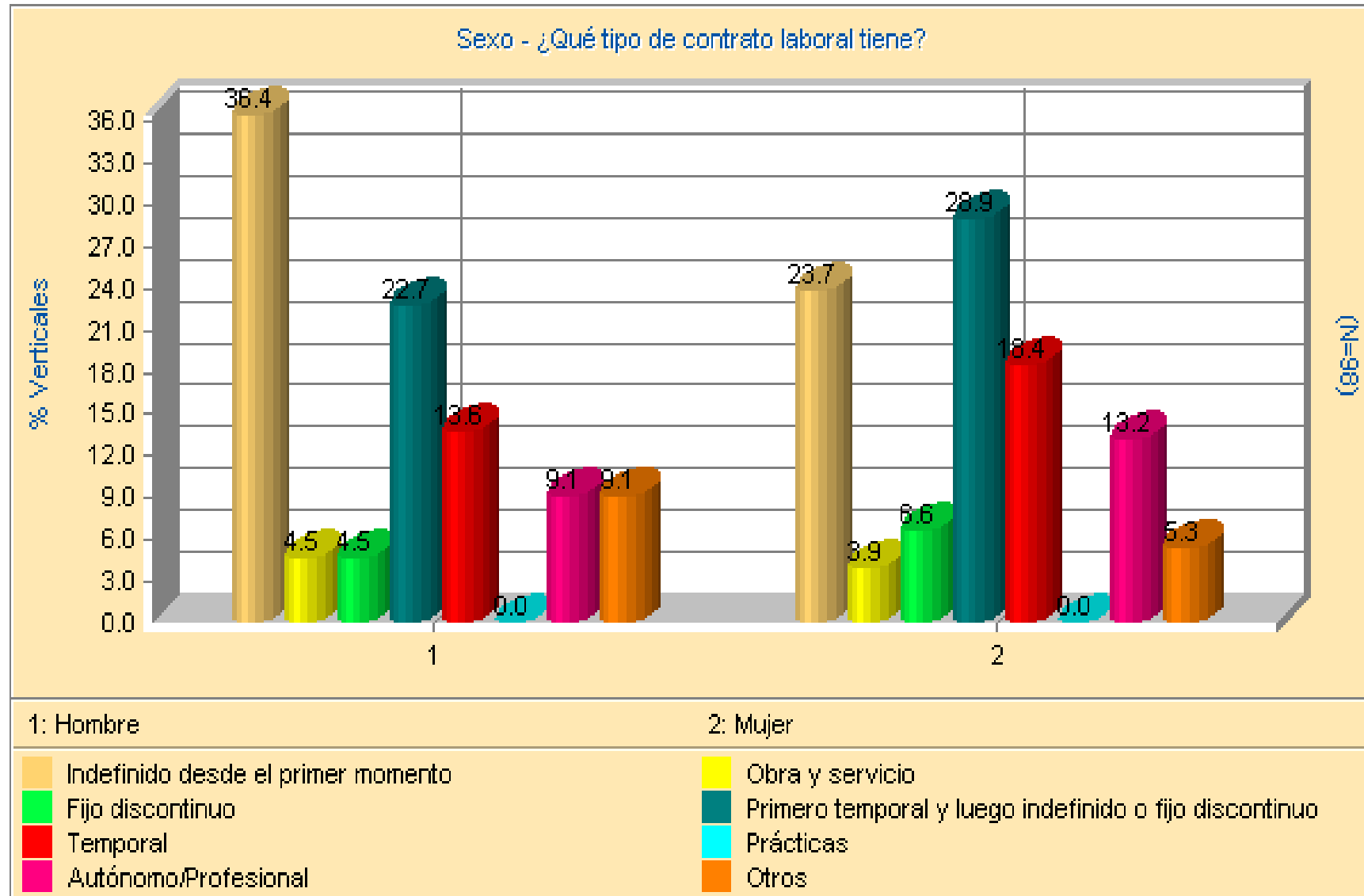




## 2) SECTOR D'ACTIVITAT DE LA SEVA EMPRESA



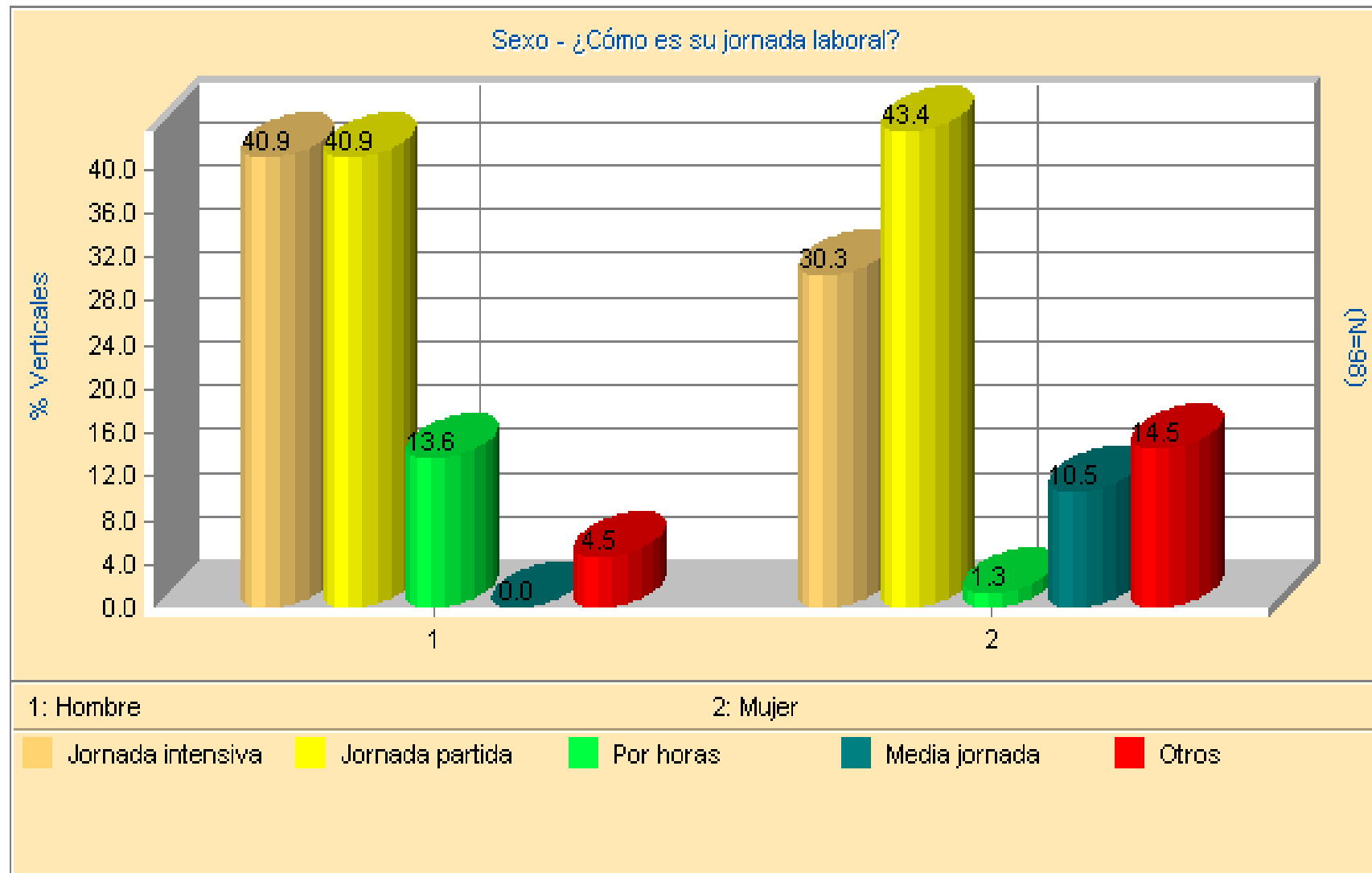
### 3) TIPUS DE CONTRACTE LABORAL



## TIPO DE CONTRATO LABORAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

SECTOR CONTRATO LABORAL	SECTOR						
	Hostelería	Restauración	Comercio	Industria Construcción Talleres Náutica	Administración pública	Otros servicios y actividades profesionales	Otros
Indefinido desde el primer momento	9.3%	14.3%	26.1%	25.6%	72.7%	30.2%	18.1%
Obra y servicio	1.6%	1.4%	2.3%	27.20%	9.1%	4.7%	0%
Fijo discontinuo	42.7%	13.1%	4.3%	0%	0%	2.3%	0%
Primero temporal y después indefinido o fijo discontinuo	12.9%	28.6%	39.1%	7.8%	18.2%	25.6%	51.4%
Temporal	33.5%	30.1%	13.0%	14.2%	0%	14.0%	0%
Autónomo / Profesional	0%	7.3%	15.2%	25.2%	0%	20.3%	30.5%
Otros	0%	5.2%	0%	0%	0%	2.9%	0%

## 4) TIPUS DE JORNADA LABORAL



## TIPO DE JORNADA LABORAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

SECTOR CONTRATO LABORAL	Hostelería	Restauración	Comercio	Industria Construcción Talleres Náutica	Administración pública	Otros servicios y actividades profesionales	Otras
	Jornada intensiva	37.4%	85.7%	17.4%	30.9%	81.8%	23.3%
Jornada partida	50.5%	14.3%	65.2%	43.8%	0%	44.2%	22.7%
Por horas	0%	0%	0%	25.2%	0%	7.0%	0%
Media jornada	12.1%	0%	13.0%	0%	0%	4.7%	35.3%
Otras	0%	0%	4.3%	0%	18.2%	20.9%	0%

Trabaja todo el año	37.5%	57.1%	91.3%	75.0%	81.8%	86.0%	100.0%
Trabaja sólo en la temporada alta turística	50.0%	28.6%	8.7%	25.0%	0%	9.3%	0%
Otras	12.5%	14.3%	0%	0%	18.2%	4.7%	0%

TELÈFON: (+)34 971 47 95 03 FAX: (+)34 971 47 00 42

E-MAIL: [fundaciogadeso@gadeso.org](mailto:fundaciogadeso@gadeso.org)

[www.gadeso.org](http://www.gadeso.org)

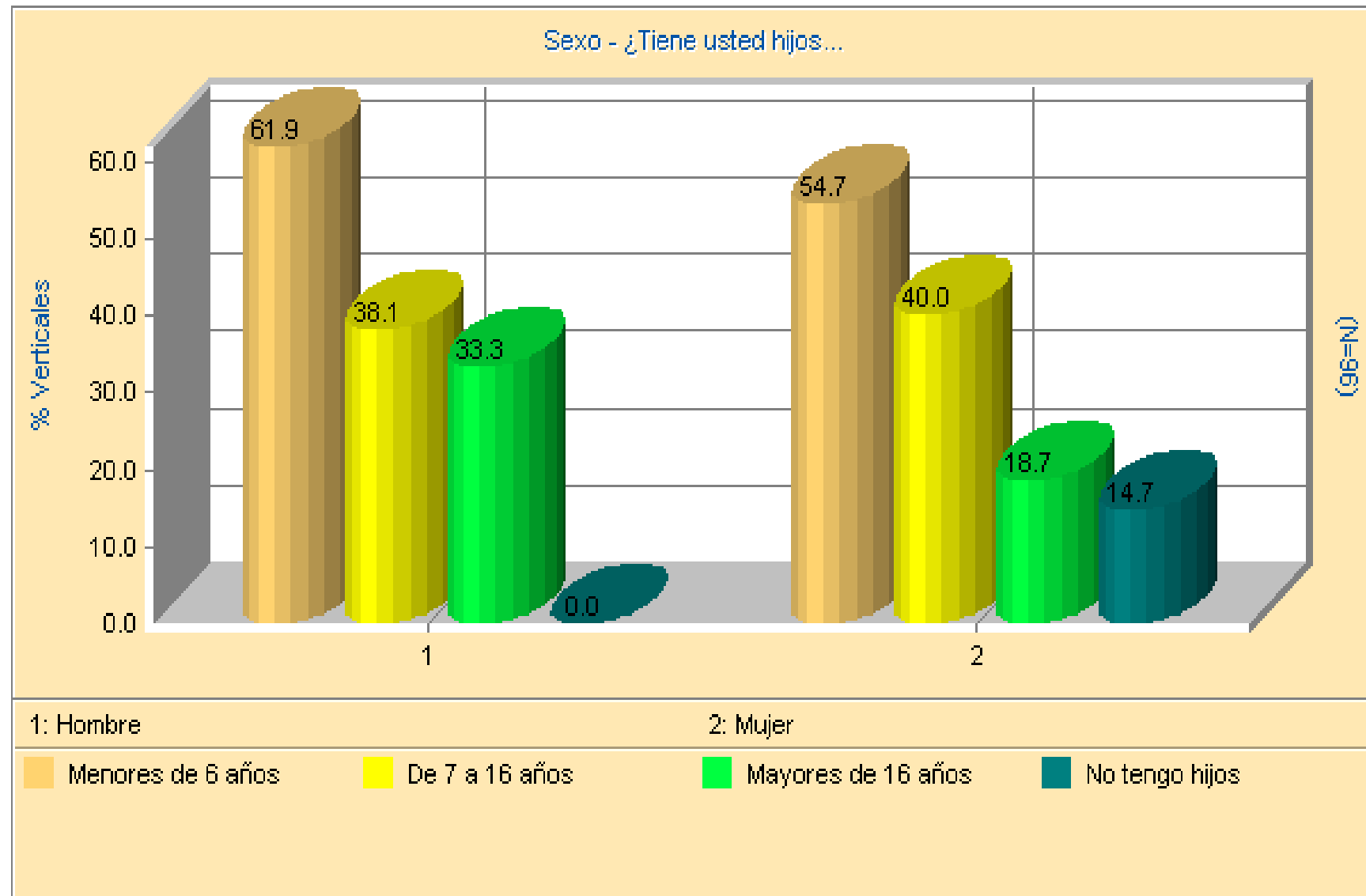




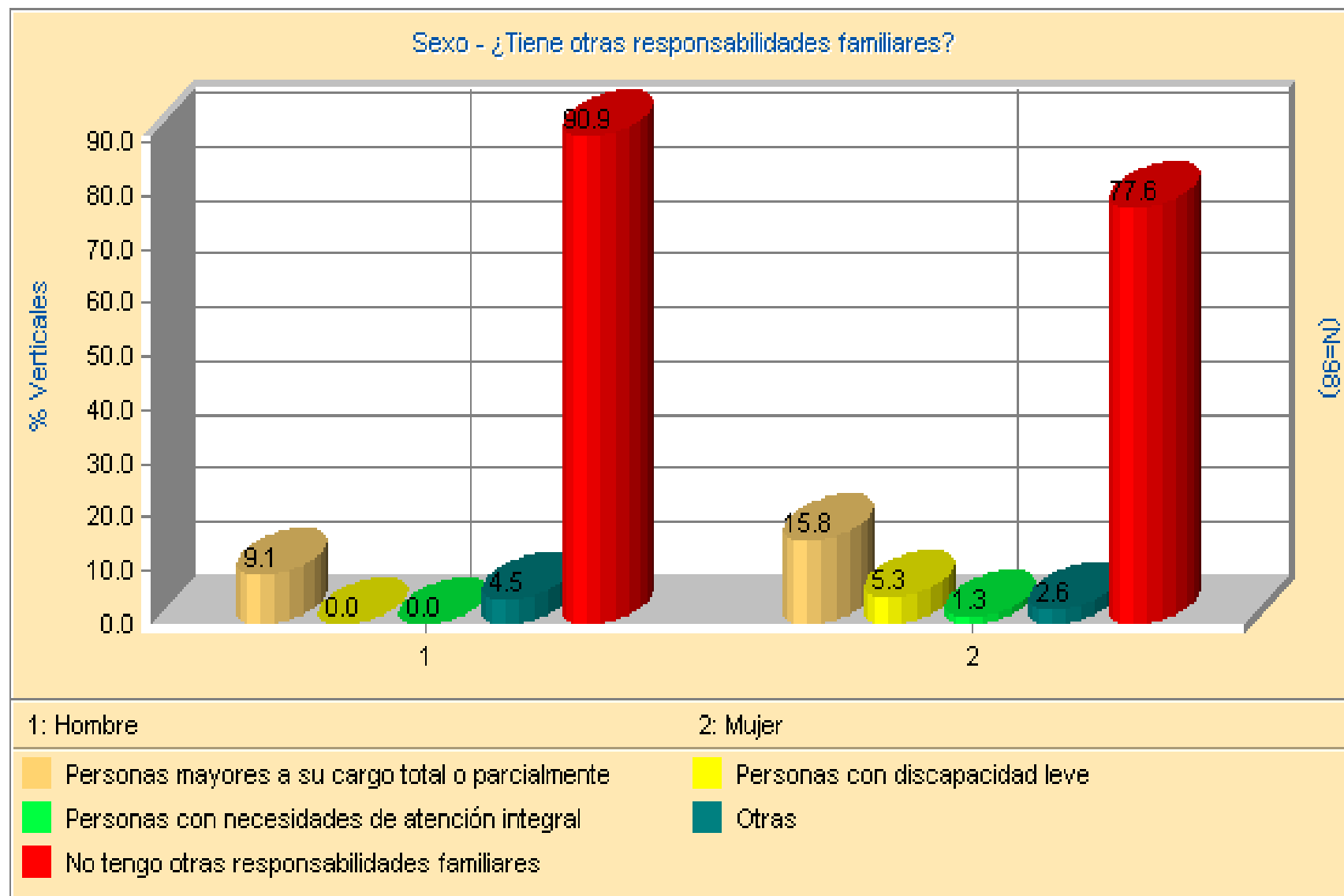




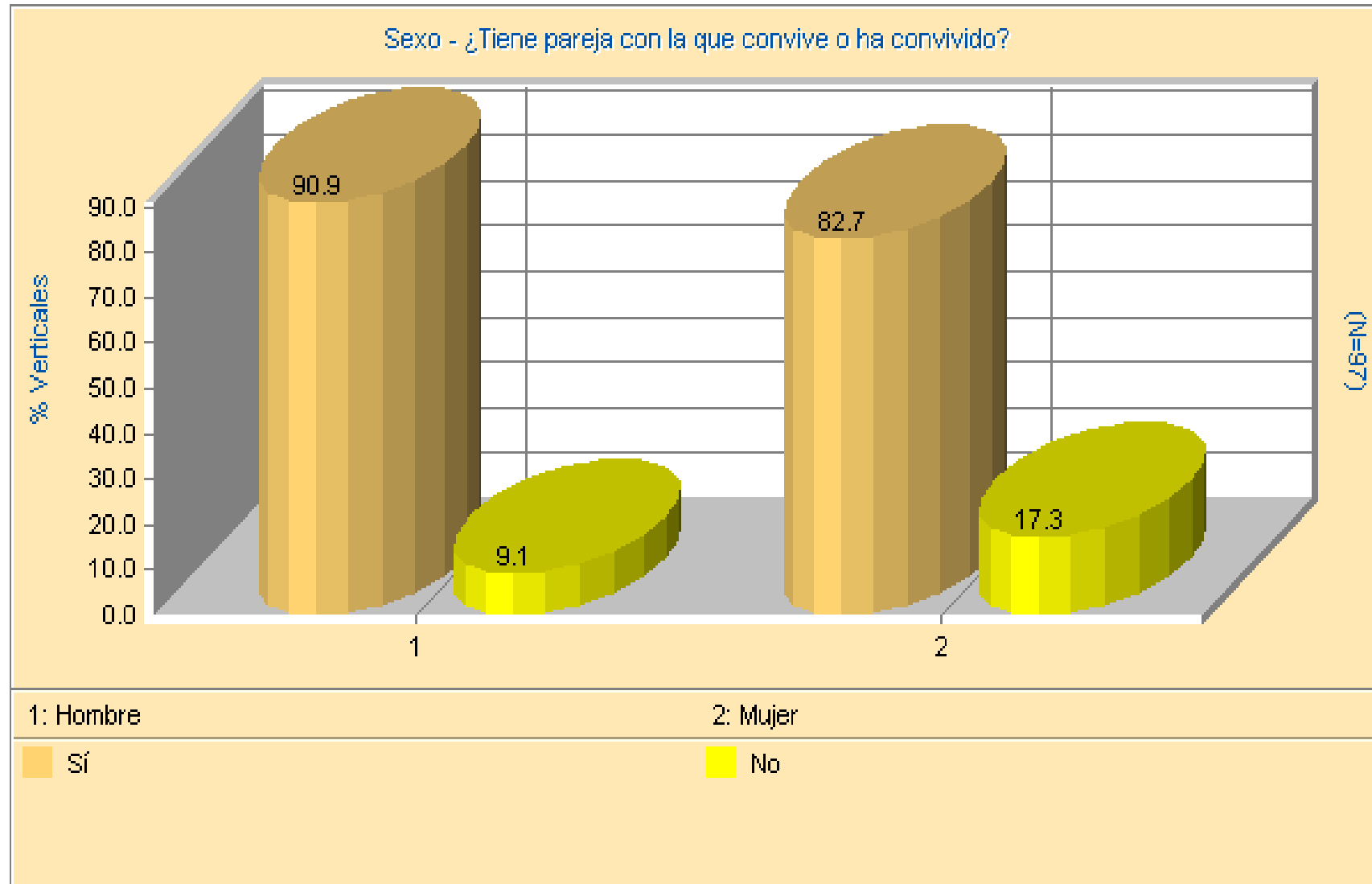
## 8) FILLS



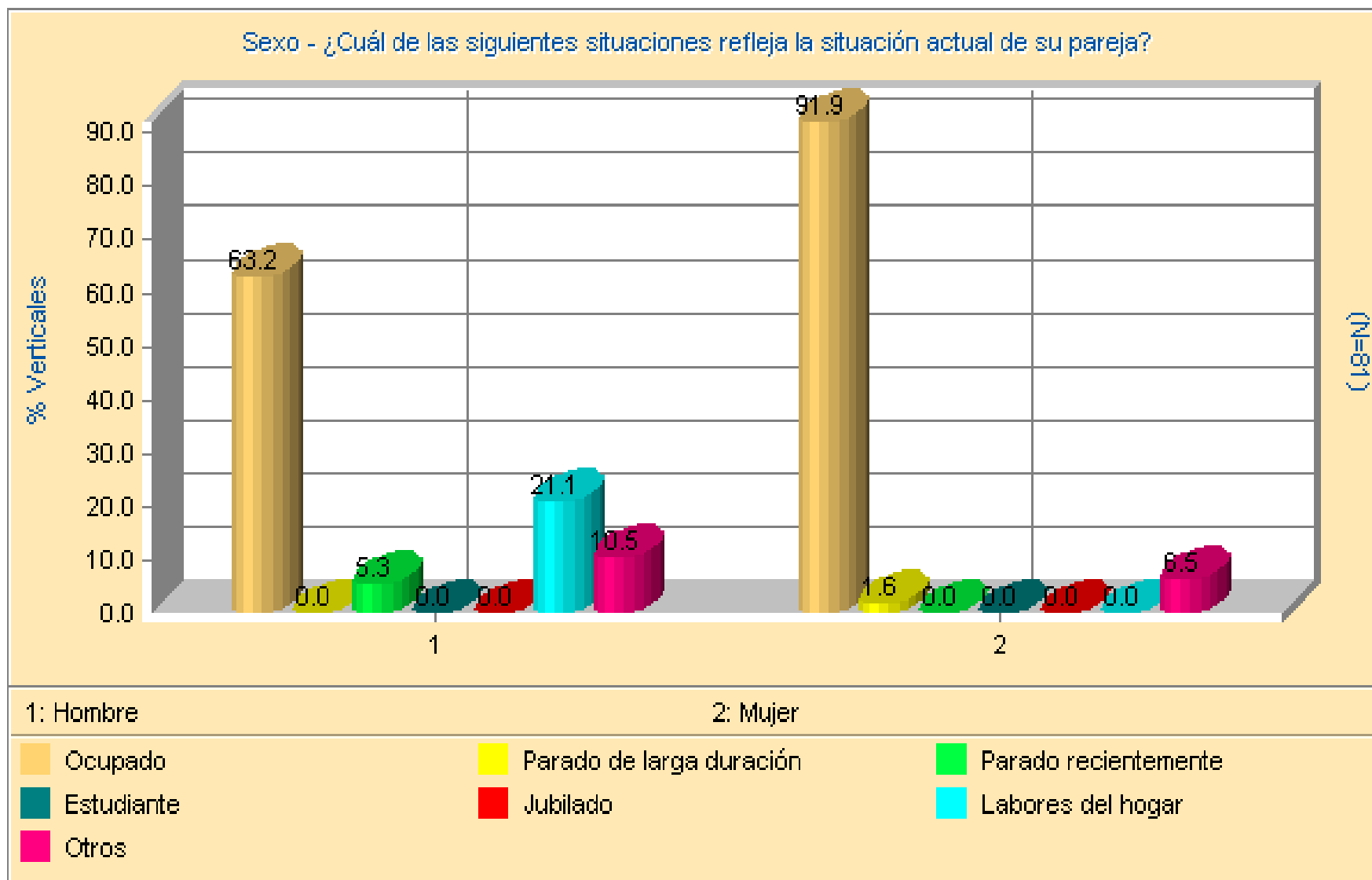
## 9) ALTRES RESPONSABILITATS FAMILIARS



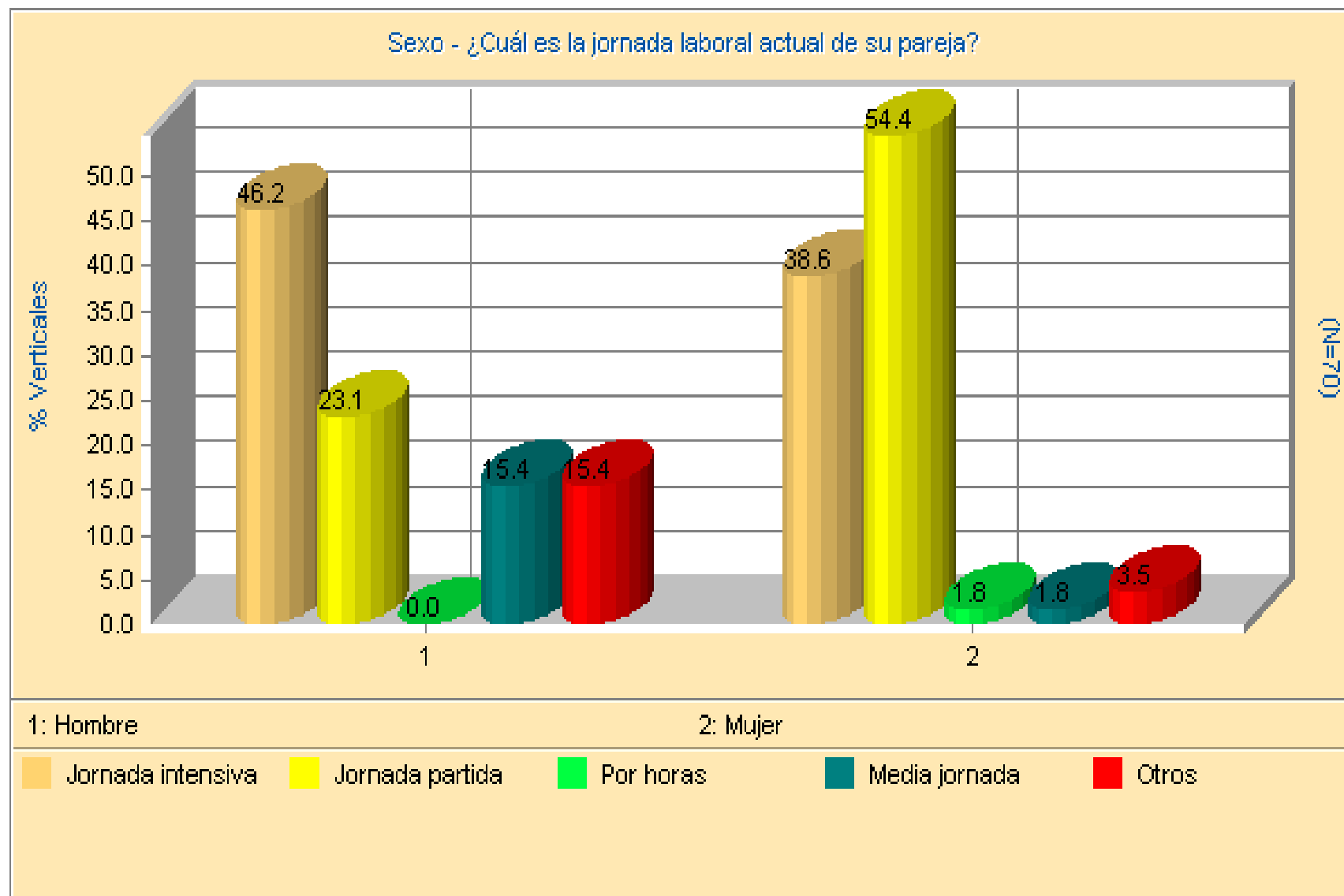
# 10) PARELLA



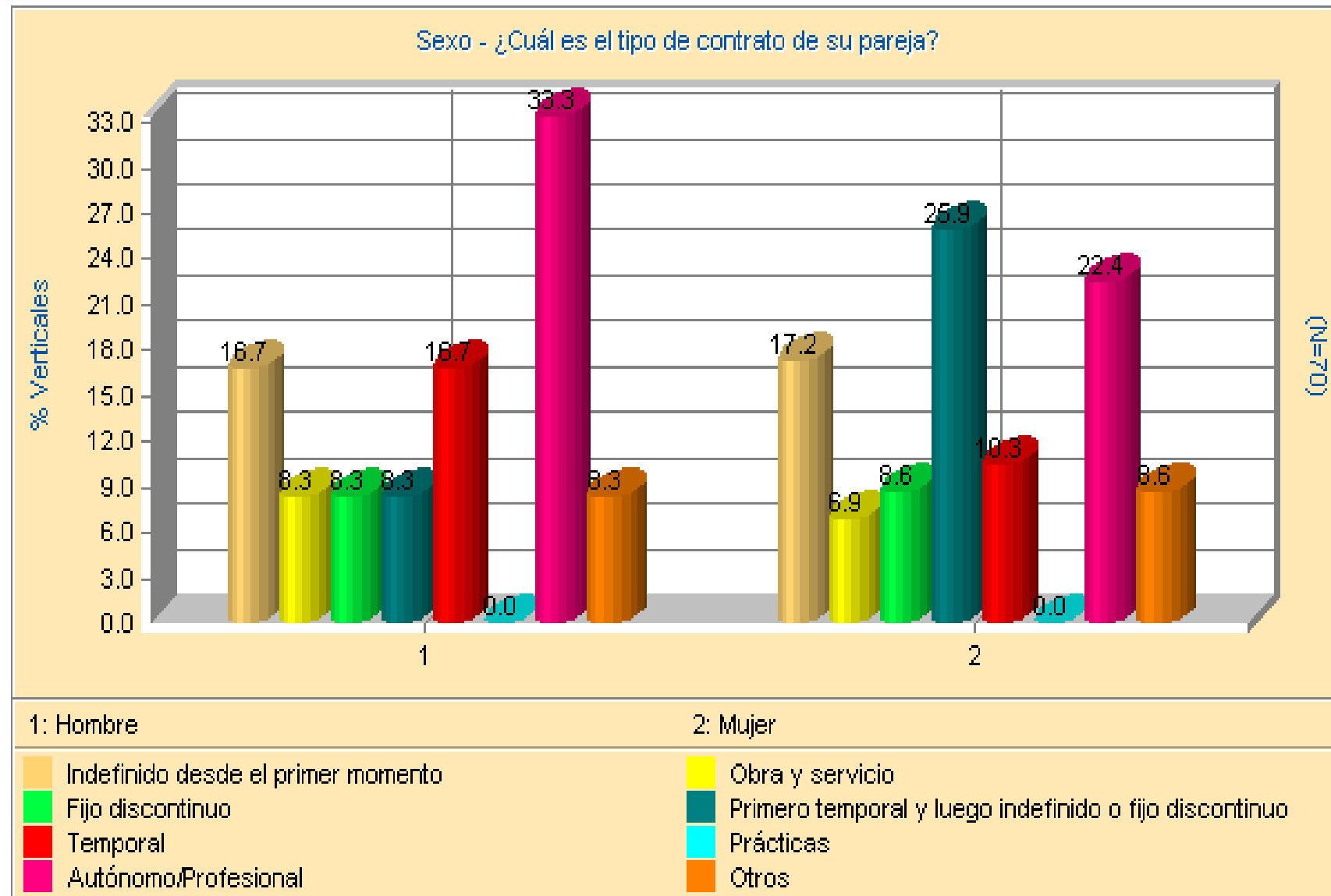
# 11) SITUACIÓ LABORAL DE LA PARELLA



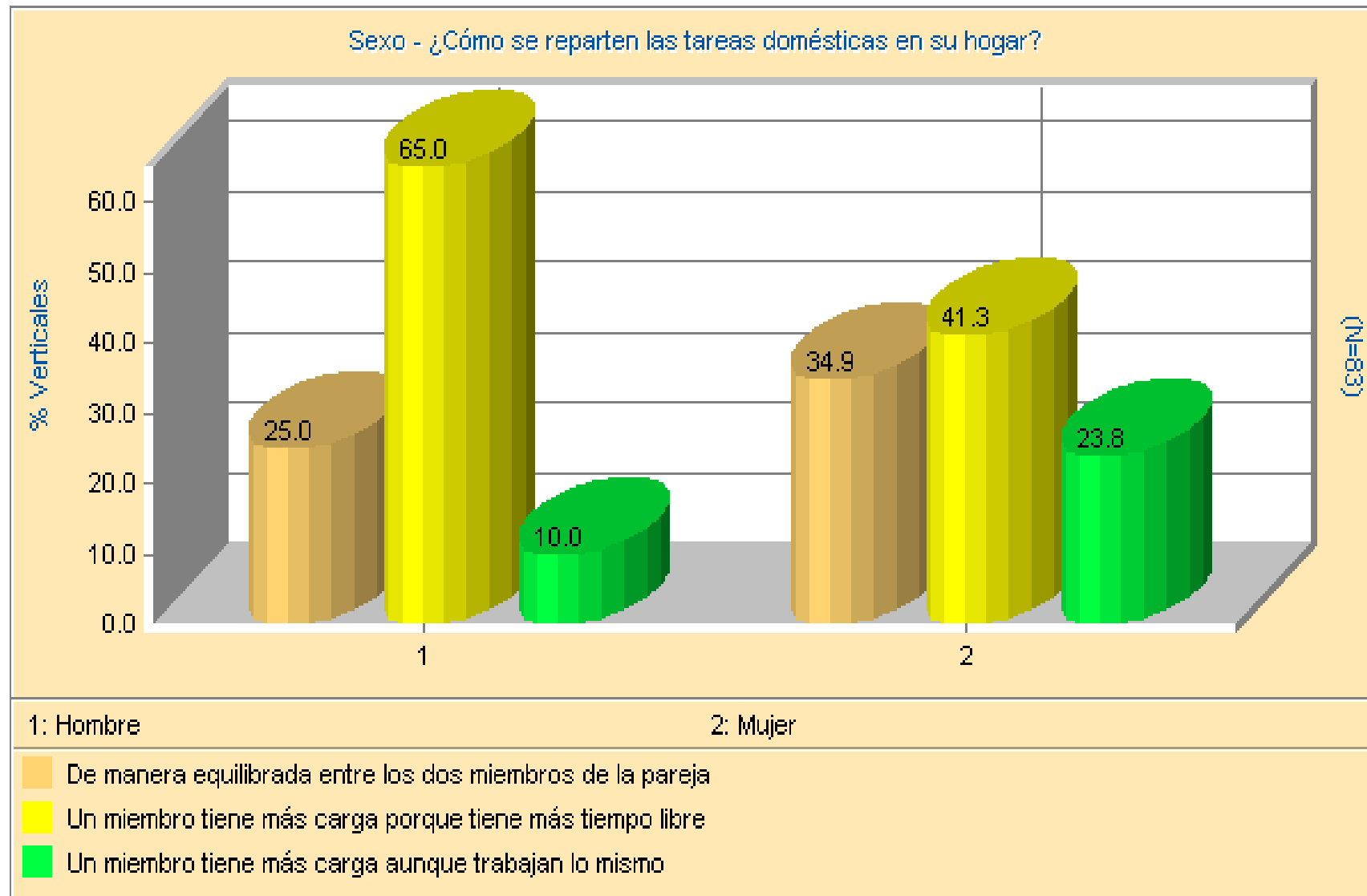
## 12) JORNADA LABORAL DE LA PARELLA



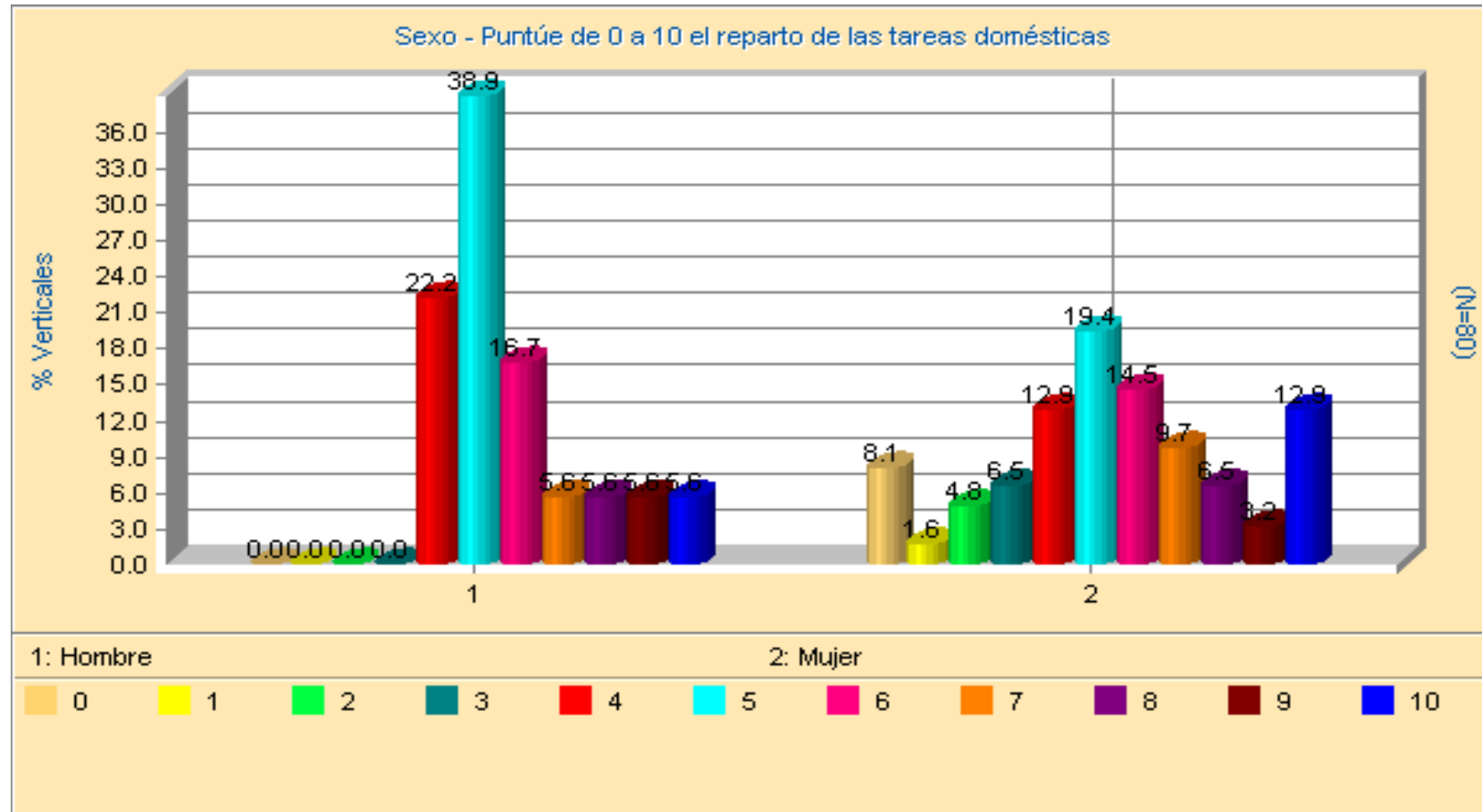
# 13) CONTRACTE LABORAL DE LA PARELLA



# 14) REPARTIMENT DE LES TASQUES DOMÈSTIQUES



# 15) VALORACIÓ DEL REPARTIMENT

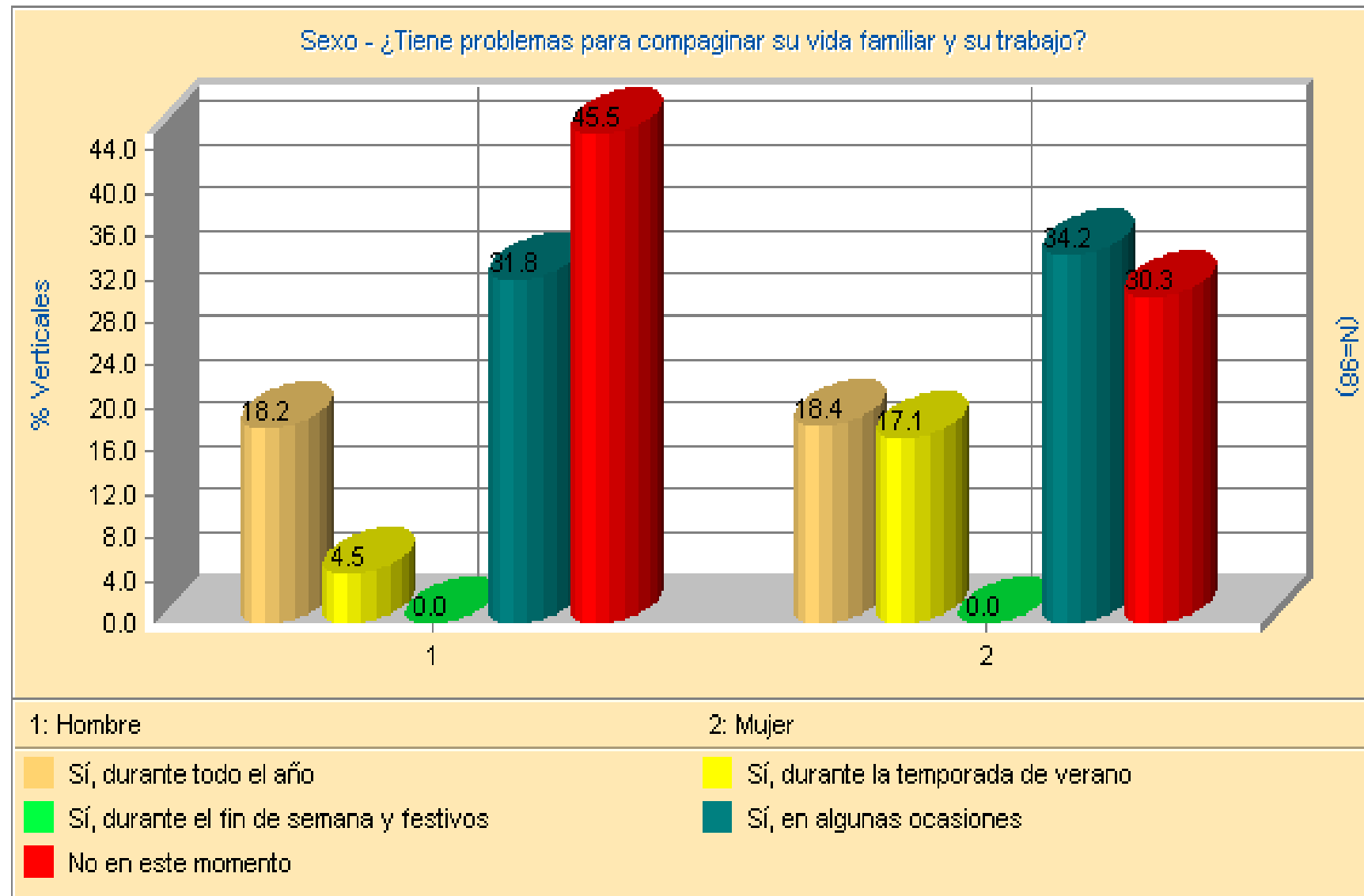


**MITJANA HOME: 5,72**

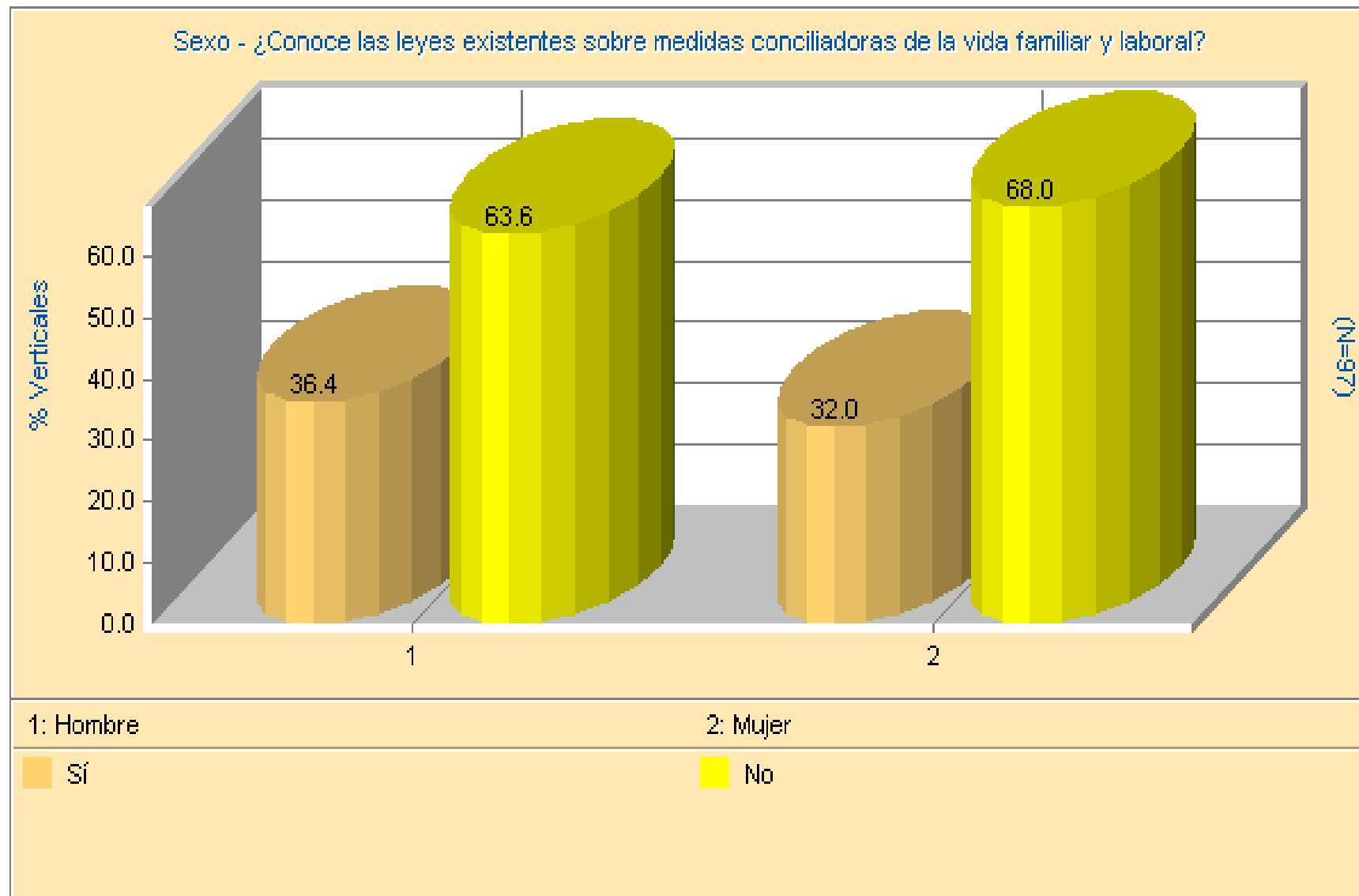
**MITJANA DONA: 5,43**



## 16) PROBLEMAS PER A COMPAGINAR VIDA FAMILIAR I VIDA LABORAL

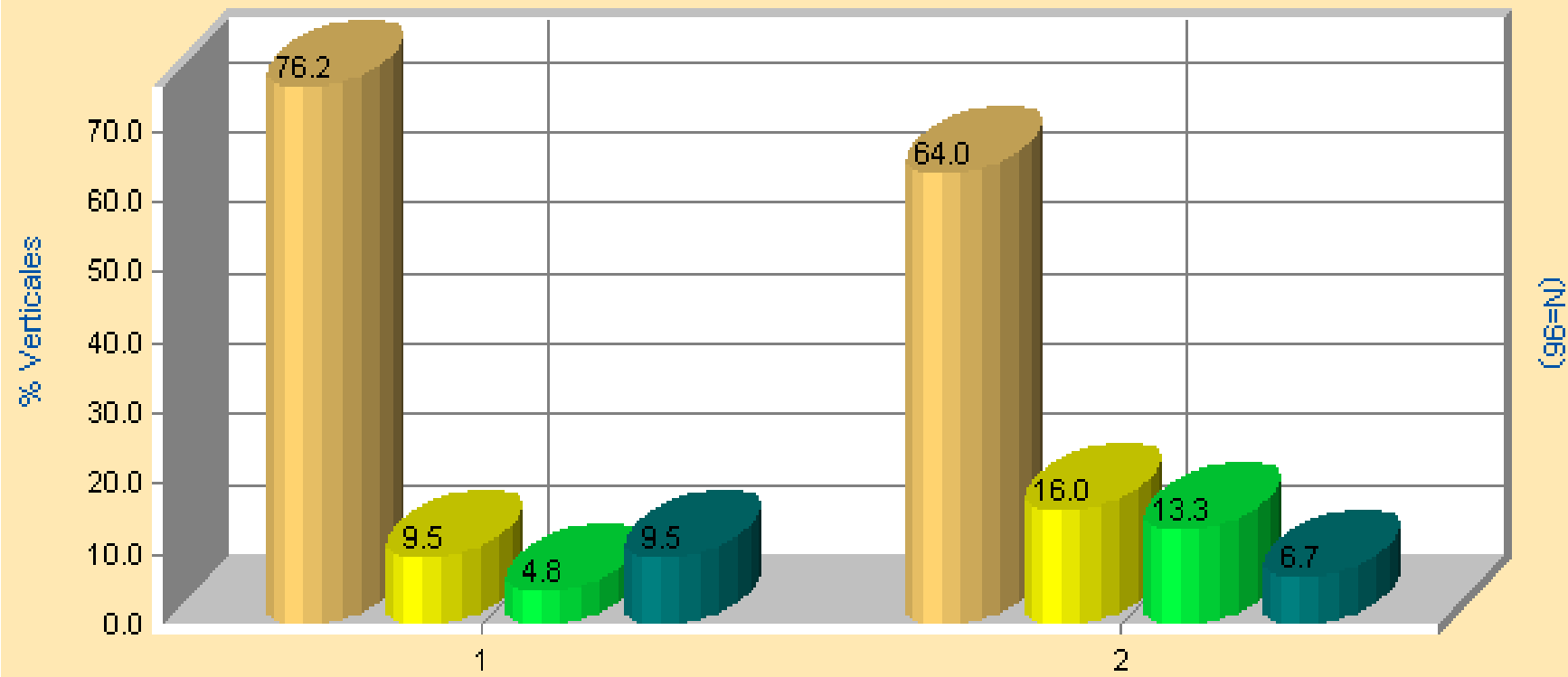


## 17) CONEIXEMENT DE LES LLEIS EXISTENTS



## 18) INFLUÈNCIA DE LA CONCILIACIÓ EN EL RENDIMENT EN EL TREBALL

Sexo - Señale la afirmación con la que más se identifique: "La conciliación de la vida familiar y personal..."



1: Hombre

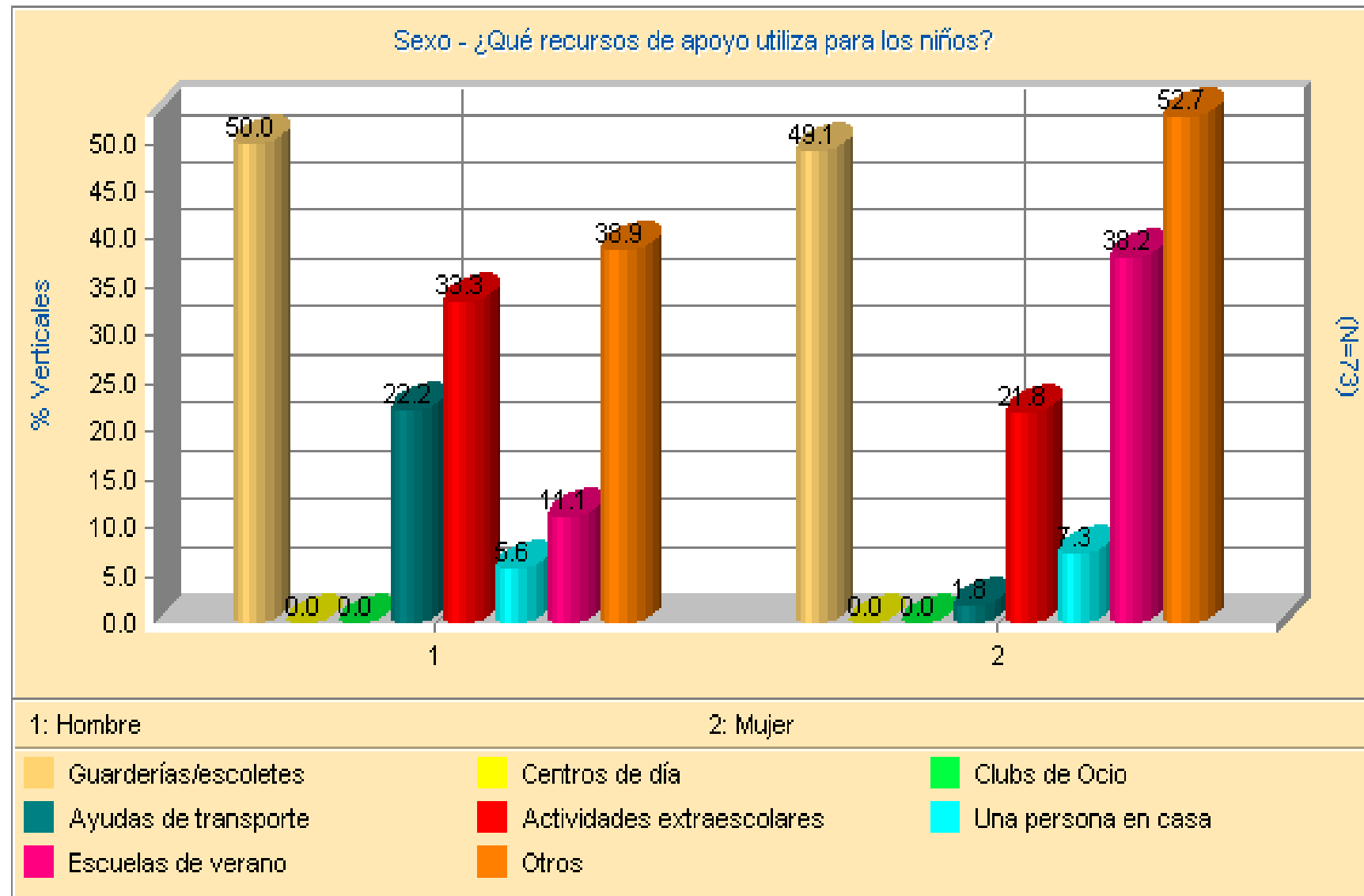
2: Mujer

- ...influye mucho en su rendimiento en la empresa
- ...afecta ligeramente en su rendimiento en la empresa
- ...tiene poca influencia en su rendimiento en la empresa
- ...los temas personales carecen de importancia en su rendimiento en la empresa

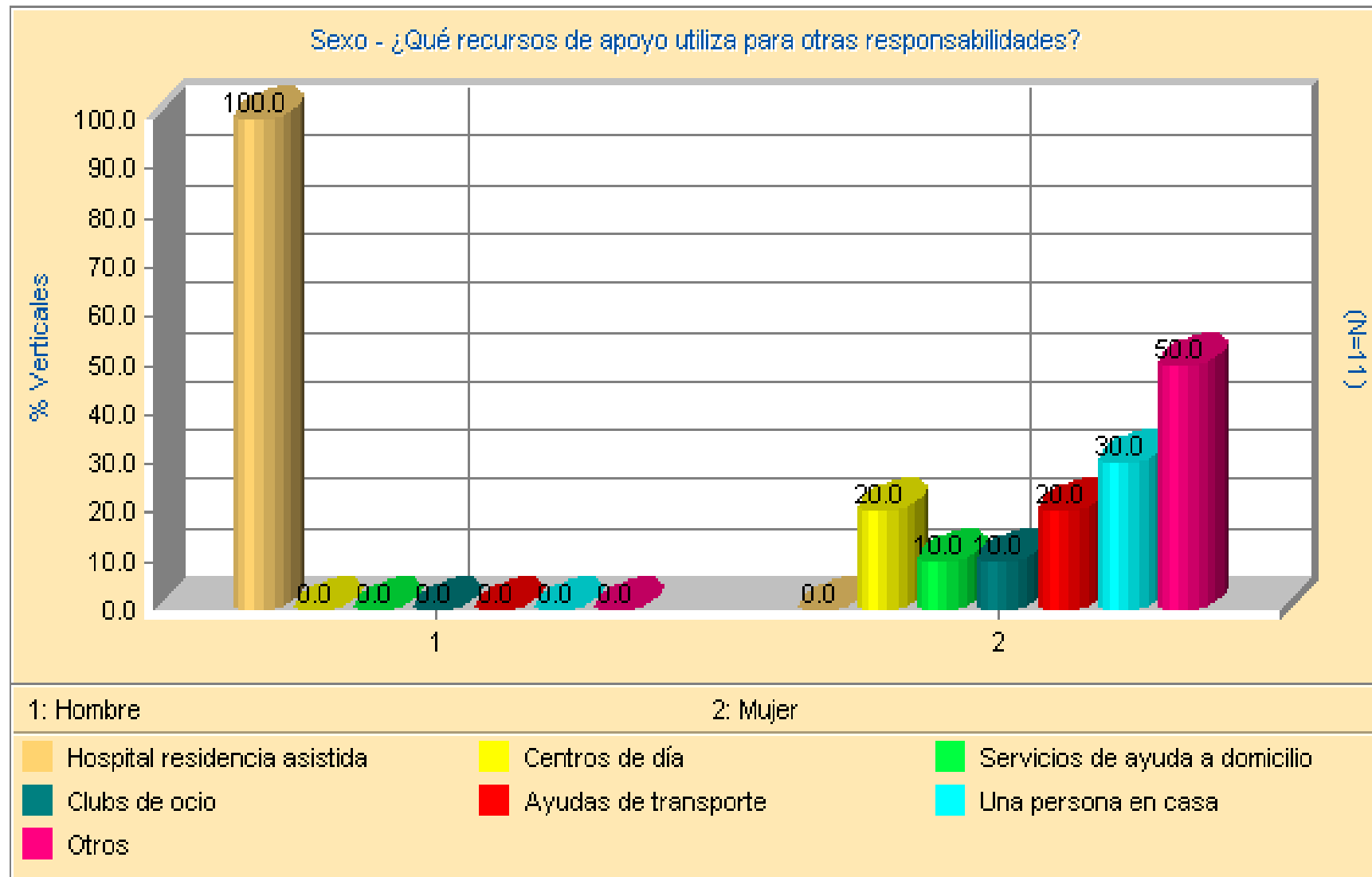




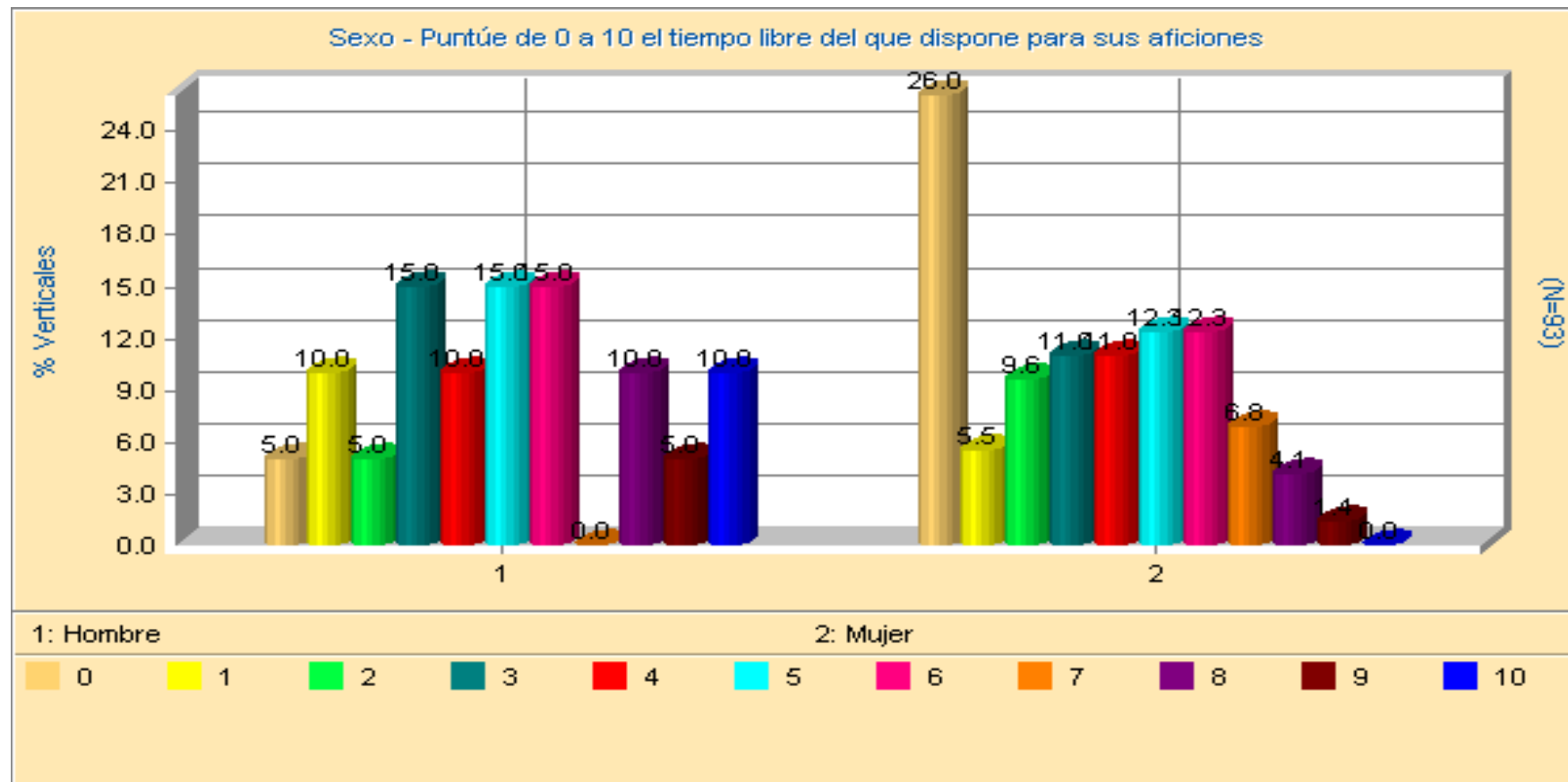
## 21) RECURSOS PER ALS NINS



## 22) RECURSOS PER A ALTRES RESPONSABILITATS



## 23 PUNTUACIÓ DEL TEMPS LLIURE

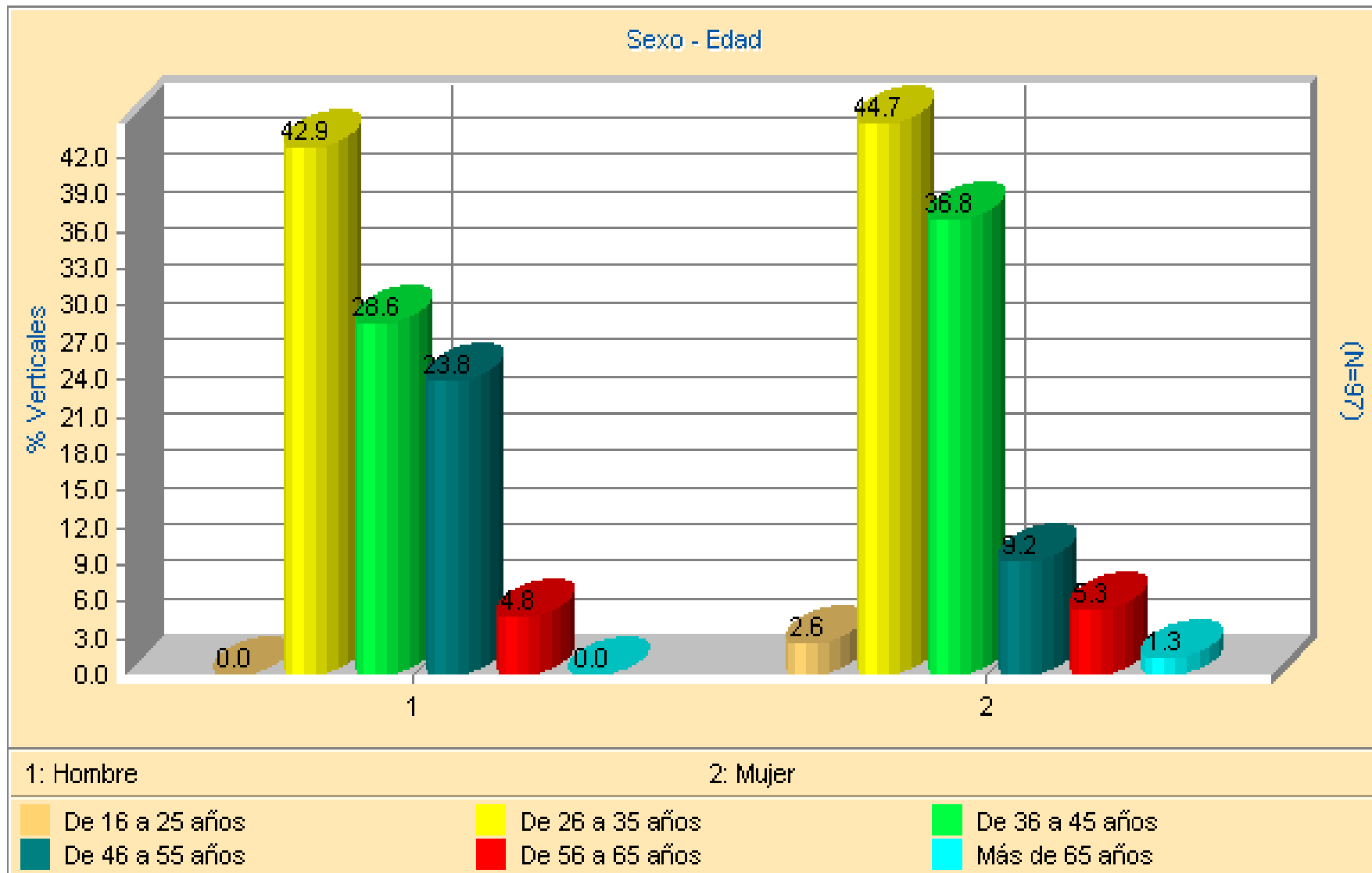


**MITJANA HOME: 4,95**

**MITJANA DONA: 3,30**



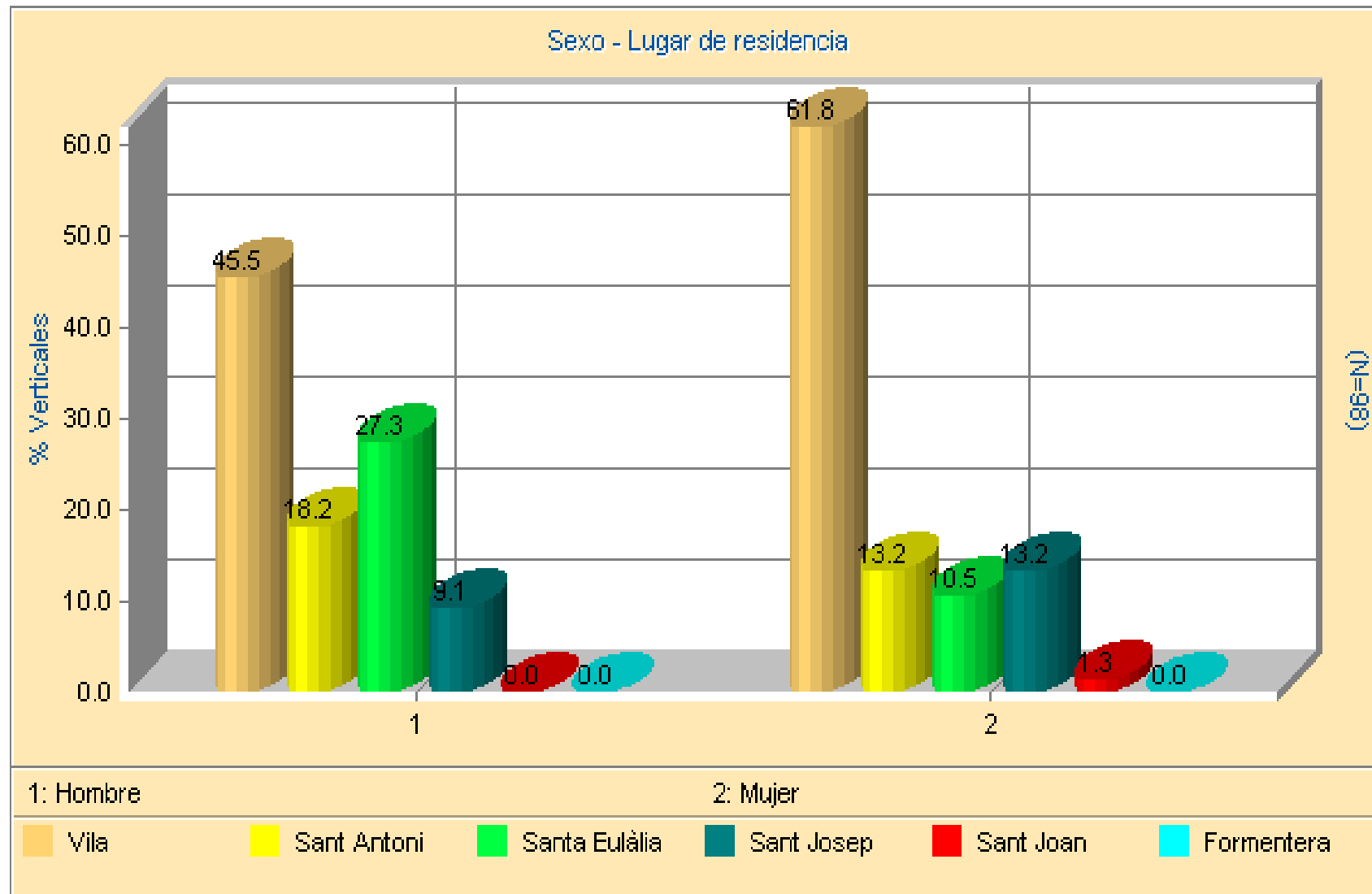
## 24) EDAT





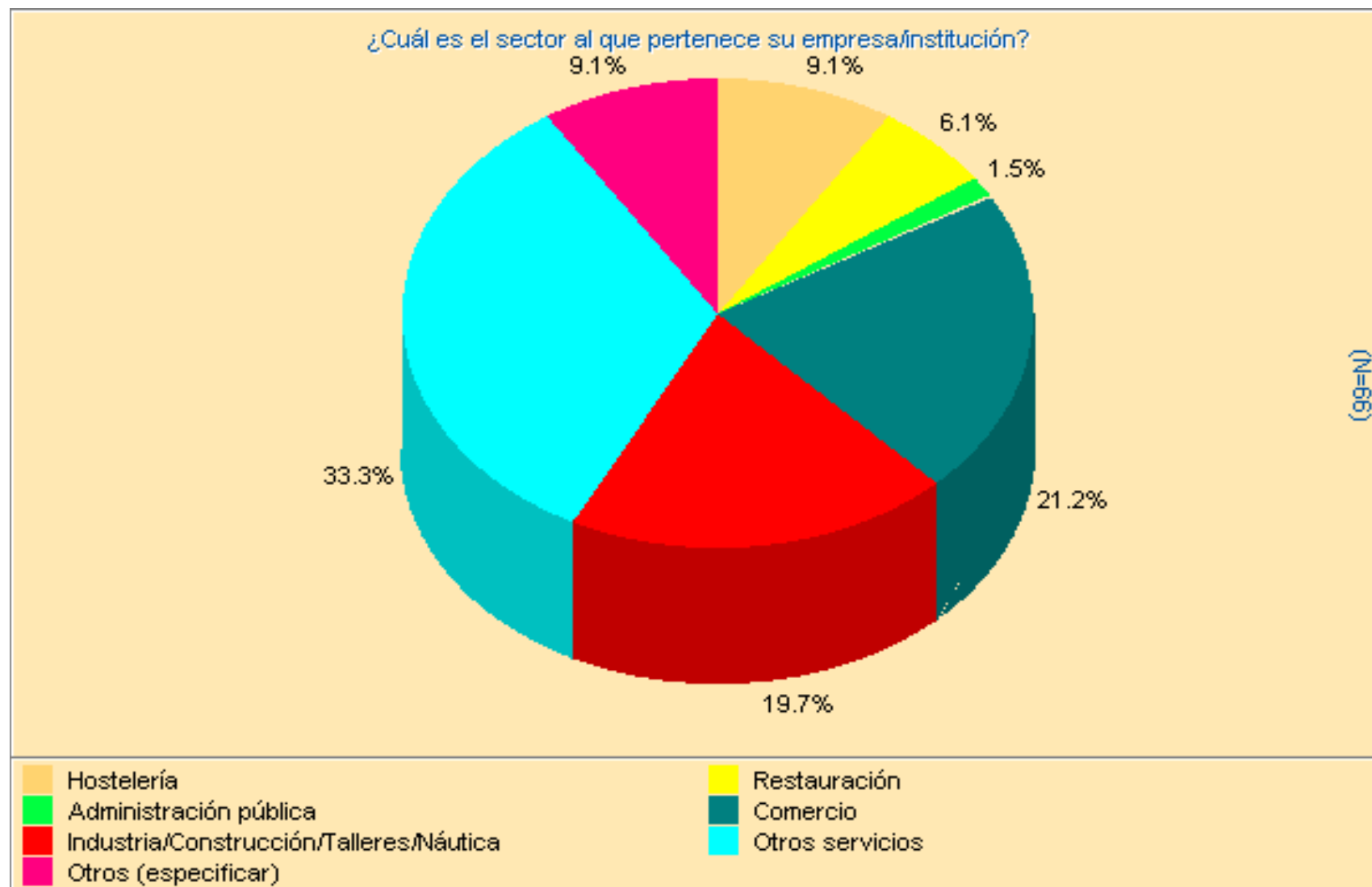


## 27) LLOC DE RESIDÈNCIA

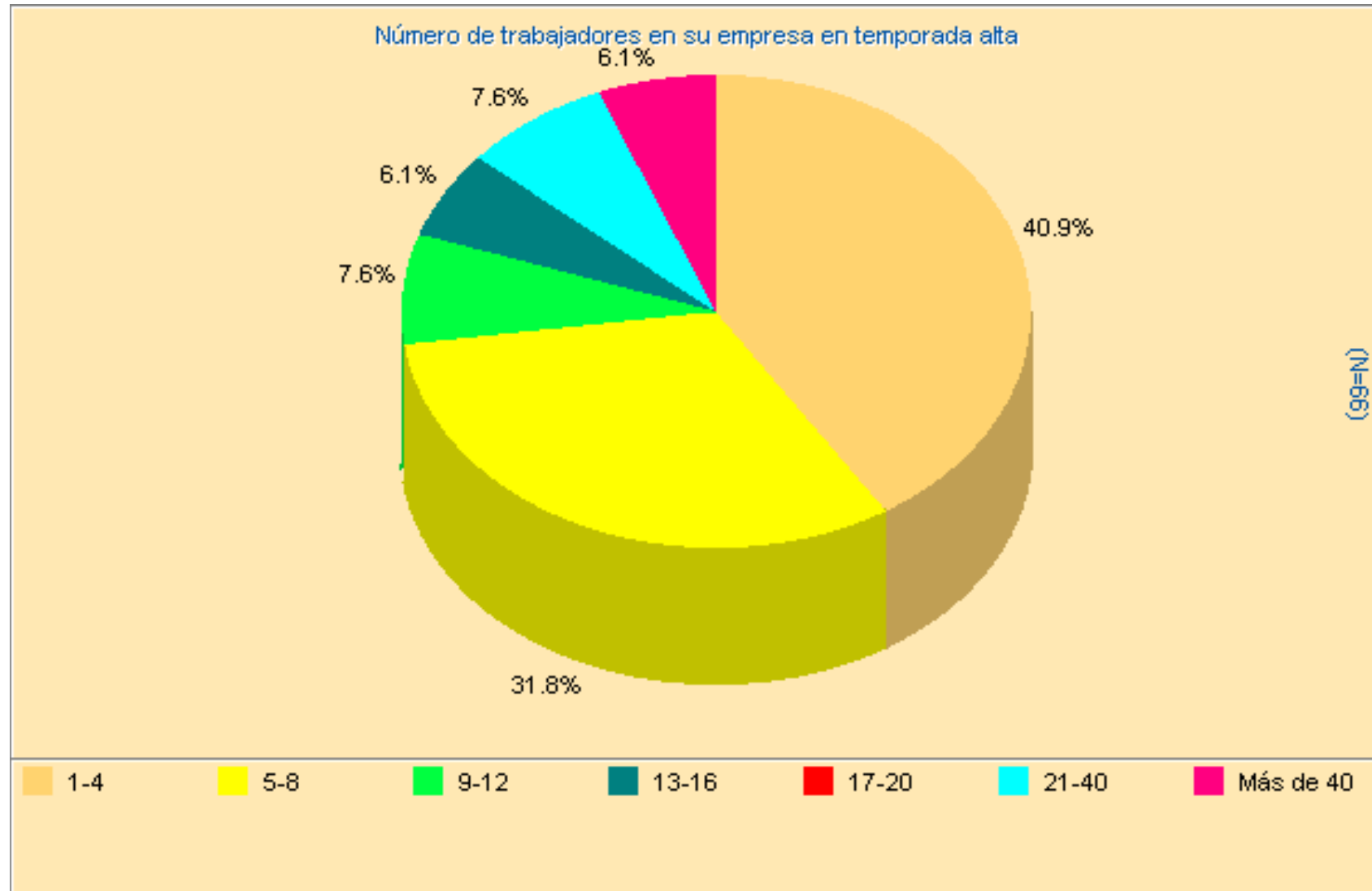


## **F2) GRÀFICS EMPRESARIAT**

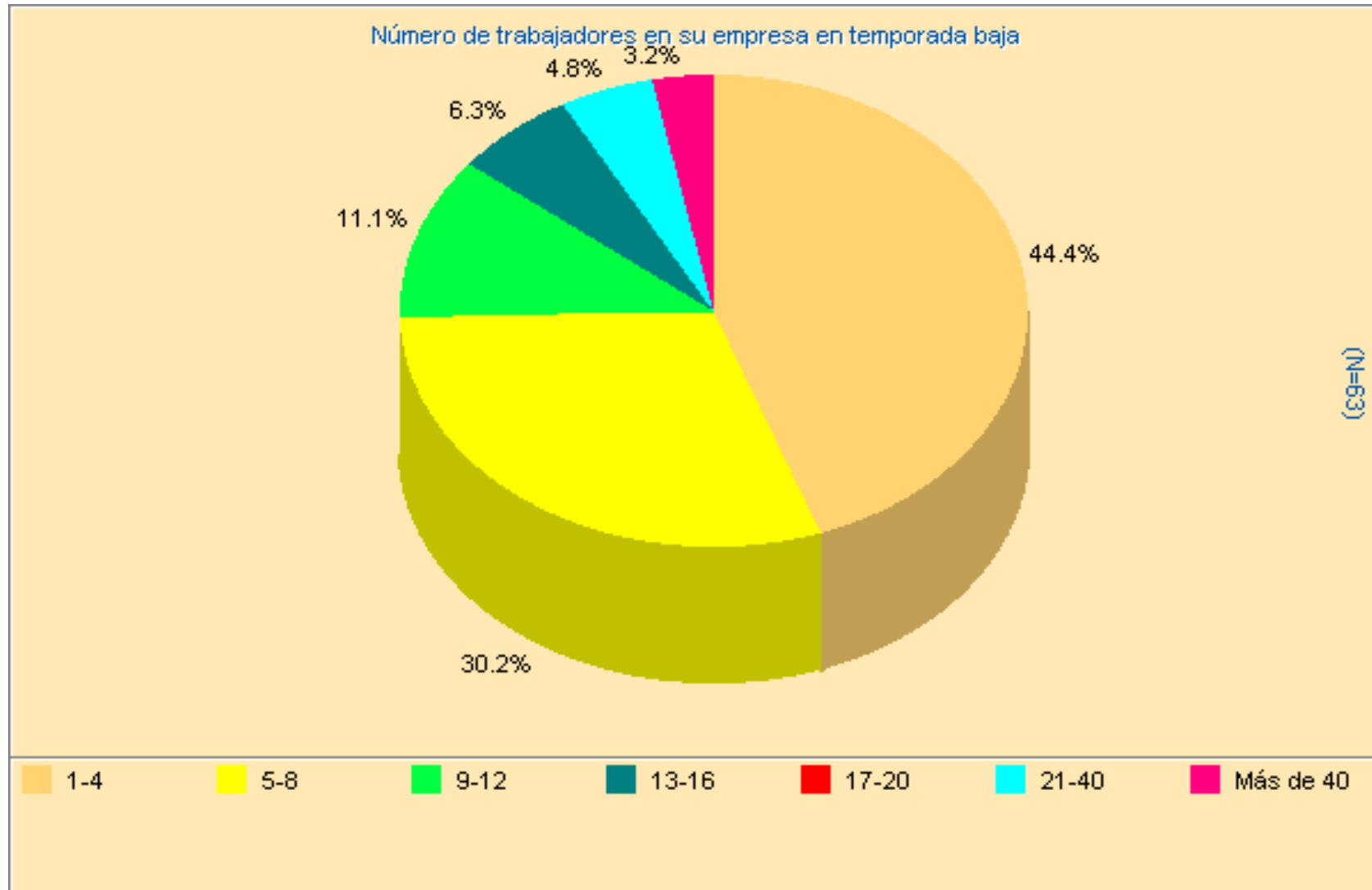
# 1) SECTOR DE L'EMPRESA



## 2) NÚMERO DE TREBALLADORS (TEMPORADA ALTA)

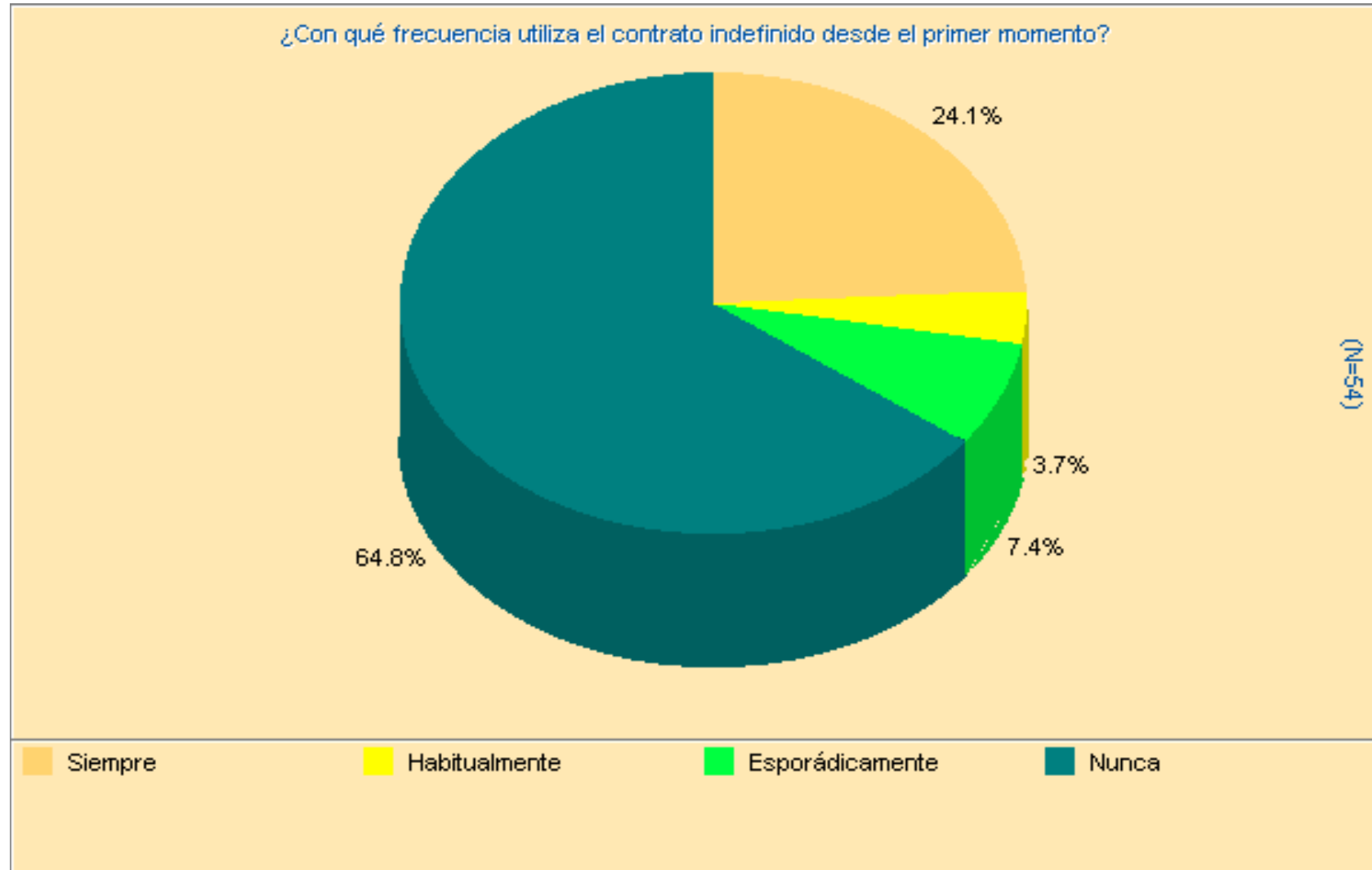


### 3) NÚMERO DE TREBALLADORS (TEMPORADA BAIXA)

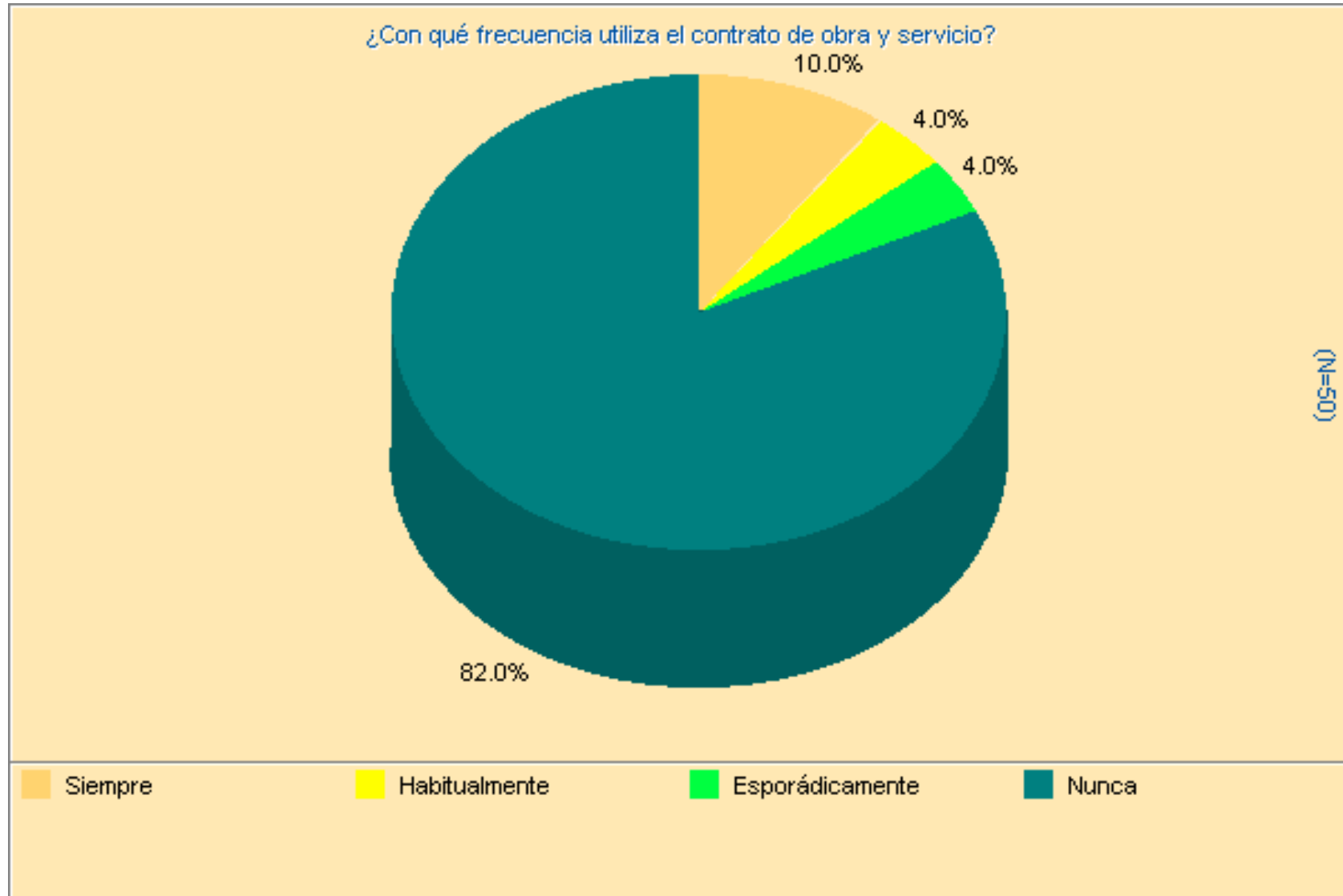




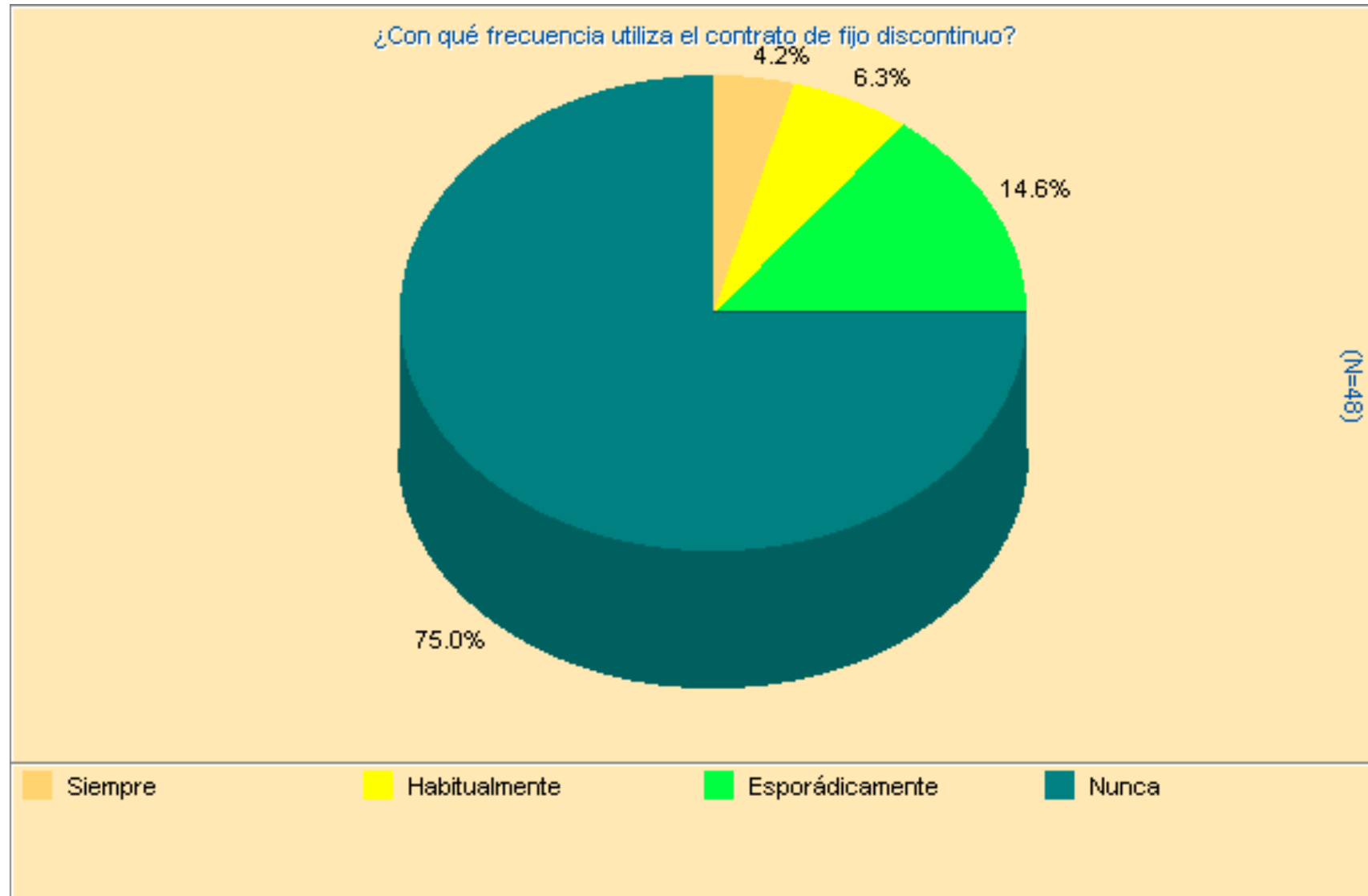
#### 4) ÚS DEL CONTRACTE INDEFINIT DES DEL PRIMER MOMENT



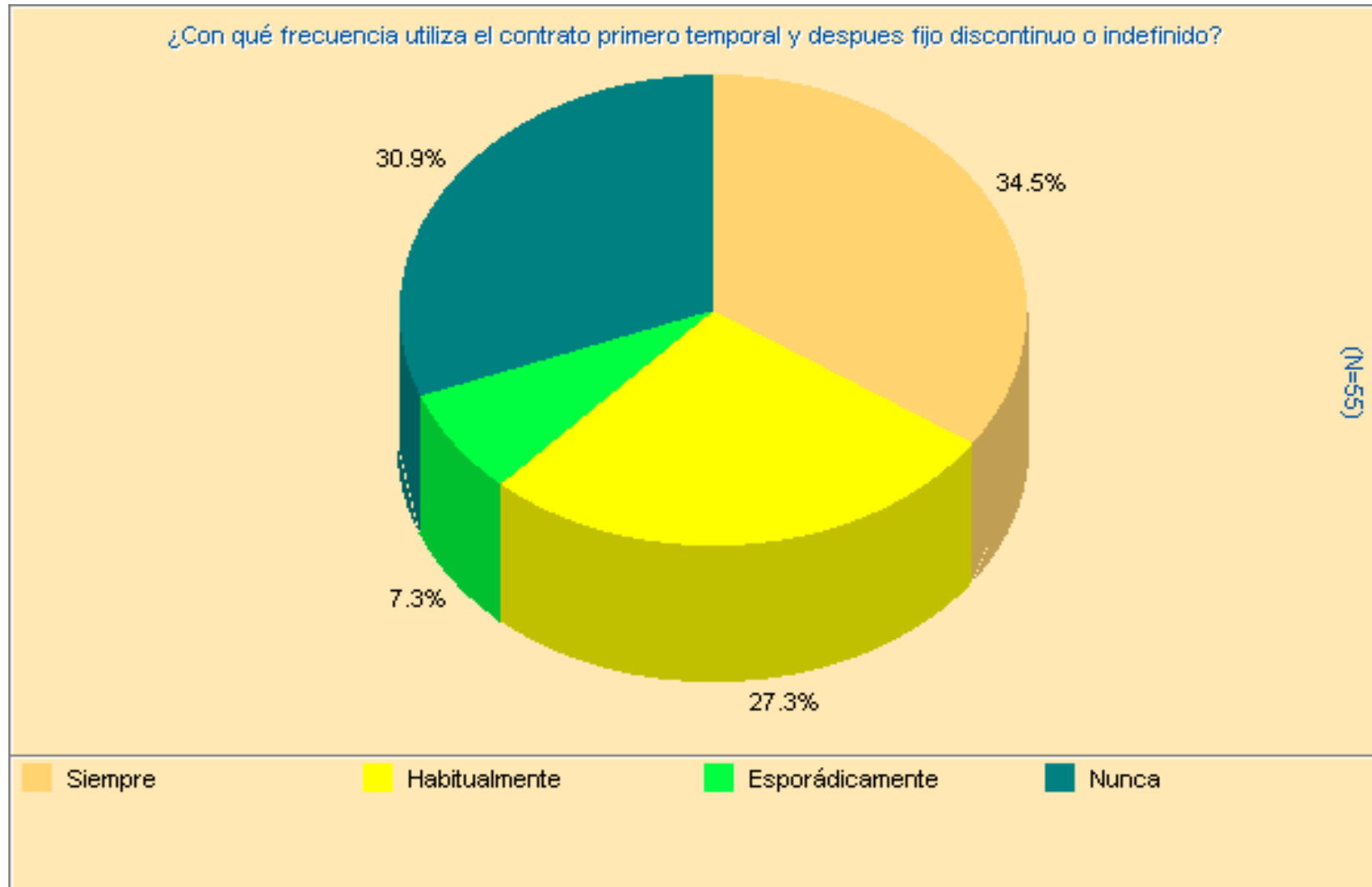
## 5) ÚS DEL CONTRACTE D'OBRA I SERVEI



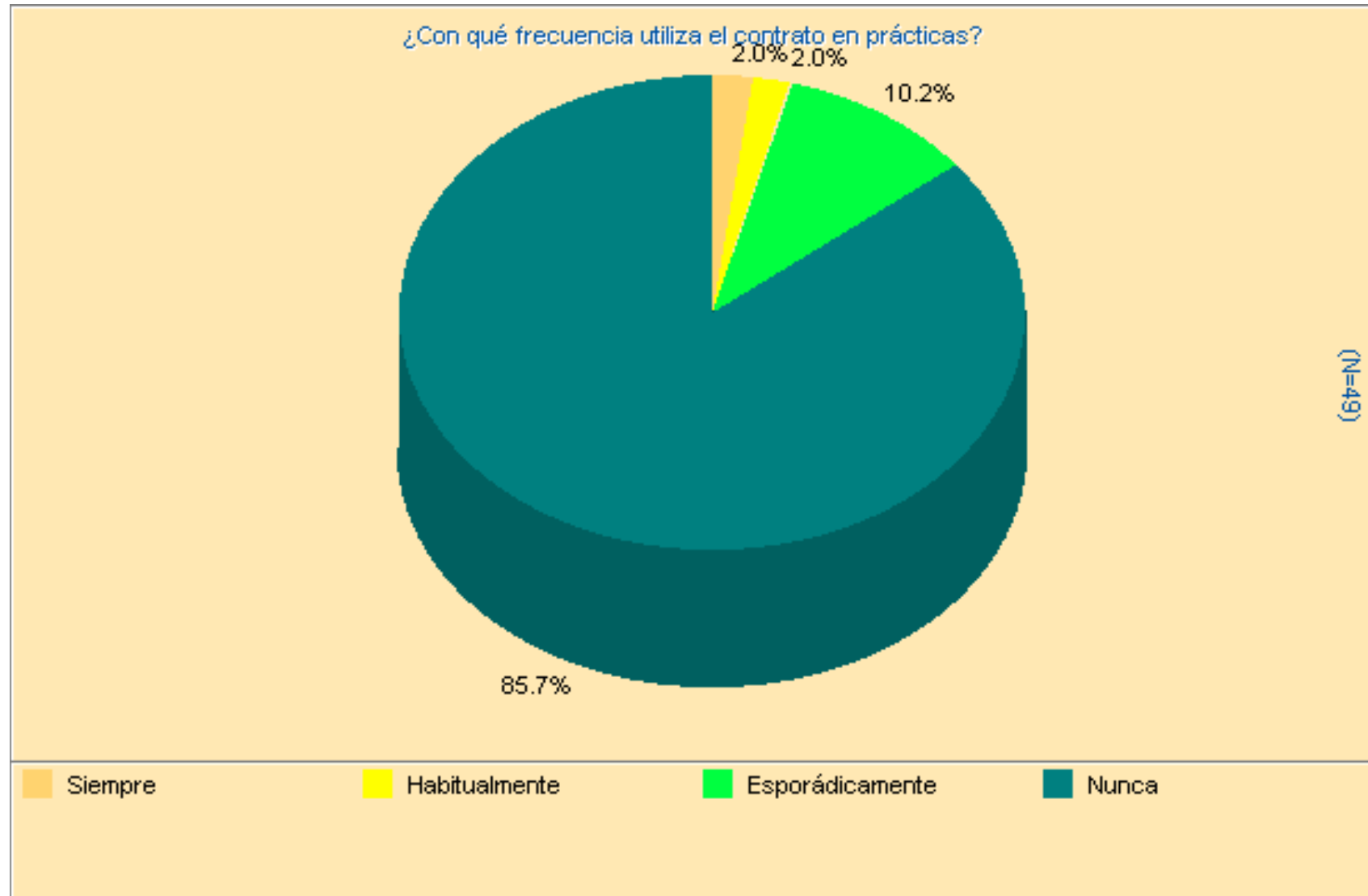
## 6) ÚS DEL CONTRACT DE FIX DISCONTINU



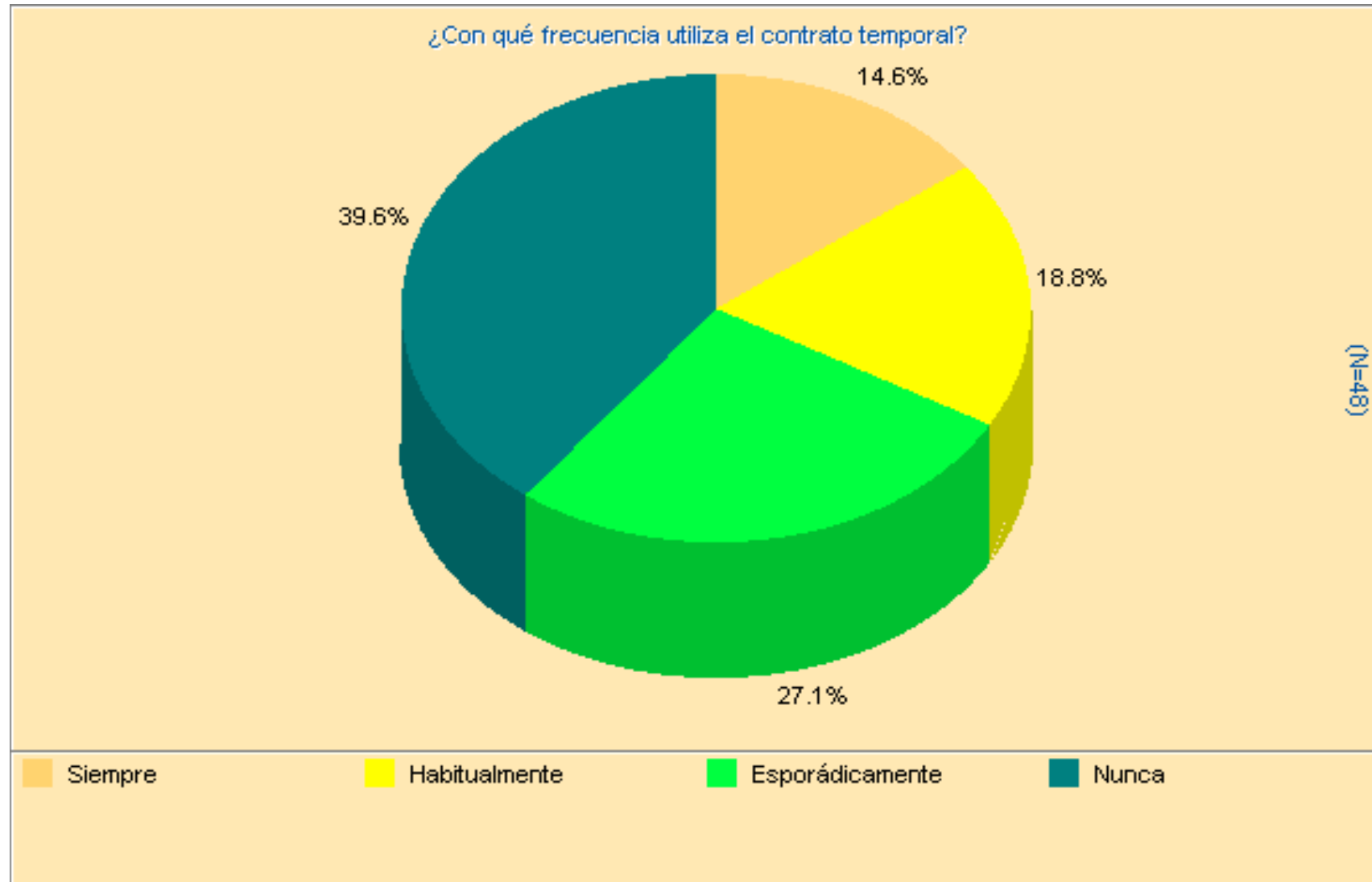
## 7) ÚS DEL CONTRACTE PRIMER TEMPORAL I DESPRÉS INDEFINIT O FIX DISCONTINU



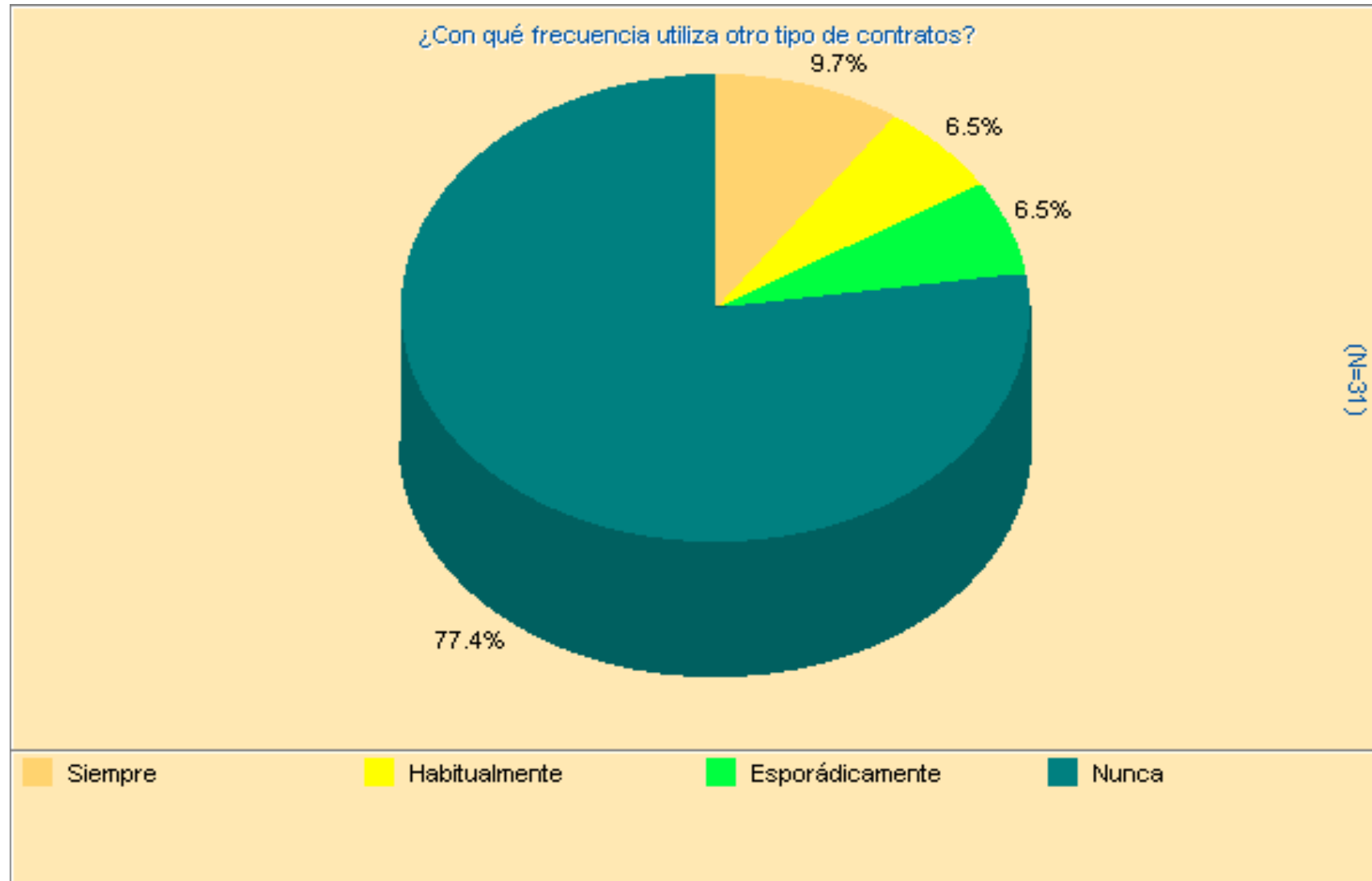
## 8) ÚS DEL CONTRACTE EN PRÀCTIQUES



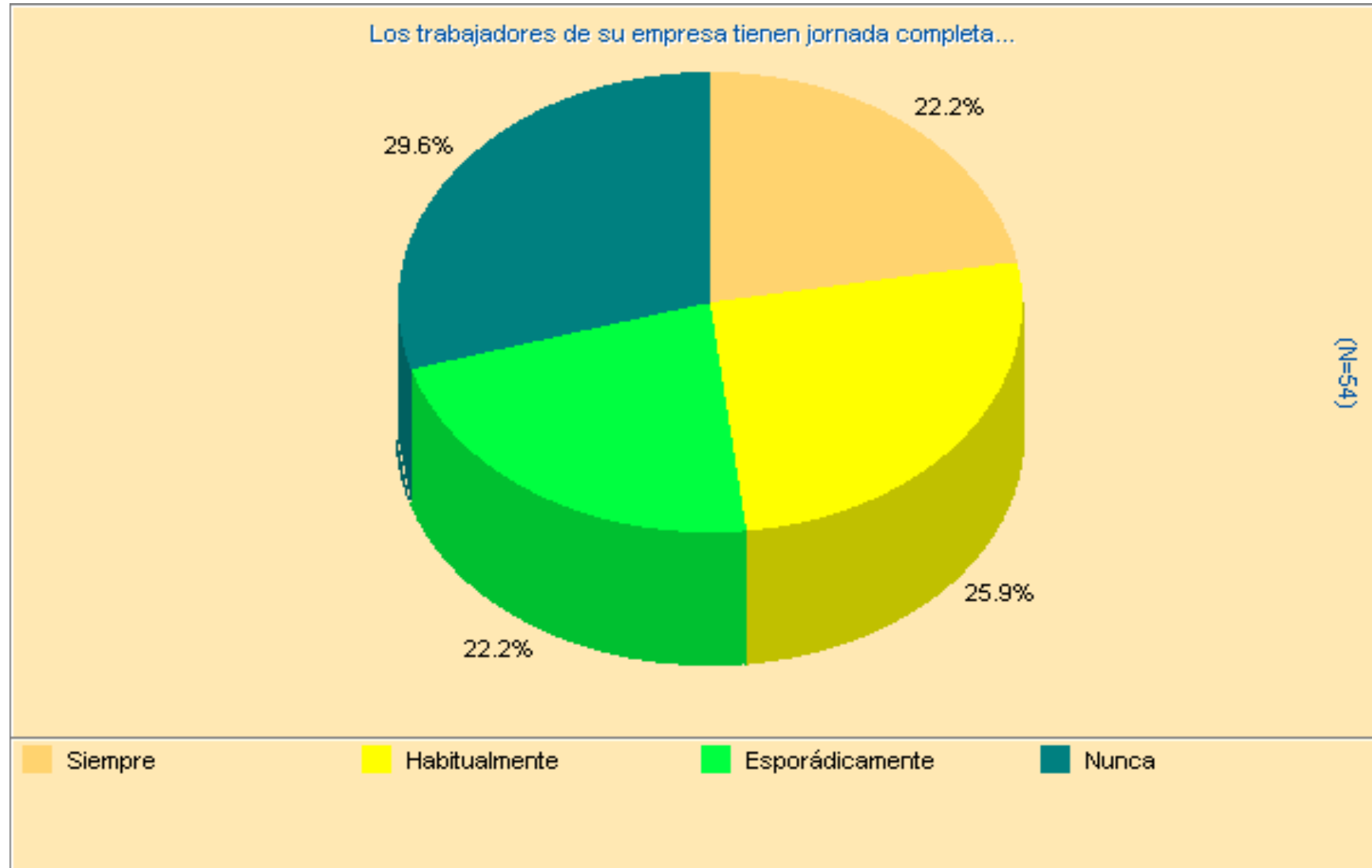
## 9) ÚS DEL CONTRACTE TEMPORAL



## 10) ÚS D'ALTRE TIPUS DE CONTRACTES

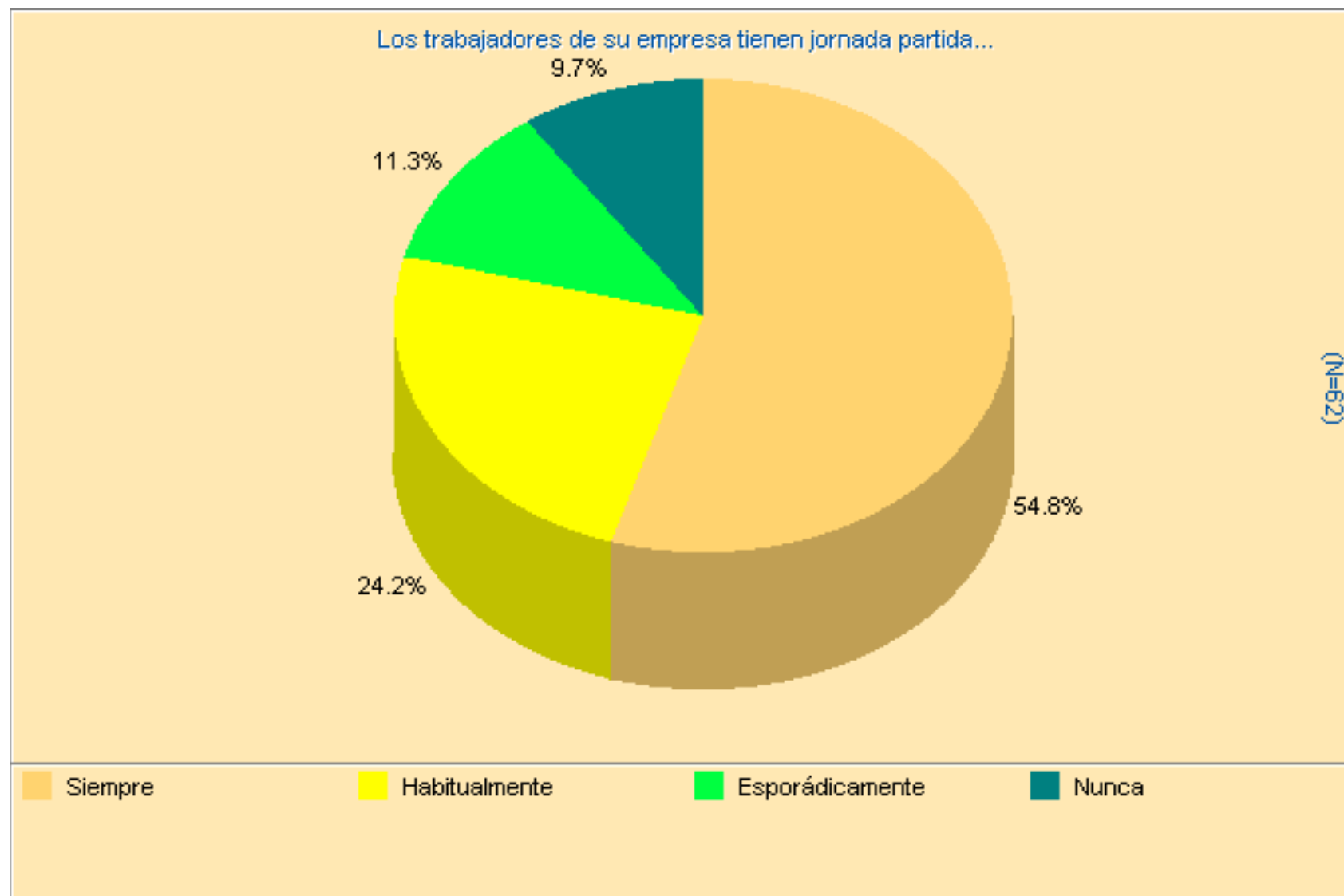


# 11) JORNADA COMPLETA



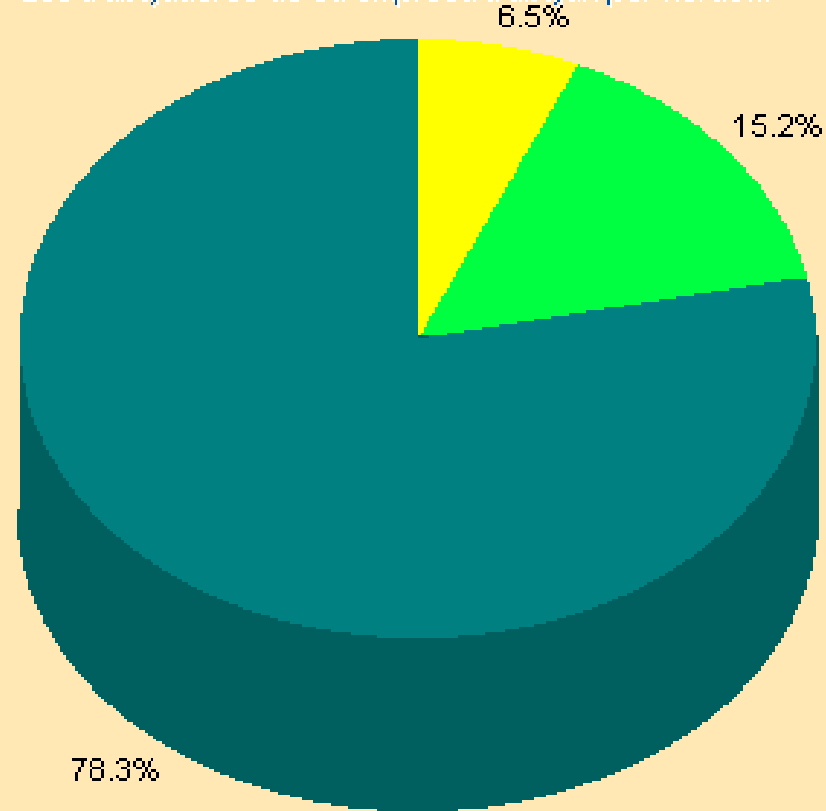


## 12) JORNADA PARTIDA



# 13) TREBALL PER HORES

Los trabajadores de su empresa trabajan por horas...



(N=46)

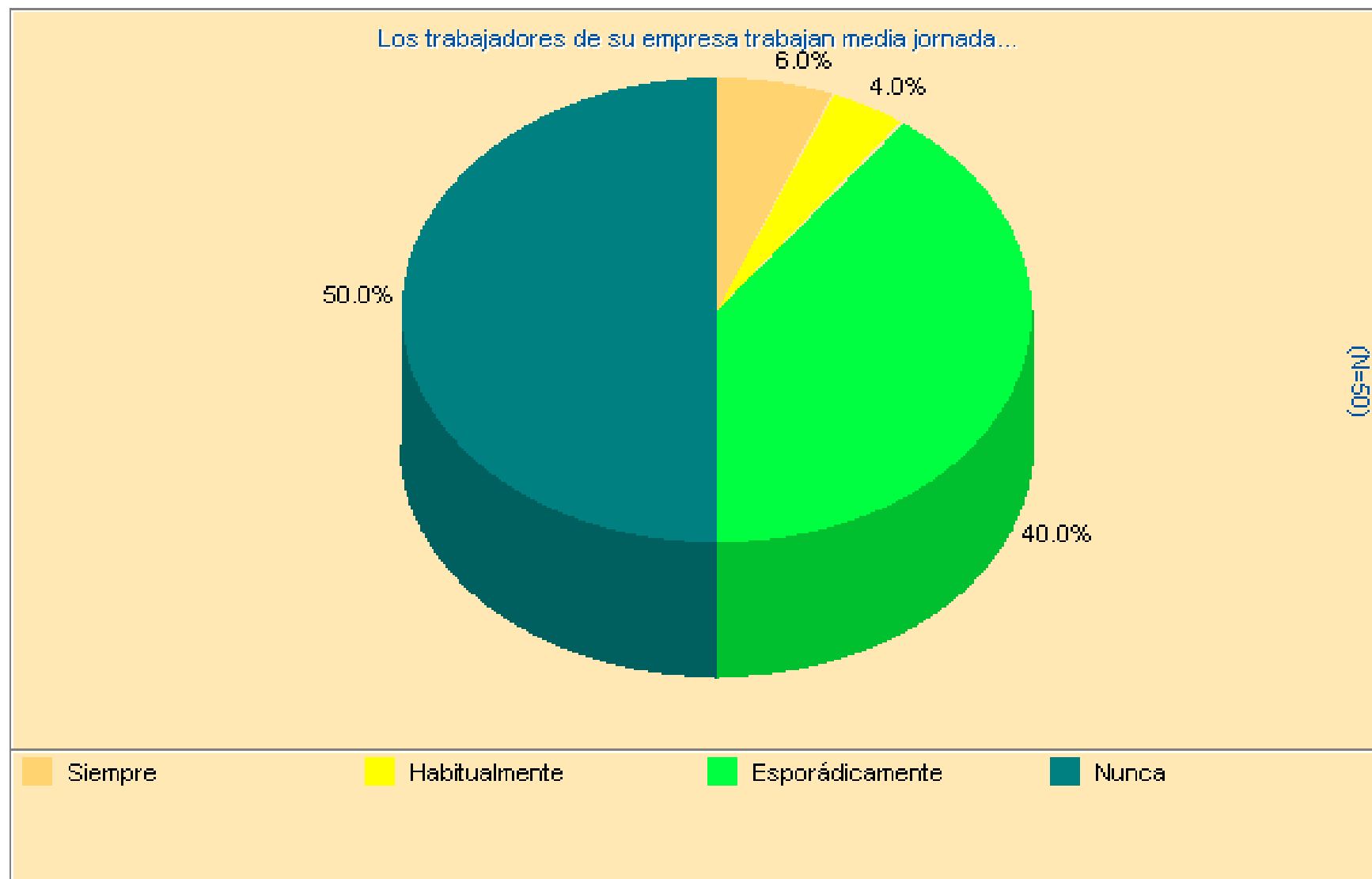
Siempre

Habitualmente

Esporádicamente

Nunca

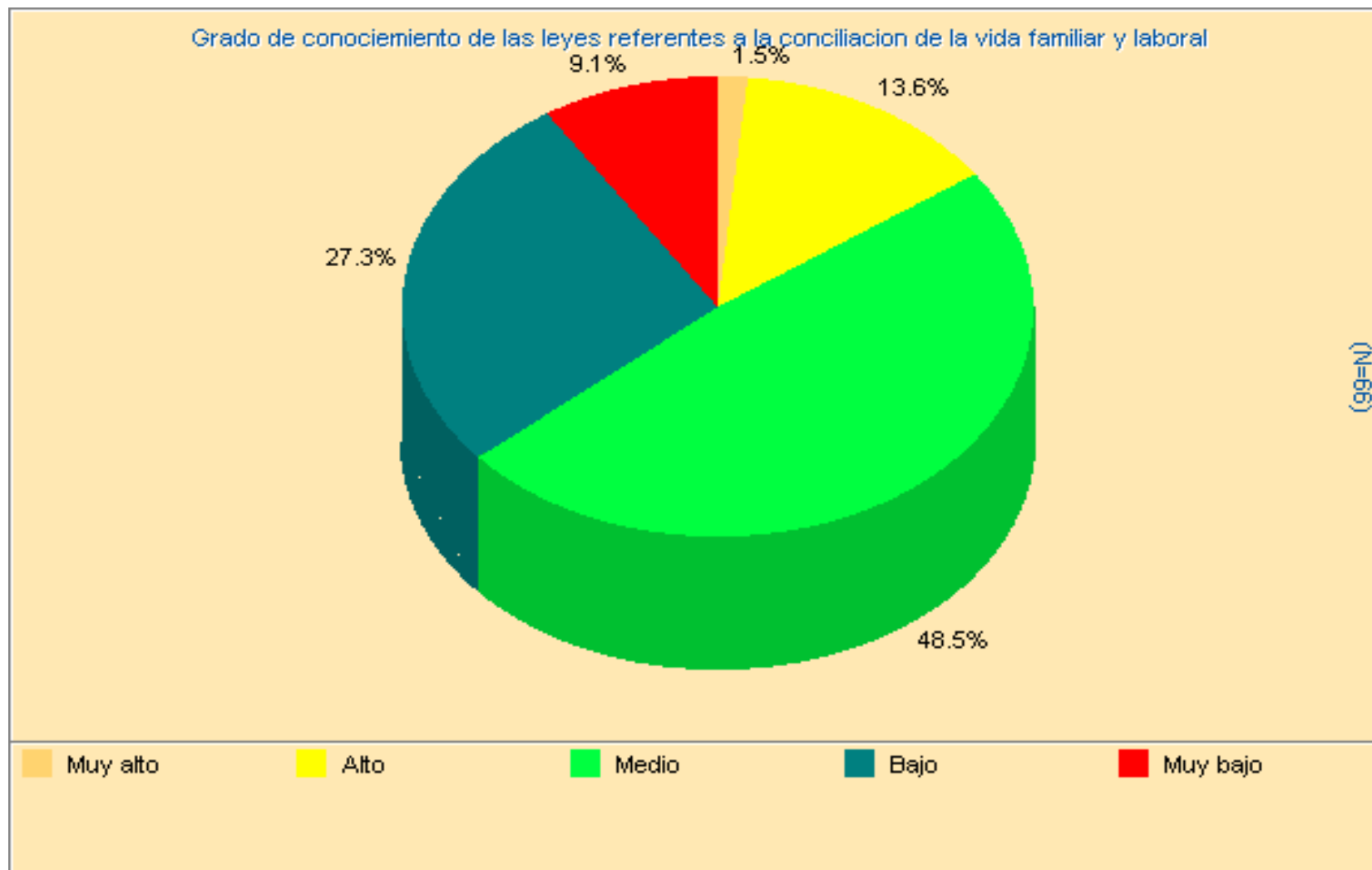
## 14) MITJA JORNADA



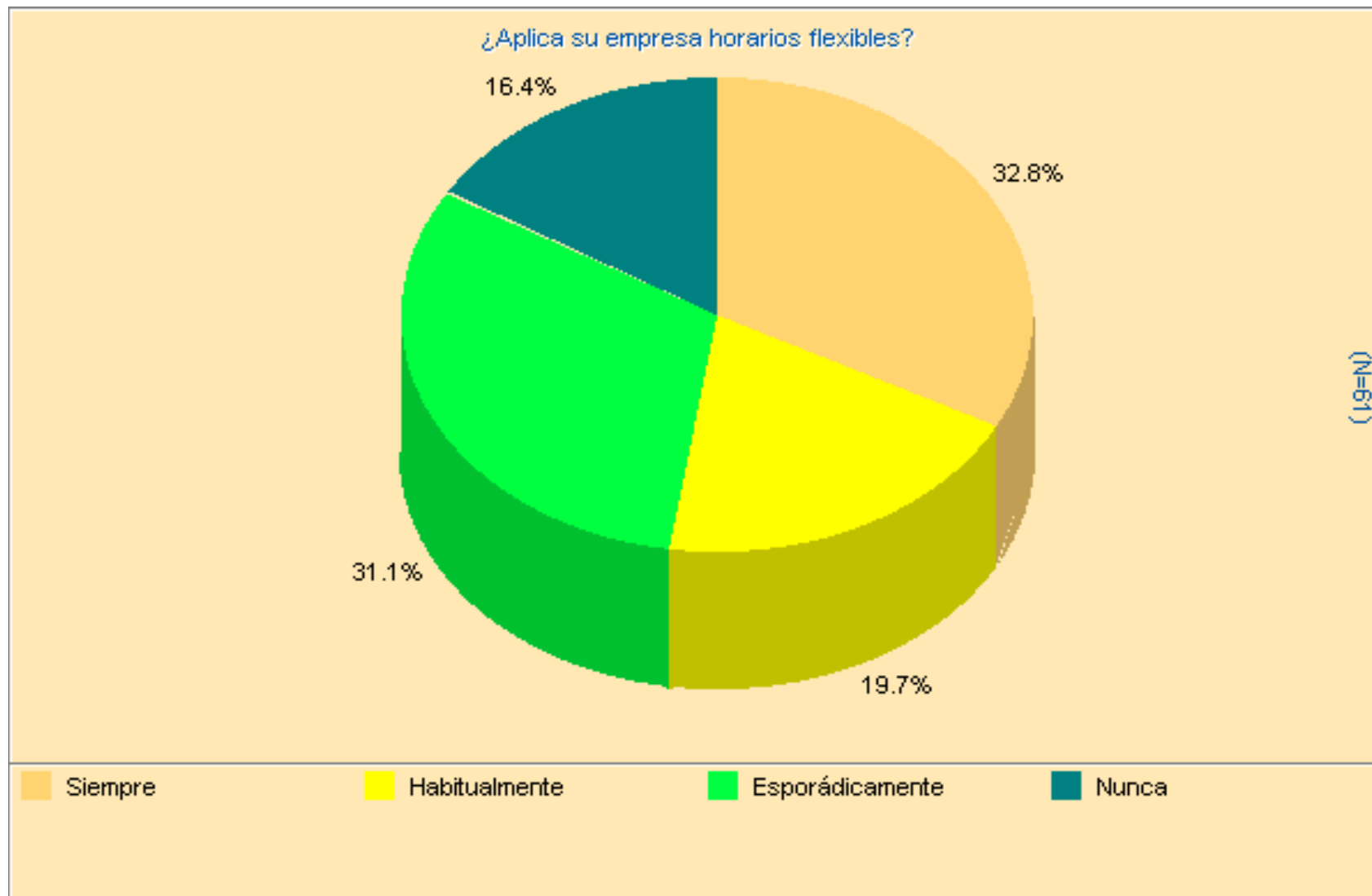
## 15) MESOS D'ACTIVITAT



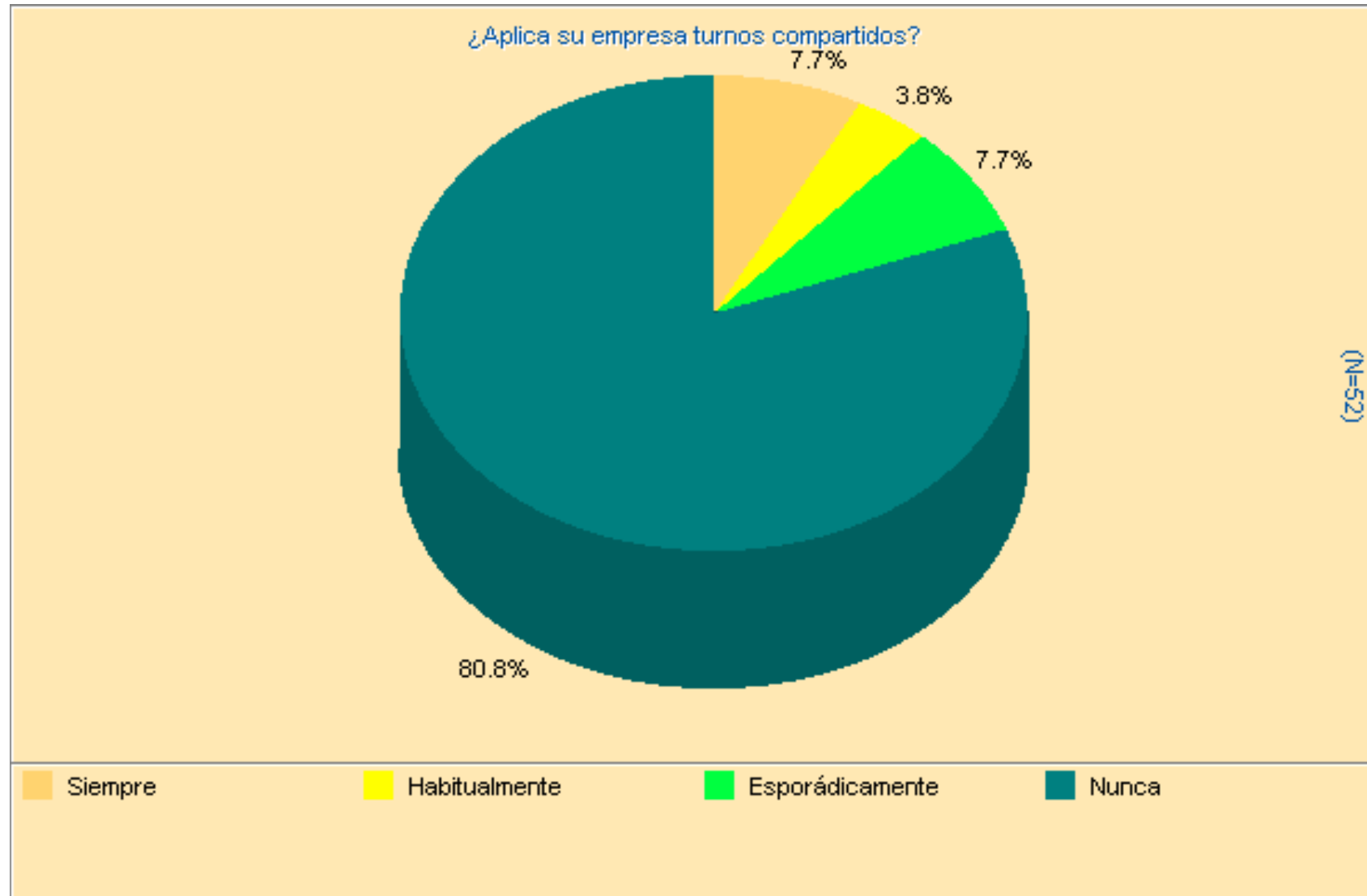
## 16) GRAU DE CONEIXEMENT DE LES LLEIS SOBRE CONCILIACIÓ



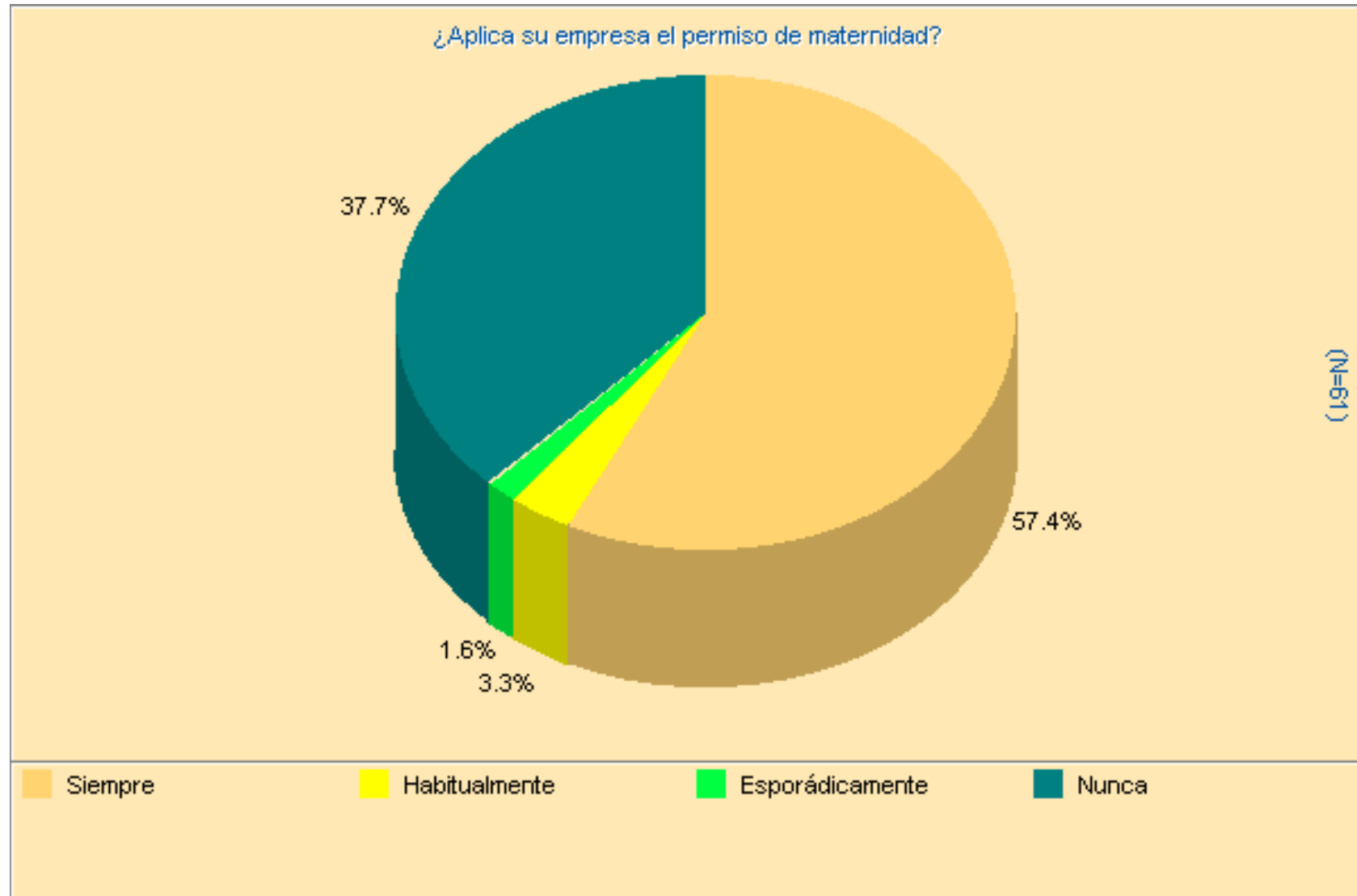
## 17) APLICACIÓ D'HORARIS FLEXIBLES



## 18) APLICACIÓ DE TORNS COMPARTITS

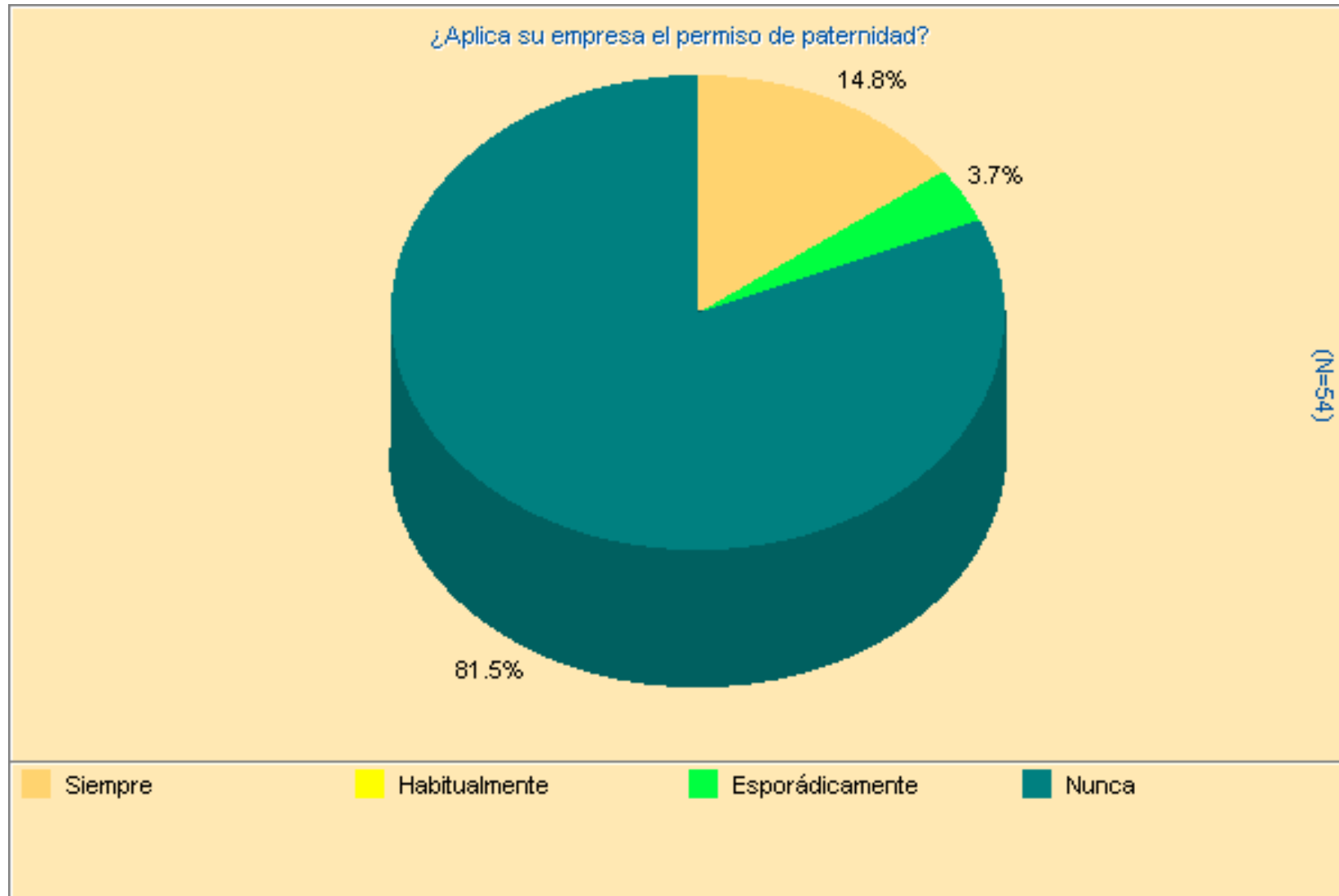


## 19) APLICACIÓ DEL PERMÍS DE MATERNITAT

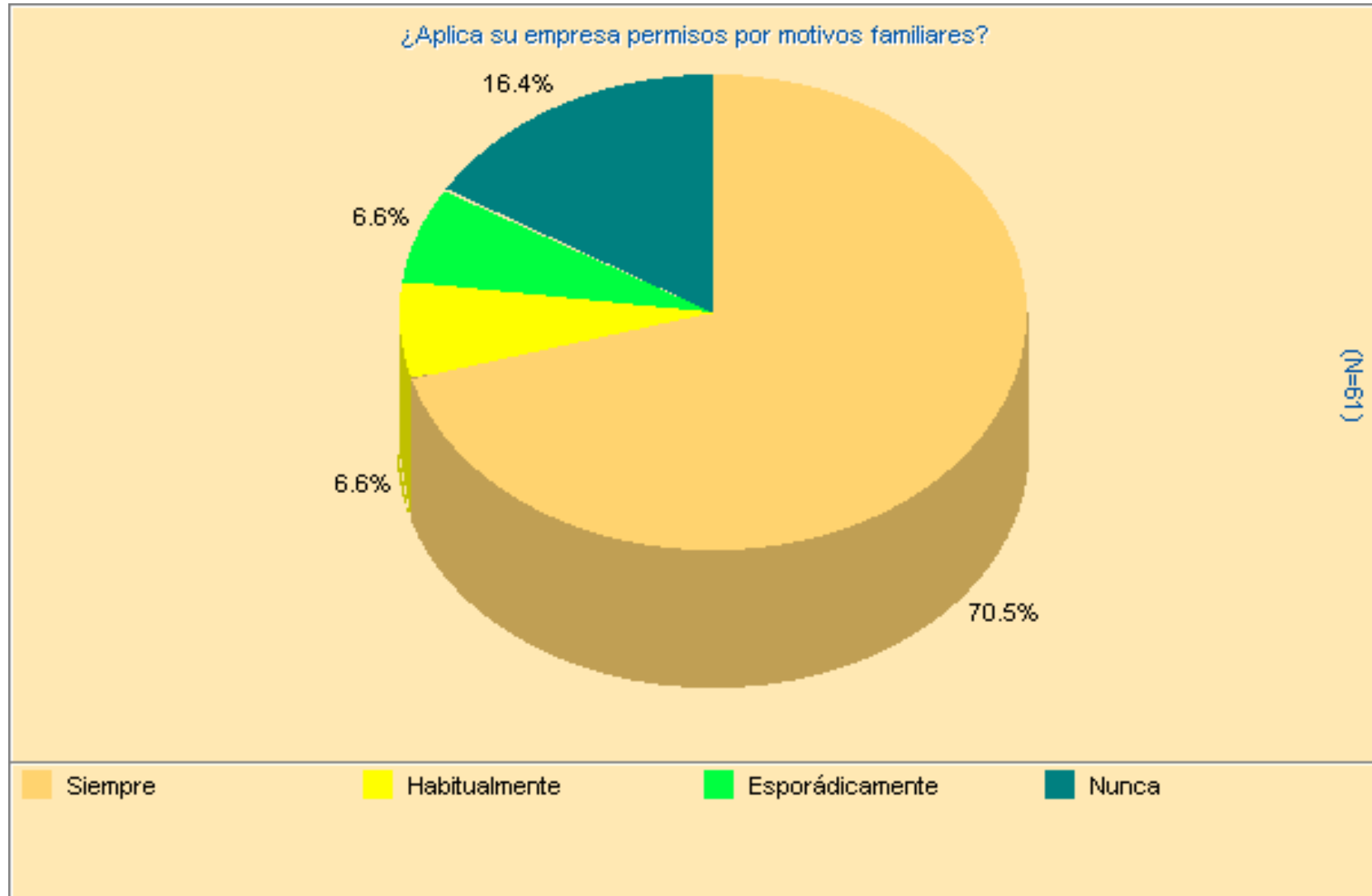




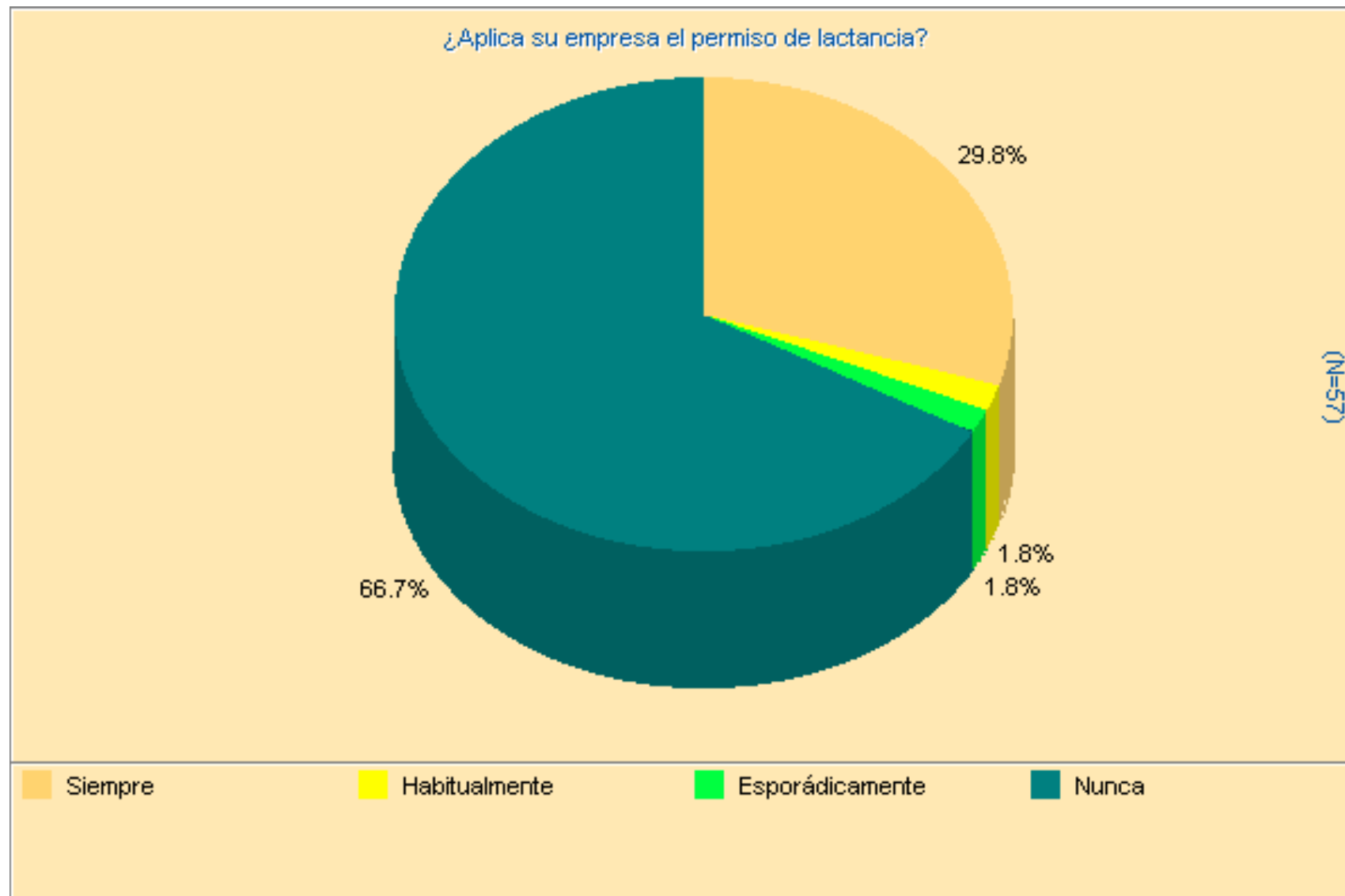
## 20) APLICACIÓ DEL PERMÍS DE PATERNITAT



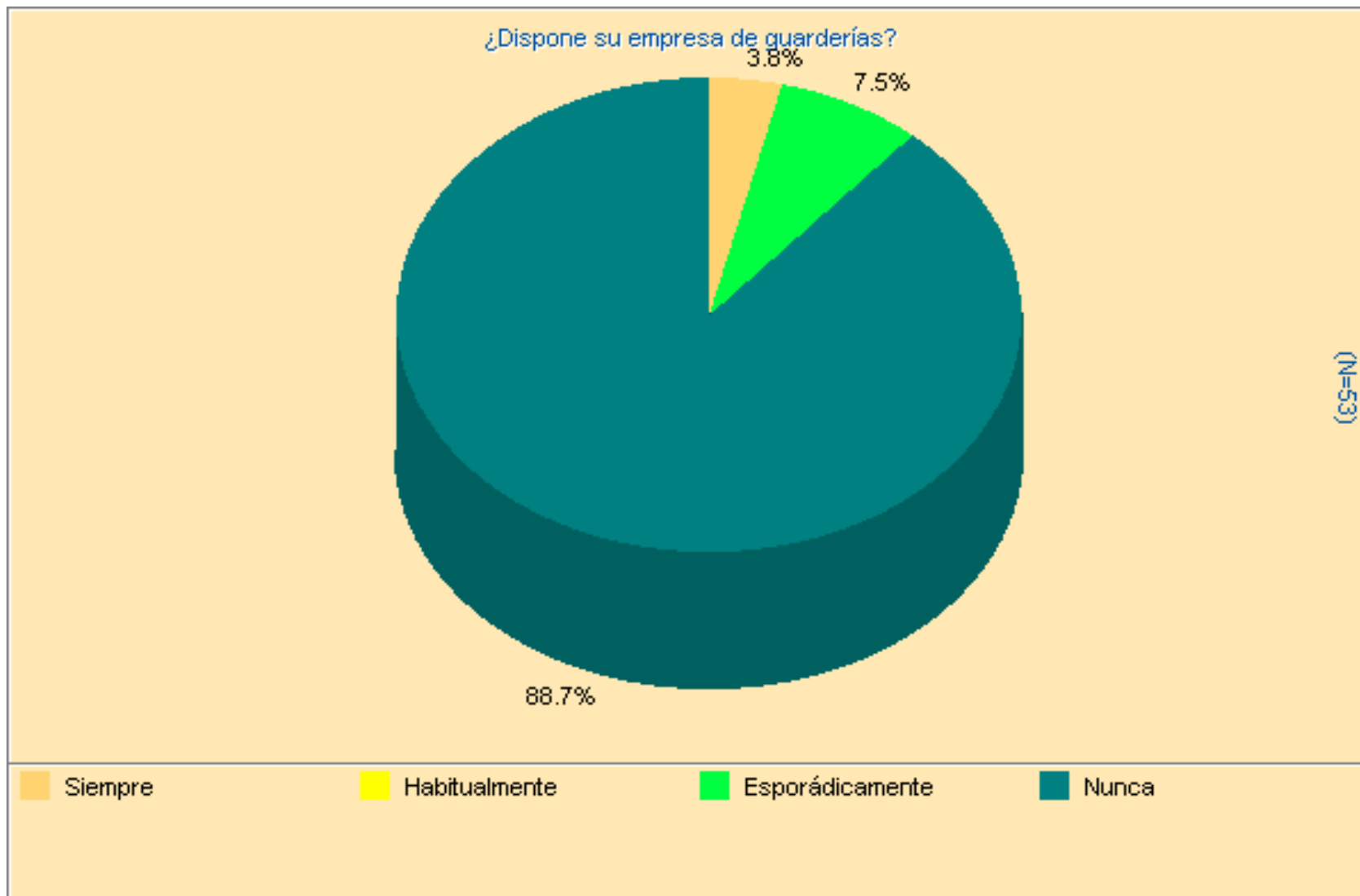
## 21) APLICACIÓ DE PERMISOS PER MOTIUS FAMILIARS



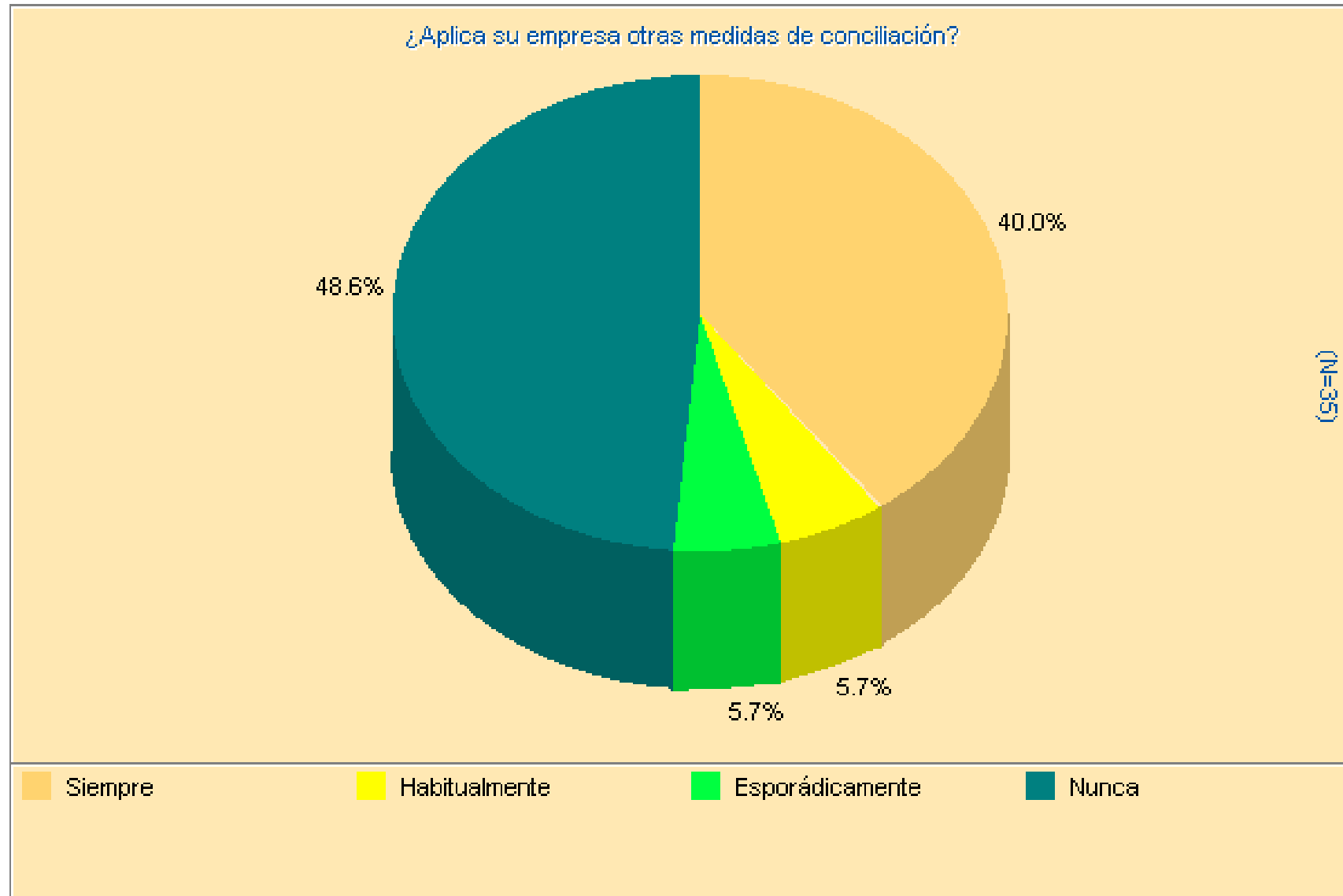
## 22) APLICACIÓ DE PERMISOS PER LACTÀNCIA



## 23) DISPONIBILITAT DE GUARDERIES



## 24) APLICACIÓ D'ALTRES MESURES DE CONCILIACIÓ



## 25) MOTIUS D'APLICACIÓ DE MESURES DE CONCILIACIÓ



## 26) CAUSES DE NO APLICACIÓ DE MESURES DE CONCILIACIÓ

¿Porqué no se han aplicado medidas de conciliación?



(N=2)

■ Nunca se ha dado el caso

■ La empresa no se lo puede permitir

■ Otros motivos

# 27) IMPORTÀNCIA DE LES MESURES CONCILIATÒRIES PER A L'EMPRESA

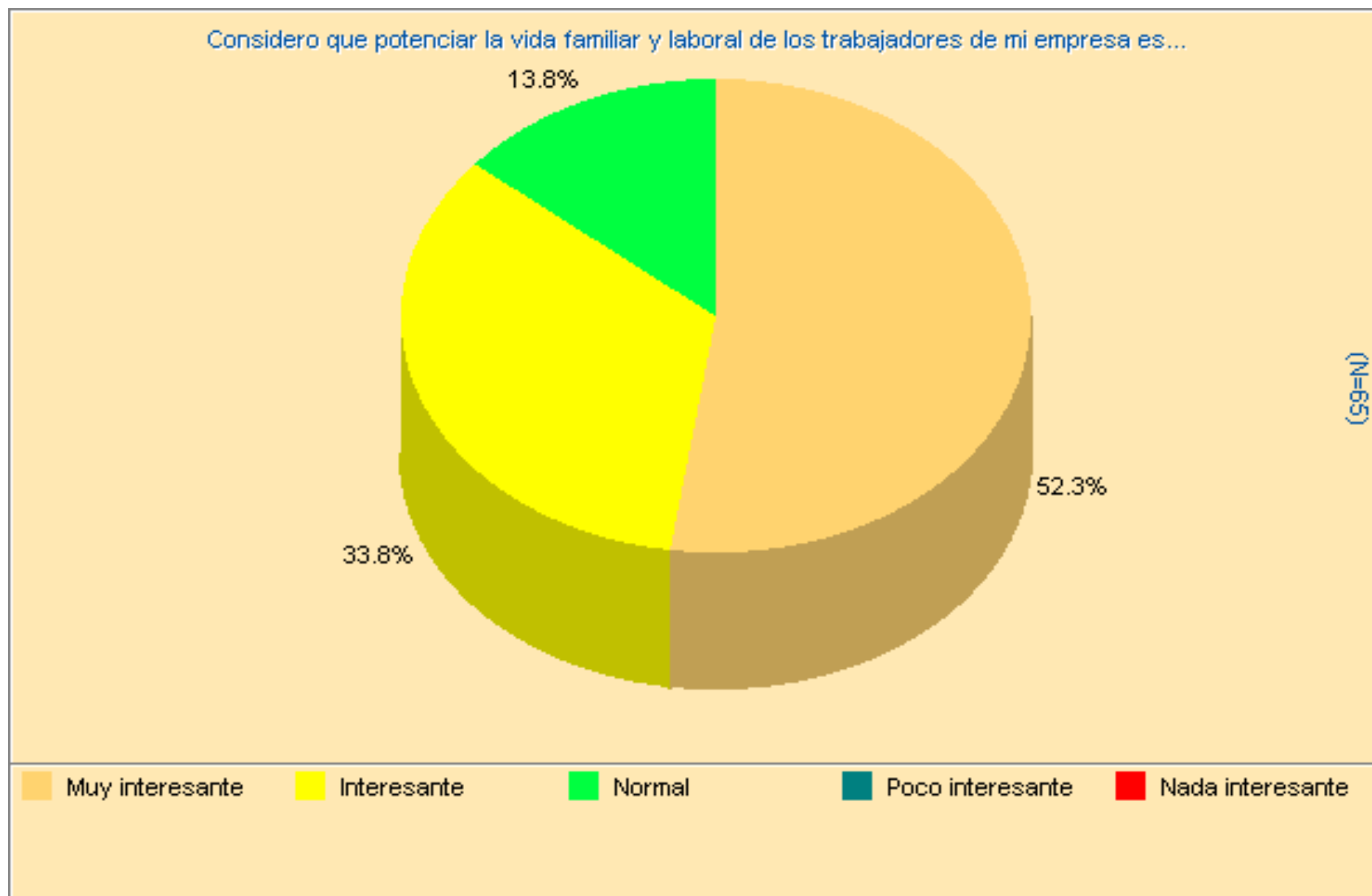




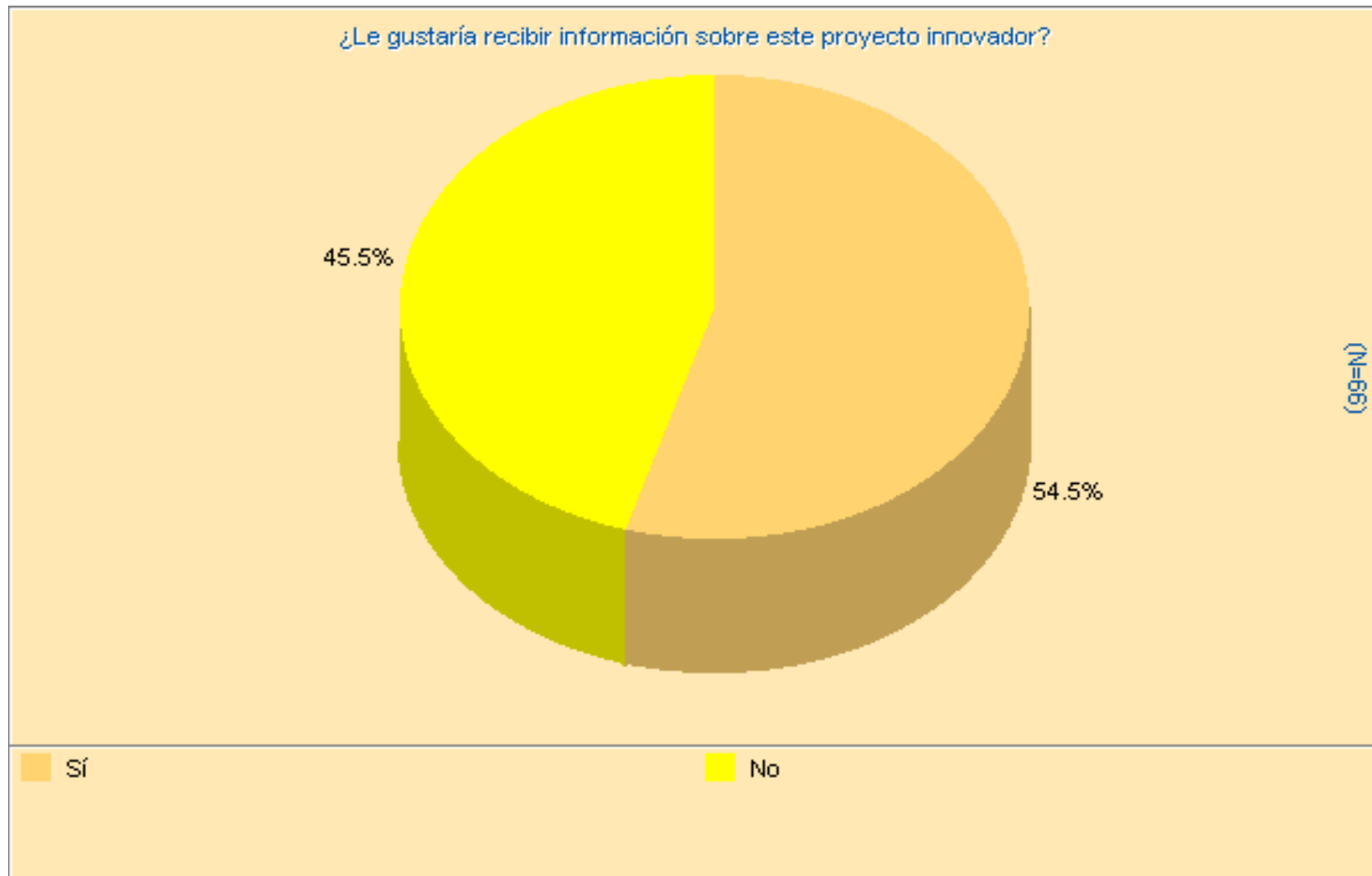
## 28) INFLUÈNCIA DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ EN EL RENDIMENT DELS TREBALLADORS



## 29) POTENCIACIÓ DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL



### 30) INTERÉS EN OBTENIR INFORMACIÓ



### **F3) ENTREVISTES EN PROFUNDITAT**

## ENTREVISTA A MEDIANA EMPRESA

Empresa de Eivissa que dispone de una plantilla en torno a los 25 trabajadores. Tiene un convenio colectivo propio en Baleares que mejora tanto en medidas salariales como en medidas sociales el convenio nacional de este sector.

En cuanto a la información ofrecida cabe destacar la actitud muy positiva del gerente respecto a **potenciar un clima laboral positivo**, y esto se consigue potenciando medidas conciliadoras como dejando ir a un trabajador a llevar a su hijo al colegio a las 8.30 y recogerlo a las 13.30, cuando el horario es de 8.00 15.00. También reconoce que este trabajador si tiene que bajar una tarde a la oficina, lo hace sin reparos. El gerente es muy consciente de que la situación personal de sus trabajadores afecta muy directamente a su rendimiento laboral, por lo que el facilita al máximo la conciliación.

La jornada de los trabajadores es intensiva, muy al estilo de la administración, aunque el horario de atención al público es de 9 a 13.30h. Preguntado sobre la posibilidad de flexibilizar la jornada, no lo ve viable por motivos de organización, (habría que contrastarlo con los trabajadores), y, aunque se hace de manera esporádica o puntual (aunque dos trabajadores pueden cambiarse turnos de guardia avisando al gerente, al igual que ocurre con otros colectivos, como la policía local) además comenta que uno lo podría hacer, pero si lo pidieran todos no sería viable, aunque no se han planteado la reorganización del sistema.

Preguntado sobre si la filosofía de la empresa es la misma que la suya, comenta que no sabe como actúan otros gerentes, aunque comenta un caso de su empresa en San Josep en el que un trabajador pide permiso por tener un hijo pequeño con una enfermedad grave y le dan el permiso manteniéndole el sueldo, siendo una medida extraordinaria no recogida en el convenio. Lo que sí comenta es que en los cursos de formación que ha recibido se les ha comentado que el rendimiento de los trabajadores es mayor si están contentos, y en eso influye sus posibilidades de conciliar vida laboral y familiar.

Las medidas de conciliación que se aplican en su empresa, aparte de las expuestas anteriormente son la baja por maternidad, no han tenido solicitudes de excedencia o reducción de jornada y sí por lactancia.

No observa carencias en la legislación aunque reconoced no conocerla muy bien y no tiene propuestas que realizar en ese sentido.

## ENTREVISTA A RESPONSABLE DE UNA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS

Las medidas de conciliación de vida laboral y familiar tienen **escasa incidencia** entre las empresas del sector de la construcción. Esto es debido a que, a juicio de la entrevistada, nos encontramos en un **sector maduro** en el que tradicionalmente el **hombre** ha sido el encargado de **llevar los ingresos a casa** y la **mujer** se **encarga** de la **familia**. Sería un **modelo** un poco **machista**, según ella reconoce. Comenta incluso que muchos de los trabajadores siguen reunidos al finalizar la jornada en lugar de irse a casa.

Sí procede la aplicación de estas medidas en el personal administrativo, al igual que en los demás sectores.

Respecto a las tendencias de futuro, ella ve claros indicios de que la gente joven (los trabajadores más jóvenes con responsabilidades presentan dos características que ella asocia: la preocupación por un mayor nivel de formación y por desempeñar empleos más especializados dentro su sector, y una mayor preocupación por la familia, y lo ilustra con un ejemplo, por lo que considera que la sociedad está cambiando y se tienen en cuenta estos valores.

No cabe hablar de actitudes desde la óptica de los empresarios, que ven claramente que los derechos de los trabajadores han de cumplirse, ya que fallan las actitudes por parte de los trabajadores, como ya se ha dicho, y ello no es por una cuestión coyuntural, como podría parecer, por la situación punta de trabajo, sino una cuestión básicamente cultural o social.

## ENTREVISTA CON RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE GRAN EMPRESA

Su lugar de trabajo está en un hospital, desde donde se gestionan los recursos humanos de las islas de Ibiza y Formentera.

Las medidas de conciliación de vida laboral y familiar son amplias y se recogen específicamente en el BOIB nº 36 del 11-3-06, páginas 71-73. Mejora bastante las medidas respecto a la ley de conciliación y al ET.

La jornada habitual es intensiva, por turnos y también se realizan guardias por categorías. Respecto a las medidas de conciliación más frecuentes se dan los horarios flexibles (en el personal administrativo), turnos compartidos, maternidad, paternidad, motivos familiares, lactancia, ayudas para guarderías, y otras específicas como la reducción de jornada en un 10% para madres con niños de hasta 3 años, manteniendo el 100% del sueldo, la acumulación de la hora de lactancia en un mes más de maternidad, y reducciones de jornada por guarda legal de un niño, nacimientos prematuros, cuidados de cónyuge incapacitado, mujeres víctimas de violencia doméstica, etc.

La responsable de RRHH considera que en la administración los derechos de los trabajadores están reconocidos, que la presión de los sindicatos es muy grande y que se han conseguido muchas mejoras en conciliación, ya que con el traspaso de competencias se mejoró mucho el tema económico, aunque todo esto no tiene mucha importancia en el rendimiento de los trabajadores, ya que, aunque es verdad que un trabajador con problemas de conciliación puede rendir menos, las medidas que se consolidan como derechos se asumen como tales y, por tanto, la influencia en el rendimiento no existe. Considera interesante potenciar la conciliación.

## ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD ORIENTADOR SOCIOLABORAL

Es el responsable de un programa de inserción sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión social, entre los que se encuentran los jóvenes, los inmigrantes, mujeres y discapacitados, dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL.

El entrevistado afirma que el conocimiento de los inmigrantes respecto a las medidas de conciliación son nulos, ya que desconocen la ley, tienen poca información, y la que tienen la tiene distorsionada, como ocurre con la ley de extranjería. No les interesa por tema económico y por su situación administrativa ya que muchos están en situación irregular. De hecho, el entrevistado considera que, en muchos casos, las medidas de conciliación que supongan disponibilidad de días o reducción de horas se traducen en más horas disponibles para un segundo trabajo.

También llama la atención que se ha dado una tendencia hacia el incremento de los nacimientos entre inmigrantes para conseguir la regularización a través de un proceso legal que se conoce como presunción de nacionalidad, a través del cual los padres pueden conseguir la regularización al haber tenido un hijo nacido en territorio español, lo cual es una vía de arraigo. También considera que el aumento de las ayudas para los inmigrantes y la elevada natalidad de este colectivo ha provocado un efecto rebote en los nacionales, que a veces ven como las ayudas (económicas, escolares, colegios de verano, etc.) están colapsadas básicamente por los inmigrantes lo que provoca un cierto rechazo y comentarios negativos.

A pesar de estar de acuerdo en casi todo con las impresiones que en su día expuso otra entrevistada, él considera que aunque es verdad que la cultura de muchos de los inmigrantes que vienen es muy pro-familiar, también son culturas mucho más machistas, y por ejemplo es bastante habitual que un latino mantenga varias relaciones sentimentales a la vez

Los trabajadores no inmigrantes se interesan sobre todo por reducciones de jornada, permisos por adopción, excedencias por mejora de empleo, formación etc. y son más conocedores de sus derechos.

Respecto a las propuestas el entrevistado considera que hay que seguir haciendo hincapié en la mejora de las actitudes que el considera machistas, ya que no sólo debe mejorar el aspecto legal si no también el socio-cultural y si no van de la mano, no se consiguen los resultados que se persiguen.

Consultado sobre la actitud de los empresarios, el considera que hay de todo, y que en hostelería existen casos de divide y vencerás, es decir, provocar enfrentamientos entre trabajadores para que no haya mucho compadreo en el trabajo y los trabajadores se centren en su trabajo, aunque también considera que hay trabajadores que hacen un abuso flagrante de medidas como bajas



laborales, de difícil justificación e incluso en su sindicato se han despedido asociados cuando se han detectado casos de este tipo.

Por último, también considera que en las negociaciones colectivas las medias de conciliación tienen una importancia secundaria y siempre se renuncia a ellas a favor de otros beneficios, básicamente salariales.

## ENTREVISTA CON EL RESPONSABLE DE UNA EMPRESA DE ASESORÍA LABORAL

El entrevistado representa una empresa del sector de la asesoría laboral y las empresas de su cartera de clientes tienen más de 2000 trabajadores.

La conciliación de la vida laboral y familiar debe estudiarse desde una perspectiva más amplia que el mero problema de poder compaginar ambos aspectos. Hemos de entender cuál es la situación del mercado laboral en Ibiza. A juicio de este experto, respecto a las empresas que asesoran, la **cualificación** de los **trabajadores** es **muy baja**, el **ritmo de trabajo** suele ser **alto** y la **temporada** es **corta**. Por lo tanto, para las empresas **muchas veces** es **más fácil y rentable sustituir** a un **trabajador que conciliar**. Él considera que los empresarios mayoritariamente saben que los trabajadores están más satisfechos si tienen sus necesidades económicas y personales cubiertas, pero hay una falta de equilibrio entre las dos partes muy grande y las empresas salen perjudicadas. No es falta de actitud, es supervivencia. Sobre todo esto se da en empresas pequeñas. Falta de guarderías con horarios adaptados al trabajador (en verano, noche, por las tardes)

Aquellos **trabajadores** que desempeñan **tareas especializadas** o con **niveles** de **formación altos**, pueden “**exigir**” cualquier tipo de **medidas conciliadoras**, como reducir la jornada o flexibilizarla, las más habituales, y el empresario lo acatará de buen grado, pero, por desgracia, en el mercado de trabajo actual, en que hay **mucha oferta de empleo y poca formación** en los demandantes, hace que la conciliación sea un tema no prioritario en las empresas.

La **propuesta** que haría este experto sería **reformar el mercado de trabajo** para corregir estas desigualdades que ahora hace que los empresarios pasen por muchas dificultades, y, sobre todo, enfoca el tema de la conciliación en un contexto general del que no debe extraerse porque si no se desvirtúa.

Cuesta más pagar a alguien que te cuide a tus hijos que no lo que tu vas a ingresar.

Al empresario **no se le dan facilidades para contratar**, las bonificaciones son difíciles de conseguir. Es difícil de cubrir media jornada por la tarde y por la mañana sólo hay una mesa. Son **problemas organizativos**. Aunque sea puntual, se dan casos de empresarios que despiden a una empleada porque se casa y es posible que se quede embarazada embarazo de riesgo, 9 meses, más cuatro de baja más media jornada, y la empresa qué. Y encima cualquier cosa que hagas es discriminatorio porque están embarazadas.

## ENTREVISTA CON RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE SUPERMERCADOS EN EIVISSA Y FORMENTERA.

La evolución de esta empresa en todos los aspectos ha sido muy positiva y de mucha magnitud y ha sido provocada por la adquisición de la empresa por parte del grupo y la implantación de su filosofía. Han mejorado aspectos como la formación de los trabajadores, la remuneración, la prevención en riesgos laborales y también en conciliación de vida laboral y familiar.

Las medidas de conciliación serían la recogidas en el convenio propio que tiene la empresa, más las medidas discrecionales que tienen carácter excepcional (como la enfermedad grave de un familiar, etc.)

Como medidas de conciliación aplicadas destacan la acumulación de la hora de lactancia en 14 días más de maternidad, el impulso a la flexibilidad horaria en las tiendas, que en función de las necesidades ofrecen turnos de mañana, de tarde y partida. Hay que destacar que atendiendo a medidas organizativas y de conciliación los responsables de los puntos de ventas están realizando **cursos para la elaboración de horarios**, teniendo en cuenta los días y horas punta de sus actividad. También se ha producido una mejora del horario de los jefes de sección que antes no libraban y ahora pueden librar un día y medio. Se está trabajando, por tanto, de manera intensa en la mejora de los horarios con el doble objetivo de la mejora de la organización y de la conciliación, y en la actualidad se están planificado horarios con 3 meses de antelación, cuando antes se hacía de manera semanal. En algunos casos de puestos directivos e intermedios se ha pasado de jornadas de 60 horas semanales a 45 horas semanales, sin reducción de la retribución.

Las necesidades del servicio y las especificidades de cada punto de venta también afectan a la capacidad de conciliación. Les comento el caso de una empleada suya que tuvo que dejar de trabajar porque no le reducían horario para poder formarse en temas concernientes a su trabajo (comercio y marketing) y me comentan que en esta tienda había varias personas con reducción horaria por maternidad y que la reducción de esta chica no era viable por motivos de servicio. No es lo óptimo, pero es un argumento. Le ofrecieron ir a trabajar a otra tienda que era nueva y tenía menos problemas de personal pero le quedaba muy lejos de su casa, por lo que renunció al trabajo. Todo esto nos indica que aunque las medidas de conciliación son importantes, las necesidades de la empresa siempre están por encima.

Otras medidas que comentaron son los cambios de centro de trabajo para que estén más próximos a las viviendas de los trabajadores, aunque, en este sentido, hay ejemplos de trabajadores de San Antonio que prefieren bajar a Ibiza (aunque se les ha ofrecido trabajar en San Antonio), porque valoran mucho el clima laboral en su actual punto de venta, Aunque ya se está dejando que los trabajadores prueben y si no les gusta su centro nuevo puedan volver

al anterior. Por lo tanto, las medidas de conciliación también se ven afectadas por el clima laboral.

Otras medidas son en el caso de periodos de prueba de nuevos empleados con evaluación negativa, se les da otra opción en otro punto de venta para ver si había habido algún problema personal con compañeros, etc. que hubiera afectado a esta persona.

Interesante como filosofía de trabajo que la empresa tiene un sistema propio de gestión de calidad con lo que ello implica de autoevaluación, mejora continua, gestión por procesos, etc. y que en él se incluye una encuesta de satisfacción de los empleados, que actualmente ofrece una satisfacción de 3.48 sobre 5, que es una buena nota, habiendo sido la zona geográfica de España que más ha crecido.

Una reflexión importante acerca del sector comercio. Es cierto que en el sector hostelería hay mucho trabajo y está mejor pagado, y con jornadas en muchos casos intensivas, si bien, su experiencia es que el traspaso de personal que se había dado tradicionalmente de comercio a hostelería y, en el caso de los hombres, al sector construcción, está revirtiéndose ya que las condiciones laborales en hostelería cada vez son más duras (p.e. camareras de pisos sometidas a una mayor presión laboral) y el sector comercio les ofrece, sobre todo a las mujeres que aportan un segundo sueldo a la familia, unas condiciones de trabajo buenas y una seguridad todo el año. Las medidas de conciliación están ayudando, por tanto, a fidelizar trabajadores que prefieren trabajar todo el año ganando algo menos pero pudiendo trabajar en mejores condiciones.

Por último, preguntados acerca del colectivo de inmigrantes, en primer lugar comentaron que tenían muchos trabajando para ellos, casi en todos los niveles, que habían enriquecido el mercado de trabajo que empezaba a ser problemático (p.e. en los puntos de venta), y que como característica principal era su docilidad, es decir, que se adaptaban a lo que se les pedía sin ninguna queja (por ejemplo horarios, jornadas, etc.)

## ENTREVISTA A RESPONSABLE DE GUARDERÍA

Evolución bastante grande en cuanto a la concienciación de las empresas y las familias, aunque hay mucha diversidad. La incorporación de la mujer al trabajo ha provocado que surjan nuevas necesidades en cuanto al cuidado de los niños. Esto hace que en algunos casos aparezcan **sentimientos de culpa** por parte de las madres. Estamos en una sociedad muy competitiva y la **exigencia** de los **padres** es ser muy buenos en el trabajo (lo que exige formación permanente, y eso resta tiempo de dedicación a la familia), muy buenos socialmente y muy buenos con la familia. La mayoría de las veces es imposible "llegar a todo".

Además las empresas tiene unas necesidades y en muchos casos los trabajadores tiene que adaptarse a sus horarios o a sus normas. O lo tomas o lo dejas. A la pregunta respecto a la actitud de las empresas, comenta, una vez más, que hay de todo, lo que pasa, desde su punto de vista, es que en los casos en que padre y madre trabajan, normalmente **la empresa que sale perjudicada** es la empresa en la que trabaja la madre, ya que suele ser la madre la que acompaña al niño al médico, o sufre más las enfermedades, etc., y esto es injusto. Debería compartirse la responsabilidad entre los dos progenitores o compensarse unas empresas a otras.

Otro aspecto a destacar es que en la actualidad las mujeres lo tiene más fácil. Hace 30 años, la mujer empresaria tenía que prescindir de su vida familiar para arrancar su negocio. Las **segundas generaciones** ya tiene las cosas arrancadas y se pueden permitir mejores horarios u otros beneficios.

A su guardería van tantos padres como mares y considera que es una situación plenamente consolidada en la sociedad actual.

Respecto al servicio que ofrecen las guarderías se produce una pequeña **contradicción** respecto a la opinión de algunos empresarios. Amelia opina que las guarderías que no abren por las tardes (la suya sí lo hace) lo hacen porque no tienen demanda, mientras que muchos empresarios y también trabajadores se quejan del horario de las guarderías.

## ENTREVISTA A TRABAJADORA DE ORIGEN ECUATORIANO

Trabajadora de origen ecuatoriano que lleva 7 años en la isla. El motivo de su traslado a Ibiza fue poder conseguir un mayor bienestar para su familia en Ecuador. En la actualidad están con ella su hermana, su sobrina, su hermano, con mujer e hijo, y su madre. Su reto es poder traer a su padre y a su otro hermano, que fue deportado al encontrarse en España de manera irregular. Su satisfacción respecto a lo que está haciendo y consiguiendo para ella y los suyos es alta, aunque su objetivo es poder volver a su país de origen, como la mayoría de los inmigrantes, asegura.

Ha trabajado en un sindicato, en el departamento de atención a los inmigrantes y eso le permite tener una visión amplia de la situación de los colectivos más importantes: marroquíes, ecuatorianos, colombianos, argentinos, uruguayos, filipinos, rumanos, chinos y otros.

Una de las primeras cosas que llaman la atención es sus valores respecto a la familia. Todo lo que hace por mejorar el bienestar de los suyos lo hace de manera natural, no existe una obligación de hacerlo. Aunque tienen claro cuál es su objetivo final, mejorar el bienestar de su familia aquí y en Ecuador, por lo que la conciliación de la vida laboral y familiar no existe si pone en peligro los ingresos. Esto es una constante que se repite en los inmigrantes. Su situación económica en origen les lleva a trabajar cuanto más mejor, y se dan muchos casos en los que, por ejemplo, niños de poca edad se quedan solos en casa mientras los familiares van a trabajar, en jornadas muchas veces que incluyen más de un trabajo y fines de semana. En su caso, ella complementa su trabajo actual de dependienta en un comercio en el que es fija con trabajos de limpieza de chalets turísticos los fines de semana. También es el caso de su madre, empleada de hogar, y de su hermana, que trabaja en la hostelería. Cuando hay enfermedades, bebés, etc., que no pueden dejarse solos, siempre se acude a la familia, cuando la hay, o a amistades cercanas o vecinos. Existe una cierta "garantía de solidaridad", sobre todo a nivel familiar.

Las prioridades de los inmigrantes pasan, en primer lugar, y por encima de todo, por obtener papeles, que nos es más que un medio para conseguir el fin de poder trabajar. Una vez conseguida su regularización, la segunda prioridad es la económica, como medio para conseguir el bienestar presente y futuro de las familias en origen y prepararse la vuelta, por ejemplo, haciéndose una casa o montando un negocio en su país.

Sobre la utilización de recursos para poder conciliar, la falta de conocimiento de la oferta de éstos, como puede ser escuelas de verano, campamentos, guarderías, ayudas económicas, etc., hace que su nivel de utilización sea muy bajo. Sólo aquellas familias que tienen problemas de subsistencia importantes y llegan a servicios sociales reciben estas ayudas. La falta de información se debe a que este colectivo rara vez lea la prensa local, que suele ser donde se anuncian estas actividades, por lo que sería conveniente utilizar medios de comunicación directos, como puede ser el buzoneo selectivo en las zonas de

residencia más habituales. La canalización de la información a través de las asociaciones de inmigrantes, que hay varias (normalmente una por nacionalidad), podría ser otro medio, aunque Yanina reconoce que el asociacionismo funciona hasta que has conseguido los papeles, después ya es menos frecuente que la gente participe en las asociaciones.

Medidas de conciliación que afecten a los ingresos, como reducción de jornadas o excedencias no pueden ser contempladas ya que van en contra del interés económico de la familia.

Respecto a la actitud de la empresa respecto a estas medidas, depende de la empresa, pero su impresión es que mayoritariamente las empresas que ofrecen trabajo todo el año tienen muchos trabajadores disponibles, por lo que si un trabajador quiere pedir, por ejemplo, entrar más tarde para llevar a su hijo al colegio, se le permite un día, pero no dos, y se le hace ver que hay más gente dispuesta a hacer ese trabajo sin sus problemas de horario.

## ENTREVISTA RESPONSABLE DE FEDERACIÓN HOTELERA

El sector hotelero es un sector en el que existe una paridad entre empleo masculino y femenino. Existen departamentos que tradicionalmente se han nutrido más de mujeres que de hombres, como el de pisos y otros a la inversa, como el de servicios técnicos. Recepción, bares y restauración están equilibrados.

Por los tipos de trabajos que se desempeñan, la cualificación inicial y la situación del mercado de trabajo se prevé que en los próximos años se incorporen también muchos inmigrantes como ha venido sucediendo en los últimos ya que además es un sector en el que la formación se va incorporando con la experiencia en muchos casos, es decir, aunque no sea lo deseable, mucha gente sin cualificar puede acceder al mercado de trabajo e ir formándose poco a poco.

A priori y dado el tipo de trabajo en el que se unen en el tiempo producción y consumo y dada la **estacionalidad** actual del mercado turístico la **conciliación** de la vida laboral y familiar presenta **dificultades** por encima de la media de otros sectores. También la normativa legal existente sobre tiempo de trabajo necesario para poder **cobrar subsidio** de desempleo hace que, para muchos trabajadores **renunciar** a horas o **jornadas** de trabajo les **repercute** en el tipo de subsidio que perciben al acabar de trabajar y, por tanto, en los **ingresos anuales**, por lo que en muchos casos la conciliación no se produce por deseo o necesidad expresa del trabajador, siendo un sector en el que también se da el **pluriempleo**, ya que muchas veces se desconoce cómo va a ir la temporada y el número de meses que se va a trabajar.

Cuando el tema **económico no es lo esencial sí** que hay posibilidad de poner en marcha **medidas conciliadoras** como por ejemplo la **reducción de jornada** en una parte o incluso hasta la mitad. Se ha constatado que aquellas **empresas que ofrecen** estas alternativas **tienen demanda**, por lo que es **una opción de futuro**, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. También se constata que en los **establecimiento urbanos** se dan más casos por una cuestión práctica de transporte ya que desplazarse varios kilómetros para hacer menos horas a veces no compensa. Como he dicho, esta medida está poco extendida y se considera con posibilidades de futuro.

Respecto al cumplimiento de los empresarios respecto a la conciliación, obviamente las **empresas grandes cumplen** con todas las medidas conciliadoras que surgen de las **normativas** que protegen los derechos de los trabajadores, y las **pequeñas** suelen **ampliar** o **flexibilizar** de manera discrecional con aquellos trabajadores que también actúan de manera más favorable hacia la empresa, es decir, se **priman** las **relaciones de confianza** entre el empresario y los trabajadores, es decir relaciones "tu ganas, yo gano". No hay que olvidar que en Ibiza existe preponderancia en cuanto al número de establecimientos de pequeño tamaño.



Respecto al tema de la prioridad que se le dé a personas con descendientes a la hora de hacer turnos de trabajo, llamamientos, etc. el convenio establece de manera colateral la primacía de la antigüedad frente a otras circunstancias, lo que se hace extensivo a estas medidas, por lo que ya no dependen directamente del empresario.

## DINÁMICA DE GRUPOS TRABAJADORES

El objeto de la dinámica versa sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, recogiendo datos de carácter personal e individual, así como sus aplicaciones y problemáticas.

El grupo está formado por un colectivo de 6 trabajadoras y 1 trabajador, cinco de los cuales tienen hijos a su cargo. Nos encontramos ante situaciones de responsabilidad familiar muy diversas:

Dos madres solteras con hijos de entre 1 y 8 años

Un padre con mujer en activo con hijos de entre 12 y 21 años

Una madre con marido en activo con hijos de entre 14 y 15 años y responsabilidad parcial respecto a un mayor.

Una madre con pareja en activo con hijo de 3 años

Dos chicas sin hijos

En cuanto a la jornada laboral, todo el grupo trabaja de lunes a viernes de 08.00 a 15.00, excepto uno con horario cambiante y trabajo por objetivos.

En el primero de los casos la problemática surge en el momento en que se realizan horas extras fuera de la jornada habitual de trabajo, puesto que la posterior compensación no es acumulable en días libres completos.

En el segundo caso, el horario se establece con un mes de antelación, con la posibilidad de realizar cambios en los turnos (medida conciliadora).

La flexibilidad horaria en ambos casos, también depende de la categoría profesional.

Los problemas para compaginar vida laboral y familiar, se ven más acentuados en el caso de las mujeres solteras con hijos, con respecto a los horarios establecidos para la entrada y salida de los niños en escuelas, guarderías o escoletas, puesto que deben pedir la ayuda de una tercera persona, siempre dependen de algún familiar para llevar el conjunto de tareas domésticas (no existe flexibilidad horaria).

Otra problemática es la de las vacaciones establecidas en periodos fijos, sin posibilidad de adaptación según el caso.

En lo referente al equilibrio en el reparto de tareas del hogar entre los miembros de la pareja, depende de cada caso, aunque se puede apreciar que hay cierta igualdad. No obstante, la figura de la mujer siempre va ligada a la organización de las mismas, lo cual también supone una carga psicológica mayor.

Por otro lado, la sensación de disponibilidad de tiempo de ocio varía según las cargas familiares, en el caso de las madres solteras, el concepto de ocio va ligado a los hijos, en los otros casos sí que existe un cierto grado de satisfacción y tienen huecos destinados a sus propias actividades.

De forma instantánea y a modo de conclusión el grupo opta por proponer medidas conciliadoras, que influirían de manera positiva en su rendimiento en el trabajo:

Vacaciones flexibles: posibilidad de hacer coincidir las vacaciones de los trabajadores con las de los hijos.

Teletrabajo (trabajo desde casa).

Posibilidad de reducir horarios de mañana, ampliando los de tarde, sería una ventaja para algunos trabajadores de la Administración Pública, así como para el resto de trabajadores a la hora de realizar cualquier trámite.

En caso de enfermedad temporal de los hijos, que se viera apoyada por una baja temporal del padre o madre (cambios legislativos).

Formación y reciclaje dentro de la jornada laboral, ya que el hacerlo fuera va en detrimento de la conciliación.

Ajustar las realidades fuera de un marco legal (Auto-organización).

Mayor flexibilidad horaria en horas de entrada y salida.

Todos los participantes coinciden en afirmar que sus posibilidades de conciliación de vida laboral y familiar influyen muy directamente en su rendimiento, lo cual es algo a tener en cuenta por los departamentos de recursos humanos.

## **F4) QUADERNS GADESO**

## COSA DE DOS

Seguint el model desenvolupat el passat mes de maig per l'Institut de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Gadeso ha aplicat el mateix qüestionari bàsic a la nostra realitat social per conèixer la situació i problemàtica de la conciliació de la vida familiar i la vida laboral. Tant a una investigació com a l'altra es pot constatar que, malgrat les lleis, encara se centren en la dona totes les situacions conflictives per fer compatible la vida laboral i la vida familiar. Encara tot el context i l'entorn familiar corresponen a la responsabilitat de la dona. Com a molt, l'home "col·labora".

Recentment, el Govern de les Illes Balears ha presentat l'avantprojecte de la Llei de la Dona. Al mateix es parla de "avançar en la defensa de la igualtat i superar les situacions de discriminació per raons de sexe que encara es produeixen". Es parla d'obrir camins que possibilitin de manera real la igualtat de l'home i la dona davant la vida laboral i familiar. La realitat ens mostrarà fins a quin punt resultaran eficaces aquesta Llei i les seves aplicacions.

Sens dubte és important fer lleis i normes d'àmbit estatal i autonòmic que possibilitin la conciliació laboral i familiar. Però desgraciadament, amb excessiva freqüència, la nostra "cultura" adquirida encara té arrels profundes amb actituds masclistes. En aquest aspecte, la realitat de la nostra comunitat no és massa distinta del comportament a la resta de l'Estat, com es pot comprovar a l'esmentat estudi de l'Institut de la Mujer, publicat a la nostra pàgina web (Estudis i investigacions, número 10). Especialment, aquesta desigualtat de gènere es produeix dins la denominada classe treballadora i menys entre professions liberals i tasques directives.

[www.gadeso.org](http://www.gadeso.org)

## DEBAT CIUTADÀ (IV)

# CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

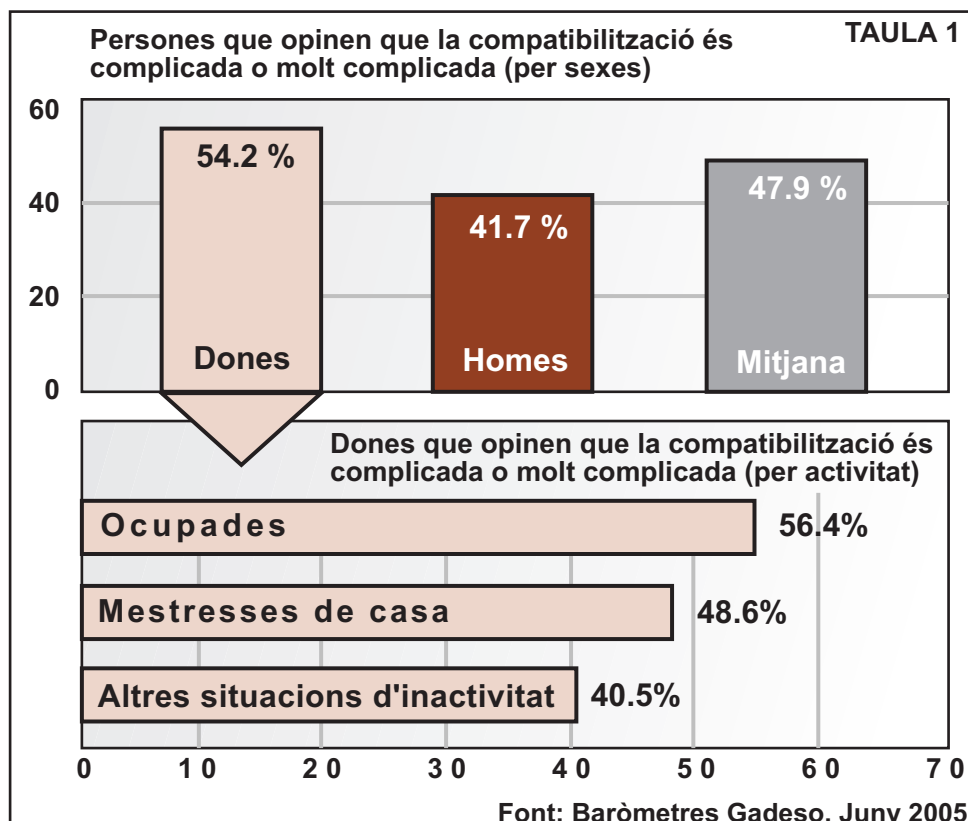
Les lleis dels darrers anys van encaminades a aconseguir la conciliació entre la vida familiar i la vida laboral. Vistes les dades, encara queda molta feina a fer. Aquest estudi pretén identificar el grau de conciliació de la vida familiar i laboral i els problemes que sorgeixen en el procés.

- 1) *¿Constitueix, i en quin grau, la conciliació de la vida familiar i laboral un problema per a la població potencialment activa?*
- 2) *¿Quines són les barreres que dificulten la compatibilització de responsabilitats familiars i l'ocupació remunerada?*
- 3) *¿Quins efectes no desitjats*

*deriven d'aquestes barreres?*  
4) *¿Com resolen les persones la compaginació de la vida familiar i laboral?*

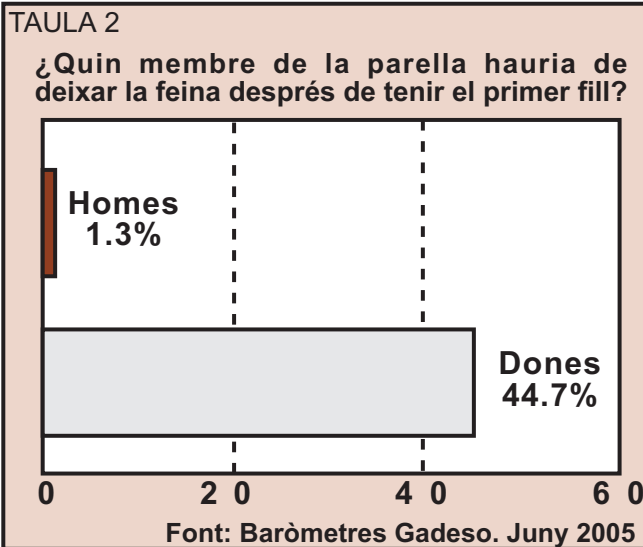
Observant la taula adjunta, es pot comprovar com quasi la meitat de les persones en edat laboral opinen que la compatibilització entre vida familiar i laboral és complicada o molt complicada; percentatge que entre els homes és del 41%, mentre que puja fins al 54% en el cas de les dones.

Si s'analitza amb més cura aquesta darrera dada es veu que, lògicament, són les dones ocupades les que veuen aquesta conciliació com a més complicada.



# VIDA FAMILIAR

Resulta patent, més enllà de les lleis i de les bones paraules, que la dona continua essent la responsable màxima i quasi única del denominat entorn familiar. Entenem per entorn familiar la responsabilitat i execució de les denominades feines domèstiques i la responsabilitat de la salut i de l'educació dels fills. En molts de casos les dones han accedit a professions i llocs de feina fora de la llar familiar. En freqüència, des d'aquest moment li resta una doble responsabilitat: la família i el treball.



De moment, engendrar fills i filles és cosa de dos, però, tal i com es pot comprovar a la taula número dos, queda patent que la responsabilitat i la feina de cuidar els fills nascuts corresponen a la dona.

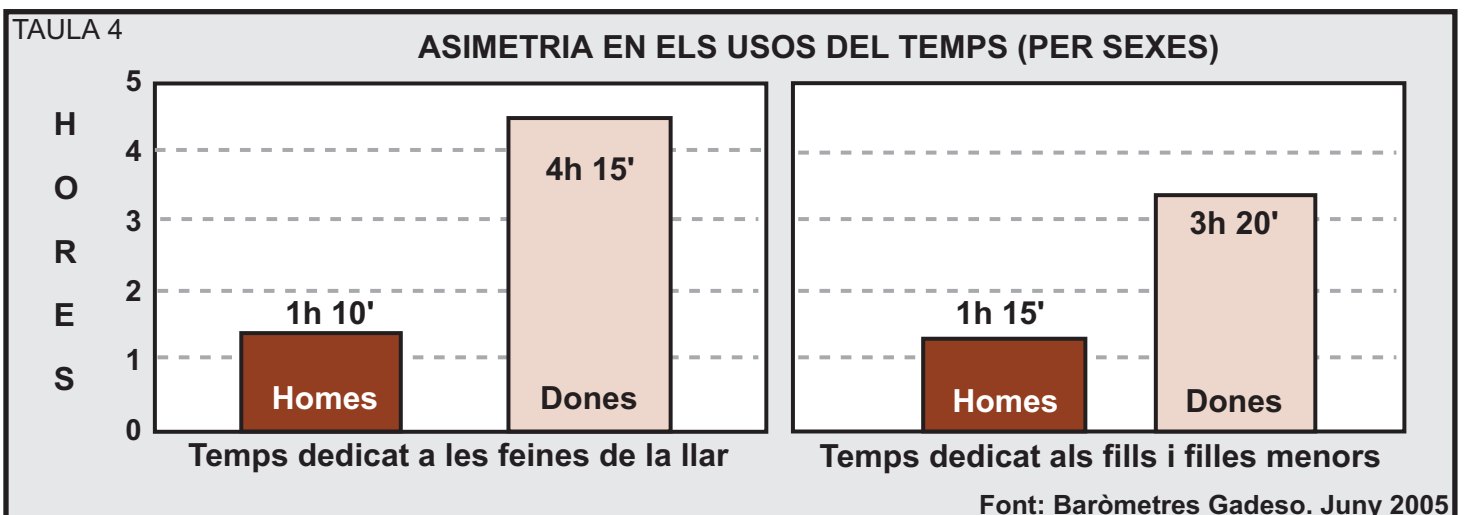
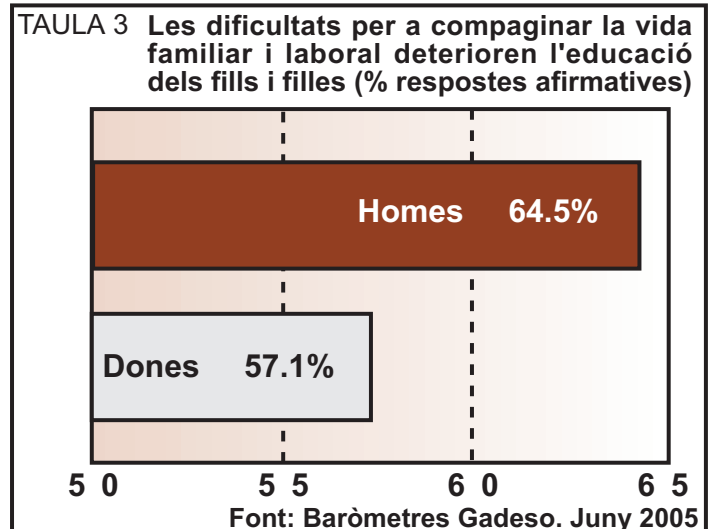
Hi ha lleis i normes que, amb limitacions, possibiliten demanar un temps pel pare o per la mare, per cuidar els nadons. Però en la pràctica qui demana aquest temps és la mare. Únicament un 1.3% considera que haurien de ser els homes els que deixassin la feina després del naixement del fill.

En conseqüència, tal i com es pot veure a la taula n°3, els homes són els que consideren que la compaginació de la vida familiar i laboral afecta a l'educació dels fills. Dada que si se combina amb la taula número 2 permet constatar una vegada més que l'educació dels fills és cosa de les mares i que, per tant, aquestes són les que han d'abandonar la feina en cas d'incompatibilitat amb la vida familiar.

Els resultats de la taula número 4 són tan evidents que no mereixerien comentaris específics. La dona dedica més de 4 hores a les feines de la llar mentre que l'home hi dedica un poc més d'una hora.

Crida l'atenció que, mentre a la resta d'Espanya les dones dediquen 4 hores als fills i els homes 2 hores, a la nostra comunitat aquesta dedicació disminueix de manera molt notable: les dones un poc més de tres hores i els homes un poc més d'una.

Aquestes dades confirmen una altra investigació realitzada per Gadeso (Quaderns Gadeso n°27. Octubre 2003) en la que un 53% de pares confessen que mai realitzen activitats compartides amb els fills, enfront d'un 30% de les mares. Aquesta greu realitat és molt més sensible en el sector turístic, on no es compaginen les vacances escolars i el temps de màxima dedicació laboral.

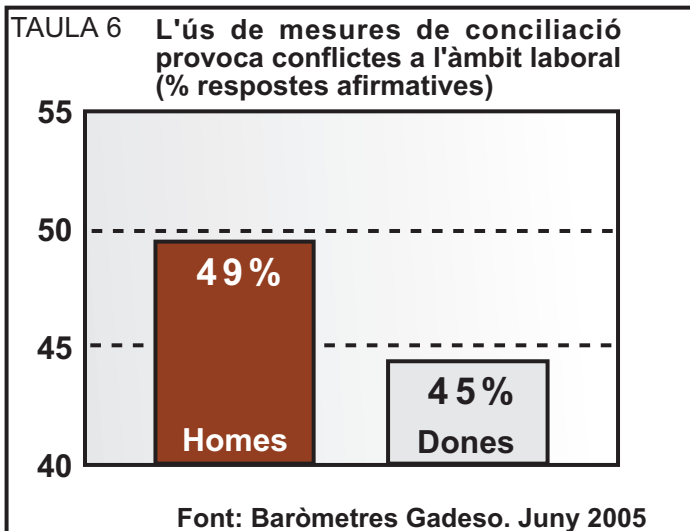
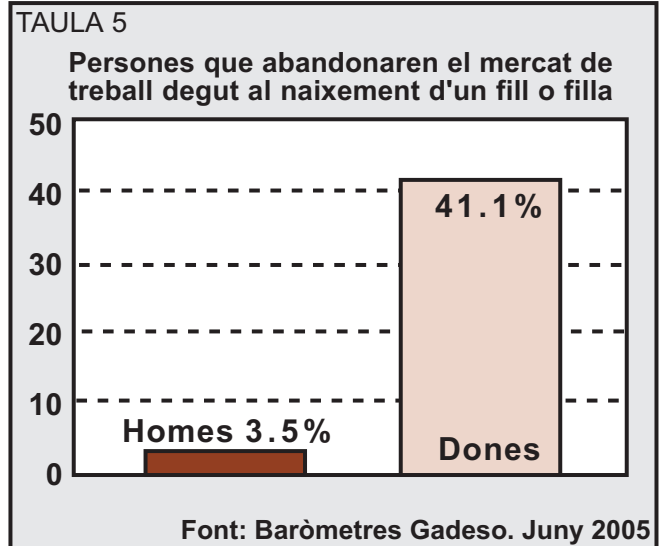


# VIDA LABORAL

**En molts de casos les empreses discriminen a les dones. No és infreqüent que una dona recentment casada i amb possibilitats d'embaràs tenguí dificultats real per a ser contractada. Malgrat les lleis que permeten demanar un temps per la maternitat / paternitat són pocs i poques els que demanen aquest permís. En part es degut a que, amb excessiva freqüència, el tipus de contractació és temporal i precària i, per tant, fer ús de les lleis vigents pot comportar la no renovació contractual.**

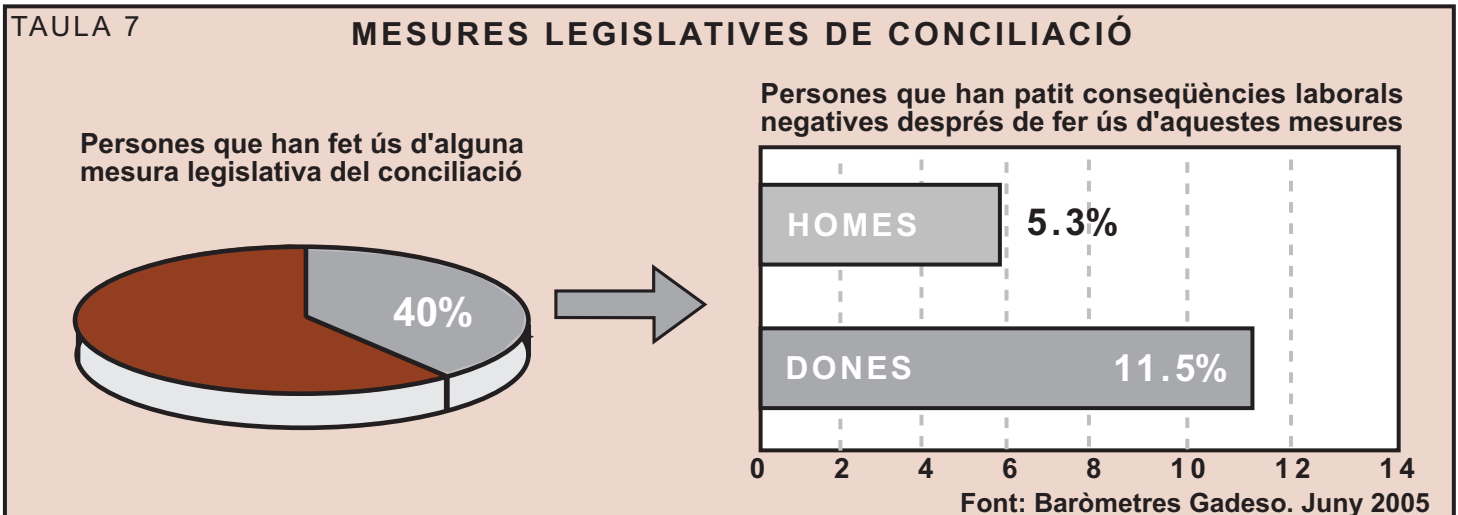
Un 41% de les dones confessen que han abandonat la seva professió o lloc de feina degut al naixement d'un fill o una filla. No es tracta de devaluar la importància de la mestressa de casa. El problema sorgeix quan una dona, que lluiement ha optat per una professió o lloc de feina a fora de casa, es veu obligada a tornar ser en exclussiva mestressa de casa. Una vegada més la realitat s'imposa damunt de les lleis. Aquestes són importants però sempre manca una feina de canvis reals d'actituds i de comportaments.

En principi es pot veure com un fet positiu la creació de "guarderies laborals" creades, en segons quins casos per la mateixa empresa, amb la finalitat el fer compatible el tenir fills i continuar la mare laboralment activa. Però una reflexió més profunda pot plantejar dubtes damunt d'aquestes iniciatives. L'infant és subjecte i objecte educatiu des del seu naixement. Pel mateix no es tracta d'implantar guarderies sinó escoletes infantils on es comença a "educar" en valors tals com la sociabilitat, la imaginació, els jocs actius...



Queda patent que tant per l'home com per la dona, encara que amb distinta intensitat, l'ús de mesures de conciliació provoca conflictes a l'àmbit laboral. Es parla molt de flexibilitzar el mercat de treball, però, desgraciadament, aquesta flexibilització s'interpreta de manera unilateral. El que ha de ser "flexible" és el treballador o treballadora amb les necessitats organitzatives de l'empresa, però aquesta difícilment és "flexible" davant realitats com la paternitat/maternitat.

Una vegada més, aquesta realitat és manifesta de manera més patent entre les ocupacions menys qualificades. Entre els denominats professionals resulta més senzill evitar els conflictes laborals per motius de conciliació amb la vida familiar. Finalment, com es pot comprovar a la taula n°7, només un 40% confessen haver fer ús de qualche mesura legislativa, dels quals un 11.5% de les dones han patit conseqüències laborals negatives, mentre que només el 5.3% dels homes.



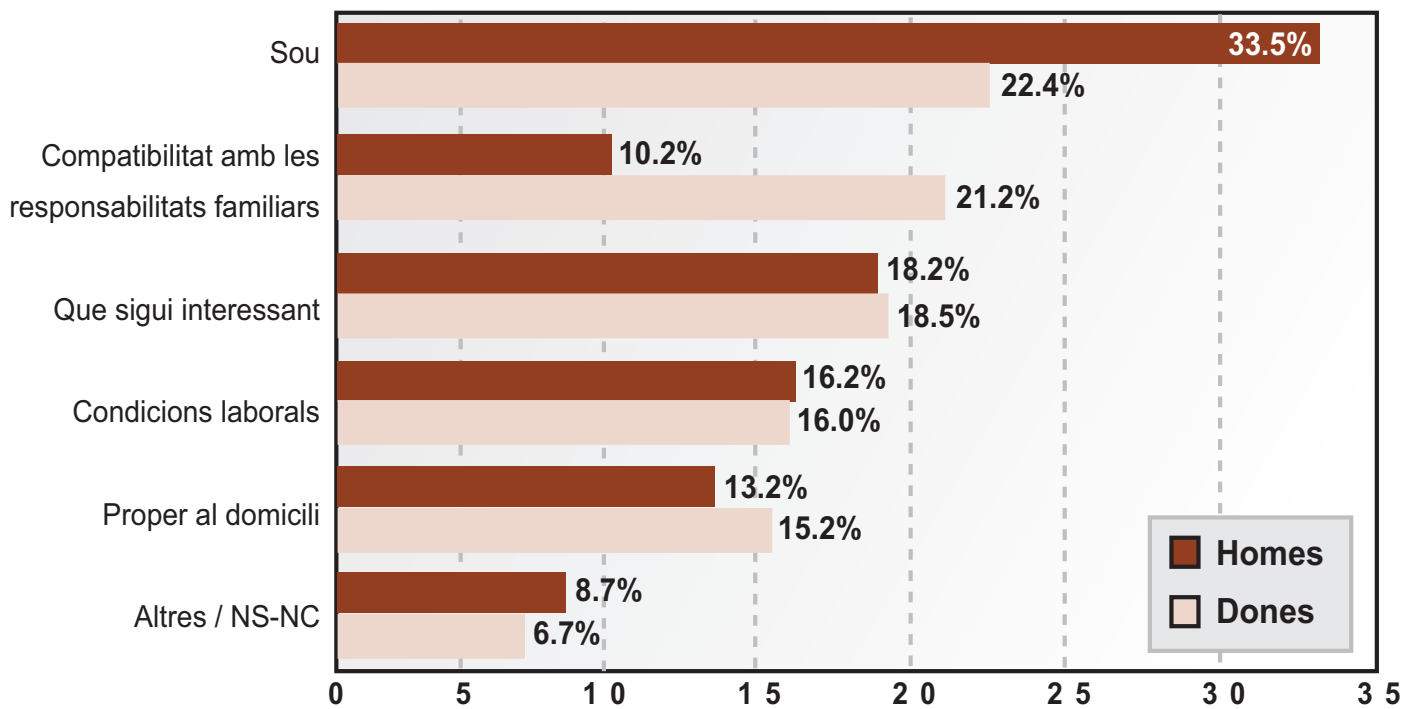
# ELECCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

Malgrat la presència cada vegada més rellevant de les dones en el mercat laboral, resulten significatives les seves motivacions. El principal factor que condiciona del lloc de treball pels homes és el sou. En la divisió de les tasques, encara l'home es sent "responsable" del manteniment econòmic de la família. En canvi, en el cas de la dona, el factor bàsic d'elecció de lloc de feina és poder-lo fer compatible amb les seves responsabilitats familiars. La dona continua sent la màxima i quasi única responsable de les tasques domèstiques i de l'educació dels fills. No deixa de ser significatiu que les dones més que els homes consideren com a factor interessant per triar el lloc de feina la proximitat al domicili.

Hi ha un aspecte que pot resultar interessant. Pràcticament el mateix percentatge d'homes i de dones (un 16%) considera rellevants les condicions laborals. Aquesta dada manifesta una doble realitat: en primer lloc que la dona ja exigeix com l'home unes condicions laborals justes i per tant que no està disposada, en principi, a acceptar formes discriminatòries a la feina. Però al mateix temps, resulta quan menys preocupant que les condicions laborals siguin factors determinants només per un percentatge tan baix. Un motiu, entre d'altres, pot ser que l'actual mercat de treball a la nostra comunitat està perdent el seu caràcter fix i estable, per convertir-se no només en temporal sinó també en precari. Aquesta realitat fa que els treballadors i treballadores no estiguin en posició d'exigir excessives condicions socio-laborals.

TAULA 8

## Factors considerats en l'elecció del lloc de treball



Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2005

## A MODE DE CONCLUSIÓ

1) Moltes de les persones que intenten compatibilitzar la seva vida familiar i laboral pateixen conflictes.

2) Existeixen certes dificultats per l'exercici dels drets de conciliació recollits en la legislació.

3) La responsabilitat familiar continua essent cosa de les dones

4) Hi ha poques oportunitats per a compaginar la vida familiar i laboral als llocs de feina (escoles d'infants, distribució flexible d'horaris, etc),

5) Rellevància dels abandonaments femenins del lloc de treball motivats per raons familiars.

6) Arrelament de la divisió sexual del treball.



## COSA DE DOS

**S'**estan aprovant lleis i mesures per fer compatible la vida familiar i la vida laboral, però, sense posar en dubte la seva bondat, encara queda molt de camí a recórrer per assolir aquesta compatibilitat, especialment per a la dona.

El model de família convencional ha canviat: la dona s'ha anat incorporant al mercat de treball, però els rols no s'han modificat. Encara que mantinguem verbalment que la família, amb tots els seus compromisos, és cosa de dos, és en realitat cosa d'una: la dona. Quan parlem de les tasques domèstiques, l'home, com a molt, "col·labora". Si ens referim als fills, qui fa el seguiment educatiu i acadèmic és la mare. Igualment, el manteniment del "clima familiar" és també tasca de la dona.

Dins el mateix mercat de treball, es continuen practicant "mesures selectives" que no afavoreixen a la dona. I no només ens referim a temes salarials (diferents sous per a la mateixa tasca), sinó també a la prevenció de certs empresaris davant possibles embarassos, amb la consegüent baixa laboral, sense oblidar que encara hi ha tasques que es consideren pròpies dels homes i altres de les dones.

Durant tota la trajectòria de publicacions de Quaderns Gadeso, el tema de la dona ha estat constant. De fet, hem tractat de manera acurada assumptes com les parelles de fet (n°14); el comportament dels consumidors, on la dona és agent bàsic; la situació sociolaboral de les dones immigrants (n°23); distints debats ciutadans referents a l'educació, a la joventut i un llarg etcètera.

[www.gadeso.org](http://www.gadeso.org)

## DEBAT CIUTADÀ (VII)

# CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL (II)

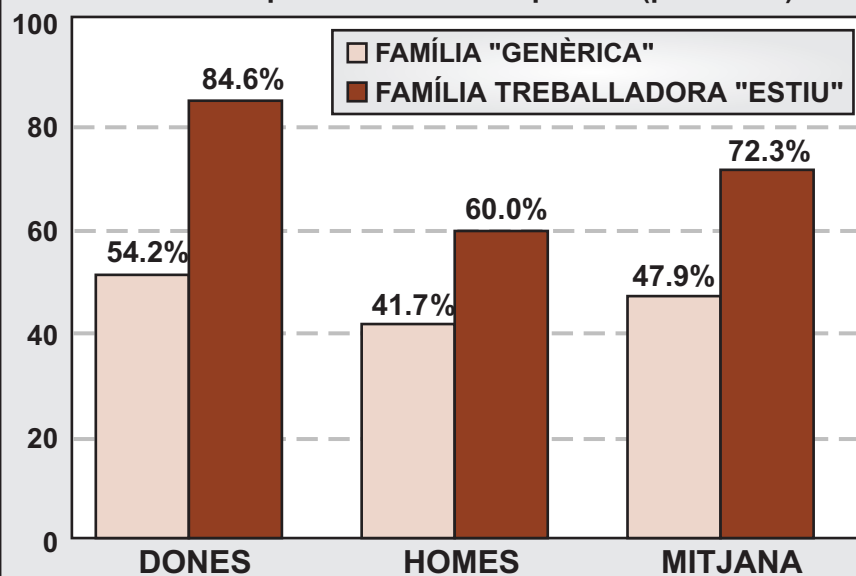
**F**a ara un any, vàrem publicar un nombre de Quaderns Gadeso (n° 55, agost 2005) dedicat a la conciliació de la vida familiar i laboral. Avui presentem una segona investigació dedicada a un segment molt concret de la nostra població. Ens referim a les famílies on, a més de l'home, la dona fa feina durant l'estiu amb un contracte de fixa discontinua o temporal. Per tant, es tracta de mares de família que durant l'hivern no fan feina però sí durant l'estiu, en treballs relacionats majoritàriament amb el turisme.

A la taula número 1 es compara el nivell de dificultat per compatibilitzar la vida familiar i laboral en dos universos distints. Per un costat, el que denominam "família genèrica"

que fa referència a situacions diverses (dones ocupades, mestresses de casa i altres situacions) fruit de la investigació de l'any passat. Per altra banda, reflectim els mateixos nivells d'incompatibilitat referits al col·lectiu que hem denominat *família treballadora "estiu"*: la dona que treballa fora de casa únicament durant l'estiu.

Com es pot comprovar, els resultats són realment significatius. En concret, un 84.6% de les dones que fan feina a l'estiu, consideren incompatible la vida familiar i la vida laboral, mentre que només el 60% dels homes tenen aquesta percepció. Aquests índexs són notablement superiors als de la denominada "família genèrica".

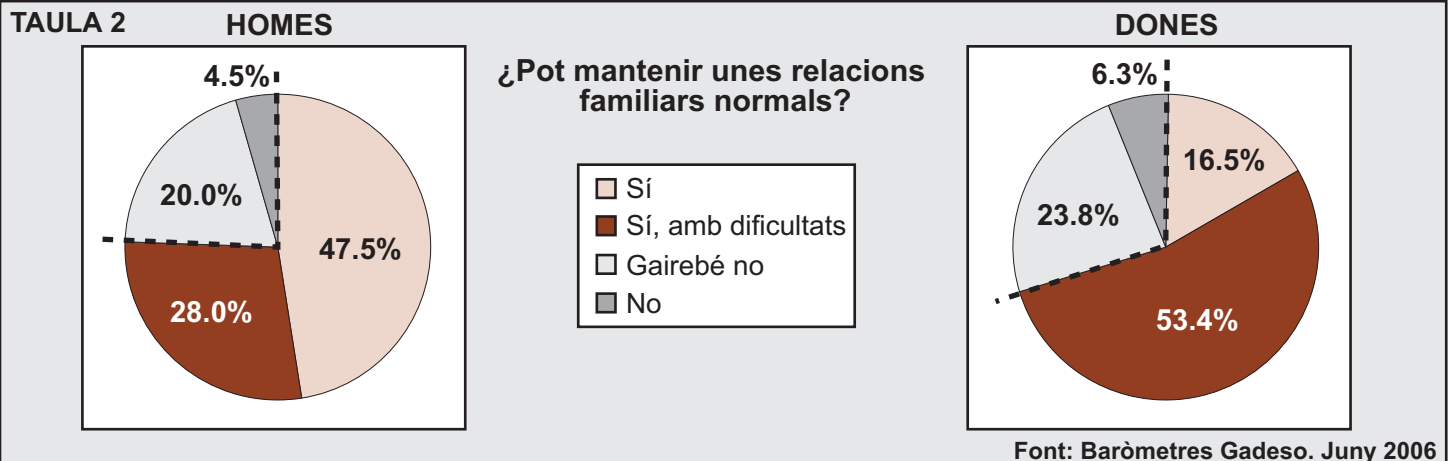
**TAULA 1** Persones que opinen que la compatibilització és complicada o molt complicada (per sexes)



Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006

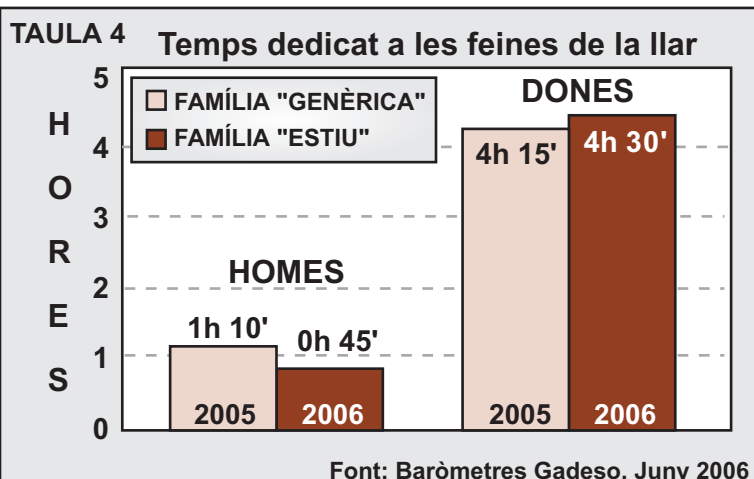
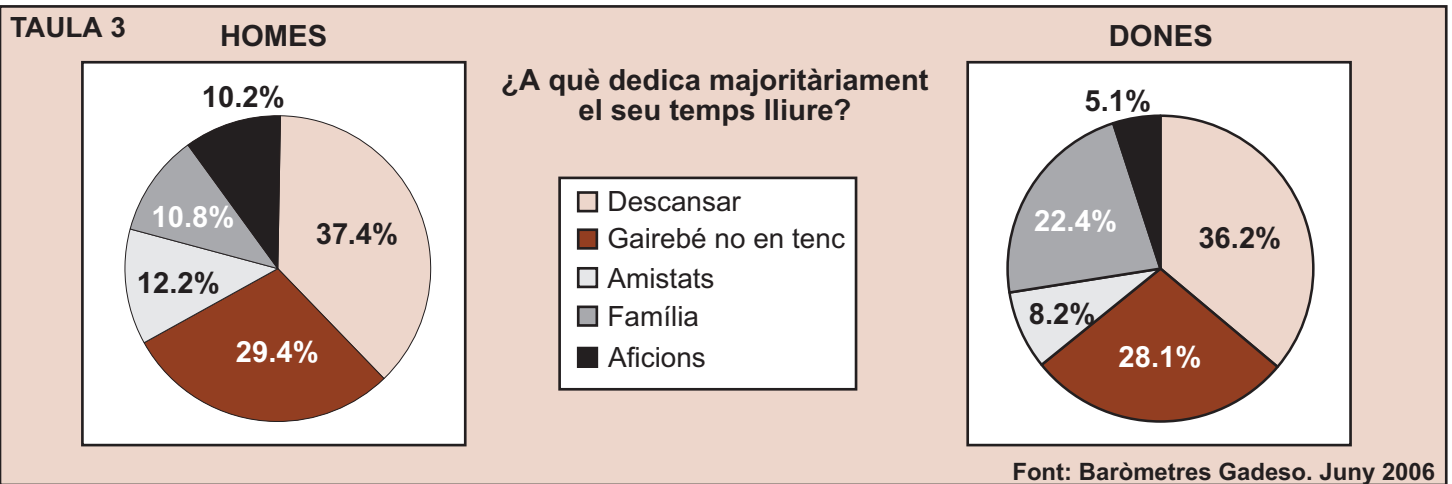
# VIDA FAMILIAR

Hem volgut investigar si tant els homes com les dones que treballen fora de casa durant l'estiu poden mantenir unes relacions familiars adequades, així com a què dediquen el seu temps lliure. Al mateix temps, hem intentat concretar quant de temps dediquen, tant l'home com la dona, a les denominades "feines de la llar". Els resultats que es reflecteixen a les taules posteriors parlen per ells mateixos.



El més destacable és la diferència d'opinió entre els homes i les dones. Si fem una lectura acurada de les taules 2 i 3, podem comprovar de manera clara que la responsable de mantenir les relacions familiars és la dona. De fet, durant el seu temps lliure, és la que dedica més temps a la família. Al mateix temps, un 53.4% de les dones manifesta tenir dificultats per a mantenir unes relacions familiars normals,

encara que per a complir el seu rol tinguin que dedicar-hi més temps. De qualque manera, s'endevina una certa resignació en la dona treballadora. Aquest índex és notablement inferior entre els homes perquè no la consideren una tasca prioritària. Crida l'atenció que un 48% dels homes manifestin que poden mantenir una relació familiar normal compatible amb la seva dedicació laboral.



La taula adjunta és clarificadora. Si dins el context de la família genèrica, les dones manifesten que han de dedicar a les tasques familiars més de 4 hores diàries, independentment de si fan o no feina fora de casa, aquest índex puja fins a 4 hores i mitja en el cas de les dones que fan feina fora de casa durant l'estiu.

En canvi, si l'home dedicava, en el cas de les famílies genèriques, escassament 1 hora i deu minuts a les tasques dins de la llar, amb dones que fan feina o no fora de casa, ara, a l'estiu, només hi dediquen tres quarts d'hora. Això suposa, una vegada més, que la càrrega familiar, en concret les feines de la llar, correspon a la dona, independentment de si fa o no feina fora de casa.

# LA VIDA LABORAL I ELS FILLS

En el col·lectiu objecte de la investigació, es dona una autèntica paradoxa. Durant l'estiu, quan els fills en edat escolar tenen vacances, el pare i la mare estan ocupats, i durant l'hivern, quan els fills van a escola, almenys la mare està "desocupada". Aquesta situació planteja autèntics problemes per poder compaginar la vida laboral i l'atenció als fills.

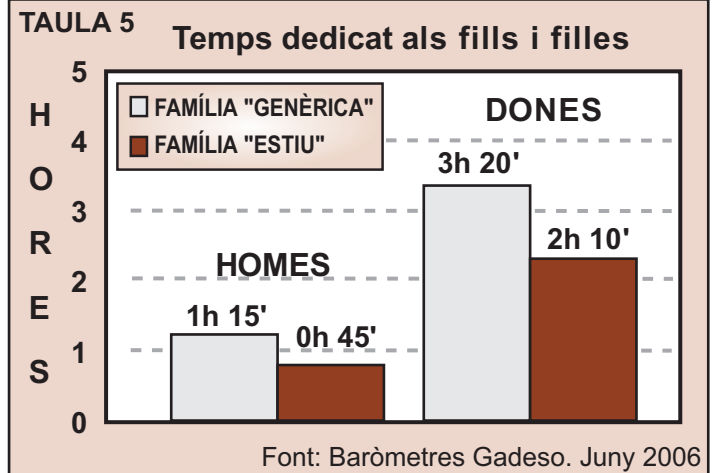
Les taules adjuntes són un autèntic testimoni d'aquesta afirmació.

Als números 56 i 57 de Quaderns Gadeso, corresponents al setembre de 2005, es reflecteix d'una manera clara l'escàs temps que dediquen, tant el pare com la mare (encara que més la mare), als seus fills en l'època escolar, i que aquest poc temps es concreta fonamentalment a "acompanyar-los" veient la televisió. Aquesta situació s'agreuja molt més durant l'estiu, quan el pare i la mare fan feina fora de casa.

Si durant el curs escolar, el pare afirmava dedicar als seus fills un poc més d'una hora diària, durant l'estiu aquest temps es redueix a 45 minuts. Així mateix la dona durant l'hivern hi dedicava més de tres hores diàries, mentre que a l'estiu només hi pot dedicar un poc més de dues hores. Una vegada més queda patent que la responsabilitat dels fills és tasca de les mares.

Com és lògic, la dificultat de compaginar la vida laboral amb l'atenció als fills varia segons l'edat dels mateixos. A la taula número 6 es reflecteix el nivell de dificultat que manifesten les famílies amb pare i mare treballant durant l'estiu per mantenir una relació amb els seus fills segons l'edat.

Un 83.5% dels pares que tenen fills de menys de tres anys manifesten tenir dificultats i ho solucionen majoritàriament amb l'ús de guarderies o recorrent a la família extensa. Un 75% manifesta la mateixa inquietud quan tenen fills entre 4 i 7 anys. Entre aquests pares, l'ús de la família extensa, en el cas de tenir-la, és majoritari.



Pot cridar l'atenció la solució d'enviar els fills amb els familiars que viuen a la península. Els que tenen fills d'entre 8 i 12 anys intenten com poden que participin a activitats organitzades per diverses institucions o organismes, però aquestes no són excessivament nombroses i costen diners. A més, la seva activitat no abarca tot el període vacacional.

Els que tenen fills adolescents manifesten no saber exactament que fer durant l'estiu, si bé l'opció de les classes de repàs, en el cas de necessitar-les, pot ser una solució parcial. Quan tenen ja 15 o 16 anys, comencen a organitzar-se ells sols o amb amics.

**TAULA 6**

## ¿QUÈ FER AMB ELS FILLS DURANT L'ESTIU?

	0-3 anys	4-7 anys	8-12 anys	13-16 anys
¿Representa per a la família un problema què fer amb els fills durant l'estiu? (% afirmatius)	83.5%	75.1%	63.2%	54.8%
¿QUÈ FA AMB ELS FILLS? (Graus d'intensitat segons edat)				
Guarderia	++			
Família extensa a Balears	+	++		
Familiars a la península		+	+	
Activitats organitzades		+	++	
Classes de repàs			+	++
Queden amb amics				+
S'organitzen ells sols				++

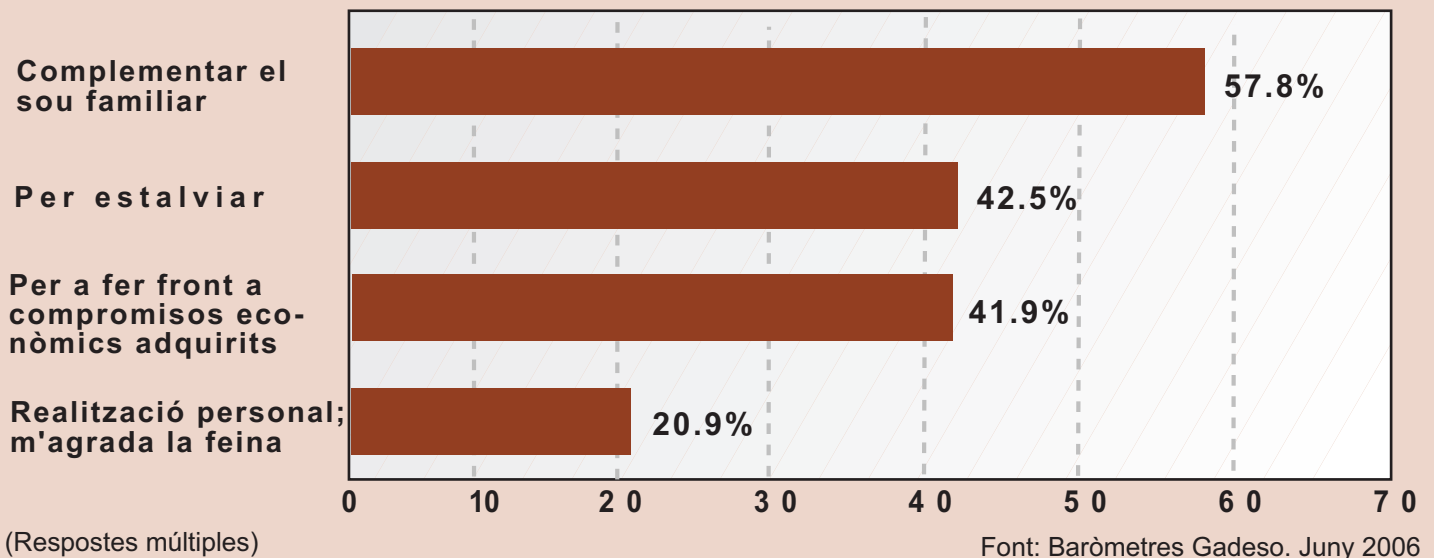
Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006

# DONA I TREBALL

Hem volgut investigar el col·lectiu de dones que fan feina durant l'estiu com a fixes discontinues o amb contractes temporals: quins són els seus motius per desenvolupar una tasca fora de casa. Al mateix temps, vàrem analitzar quines són les opinions d'aquestes dones si tinguessin la possibilitat de no fer feina durant l'estiu.

TAULA N°7

## ¿Perquè fa feina a l'estiu?



El principal motiu pel que la dona fa feina durant l'estiu és econòmic. En conseqüència, la dona compleix una doble funció: complementar els recursos econòmics familiars i, a més, mantenir les relacions i tasques familiars, així com la cura dels fills. No arriba a un 21% les dones que manifesten que assegurin desenvolupar la seva tasca perquè li agradi la feina o per una realització personal.

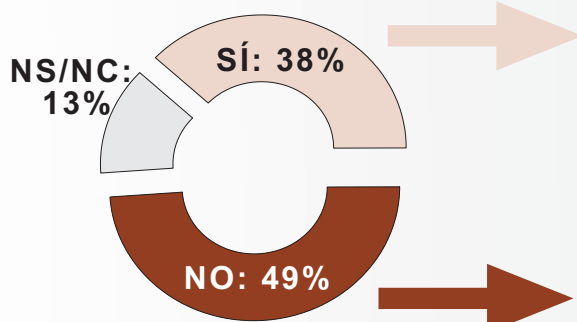
Quasi un 50% de les dones manifesta que, encara que fos possible, no deixaria la feina que fa, malgrat

no li agradi. Els motius d'aquesta negativa són, una vegada més, econòmics.

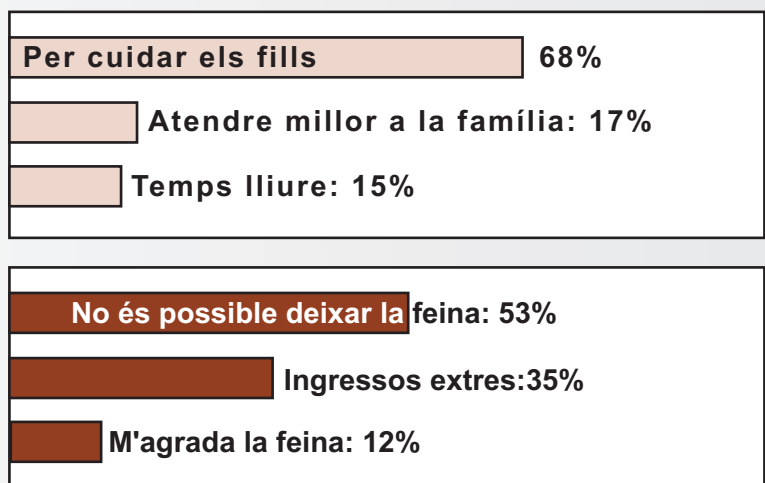
Un 38% manifesta que sí deixaria la feina si tengués aquesta possibilitat, fonamentalment per a cuidar millor els seus fills i per atendre a la seva família. Una minoria declara que deixaria de treballar per a disposar de més temps lliure.

Crida l'atenció que un 13% no sap el que faria; possiblement perquè no contempla aquesta possibilitat.

## Si fos possible, ¿deixaria de fer feina a l'estiu?



## MOTIUS



TAULA N°8

Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006