

INFORME
PROPOSTES D'INTERVENCIÓ PER A LA
CONCILIACIÓ D'HORARIS FAMILIARS,
ESCOLARS I LABORALS



Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família

Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals

Informe final

Dr. Salvador Cardús i Ros

Carmen Pérez i Sánchez
Sergi Morral i Gimeno

Grup de Recerca ISOR
Universitat Autònoma de Barcelona

Juliol de 2002

Índex

Presentació

1. Els desafiaments d'una organització horària
 - 1.1. Temps i organització social
 - 1.2. Horaris i vida quotidiana
2. Els objectius de l'informe
 - 2.1. De qui i de què parlem
 - 2.2. Objectius d'una intervenció horària
3. La metodologia de treball
 - 3.1. L'estat de la qüestió
 - 3.2. La percepció subjectiva del conflicte
 - 3.3. El desenvolupament dels grups de discussió
4. Els precedents: estudis i polítiques d'horaris
 - 4.1. Els principals eixos dels estudis sobre conciliació
 - 4.2. Els estudis sobre la desigualtat de gènere
 - 4.3. Els treballs orientats a combatre l'atur
 - 4.4. La definició de polítiques públiques
5. La descripció del conflicte horari
 - 5.1. Espais socials en col·lisió
 - 5.2. L'àmbit escolar
 - 5.3. L'àmbit familiar
 - 5.4. L'àmbit laboral
 - 5.5. Factors transversals
 - 5.6. Les raons d'una intervenció pública
6. Els criteris d'una intervenció pública
 - 6.1. Horaris i interessos
 - 6.2. Horaris i valors
 - 6.3. Horaris i serveis
 - 6.4. Els criteris bàsics d'una intervenció horària
7. Propostes d'intervenció
 - Quadre final d'objectius i propostes d'intervenció

Agraïments

1. Participants als grups de discussió
2. Assessors
3. Institucions col·laboradores
4. Fonts consultades

Annexos

1. Estudis i informes estudiats
2. Resums dels documents i legislació més rellevant
3. Bibliografia general

CALENDARI

De tan veloç, aquest món no commou.
Pugna el silenci per guanyar nous àmbits,
però només hi ha lloc per la notícia.
De tan veloç, el món es desgavella.
Cap pensament no sap dir l'hora exacta
i el venerable racó dels profetes
ara l'ocupen mitjans mediàtics.
Algú pot dir si el vent bufa a deshora?
si «fer l'amor» és o no un eufemisme?
si es compliran les promeses i els pactes?
si de tant viure no perdrem la vida?
o si ens sobraran fulls de calendari
quan ja no hi hagi temps per repensar-se?
«El món va a la catàstrofe», ja ho deia
el gran Vicent anys ha. Contrast estúpid:
per descansar fem esports d'aventura.
-No exagereu?
-Doncs no, gens no exagero,
només cal que mireu al voltant vostre.

Miquel Martí i Pol. *Llibre de les solituds* (1997)

“Quan Déu va fer el temps, en va fer de sobres”

Sentència irlandesa recollida per Heinrich Böll
a *Irlanda, ¿què en fas dels teus fills?* (1957)

Presentació

Al capdavant de molts mesos de feina, tenim el goig de presentar al Departament de Benestar Social, i particularment a la Secretaria de la Família, el resultat de l'encàrrec que se'ns va fer just ara fa un any.

Més que ningú som conscients de les limitacions dels resultats a què hem pogut arribar en aquest intens període de treball al qual ens havíem compromès i que hem volgut complir estrictament. Un informe sobre els horaris, primer de tot, havia de ser lliurat a temps a no ser que volguéssim posar en perill la seva mateixa credibilitat.

Però també ens sentim satisfets de fins a on hem pogut arribar. Un punt d'arribada que es deu a la inestimable col·laboració en primer lloc de la mateixa Secretari de la Família, l'Hble. senyor Joan Vallvè, i després a la participació d'una gran quantitat de persones amb qui hem establert una perfecta sintonia, compartint la nostra preocupació –un punt apassionada- per les dificultats actuals de la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals.

El nostre informe, siguem francs, no resoldrà els conflictes horaris. Aquest és un problema general de les societats occidentals i no és ni remotament imaginable que Catalunya pogués arribar a ser mai una mena d'oasi sense conflictes horaris, una pau més aviat pròpia dels cementiris. Ara bé, teníem la sospita –que ara creiem més que demostrada- que el nostre país, en les circumstàncies actuals, no tan sols no és un oasi, sinó més aviat un infern d'horaris, sobretot si ens comparem amb allò que sempre hauria de ser la nostra referència: l'Europa més desenvolupada. I des d'aquest punt de vista, sí que pensem que algunes de les informacions que aportem i algunes de les idees que se suggereixen, poden arribar a ser d'utilitat al govern i, en definitiva, al nostre país.

Tot i que les nostres habilitats acadèmiques ens porten més aviat cap a complicar qüestions aparentment simples –per nosaltres, conèixer profundament no vol dir simplificar, sinó afegir incertesa al que s'estudia-, hem procurat fer un esforç de concreció final, definint objectius i actuacions possibles. Hem posat tota la informació i els resultats de les discussions al servei d'unes orientacions pràctiques i útils. Val a dir que, en aquesta qüestió dels horaris, tan vinculada a les diverses i contradictòries maneres d'entendre el món i de viure la vida, tampoc no era raonable que concretéssim fins al punt de defensar un model particular de vida familiar, d'organització pedagògica o d'estratègia productiva. Això ens ha permès escapar d'una escomesa que hauria estat insalvable, i ens ha portat a un pla més raonable. Sobretot, al pla de les propostes d'intervenció diguem-ne “suaus”, per fer més passador el conflicte horari quan no té solució definitiva. Però també hem fet demandes concretes de més compromís en l'oferta de serveis públics o en la consciència del món empresarial no pas moguts perquè la gent tingui una vida més fàcil, no, sinó més justa i socialment responsable. És a dir, per assegurar la màxima educació i compromís cívic dels ciutadans.

L'informe que segueix, a part de donar compte de la justificació de la perspectiva seguida en funció dels objectius i de la metodologia emprada (capítols 1 a 3), revisa els treballs previs (capítol 4) i descriu de manera detallada el conflicte horari tal com es viu a la societat catalana (capítol 5). I, després d'establir alguns criteris d'actuació (capítol 6), precisa un quadre detallat de propostes d'intervenció (capítol 7). Finalment, després dels agraïments, afegim la informació fonamental del primer informe (estudis, resums i bibliografia bàsica), que ha estat actualitzada amb els estudis més recents i d'altres que s'han localitzat posteriorment.

En fi: ho dèiem en començar: sabem bé quines són les nostres limitacions, i certament ens hauria plagut arribar més lluny en tot. Però, sigui com sigui, esperem que aquest informe satisfaci les expectatives d'un encàrrec de molta responsabilitat i repercussió pública i, sobretot, que proporcioni estímuls i idees per a l'acció.

1. Els desafiaments d'una organització horària

1.1. Temps i organització social

Tot i que no és aquest el lloc per a l'especulació teòrica, en diverses ocasions hem sostingut que les bases de tota organització social s'expressen de forma especialment clara en les seves estructures temporals i espacials. Dit d'una altra manera: tal com un grup organitza el temps o l'espai delata els eixos profunds de com entén el món, quines són les seves tradicions culturals, com distribueix el poder i la riquesa, quines són les formes i possibilitats de comunicació interpersonal i, en definitiva, tot allò que descriu els seus estils de vida.

Particularment, pel que fa a l'experiència temporal¹, aquesta s'organitza en tres plans:

- a) el de les biografies individuals, ordenades segons diversos rituals de pas que atorguen sentit a les diverses fases vitals de les persones i a través dels quals són reconegudes per la comunitat;
- b) el d'un calendari social pautat per una sèrie de festes i temps ociosos que estableixen cicles de diferenciació entre temps "profans" i temps "sagrats" i, finalment,
- c) el d'una concepció del temps "còsmic", que ha establert dues grans tradicions, la d'un model cíclic, dit de "l'etern retorn" i la d'un model lineal o temps "històric", que és el propi de la tradició jueva, estesa al món de les grans religions monoteistes.

En coherència amb aquest principi general, podem afirmar amb rotunditat que també la nostra societat de principis de segle XXI pot ser analitzada a través de les seves pròpies estructures temporals per descobrir tant els aspectes més visibles com els més subtils i ocults dels actuals estils de vida. I, en conseqüència amb aquesta afirmació però en sentit invers, també es pot dir que els principals conflictes socials s'expressaran en fenòmens de desordre

¹ Cardús i Ros, S. (1985), *Saber el temps*. Barcelona, Altafulla

temporal. En uns casos, per exemple, es tractarà de la no gens menyspreable crisi d'una determinada manera d'entendre el progrés històric que arriba a qüestionar les més fonamentals estructures de poder sobre les que es basteix el sistema econòmic i polític occidentals. En d'altres casos, es podrà observar la dissolució o fins i tot desaparició dels rituals tradicionals de pas que definien els antics cicles biogràfics i, en les dificultats per reconstruir-los, hom hi pot veure l'aparició de veritables crisis d'integració intergeneracional i comunitària.

En tots aquests casos, en el pla del llenguatge corrent, hom sol expressar el malestar en termes de "crisi de valors" perquè, efectivament, el conflicte de models d'organització temporal o, pitjor, l'absència en alguns casos de models alternatius socialment reconeguts, representen crisis i canvis en la jerarquia d'allò que un individu, un grup o una societat en general consideren més significatiu per a la seva existència. Això és fonamental per explicar l'enfocament del nostre treball. El fet és que no és que la "crisi de valors" sigui la causa del conflicte horari, sinó tot el contrari: la crisi d'horaris a què aboca el conflicte de temps socials propi de les formes d'organització de la societat actual és explicada en termes de "crisi de valors". Per tant, cal desfer la il·lusió –en el sentit d'engany– que és un canvi en els valors allò que resolt el conflicte, sinó que, en tot cas, és la resolució del conflicte allò que desfaria la impressió de "crisi de valors".

Per això mateix, si l'organització temporal –i l'espacial, encara que aquí no la considerem de manera específica– explica "com som", i si els conflictes temporals donen compte de les principals tensions socials que vivim, podríem concloure, com a conseqüència lògica, que és també a través de la intervenció en l'ordre temporal com es podrien defensar millor els "valors" o, millor dit, els principis –i les formes d'organització que els corresponen– de tipus social, cultural, econòmic i polític que una determinada comunitat s'ha proposat aconseguir a través dels seus representats, en el nostre cas i afortunadament, escollits democràticament.

1.2. Horaris i vida quotidiana

Quan fa vint anys vam començar a estudiar les formes d'organització temporal i els seus conflictes, allò que més cridava l'atenció era la crisi de les estructures rituals que acompanyaven les diverses fases biogràfiques personals. Aquestes crisis rituals es traduïen en conflictes generacionals molt visibles i mostraven de manera contundent la definitiva entrada al nostre país –una mica endarrerit en relació a la resta d'Europa- de la modernització en les últimes i més resistents estructures de significació tradicional, fins llavors sota la influència de les organitzacions religioses².

Però al cap de vint anys, els principals conflictes horaris ja no expressen tant la culminació de la modernitat davant la tradició, com la fragmentació que aquesta modernitat ha introduït al si de la mateixa experiència social i en cadascun de nosaltres. El conflicte, ara, no és intergeneracional, o entre grups vinculats a models de legitimació social contraposats. Ara, el conflicte horari el portem cadascú dins nostre i en la nostra vida quotidiana, viscut com un combat personal entre les exigències de respondre a les expectatives laborals, de correspondre a un compromís domèstic i familiar o de satisfer el desig d'autonomia personal, la manifestació principal del qual és el disposar de temps lliure precisament per escapar de la fragmentació i intentar reconstruir una experiència significativa global.

Potser cal anticipar-se a dir, ja des del principi, que qualsevol nostàlgia d'un ordre horari que desfés la fragmentació i el conflicte en experiència individual i col·lectiva del temps, seria un punt de partida ideològicament legítim però políticament estèril. És a dir: fracassaria. Ja hem dit que les formes d'organització –o de desorganització- horària, àdhuc quan són conflictives i creen malestar, no expressen necessàriament cap altra patologia social específica que no sigui el mateix caràcter “patològic” –per a qui ho vegi així- de les formes de vida actual. Dit d'una altra manera, que la nostra societat mai no tindrà una “bona” estructura horària que li estalviï el malestar actual, sinó que el

² Estruch, J. i Cardús, S.. “El bautismo como rito de iniciación: transformaciones actuales de su significado” a *Concilium*, núm. 142, febrer de 1979

malestar –amb la incertesa- ara ja és l'expressió mateixa de la nostra manera de viure. Per tant, seria ingenu voler definir un “bon horari” per a una societat que no en vol d'horaris. I, fins i tot, convé dir que és en el conflicte horari interioritzat individualment com un problema personal que s'expressen i es concreten millor la lògica i regles de joc pròpies de la nostra societat postindustrial.

Ara bé, si més no pels qui no tenim gaire confiança en els mecanismes de la lliure autoregulació –ni en el mercat, ni en la política ni en la vida social- sí que ens sembla prudent que el poder polític arbitri, en temes d'horaris, pautes de comportament social que contribueixin a disminuir els gravíssims costos personals i socials de l'actual conflicte horari. De fet, prou que ja ho fa a l'hora d'establir regulacions en els horaris de treball i descans, tant per limitar l'explotació laboral o afavorir un millor nivell d'ocupació, com per preservar la seguretat laboral, posem per cas. O ho fa en els horaris comercials per assegurar la supervivència d'un teixit social ciutadà i, alhora, garantir la competència. O en els horaris de determinats serveis bàsics, com els sanitaris o de l'administració, i en establiments privats –per exemple, d'oci nocturn- per raons de seguretat o de bona convivència. I, encara, el poder polític intervé, seguint directrius europees, en els horaris quan estableix criteris d'homogeneïtat acadèmica, determinant la quantitat de dies i hores lectives als diversos nivells de l'ensenyament o el nombre de crèdits en una carrera universitària. I, val a dir-ho, en general la societat està d'acord a reclamar que es prenguin aquestes decisions i que siguin eficaces.

És just en aquest punt on situem el problema i la nostra proposta d'intervenció. És a dir, que no ens proposem pas recomanar que s'estableixi allò que irònicament en podríem un “horari nacional català”. El conflicte horari, tant el que és viscut com un conflicte interior, viscut subjectivament per cada individu, com el que es produeix entre institucions amb interessos contraposats, és consubstancial d'una societat complexa com la nostra. N'és una tret “fundacional”, diríem. També de la societat catalana, afortunadament. Ara bé, allò que cal considerar és quin és el grau de conflictivitat socialment suportable. O bé, si hi ha sectors socials que en són unes víctimes especialment afectades.

I, sobretot, si comporta conseqüències greus en la convivència que a mig i llarg termini puguin arribar a tenir un cost massa elevat.

Perquè allò que ens sembla clar és que a la societat catalana li manquen alguns dels mecanismes autoreguladors propis d'altres països europeus que han temperat millor el conflicte horari. És a dir, la desorganització horària dels catalans, per raons que més endavant s'esmentaran, sembla més greu que a la majoria de països de l'Europa a la qual pertanyem, encara que a tot arreu és objecte d'atenció, com es va poder comprovar a les Jornades sobre conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals, organitzades pel Departament de Benestar Social la passada primavera³. I, cada vegada de manera més clara, aquest fet s'ha de considerar un punt feble no només des del punt de vista del malestar individual, sinó també des del punt de vista de la igualtat de gènere, de la salut pública, dels objectius d'una societat que diu que posa grans expectatives en l'educació i fins i tot en la competitivitat de les empreses, entre molts d'altres.

Dit d'una manera molt general, pel que fa a horaris, els catalans ens trobem en la situació més desfavorable possible respecte la resta d'Europa. I és que els països de l'àrea mediterrània, fins ara, han sabut resoldre les pressions horàries fragmentadores d'una societat postindustrial amb una notable presència d'unes estructures familiars i d'assentament tradicionals. És a dir, que no han hagut de recórrer al desenvolupament de polítiques familiars gaire eficaces perquè la societat s'ha pogut autoorganitzar gràcies a la solidesa d'una estructura familiar encara prou ample i amb una població amb molt poca mobilitat residencial. És a dir, aquí s'han vist fills que es queden a casa fins als 30 anys, avis que s'ocupen dels nets perquè viuen a prop dels fills, etc. En canvi, als països nòrdics i de l'Europa central, amb una estructura familiar estrictament nuclear, amb una incorporació més ràpida de la dona al mercat laboral i amb una més gran mobilitat laboral, a més d'alguns factors de tipus cultural, les polítiques familiars han estat en aquests països no pas una

³ La Secretaria de la Família va organitzar unes Jornades els dies 10 i 11 de maig de 2002 amb una notable participació europea que va confirmar la preocupació de la Unió Europea en aquestes qüestions, l'endarreriment en les nostres polítiques, però també la nostra anticipació en la formulació global del problema, transcendent les polítiques natalistes i de suport a la dona i apuntant cap als problemes educatius de fons.

aportació generosa al benestar particular, sinó una veritable necessitat competitiva.

Catalunya, com en tants altres casos semblants, ha quedat a mig camí de tot i en la pitjor posició imaginable, dèiem. Mentre s'ha modernitzat de manera accelerada pel que fa a l'estructura familiar o amb la incorporació de la dona al mercat de treball, i en això s'acostava als països de l'Europa central, en canvi, ha tingut polítiques familiars diguem-ne "mediterrànies", per no haver d'assenyalar ningú en particular. Per exemple, respecte d'Espanya, aquí fa anys que es va incorporar la franja de 3 a 6 anys a l'ensenyament públic i concertat. Però respecte d'Europa, aquí es viu de manera sagnant la manca de llars d'infants per poder mantenir el procés d'incorporació de mà d'obra femenina, pròpia del grau de desenvolupament industrial i de serveis que tenim. Ras i curt: necessitats més europees que espanyoles, doncs, i polítiques més espanyoles que europees.

Sigui com sigui, no discutim l'existència mateixa d'un conflicte horari, sinó la manca d'instruments que redueixin el malestar personal, que minimitzin els costos socials i que mantinguin les capacitats competitives de la societat catalana en els terrenys laboral i formatiu.

2. Els objectius de l'informe

2.1. De qui i de què parlem?

El nostre estudi se centra en la consideració de tres espais institucionals – família, treball i escola- que integren uns mateixos agents socials però investits de rols diferenciats. A cada espai o “camp de joc” hi regeixen unes lògiques socials, unes regles, uns principis diversos i sovint independents o fins i tot contraposats. Aquesta contradicció de regles entre espais socials diversos, són viscudes de manera contradictòria en l'experiència individual que es desenvolupa simultàniament en tots aquests espais. Així, un mateix individu, com a pare de família, pot ser que aspiri a arribar a casa a les cinc de la tarda. Però com a consumidor, espera trobar comerços oberts fins a les nou del vespre, atesos també per pares de família. I, com a encarregat d'una secció en un taller, sap que la seva promoció passa per no escatimar hores a la feina i no plegar abans de les nou de la nit.

És ingenu suposar, per tant, que aquestes lògiques poden coincidir a base d'exigir als agents la submissió retòrica a uns impossibles valors comuns, que no respondran a les seves necessitats objectives en cadascun dels àmbits. Així, cada àmbit és relativament autònom, encara que la seva autonomia sol col·lidir amb la dels altres. A més, i cal no oblidar-ho, en aquestes col·lisions es produeix desigualtat social. Així, hi ha conflictes que individualment es poden resoldre amb recursos econòmics o de capital educatiu –servei domèstic, llars d'infants privades, compra a través d'Internet...- però que agreugen el malestar dels socialment desfavorits. D'altra banda, hi ha una desigualtat jeràrquica entre aquests àmbits, amb un predomini clar del laboral damunt de la resta i amb una posició de clara inferioritat de la família respecte dels altres dos. De manera que la família paga els plats trencats dels abusos, per exemple, d'una precarietat laboral quan s'ha de salvar amb una disponibilitat horària absoluta i capriciosa. Només cal veure quins són els horaris de treball que, per si no tinguessin altres dificultats, afeixuguen la vida dels immigrants acabats d'arribar, dels quals s'espera disponibilitat perquè aprenguin la llengua i els costums del país... Però si el primer bon costum, uns horaris raonables, ja els els neguem!

Cal precisar que a l'estudi no hem considerat de manera explícita l'existència d'un quart àmbit, només relativament institucionalitzat, que seria el del lleure. No pas perquè es consideri secundari, sinó per raó de la seva tan diversa concreció formal. A efectes d'aquest treball, es pot considerar que el lleure queda emparat sota l'espai familiar, tot i que com saben molt bé els pares, sol ser origen de conflictes horaris específics precisament amb la mateixa família. Hi farem referència, però la seva fragmentació en espais de lògiques radicalment diverses –televisió, esport, esplais organitzats, lleure personal, indústries de l'oci, associacionisme esportiu o cultural, etc.- no permetien un tractament unificat.

En definitiva, ens referirem als móns laborals, escolars i familiars, entenent que tenen regles específiques de joc que els confronten. I parlarem dels individus que en qualitat d'actors en aquests móns se sotmeten a aquestes regles, encara que en la mesura que assumeixen papers diversos, i per tant, els diferents interessos que hi ha implícits, interioritzen els conflictes que hi ha entre aquells móns. Així, el pare o la mare de família, l'empleat i l'empleada eficients, l'educador i l'educadora que volen col·laborar amb l'escola i l'home o la dona que tenen afecció a la lectura, cada dia s'enfronten en la seva mateixa persona en un combat difícil on es reproduïxen les jerarquies socials: probablement, aquesta persona fa temps que no llegeix, té molts números per tenir males relacions amb l'escola dels fills i la vida domèstica es ressent de la seva eficiència tan ben valorada en el treball com una mostra de responsabilitat social.

2.2. Objectius d'una intervenció horària

Tal com sol ser viscut el conflicte horari en el pla subjectiu, donant-nos les culpes d'unes contradiccions que no són pas derivades de cap ineptitud personal sinó d'unes regles de joc contradictòries que ja ens arriben jerarquizades des de fora, gairebé n'hi hauria prou de dir que l'objectiu d'una

intervenció horària és la de disminuir el malestar personal i fer possible la més gran felicitat personal possible dels catalans.

Així mateix, des d'un punt de vista col·lectiu, es podria apel·lar –i ho farem- a la necessària competitivitat del país en el marc europeu. Ja no es tracta només de saber si un determinat nivell de desorganització horària resta competitivitat a la indústria i els serveis a Catalunya, sinó de saber si amb aquesta tensió horària serem capaços d'atraure els professionals europeus que necessita el sistema productiu. Si podrem garantir l'obertura necessària que faciliti els intercanvis de recursos humans. Si la nostra cultura laboral es podrà homogeneïtzar a la de la resta d'Europa.

Però nosaltres encara volem anar una mica més lluny. Ens preocupa molt especialment l'educació de les noves generacions. I ens preguntem si aquesta desorganització horària té o no conseqüències negatives en la formació integral de les persones. Principalment dels més petits, però també en la formació i desenvolupament de les persones adultes, ara que ja hem entès que hem de restar permanentment oberts al canvi i la innovació al llarg de tota la vida. Aquests horaris fan bons ciutadans? Faciliten la formació permanent? Afavoreixen una més alta civilitat?

És a dir: el nostre objectiu principal és el d'afavorir la conciliació d'horaris en la perspectiva d'incrementar la qualitat dels temps educatius en l'àmbit familiar i que han de repercutir de manera positiva tant en el rendiment del treball escolar com en la qualitat laboral dels recursos humans a l'empresa i, en general, a la millora de la qualitat de vida.

En concret, considerem que els objectius de la intervenció haurien de ser:

- **Incrementar el temps de lliure disposició personal i familiar per afavorir una actitud educativa forta:** garantir un temps per a la conversa familiar, per a l'exercici de les responsabilitats comunitàries, de temps personal per a ocupacions individuals com la lectura, l'expressió artística, la formació...; forçar la incorporació igualitària en

les activitats domèstiques i de cura de menors, discapacitats i gent gran sense discriminacions de gènere; fer possible una vida horàriament ordenada en la perspectiva d'una millora de la salut personal (hores de son, àpats regulars, exercici físic...)

- **Disminuir les tensions i desconfiances entre escola i família amb una correcta resolució de les necessitats familiars que no tenen una dimensió escolar específica:** tenir cura dels menors fora de l'horari docent i en temps de vacances; atendre als menors en cas de malaltia lleu; organitzar les activitats extraescolars o els àpats fora de casa; incorporar de manera efectiva les organitzacions de lleure en els temps no escolars ni familiars, etc.
- **Estimular la responsabilitat social de l'empresa en la perspectiva de millorar les condicions de benestar personal i familiar dels recursos humans propis per aconseguir una millora dels objectius específics de l'organització:** establir mecanismes de flexibilitat horària i possibilitat de permisos i sabàtics; organitzar –de manera concertada, a l'estil de les antigues mutualitats- serveis complementaris d'atenció a les famílies amb hospitals de dia o llars d'infants en horaris especials (per exemple, treball en dies festius), etc.

3. La metodologia del treball

3.1. Un estat de la qüestió

Les presses solen fer perdre molt temps. I en els estudis sociològics, també. Això passa, per exemple, quan es volen uns resultats tan ràpids que hom no té temps de buscar quina informació de la que es vol ja és disponible. És així que, conscients que no plantejàvem res de nou, calia començar amb una recerca el més completa possible dels estudis i propostes que ja existien relatives al tema de la conciliació d'horaris. La recerca es faria posant un especial interès en l'àmbit europeu, però sense excloure altres experiències. I, així, es tractava d'avaluar no només la informació disponible, sinó les orientacions dominants en aquests estudis. D'altra banda, és clar, la informació quedava a disposició de qui, finalment, volgués prendre decisions.

És per això que, d'acord amb el compromís contret amb la Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social en el conveni signat amb la Universitat Autònoma de Barcelona, hem dedicat un 40 per cent de temps de la recerca a la recollida i sistematització d'informació sobre estudis i polítiques aplicades per diversos àmbits institucionals en el marc europeu sobre el tema de la conciliació de la vida familiar, escolar i laboral. Aquesta fase es va acabar en la seva major part a finals de gener de 2002 i va donar lloc a un *Primer Informe*, per bé que ha restat obert fins al final de la investigació. Es van utilitzar diversos canals d'informació⁴ que van incloure: a) entrevistes amb els professors experts en aquest camp, com ara la Dra. Teresa Torns, la Dra. Cristina Brullet o el Dr. Antonio Martín Artiles, tots de la Universitat Autònoma de Barcelona; b) aportacions de documentació de la mateixa Secretaria de la Família; c) consultes particulars a experts en qüestions específiques, incloses aportacions espontànies de grups i associacions interessades en el debat; d) buidats sistemàtics de fons documentals de les biblioteques de les universitats catalanes, i e) l'exploració sistemàtica a través d'Internet, amb preses de

⁴ A l'apartat d'Agraïments hi ha les relacions completes de persones consultades i d'institucions a les quals ens hem adreçat.

contacte específiques amb els responsables dels centres que de manera principal han estudiat la qüestió.

En conjunt, pel l'interès directe en relació als nostres objectius, s'han pres en consideració al voltant de 200 referències, de les quals gairebé un 40 per cent van ser objecte d'una síntesi detallada que s'adjuntava al *Primer Informe* i que també es troba annexada i ampliada a aquest *Informe Final*. A més d'aquests estudis recensionats, hi ha les referències bibliogràfiques (prop de 400) d'articles i llibres sobre qüestions relacionades amb l'organització del temps que, malgrat que no teníem el propòsit de consultar extensament, també es van recollir en el mateix informe. I, encara, es van afegir les principals adreces de la xarxa on es pot aconseguir informació detallada. (La valoració específica i extensa d'aquestes 200 referències es desenvolupa a l'apartat 4 d'aquest Informe, "Els precedents: estudis i polítiques d'horaris".)

La primera part de la investigació, doncs, ens va permetre establir un "estat de la qüestió" a partir del qual podíem orientar més adequadament la continuació del treball. Tanmateix, val a dir que la celebració de les Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, organitzades per la Secretaria de la Família amb un gran èxit de participació i ressò a la premsa –i que va comptar amb la intervenció del Molt Honorable President de la Generalitat de Catalunya, senyor Jordi Pujol, del Honorable Conseller en Cap, senyor Artur Mas i de l'Honorable Consellera de Benestar Social, senyora Irene Rigau- va representar per al nostre equip una magnífica possibilitat de contrastar idees i línies del treball en curs amb altres experts internacionals i, en molt bona part, poder tancar amb la màxima confiança la línia de treball encetada.

3.2. La percepció subjectiva del conflicte

En segon lloc, vam considerar que era convenient conèixer com eren viscuts els principals conflictes horaris quotidians i jerarquitzar-ne la importància subjectiva que hi donaven els diversos actors socials. Així mateix, calia

descobrir la significació que aquests conflictes tenien en el marc de les institucions que hi estaven implicades. Alhora, volíem vincular la discussió d'aquestes percepcions socials de desajustament horari als espais estructurals que els provoquen.

Segons els models teòrics a través dels quals estudiem els mecanismes socials, un dels principals errors en els quals no s'ha de caure mai és en allò que Pierre Bourdieu⁵ discutia amb el recurs al “principi de la no-consciència” que oposava a la “il·lusió de la transparència”. És a dir, segons Bourdieu, cal evitar caure en el supòsit que els processos socials en els quals estem immersos, així com les claus d'interpretació dels conflictes que vivim subjectivament, són transparents, conscients i comprensibles pel mateix actor social que els pateix. És per això que també els conflictes horaris es viuen com a malestar personal, ja ho hem dit, però de cap manera significa que els individus puguem tenir una consciència clara i transparent de les seves causes i conseqüències.

Per això, des del primer moment, el tipus de plantejament que vam fer en aquest treball descartava la possibilitat de centrar la recerca en una enquesta d'opinió que tingués la ingènua pretensió de detectar demandes i necessitats individuals a propòsit de la conciliació d'horaris. Per una banda, estem parlant d'unes dificultats que no solen ser percebudes de manera clara pels mateixos individus que en pateixen les conseqüències. I no ho poden ser, de clares, per la raó abans esmentada que cadascú de nosaltres som portadors d'interessos contradictoris assumits en cada espai institucional viscut. En aquestes qüestions, doncs, hi predominaran els malentesos i les confusions, derivades d'un malestar que no és fàcil de racionalitzar des d'una experiència subjectiva contradictòria. Per tant, demanar i recollir opinions individuals –que sovint no fan altra cosa que repetir altres opinions estereotipades, si no imposades amb interessos opacs- com si fossin expressió d'una consciència individual i reflexiva, hauria estat un error sociològicament imperdonable.

⁵ Bourdieu, P. (1973). *Le métier de sociologue*. París, Mouton.

D'altra banda, la recollida de l'expressió d'un interès personal immediat, mancat de perspectiva general, només hauria portat a accentuar el perfil de la diferència i el desacord entre els diversos agents implicats i no pas a trobar estratègies per resoldre el possible conflicte. Finalment, la diversitat d'agents a estudiar hauria obligat a un tipus d'exploració que els considerés a tots de manera diferenciada, i això hauria estat d'una gran complexitat metodològica amb un cost desproporcionat pels possibles resultats que se n'haurien obtingut. En definitiva, volíem conèixer quina era la percepció subjectiva del conflicte, però expressada en una situació de discussió, i no com a "opinió" reflexiva i individual.

En conseqüència, vam escollir una metodologia –la dels *grups de discussió* o *focus-group*, amb una modesta adaptació de la metodologia *Accelerated Processes*TM- que ens permetria posar en contacte els diversos agents amb interessos contraposats dins d'un mateix espai institucional, i forçar un diàleg del qual en poguéssim extreure diversos tipus d'informació.

En particular, el nostre objectiu era descobrir:

- Les representacions "ingènues" que els actors es fan dels conflictes horaris en què es troben i dels interessos que hi van associats
- Les expectatives i les resistències que es detecten davant de possibles intervencions per part dels poder públics
- Els marges d'actuació possible en vista de les propostes d'intervenció

El "grup de discussió" es pot definir com una tècnica que es proposa aconseguir "una conversa acuradament planejada, dissenyada per obtenir informació d'una àrea definida d'interès, en un ambient permissiu i no-directiu. La discussió és relaxada, confortable i molt sovint satisfactòria per als participants, ja que hi exposen les seves idees i fan comentaris en comú. Els

membres del grup s'influeixen mútuament, ja que responen a les idees i comentaris que sorgeixen en la discussió”⁶.

Els grups de discussió, doncs, ens havien d'aportar informació sobre percepcions, sentiments i actituds des del punt de vista de les persones entrevistades. Havia de ser, i va ser-ho efectivament, una estratègia particularment apropiada d'interrogació en la mesura que l'objecte de les sessions era comprendre com les persones percebem una experiència, una idea o un esdeveniment. I en el nostre cas en concret, comprendre com vivien la desincronització horària. L'objectiu, en una possible definició de programes socials, era obtenir informació en profunditat sobre la percepció de les necessitats, interessos i preocupacions d'un determinat grup de persones sobre el tema d'estudi, des dels seus propis punts de vista en situacions controlades per l'entrevistador.

3.3. El desenvolupament dels grups de discussió

Vam constituir cinc grups de discussió al voltant dels camps conflictius: un grup per a l'àmbit escolar, un per al del lleure i un per al del treball, i dos per al món familiar. La majoria dels participants no es coneixien entre sí i tenien un perfil que havíem determinat d'avançada per garantir la diversitat de perspectives i circumstàncies personals. Els grups van quedar formats per una mitjana de set participants, a part dels dos entrevistadors⁷. Les seves característiques, en concret, van ser aquestes:

Grup 1: Persones relacionades amb l'àmbit de l'escola: sindicats de professors, associacions de pares i mares d'alumnes, Departament d'Ensenyament i professors/es d'escoles públiques.

Grup 2: Persones relacionades amb l'àmbit del lleure: associacions de pares i mares d'alumnes, representats de casals i esplais, directors/es

⁶ Krueger (1991), citat a Del Rincón, Delio et al. (1995) *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, Dykinson (pàg. 321).

⁷ La llista completa dels participants apareix als Agraïments.

d'escoles públiques, Consell Nacional de la Joventut, representant del món de la televisió i un professor d'activitat extraescolar.

Grup 3: Persones relacionades amb el món del treball: sindicats de treballadors/es, representats de les patronals Foment del Treball i Pimec-Sefes, representats de la Cambra de Comerç de Catalunya, Departament de Treball i una experta de l'IESE en temes empresarials.

Grup 4: Pares i mares de família amb diferents situacions familiars: pares i mares de famílies monoparentals, pares i mares de famílies nombroses, pares i mares treballadors/es amb horaris atípics, pares i mares immigrants i professionals amb horaris laborals molt extensos.

Grup 5: Pares i mares de família amb diferents situacions familiars: pares i mares de famílies monoparentals, pares i mares de famílies nombroses, pares i mares treballadors/es amb horaris atípics, pares i mares immigrants, professionals amb horaris laborals molt extensos i avis amb càrregues familiars.

La dinàmica de treball va ser la següent:

- a) Es van fer dues sessions per cadascun dels cinc grups constituïts, una durant el més d'abril i una altra al maig.
- b) Durant la primera ronda de sessions es va incidir en els conflictes creats a causa de la desincronització d'horaris entre el món de l'escola, el món del treball i la vida familiar. Per a això es demanava als participants d'escriure en una transparència els que consideressin els tres principals conflictes horaris. Després es projectava la transparència i cada participant anava explicant detalls sobre els tres conflictes que havia assenyalat. A continuació, la resta de participants podia fer observacions als comentaris de cadascú.

Finalment, s'obria un darrer torn d'intervencions de caràcter conclusiu.

- c) Durant la segona ronda de sessions es tractava de recollir propostes de resolució als conflictes plantejats durant la primera reunió. Per això, abans d'aquesta segona sessió, es va enviar als participants un quadre resum de tots els conflictes i d'algunes propostes de resolució que s'havien apuntat durant la primera ronda. Així, tothom tenia coneixement de la totalitat d'assumptes tractats a la resta de grups. Durant aquesta sessió es demanava una prioritització dels conflictes que s'havien assenyalat per tots els grups durant la primera ronda de sessions i, en segon lloc, es contrastava l'acceptació de les propostes d'intervenció.

Tot i que el tractament sistemàtic de la informació recollida als grups de discussió es desenvoluparà al capítol 5 d'aquest informe ("La descripció del conflicte horari"), adjuntem ara el quadre-resum, on apareixen els conflictes apuntats pels participants als grups de discussió, amb les propostes d'intervenció que es van fer al llarg de la segona ronda de sessions.

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIONS
ESCOLA		
1. Calendari escolar	Excessiva concentració de les vacances a l'estiu	<ul style="list-style-type: none">• Oferir més serveis públics durant els tres mesos d'estiu• Escurçar les vacances d'estiu als mesos de juliol i agost i repartir la resta durant el curs

	Dificultats especials per a les vacances durant els dies dels mesos de juny i setembre	<ul style="list-style-type: none"> • Organitzar activitats lúdiques a les mateixes escoles a càrrec de personal especialitzat • Fer lectiu aquest període i distribuir de manera regular de la resta de setmanes de vacances al llarg de l'any
	Festes anuals variables i irregularitat dels trimestres	<ul style="list-style-type: none"> • Passar dels actuals cursos anuals a cursos trimestrals per facilitar la incorporació de nous alumnes a mig curs • Establir un calendari escolar fix que no estigui subjecte a variacions arbitràries (Setmana Santa, ponts...)
	Jornada intensiva als matins durant els mesos de juny i setembre	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir una regularitat horària durant tot l'any
2. Horari escolar	Incompatibilitat dels horaris escolars amb els horaris laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilitzar els horaris escolars amb control de les hores que els nens passen a l'escola • Flexibilitzar els horaris laborals • Regular la reducció de la jornada laboral
	Durada excessiva –tres hores- dels migdies en la jornada escolar partida	<ul style="list-style-type: none"> • Fer jornada intensiva de matins (8.30 a 13.00, aprox.) i deixar la tarda per a activitats extraescolars a l'escola (14.00 a 17.00, aprox.)
	Inflexibilitat dels horaris d'entrada i sortida, que afegeixen dramatisme a l'organització familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Fer més flexibles els horaris escolars d'entrada i sortida • Donar serveis a la mateixa escola de cura a càrrec de personal especialitzat abans i després de l'horari lectiu
	Desajustament d'horaris en cas de germans a diversos nivells escolars (especialment, a primària i secundària)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir solucions d'atenció dins el mateix centre per tal de no obligar a doble horari d'acompanyament a escola

	Diferències horàries entre pública i concertada	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenció de l'Administració per tal d'oferir les mateixes condicions horàries a la pública i la privada
	Horaris de tutories de difícil atenció pels pares	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar horaris excepcionals de tutories fora de l'horari laboral dels pares • Regular els permisos de l'empresa per a responsabilitats familiars
	Problemes de salut dels mestres causats per horaris estressants	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar sabàtics, jornada intensiva o permisos regulars per a formació continuada • Treballar 4 anys amb el 80% del sou i el 5é any sabàtic pagat • Aplicar sabàtics trimestrals remunerats per al reciclatge del professorat.
3. Formació extraescolar	Sobrecàrrega activitat infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritzar les activitats extraescolars i afavorir la presa de consciència de la necessitat de temps per jugar
	Utilització de la formació extraescolar amb funció exclusiva d'aparcament	<ul style="list-style-type: none"> • Informar de la nocivitat d'una càrrega excessiva d'activitats extraescolars • Informar d'activitats lúdiques alternatives
	Horaris extrems de la formació extraescolar	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar activitats a la tarda, al mateix centre escolar • Promoure centres d'esplai de caràcter territorial

	Costos elevats de formació extraescolar	<ul style="list-style-type: none"> • Més oferta dins dels centres públics (música, teatre...) • Activitats extraescolars a mans de les AMPES o personal especialitzat • Subvencionar segons renda o fer borses de beques • Legislar i regular les activitats extraescolars i les institucions i persones que les ofereixen
	Dispersió i transport	<ul style="list-style-type: none"> • Fer activitats extraescolars dins l'escola amb contractació de personal especialitzat • Crear xarxes d'activitats extraescolars als barris
	Desconnexió amb pares en centres no escolars	<ul style="list-style-type: none"> • Regular la participació dels pares en els centres de formació no reglada
FAMILIA		
4. Convivència familiar	Tensions derivades de la poca dedicació a vida personal	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustar l'horari laboral a les hores realment establertes per contracte o conveni • Reduir l'horari laboral a les 35 hores setmanals • Repartir la feina domèstica i familiar entre tots els membres de la família
	Tensions derivades de la poca dedicació als fills	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la qualitat de temps que es passa amb els fills • Reduir la jornada laboral de manera transitòria
	Tensions derivades de la poca dedicació a parella	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la qualitat de temps que es passa amb la parella • Reduir la jornada laboral
	Fragmentació de la vida familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Crear <i>Bancs de temps</i>, fórmula d'intercanvi gratuïta de temps entre els membres de la comunitat, no remunerat • Potenciar les relacions de cooperació dins la col·lectivitat

	Sobrecàrrega (i abús) de la col·laboració dels avis	<ul style="list-style-type: none"> • Recórrer als avis només en moments puntuals
	Esgotament en els horaris de convivència	<ul style="list-style-type: none"> • Organització domèstica que prioritzi atenció als fills, avis i persones dependents
	Atenció als infants, persones grans i dependents	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar xarxa de serveis socials de suport
5. Salut infantil	Mala atenció als infants per la manca de serveis d'acollida (abús antitèrmics, complicacions, contagis...)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir hospitals de dia • Crear serveis d'atenció domiciliària • Autoorganització AMPES amb servei de pares voluntaris per acollida de nens i nenes malalts • Crear un servei especialitzat d'atenció dels nens i nenes malalts
	Temps de son insuficient	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilitzar la televisió pública en programació que afavoreixi bons hàbits • Responsabilitzar els pares d'una bona pràctica de descans
	Alimentació matinal, esmorzars incorrectes	<ul style="list-style-type: none"> • Fer campanya de salut pública sobre hores de descans • Aixecar-se amb prou temps per fer un bon esmorzar
	Mala consciència familiar amb repercussions laborals a causa de la manca d'atenció als fills malalts	
	Tensions entre pares/mares i el professorat per atenció als nens malalts	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitals de dia • Flexibilitat de permisos a l'empresa per qüestions familiars
6. Horaris familiars	Mal costum de matins sense convivència i apressats	<ul style="list-style-type: none"> • Fer una campanya de bons costums horaris
	Horari de sopar	<ul style="list-style-type: none"> • Avançar a les 20.00

	Mal costum d'un temps de dinar excessiu	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir a una hora o hora i mitja per a les persones que no tenen temps d'anar a casa a dinar plegats • Adequar els horaris i menús dels restaurants a nous criteris
TREBALL		
7. Carrera professional	Risc de perdre competitivitat o la feina per atenció a les responsabilitats familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Obligar a les empreses a respectar els horaris establerts • Compartir el treball domèstic/familiar amb la parella
8. Serveis a persones dependents	Manca de llars d'infants	<ul style="list-style-type: none"> • Crear llars d'infants públiques • Crear llars d'infants privades • Crear llars d'infants privades sostingudes amb fons públics • Crear llars d'infants a les empreses o als polígons industrials
	Manca de serveis ocasionals de mainaderes	<ul style="list-style-type: none"> • Crear empreses de serveis de mainaderes professionalitzades: assegurança, qualificació, elecció llengua... • Crear borses de cangurs reglamentades • Crear serveis de treballadores familiars per a infants
	Horaris rígids en institucions públiques de serveis (horaris dels metges als centres de dia, p.e.)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir més hores, si cal amb dos torns de feina (matí i tarda)
	Manca de serveis de proximitat per a persones grans amb dependències	<ul style="list-style-type: none"> • Crear xarxa pública de serveis de proximitat

9. Horaris laborals	Jornades molt llargues	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir la jornada a 35 hores • Regulació per conveni col·lectiu d'empreses • Reorganització dels horaris per facilitar compatibilitat familiar • Europeïtzar la cultura de treball incrementant productivitat en horaris més reduïts i respectant els horaris establerts • Acomplir estrictament l'horari laboral • Prioritzar la productivitat i no la presencialitat ajustant-la a objectius realistes
	Manca de flexibilitat horària de les empreses	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilització dels horaris • Regulació en convenis col·lectius d'empreses • Fer possible una negociació individual per casos específics
	Aturada excessiva al migdia	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir l'hora de dinar a una hora o menys, per plegar abans • Habilitar espais per a menjadors dins de les empreses
	Absentisme a causa de problemes familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació del dret a atendre les necessitats familiars dels seus treballadors/es • Promoure pactes socials a les empreses
	Desresponsabilització empresarial per costos familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Afavorir una nova cultura empresarial: empreses familiarment responsables (establiment de "certificats" públics de reconeixement)

	Manca de flexibilitat horària a l'administració pública	<ul style="list-style-type: none"> • Organitzar dos torns de treball per al personal d'administració: matí i tarda • Generalitzar els serveis per telèfon i Internet
	Obligatorietat de les hores extres per por de perdre la feina o no promocionar-se	<ul style="list-style-type: none"> • Afavorir una nova cultura empresarial • Regulació més estricte de les hores extra
	Treball en dies festius	<ul style="list-style-type: none"> • Establir torns laborals només de cap de setmana • Reduir les feines en festiu només per a activitats lúdiques, cultural i d'urgències
	Rigidessa de les vacances laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Repartir les vacances durant tot l'any fent-les compatibles amb les vacances escolars • Prioritzar pares/mares treballadors/es amb fills en edat escolar a l'hora d'escollir les vacances
	Problema dels horaris de serveis –hospitals, grans àrees comercials...- escollits en funció dels avantatges individuals i contra necessitats familiars	
	Decisions no racionals des del punt de vista educatiu en cas de la possibilitat d'escollir l'horari laboral	
10. Temps de lleure	Caps de setmana estressats per obligacions socials excessives o necessitats d'organització no ateses durant la setmana	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir la jornada laboral • Oferir dos torns per als horaris dels serveis • Banc del temps per als caps de setmana
	Ocupació franja 17.00 -19.00	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir i/o redistribuir la jornada laboral • Activitats de lleure als espais
	Culpabilització d'un lleure "no productiu"	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la concepció actual del lleure

11. Discriminació de gènere	Sobrecàrrega treball en les dones (i problemes de salut, estrès, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Repartir el treball domèstic i familiar entre els membres de la família
	Embaràs i risc de pèrdua del treball	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la reincorporació de la dona després de tenir fills al mercat de treball • Afavorir una nova cultura empresarial • Incentivar la contractació de dones embarassades i de dones en etapa fèrtil
12. Diversos	Preu habitatges i massa pressió per obligacions econòmiques	<ul style="list-style-type: none"> • Construir habitatges socials i controlar l'especulació amb oferta de sòl públic
	Entorn productiu "dur"	<ul style="list-style-type: none"> • Fer prendre consciència de la necessitat d'evitar una prioritat absoluta de l'activitat productiva
	Excessiva dependència en els desplaçaments (ciutats dormitori allunyats dels centres de producció)	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar els transports públics • Flexibilitzar el mercat d'habitatges de lloguer • Canviar l'actual model "ciutat dormitori" • Oferir més zones d'aparcament en les àrees metropolitanes.

4. Els precedents: estudis i polítiques d'horaris

4.1. Els principals eixos dels estudis sobre conciliació

El model d'horari que tenim com a referència mental implícita i a partir del qual se solen observar els conflictes actuals és el definit per la societat industrial posterior a la Segona Guerra Mundial, basat en: a) una estructura familiar nuclear clàssica –matrimoni i fills-; b) una activitat laboral productiva de predomini industrial amb horaris i localització espacial rígida centrada en l'home; c) una dedicació a les responsabilitats *reproductives* i de cura familiar ateses per la dona, i d) una escola amb els horaris adaptats –i pràcticament idèntics- a la lògica industrial. No és que aquest model d'organització no provoqués conflictes en el seu temps, sobretot si tenim present que s'havia d'anar imposant a través d'un procés llavors encara no acabat de traspàs del camp a la ciutat i enmig de grans moviments migratoris. Això comportava un alentiment de la modernització dels estils de vida propis de la família tradicional àmplia. Però aquest model es va acabar imposant i el nou ordre social va acabar sent viscut com un procés positiu de modernització social.

Tanmateix, a partir del final dels anys seixanta i del començament dels setanta del segle XX, aproximadament, es va començar a trencar aquell sempre relatiu "ordre social horari". Les causes eren, entre altres, els canvis culturals introduïts per la societat de consum o la transformació de les pautes de comportament a favor d'una progressiva igualtat de drets entre homes i dones amb la consegüent incorporació de la dona, lenta però irreversible, al mercat de treball. Presència que, d'altra banda, ja havia estat pròpia de períodes anteriors i de manera permanent en les capes més modestes de la població: la novetat era que arribava a les classes mitjanes, quan treballar ja no era vist com una estricta necessitat de supervivència, sinó com una possibilitat de realització i emancipació personal. Al cap dels anys, hi va influir la crisi d'aquella societat industrial, amb un creixement progressiu del sector dels serveis i els notables avenços tecnològics que canviaven des de les formes de producció fins a les de relació interpersonal. Des de llavors, les tensions entre família, treball i organització escolar han anat creixent a ritmes diversos, segons: a) el grau de

desenvolupament econòmic i de les característiques que prenia l'Estat del Benestar a cada país; b) en funció dels sectors industrials predominants de la zona; c) en relació amb el desenvolupament dels serveis públics i privats d'atenció a les famílies; d) segons el nivell socioeconòmic i educatiu de les diverses zones i grups socials i, finalment, e) a partir de les mateixes expectatives subjectives dels ciutadans en relació amb les satisfaccions que esperaven de les seves opcions de vida.

Tal com prevèiem, l'estudi dels problemes derivats de la voluntat de conciliar vida familiar, laboral i escolar ha estat àmpliament desenvolupat i ha estat encertat no voler començar de zero sinó partir dels treballs i de les experiències prèvies. La quantitat de referències obtingudes en el nostre estudi, fetes des d'una gran diversitat de perspectives, qualitat i interès, són una prova del que diem.

Ara bé, si és cert que el tema ha estat tractat amb extensament, no ho és menys que el tipus d'enfocament i d'interès des dels quals s'ha partit no sempre han estat coincidents amb el del nostre estudi. Efectivament, els treballs analitzats mostren tres tipus d'interessos dels seus autors:

- les desigualtats de gènere
- el combat de l'atur
- les polítiques públiques de protecció a la infància i la família, sovint d'intencionalitat natalista.

4.2. Els estudis sobre la desigualtat de gènere

Pel que fa al primer cas, el de l'interès i la crítica sobre les desigualtats de gènere, certament els canvis que hi ha hagut el darrer quart de segle XX han posat al descobert una desigualtat flagrant entre homes i dones tant pel que fa a l'accés al món laboral com en l'assumpció de les responsabilitats domèstiques, especialment de la cura dels infants. I les noves tensions entre família, treball i escola no han fet més que posar en evidència i endurir aquesta desigualtat, que d'altra banda es mostra com una de les més difícils de vèncer.

Val a dir que, precisament, una de les principals dificultats en la possible introducció de canvis en els horaris familiars és la d'aquestes resistències culturals de fons, lligades a la discriminació de gènere. Però també és cert que, ateses les resistències al canvi que es mantenen malgrat les apel·lacions continuades que es fan a la consciència dels individus, possiblement només un canvi en els horaris –que són al cor mateix de la desigualtat- podria aconseguir la transformació volguda. Així també ho han entès algunes polítiques municipals, especialment a Itàlia, encara que la seva acció ha anat sobretot dirigida als horaris dels serveis públics que podien alleujar les càrregues familiars de les dones, però sense entrar pròpiament en els horaris domèstics.

La qüestió del temps en relació amb la discriminació de gènere va ser tractada a la IV Trobada Mundial de Dones a Beijing, el 1995. En aquesta trobada, un estudi calculava el temps de treball remunerat i no remunerat d'homes i dones al món occidental. La conclusió de l'estudi va ser que les dones feien dos terços de treball remunerat i un terç de no remunerat, mentre que els homes feien les tres quartes parts de treball remunerat i una quarta part de no remunerat.

A l'Estat espanyol, l'estudi pioner sobre temps i gènere va ser el de la Dra. M. Ángeles Durán, *La jornada interminable*, publicat el 1986, on també es quantificaven per primera vegada els temps dedicats a les activitats domèstiques. L'estudi següent va ser el de la Dra. M. Jesús Izquierdo, *Las desigualdades de las mujeres en el uso del tiempo*, de 1988, on es posava de manifest la desigualtat dels usos dels temps per gènere.

A partir de llavors, es generalitzen els estudis que relacionen la perspectiva temporal amb la variable de gènere. Entre els més destacats hi ha el de Ramon Ramos (1990), *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdades entre mujeres y hombres en España*, i el de Soledad Murillo (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Un dels treballs més interessants que s'ha fet en aquests últims anys és el del Colectivo Ioé (1996), *Tiempo social contra reloj: las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, on es presenten dades sobre les desigualtats a Espanya entre homes i dones en l'ús social del

temps, mesurant el treball remunerat i no remunerat en minuts per dia (quadre 1).

Quadre 1. Temps de treball remunerat i no remunerat

Temps de treball (minuts per dia)	Dones	Homes
Treball assalariat	108	263
Treball domèstic/familiar	445	95
Total treball	553	358

Font: Colectivo Ioé (1996)

Finalment, mencionarem l'estudi que va fer l'Institut d'Estudis Metropolitans per a la ciutat de Barcelona l'any 1994, anomenat *Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants*.⁸ Aquesta iniciativa pretenia modificar els desajustaments que hi havia entre l'organització social del temps a les ciutats i les necessitats dels seus habitants, amb la consciència que l'ús del temps és una greu font de discriminació per a les dones. En aquest estudi surt per primera vegada la reivindicació de les dones de disposar de temps per a elles mateixes.

Pel que fa a les polítiques públiques, cal dir que sobretot han incidit en la flexibilització dels horaris laborals, la contractació a temps parcial o els ajuts econòmics i els permisos a la paternitat i la maternitat recollits a la Llei estatal 39/1999, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Però, paradoxalment, sovint han acabat sent polítiques que han tingut efectes contraris als buscats, en el sentit que han esdevingut "polítiques per a dones", que han afavorit una implicació menor en la seva carrera professional i que, en conseqüència, han frenat els progressos igualadors.

Com ha passat en altres camps de les polítiques de benestar social, la iniciativa l'han tingut els països nòrdics. Allà és on es comença a considerar el treball a temps parcial, especialment a Dinamarca i Suècia, i respon principalment a una

⁸ García Ramon, M. D.; Cànoves, G.; Prats, M. (1994), "Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants", *Barcelona Societat*, núm. 2, pàg. 95-99.

demanda de les dones amb fills per poder mantenir una “doble presència” (feina a casa i feina assalariada)⁹ amb una qualitat de vida raonable.

D'altra banda, al Regne Unit, un estat molt menys regulador i intervencionista que els dels països nòrdics, la introducció del treball a temps parcial per a les dones és el resultat d'un pacte per facilitar a les dones compaginar la doble jornada fora i dins de la llar que, tanmateix, manté viu el model *male breadwinner*, és a dir, que no qüestiona l'exclusivitat femenina en el treball domèstic i familiar.

Quadre 2. Dones que treballen a temps parcial a la Unió Europea (1996)

País	Dones ocupades a temps parcial pel total de dones ocupades (%)	Dones ocupades a temps parcial pel total de persones ocupades a temps parcial (%)
Alemanya	33,6	86,8
Àustria	28,8	84,2
Bèlgica	30,5	87,4
Catalunya	17,5*	-
Dinamarca	34,5	72,2
Espanya	17	74,5
Finlàndia	15,6	64,4
França	29,5	81,8
Grècia	9	60,9
Països Baixos	68,3	73,7
Irlanda	22,1	73,3
Itàlia	12,7	69,4
Luxemburg	18,4	87,5
Portugal	13	67,2
Regne Unit	44,8	81,9
Suècia	39,7	80,8
Europa 15	31,5	80,5

* Any 1995

Font: Lluís Flaquer (2000), *Les polítiques familiars en una perspectiva comparada*, Fundació “la Caixa”.

Respecte als ajuts econòmics a les famílies, les polítiques públiques són molt recents i discretes. En aquest terreny, el Govern de la Generalitat va iniciar una

⁹ La “doble presència” és un terme utilitzat per primera vegada per Laura Balbo (1979) a “La doppia presenza”, *Inchiesta*, núm. 32, Milà, per expressar la realitat d'una doble càrrega de treball derivada de l'obligació o la necessitat de fer compatible el treball assalariat i el treball domèstic o familiar.

política de suport a la família el 1997 creant el Consell Assessor del Pla Integral de Suport a les Famílies pel Decret 105/1997 i modificat pel Decret 169/1998, que constitueix l'Observatori de la Família i, finalment, el Decret 93/2000, que crea la Secretaria de la Família.

El Govern de la Generalitat ha anat establint des de l'any 2000 un ajut anual de per a les famílies que tinguin fills de 0 a 3 anys, que enguany ha estat de 480,81 € per a les famílies amb uns ingressos inferiors a 36.060,73 euros l'any ponderats d'acord amb el nombre de membres de la unitat familiar. En el cas de famílies nombroses –que tenen més de dos fills –, l'ajut es rebrà fins que els menors tinguin 6 anys.

La Generalitat té la voluntat, de cara al 2003, de fer molts d'aquest ajuts universals sense tenir en compte el nivell d'ingressos de les famílies.

Per part de l'Administració de l'estat, existeix una prestació pel naixement del tercer fill/a i dels posteriors que consisteix en un pagament únic de 450,76 euros per a les famílies amb un nivell d'ingressos no superior a 10.340,29 euros en el cas de tres fills i a partir del quart fill cal afegir-hi un 15% per cada fill.

D'altra banda, a nivell estatal també existeix una prestació per fill/a a càrrec que té l'objectiu de donar suport a les unitats familiars amb fills que en depenguin econòmicament i convisquin amb el/la beneficiari/ària, ja siguin menors de 18 anys o majors de 18 anys amb alguna discapacitat de grau igual o superior al 65%. Els requisits per obtenir aquesta prestació són que els ingressos familiars corresponents a l'exercici de la renda de l'any anterior no poden superar els 7.954,07 euros.

Per últim, hi ha un subsidi universal i únic en casos de part múltiple (a partir de dos fills nascuts en el mateix part), per tal de compensar, en part, l'augment de despeses que comporta aquesta situació. L'import de l'ajut és de 1.768,8 euros per dos fills, 3.537,6 euros per tres fills i 5.306,4 euros a partir de quatre fills.

Una altra iniciativa recent del govern central –de fet, s’aplicarà també a partir de 2003- és la que preveu donar 100 euros al mes a dones treballadores amb fills més petits de 3 anys. Però aquest darrer és un cas clar d’allò que en diem “polítiques per a dones” i que, com a conseqüència no volguda –se suposa-, treu la responsabilitat als homes dels treballs domèstics i a més perjudica les dones que no són al mercat de treball o, encara pitjor, les que hi són de manera submergida.

A Europa, la prestació econòmica mitjana és superior a 84,14 euros al mes per al primer fill i a 103,93 euros al mes per al segon. Així, s’observa l’existència de dos grups de països segons la quantia de la prestació. Un primer grup format per cinc països (Espanya, Itàlia, Grècia, Irlanda i els Països Baixos) amb unes prestacions poc generoses i que van dels 6 euros mensuals de Grècia als 52,89 dels Països Baixos. I un segon grup, amb els 11 països europeus restants, que concedeixen una mitjana de 108,18 euros mensuals pel primer fill a càrrec. L’ajut econòmic pel segon fill és superior al del primer fill en sis països, amb un augment mitjà del 20 %, tot i que en algun cas arriba a ser de quasi el doble¹⁰ (quadre 3).

Quadre 3. Ajuts econòmics per maternitat i per fill/a menor a càrrec a Europa. Any 2000

País	Prestació per maternitat		Ajut per fill/a menor a càrrec		
	Euros	Període de pagament	1r fill/a	2n fill/a	Període (anys)
Luxemburg ⁱ	1500	Únic	136	333	18
Noruega	3986	Únic	103	103	18
Dinamarca ⁱⁱ	5716	7 anys	171	131	18
Finlàndia	128	Únic	90	110	17
Irlanda	635	Únic	44	44	16
Islàndia	0	-	123	146	16
Suècia	0	-	100	99	16
Alemanya	0	-	138	138	18
Àustria	145	Únic	105	118	19
França	6345	3 anys i mig	151	105	20
Regne Unit	160	Únic	100	100	16
Bèlgica	927	Únic	68	126	18
Grècia ⁱ	0	-	6	18	18

¹⁰ Cambra de Comerç de Barcelona, Servei d’Anàlisi Econòmica (2001), *Política familiar: valoració i vies possibles d’actuació*.

Portugal ⁱⁱⁱ	0	-	Variable	Variable	16
Països Baixos ^{iv}	0	-	53	53	17
Itàlia ^v	0	-	19	19	18
Espanya	450	Únic	24	24	18
Mitjana	1.176		87		17

- i. L'ajut que consta a la columna del segon fill/a és conjunt per als dos fills/es.
- ii. L'ajut per fill/a menor a càrrec és de 127 euros fins als 3 anys, de 119 euros dels 3 als 7 anys, i de 94 euros dels 7 als 18 anys.
- iii. Variable segons la renda familiar, el nombre de beneficiats i l'edat que tenen.
- iv. L'ajut per fill/a menor a càrrec és de 53 euros fins als 6 anys, de 64 euros dels 6 als 11 anys, i de 75 euros dels 12 als 17 anys.
- v. Els ajuts per fill/a a càrrec són inversament proporcionals a la renda i directament proporcionals al nombre de fills. El quadre inclou un exemple per a rendes mitjanes: ajut per a famílies de quatre membres amb una renda de 25.870 a 28.400 euros anuals.

Font: MISSOC-INFO (2000), *Évolution de la protection sociale dans les États membres de l'Union européenne*, Comissió Europea

Finalment, les prestacions per maternitat consisteixen, d'una banda, en el sou que paga la Seguretat Social a la mare durant la baixa per maternitat i en la possibilitat d'acollir-se a una excedència parental i, de l'altra, en una quantitat de diners que es paga a les famílies a fons perdut amb motiu del naixement d'un fill o d'una filla. En el primer cas, cal assenyalar que la Directiva 92/85 CEE del Consell Europeu estableix, entre altres requisits, un període mínim de baixa per maternitat de 14 setmanes sense interrupció (a Espanya, actualment, són 16 setmanes). Durant la baixa per maternitat la mare rep un salari de la Seguretat Social, que correspon al 100% del sou en 8 dels 15 països de la Unió Europea, incloent-hi Espanya. En la majoria d'estats, a excepció d'Itàlia i dels Països Baixos, la prestació per maternitat és sotmesa a cotització prèvia. Pel que fa a les excedències parentals, es tracta d'una mena de prolongació de les llicències de maternitat no retribuïdes perquè els pares també puguin atendre les necessitats dels fills/es. Aquesta mesura existeix a tots els països europeus, però destaquen les diferències amb què són aplicades en el sector públic en relació amb el sector privat, molt més restrictives. En aquest punt, la situació catalana i espanyola és la mateixa, i és la que empara la Llei 39/1999, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores en l'àmbit estatal, i la Llei de la Seguretat Social, modificada a través del Reial

decret 1368/2000, de millora de la protecció familiar, i del Reial decret 1251/2001, que regula les prestacions econòmiques per maternitat i risc durant l'embaràs.

4.3. Els treballs orientats a combatre de l'atur

Pel que fa a la perspectiva d'anàlisi que ha posat l'atur i la conservació dels llocs de treball com a objectiu principal, els últims anys també s'havia hagut d'entrar a fons en la qüestió dels horaris laborals. Les negociacions sindicals arreu d'Europa durant les crisis de mitjans anys setanta i vuitanta, i encara del començament dels noranta, van anar encaminades a preservar l'ocupació a força de reduir el nombre d'hores treballades i de reduir les pràctiques que permetien afegir hores extra per treballador. Afortunadament, el creixement econòmic continuat dels darrers anys ha superat aquell enfocament empobridor del problema dels horaris i, darrerament, la defensa de la reducció de la jornada laboral ha incorporat noves dimensions al debat. Així, a part de les qüestions a les que ja ens hem referit sobre discriminació per raó de gènere, hom ha discutit els problemes derivats de la precarietat en la contractació, molt lligada a la flexibilitat del mercat laboral i del mateix horari de treball. Cal afegir a les noves flexibilitats l'aparició, encara incipient però decidida, d'altres formes d'ocupació com el treball a distància o teletreball i l'autoocupació, que encara afegiran més complexitat al debat. A més, amb l'acceleradíssima terciarització a què ha estat sotmès el sistema econòmic, els horaris tradicionals han esclatat en una multitud de fórmules, especialment en el món del comerç i del negoci del lleure, que mentre que han tret una certa tensió als qui segueixen els horaris d'estructura industrial eliminat rigideses en la prestació d'aquests serveis, lògicament n'han introduït de noves en el marc de la vida familiar dels qui els han d'atendre.

A Europa, segons els estudis als quals hem tingut accés, podem observar tres models en la política de reducció del temps de treball:¹¹

¹¹ [Martín Artiles, A.; Alós-Moner, R. de, "Tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa", *Simposi Internacional: El repartiment del Treball: Temps i Vida Quotidiana*, Universitat Autònoma de Barcelona, 4-5 de maig de 2000.](#)

- El model francès, que combina una política de reducció del temps de treball de caràcter centralitzat amb incentius per estimular la reducció del temps de treball a través de la negociació col·lectiva. Aquesta política ofereix un marc legal que permet generalitzar la reducció del temps de treball i homogeneïtzar alguns criteris bàsics, com poden ser el risc de segregació i discriminació que afectaria determinats col·lectius de treballadors.
- El model dels països escandinaus, que també aporta mesures centralitzades però amb aplicació voluntària i individualitzada. Les seves eines són el treball a temps parcial, els permisos parentals, els permisos retribuïts per a la formació i educació, la jubilació a temps parcial anticipada, etc. Es tractaria no tant de crear ocupació com de millorar les condicions de vida afavorint la conciliació entre el treball, la vida familiar i el repartiment de la càrrega total de treball.
- El model majoritari a la Unió Europea, que es basa en la reducció del temps de treball a través d'un sistema de negociació col·lectiva descentralitzat i a partir de la voluntat i autonomia de les parts interessades.

Tanmateix, des de mitjans anys setanta el temps de treball només s'ha reduït moderadament per als treballadors a temps complet, tal com observen Antonio Martín Artiles i Ramon de Alós-Moner (*op. cit.*, 2000). Actualment, els escassos sectors on s'ha aconseguit la jornada laboral de 35 hores són el sector metal·lúrgic alemany, el de la siderúrgia i l'acer, l'Administració pública local alemanya, la banca britànica i portuguesa i l'Administració local portuguesa. A part, s'ha de considerar el cas singular de la Volkswagen alemanya, que té una jornada laboral de 28 hores setmanals distribuïdes en quatre dies, però es tracta d'un pacte "defensiu" per salvar l'ocupació.

S'ha d'afegir a aquestes reduccions la de l'Agència Nacional Francesa del Pla econòmic per reduir a 35 hores la jornada laboral de tots el funcionaris francesos amb l'aplicació de l'anomenada *Llei Aubry* de juny de 1998, aprovada durant el mandat socialista.

Finalment, a l'Estat espanyol, els debats sobre l'extensió de la jornada de treball han estat i continuen determinats, d'una banda, per les pretensions dels treballadors de retallar-la a fi de millorar la qualitat de vida i poder disposar de més temps propi i, de l'altra, per les pretensions empresarials per rendibilitzar al màxim les seves instal·lacions productives i oferir respostes adequades i suficients a les demandes del mercat.

Recentment, des del punt de vista sindical, s'ha incorporat al debat la pretensió d'un retall generalitzat de la jornada de treball orientat a la creació d'ocupació amb el supòsit que ambdós factors –jornada de treball i ocupació– estan directament relacionats i condicionats recíprocament.

La sortida a aquest debat és la retallada contínua de la durada de la jornada màxima legal o pactada amb caràcter general, i també la individual, gràcies, sobretot, a diverses noves estratègies. Primer, l'extensió de la modalitat de treball a temps parcial. Després, el desenvolupament de noves formes "imaginatives" d'organització i distribució del temps de treball orientades a un aprofitament màxim de les instal·lacions de producció i de les hores de prestació de serveis al client. Tot, amb l'objectiu de veure compensat, mitjançant increments de productivitat, el teòric deteriorament que podria derivar-se d'una retallada de la jornada de treball.

Però, aquesta reducció legal de la jornada laboral, a la pràctica, només va ser efectiva fins a l'any 1993. Segons l'OCDE (*Trends in working hours in OECD countries*, de 2001), a Espanya, de 1984 a 1993, el temps de treball es va reduir 5,6 hores anuals. Però a partir de llavors, i fins a 1999, hi ha hagut un increment d'1,9 hores anuals. Altres fonts com AEDIPE incrementen fins a 7 hores la reducció anual, mentre que a partir de 1993 quantifiquen l'increment de 16,2 hores, a causa de les hores extra tant en el sector industrial com en el de serveis. L'evolució de les hores extra a l'Estat espanyol, per tant, mostraria dues etapes diferenciades; una, de 1991 a 1993, de clara tendència a la baixa, amb un descens del 52 %, i una segona, a partir de 1993, en la qual s'inverteix

la tendència, amb un increment del 29,2 %.¹² A Catalunya aquesta tendència és semblant, amb un fort descens fins a l'any 1993, un increment fins a 1998 i, a partir d'aquest any, un nou descens moderat en les hores extra.¹³

Finalment, des del punt de vista de les grans empreses, cada dia més convençudes de l'alt valor del capital humà disponible i preocupades a mantenir-lo, especialment en els sectors més avançats, s'ha desvetllat un interès veritable a millorar les condicions de treball en els segments professionals més alts. Uns segments als quals fins ara només hom els ha demanat –i, majoritàriament hom els segueix demanant– una dedicació vocacional, que de fet es tradueix en una dedicació il·limitada a la feina. El cas és que, arribats a un cert punt de benestar material, per a aquests nivells professionals l'única millora efectiva és la que prové de la més gran disponibilitat de temps personal. I per tant, els responsables de recursos humans de les empreses més avançades s'han posat a dissenyar propostes per atendre aquestes noves demandes i alhora aconseguir millorar la identificació del professional amb l'empresa a través de serveis que facilitin la conciliació del treball amb la vida familiar i personal¹⁴.

Exemples d'aquest tipus d'empreses estudiats en el treball de Núria Chinchilla i Steven Poelmans¹⁵ són la Hewlett Packard, guanyadora del *Social Balance Awards* de 2000 que atorga l'IESE en la categoria d'“Iniciativa social en la gestió de recursos humans” per haver desenvolupat el programa *Work-life Harmony* amb l'objectiu de trobar un equilibri entre treball i vida privada. Altres exemples d'organitzacions espanyoles que s'han avançat en aquesta línia són IBM, Sony, Gres de Valls o Arthur Andersen, empreses que permeten la

¹² Esteban, A. (1998), “Experiencias nacionales sobre disminución del tiempo de trabajo en España”, AEDIPE.

¹³ *Boletín de Estadísticas Laborales*, núm. 165 (setembre de 2001), Ministeri de Treball i Afers Socials.

¹⁴ Segons dades aportades per Jaime Pereira, director de Recursos Humans de Sanitas, basat en un estudi d'ESADE, més del 60 % de directius creuen que l'equilibri entre vida personal i professional millora el rendiment laboral; el 64 % estaria disposat a renunciar a sou a canvi de més temps lliure, i fins al 80 % s'ha sentit “cremat” durant el darrer any.

¹⁵ [Chinchilla, N.; Poelmans, S. \(2001\), *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia. ¿Una preocupación en las empresas españolas?*, IESE.](#)

flexibilitat d'horaris a tots els seus treballadors. A més, hi ha experiències significatives com les d'Airtel, que va ser una de les primeres empreses a l'Estat espanyol en oferir l'opció d'una llicència de maternitat/paternitat més llarga del que exigeix la llei, o Louis Vuitton, per exemple, que ha creat un banc del temps per als seus treballadors. Altres empreses, com la Caja General de Ahorros de Granada, desenvolupa programes per a promoure la igualtat d'oportunitats per a homes i dones, i Caja Madrid és coneguda pels beneficis extrajurídics que hi obtenen els seus treballadors, com ara el dret a una assegurança de vida, una assegurança mèdica per al cònjuge, una assegurança mèdica per als fills i un pla de pensions.

Segons l'estudi citat abans de Núria Chinchilla *et al.* (2001), el 10 % de les empreses espanyoles que va entrevistar tenien polítiques per conciliar la vida laboral i familiar,¹⁶ i la xifra arribava fins al 22 % si es consideraven les que les estaven posant en marxa o estudiaven la possibilitat de fer-ho.

Les pràctiques més freqüents d'aquestes empreses són permetre dies lliures per a assumptes personals (90,1 % de les empreses enquestades), disposar de cotxe de l'empresa per a ús particular (76,7 %), permís d'excedència per a la cura d'infants (76,3 %), possibilitat de treball a temps parcial (63,1 %), assessorament de la carrera professional (62,8 %), horaris flexibles (62,6 %), permisos d'excedència per a cura de pares o fills malalts o discapacitats (60,5 %), cursos de gestió del temps (55 %), assistència per a expatriats (48,8 %) i excedència per maternitat més llarga del que és establert per llei (48,1 %).

En un segon pla de pràctiques que poden afavorir una millor conciliació del temps de treball i del familiar, hi ha la videoconferència –que només afecta un segment molt reduït de càrrecs directius- que estalvia desplaçaments lluny del domicili (46,2 %), l'assessorament financer (45,7 %), la reducció d'hores de treball (43,8 %), l'assegurança mèdica per al cònjuge (43,4 %), les

¹⁶[La mostra de l'estudi "Políticas familiarmente responsables" està feta sobre 1.530 empreses espanyoles amb més de 100 treballadors, sense tenir en compte les empreses d'agricultura, pesca i mineria. D'aquestes 1.530 empreses, 135 van contestar l'enquesta \(el 8,5% de les empreses\).](#)

assegurances per als fills (42,6 %), els cursos de gestió de conflictes (42,6 %), la compensació per costos de transport durant hores no laborables (40,3 %), l'assistència social (39,5 %) i les vacances addicionals no remunerades (36,1 %).

4.4. La definició de polítiques públiques

En relació amb les polítiques públiques, i tal com havíem dit, les diferents tradicions culturals dins d'Europa mateix mostren una gran diversitat de situacions, sensibilitats i, en definitiva, graus de desenvolupament de l'Estat del benestar.

En el règim de benestar corporatiu propi d'Alemanya, Àustria, França, Bèlgica i Itàlia, segons sosté Lluís Flaquer, les polítiques mantenen les diferències d'estatus entre les diverses categories de treballadors,¹⁷ fomenten la natalitat i desincentiven la participació de les dones en el mercat de treball. És a dir, l'Estat només intervé quan s'esgota la capacitat de les famílies per prestar serveis als seus membres. Aquest model vertebrava l'agenda social governamental al voltant de la vinculació directa de les persones al mercat de treball. El model fiscal es basa, en bona part, en el règim de cotitzacions, i constitueix un règim de protecció social assegurador.

En canvi, el sistema socialdemòcrata propi dels països escandinaus promou la igualtat entre els individus amb una intervenció directa i intensa de l'Estat. Allà és l'Estat qui assumeix la responsabilitat de prestar cura a la gent gran, als incapacitats i als menors. Aquest model és el que més estimula la inserció de les dones al mercat de treball, inherent al principi de la plena ocupació per a tots els seus ciutadans. Aquest model articula l'oferta de serveis sobre la base dels drets socials de ciutadania i dissenya polítiques universals, per tant es tracta d'un règim de protecció social redistributiu. Ara bé, tot i els avantatges econòmics, la intromissió i la tutela de l'Estat a la vida privada del ciutadà seria culturalment inacceptable al nostre país.

Per la seva banda, el sistema liberal propi del Regne Unit basa l'oferta de polítiques en el criteri de necessitat social i ofereix serveis i transferències selectives lligades a la comprovació del nivell de recursos. És a dir, només respon quan hom està situat per sota del llindar d'ingressos personals o familiars, i combina un règim de fiscalitat dèbil amb el cofinançament del benestar públic per part dels usuaris dels serveis, per tant es tracta d'un règim de protecció social residual.¹⁸

Finalment, el sistema de benestar mediterrani, propi d'Espanya, Portugal, Grècia i fins a un cert punt d'Itàlia, es basa en el "familisme", que dona per descomptat que les llars han d'assumir la responsabilitat principal per a la provisió del benestar dels seus membres. Es basa en un model *male breadwinner*. I com més "familista" és un Estat del benestar –és a dir, com més confia en el paper de la família-, en una aparent paradoxa, menys generoses són les seves prestacions familiars.¹⁹ No és estrany, doncs, que als discursos profundament i "sincerament familistes", generalment no els correspongui una acció paral·lela. L'Estat, en aquests casos, només assumeix com a serveis universals la salut i l'educació, finançats per via impositiva, amb nivells de despesa per càpita molt per sota de la mitjana comunitària.

Els països nòrdics, doncs, han desenvolupat uns models de protecció familiar que, tal com van les coses, quan ja es posen en entredit alguns dels guanys aconseguits tant aquí com allà mateix, sembla que serà molt difícil que aquí s'hi arribi mai. En canvi, els països de l'Europa central possiblement encara ofereixen fórmules emulables, i especialment en el cas d'un país de model mixt com és Itàlia.

¹⁷ Flaquer, L.I. (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Col·lecció Estudios Sociales, núm. 3, Fundació "la Caixa".

¹⁸ Adelantado, J. (2000), *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona, Icaria-Servei de Publicacions de la UAB.

¹⁹ Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

A Itàlia,²⁰ al voltant de l'any 1985 es va començar a estendre un debat sobre la necessitat de canvis urbans, econòmics i socials en termes de temps, que va comportar la proposta d'una iniciativa legislativa amb el lema "Les dones canvien els temps", promoguda per les dones de l'antic Partit Comunista Italià, tot i que mai es va portar a terme totalment.

La primera mesura pràctica que es va prendre va ser a la ciutat de Mòdena, on la seva alcaldessa, fent ús del poder municipal que la llei italiana atorga als alcaldes, va modificar els horaris comercials i els d'alguns serveis lligats a la cura i el benestar dels nens i de la gent gran. L'any 1990, arrenca el Pla regulador de la ciutat de Milà, seguit d'iniciatives similars a altres ciutats com Gènova, Roma, Catània, Bolzano o Venècia. Les iniciatives més destacades d'aquest Pla van ser:

- L'establiment d'oficines del temps a diversos municipis
- La formació de treballadors municipals i d'equips d'experts
- La participació activa de les universitats en el terreny de la investigació i de la formació en aquesta matèria
- La importància creixent dels contactes i dels fòrums de debat i diàleg entre càrrecs públics, sindicalistes, acadèmics, representants d'associacions, etc., a través de l'Associació Pianoforte.

A partir de 1997 es van incorporar les polítiques sobre el temps a tot Itàlia i va augmentar la interrelació entre els diferents projectes municipals i regionals. Itàlia ha estat l'únic país europeu on s'ha portat a terme una política integral d'àmbit municipal sobre el temps. La resta de països, com s'ha dit, i principalment els nòrdics, han anat encaminats a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar a través de la prestació de serveis públics i ajudes econòmiques a les famílies amb fills.

En l'àmbit europeu, el 1974, una resolució del Consell de Ministres de la llavors Comunitat Europea ja expressava la voluntat dels països membres d'adoptar

²⁰ [La informació sobre l'experiència italiana](#) la proporcionen Teresa [Torns](#), Tomàs [Martín](#) i Faustino [Miguélez \(coord.\)](#) (2000), [Temps i ciutat. L'estudi del temps a la ciutat més enllà de la seva dimensió horària](#), Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.

les mesures necessàries per assegurar la conciliació de les responsabilitats familiars i les aspiracions professionals. La Carta comunitària²¹ reafirma aquest principi i assenyala la necessitat de desenvolupar mesures que permetin a homes i dones conciliar les seves obligacions professionals i familiars (article 16). La Recomanació del Consell de 27 de juliol de 1992 sobre la convergència dels objectius i de les polítiques de protecció social (92/442/CEE), i el Llibre Blanc de 1994 sobre la política social europea (COM (94) 333) també planteja de nou la necessitat d'establir mesures dirigides a la integració de la vida familiar i professional.

Per tant, a la Unió Europea es podrien assenyalar sis dimensions principals de les directrius polítiques per a la conciliació.²²

- Mesures en relació amb els temps de treball assalariat
- Permisos i excedències laborals per maternitat, paternitat i parentalitat
- Creació de serveis d'atenció a la primera infància en modalitats diverses
- Creació de serveis d'atenció a persones disminuïdes i ancians dependents
- Mesures per reorganitzar els temps de la ciutat, especialment en relació amb els horaris dels serveis públics, comercials, escolars i transports
- Mesures per promoure un increment dels temps dels homes en el treball domèstic/familiar.

En particular, aquí a Catalunya, les principals mesures que s'han pres per a la conciliació de la vida familiar i laboral, les podríem enquadrar en dues categories: les prestacions en temps i les prestacions en serveis. Respecte a les primeres, les prestacions en temps, es tracta de mesures per harmonitzar la vida laboral i familiar donant més temps als pares, per poder-lo dedicar de manera més intensiva als infants. Es detallen a continuació:

A. Prestacions en temps

²¹ [Journal Officiel des Communautés européennes, C13 \(12/2/1974\).](#)

²² [Brullet, C. \(2000\), "El debat sobre la conciliació ocupació-família en el marc de les polítiques familiars a Europa", Revista de l'Associació Catalana de Sociologia, 12, pàg. 155-185.](#)

a. Prestacions per maternitat i excedències parentals

La Llei 39/99, de 5 de novembre, de l'Estat espanyol sobre conciliació entre la vida familiar i laboral de les persones treballadores modifica la legislació laboral en referència a la protecció davant l'acomiadament durant els períodes de maternitat i al risc durant l'embaràs. Una de les modificacions introduïdes va ser l'ampliació de quatre a deu del nombre de setmanes que la mare podia transferir al pare, i el permís es podia gaudir de manera successiva o simultània. Tot i així, cal dir que aquest canvis introduïts no es corresponen amb els propòsits declarats i, per tant, la llei no va establir un disseny global de la política familiar a Espanya. Aquestes mancances queden paleses, per exemple, en el fet que la Llei no preveu les noves formes de família.²³

Les excedències parentals són una continuació de les llicències de maternitat perquè els pares puguin atendre també les necessitats de l'infant en les millors condicions possibles. Tot i que els objectius de les excedències eren augmentar el grau de participació masculina en la cura dels fills, a la pràctica, com passa amb els permisos de maternitat, les oportunitats ofertes són gairebé exclusivament aprofitades per les dones.

Per exemplificar amb dades les mancances esmentades, resulta que l'any 2000, després d'un any de vigència de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, havien nascut 410.000 nens i nenes a Espanya, que van generar 180.623 permisos de maternitat i tan sols 1.764 homes van accedir a la nova baixa per paternitat que possibilita la Llei, és a dir, el 0,98 %.²⁴ L'any 2001 aquesta xifra havia crescut fins a l'1,4 %.

b. Flexibilitat d'horaris familiars

Com hem esmentat abans, la possibilitat de treballar a temps parcial reflectida a la Llei 5/2001 de l'Estat espanyol i la possibilitat de reducció de la jornada

²³ [Nevado Bueno, T. \(2001\), "Reflexiones sobre los problemas que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar", ponència presentada al 1r Congreso Internacional de Conciliación de la vida familiar y laboral, Santiago de Compostela, abril de 2001.](#)

²⁴ [Nevado Bueno, T. \(2001\), "Reflexiones sobre..."](#).

laboral recollida a la Llei 39/1999 que s'afegeix a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors 1/1995, són algunes de les mesures més importants aplicades en la conciliació de la vida laboral i familiar.

En el cas de Catalunya, les dones ocupen el 77,5% de les feines a temps parcial, tot i que en la majoria dels casos no és quelcom voluntari sinó l'única forma d'accedir al mercat laboral.²⁵ Això significa tant una participació no equitativa d'homes i dones en el mercat laboral com un factor més dels que afavoreixen la desigualtat en la participació en les feines de la llar.

c. Flexibilitat d'horaris escolars i comercials

El treball dels pares conforma i condiona els horaris de la família i la relació amb el fills, i a Catalunya hem assistit darrerament a un llarg debat sobre la liberalització dels dies i de les hores de treball, especialment en el sector comercial. En el fons, però, els arguments que han predominat són els que enfronten les grans superfícies amb el petit i mitjà comerç, sense que la dimensió familiar del conflicte s'hagi tingut en compte. En canvi, a països com Alemanya aquestes argumentacions sí que es tenen molt en compte.

La Llei orgànica 2/1996, de 15 de gener, complementària en l'ordenació del comerç minorista, establia que cada comerciant determinaria, en plena llibertat i sense cap limitació legal en tot el territori de l'Estat, l'horari d'obertura i tancament dels seus establiments comercials de venda i distribució de mercaderies, així com els dies festius o no i el nombre d'hores diàries o setmanals en què es desenvoluparia la seva activitat. En canvi, el Reial decret llei 6/2000, de 23 de juny, sobre mesures urgents d'intensificació de la competència en mercats de béns i serveis, va establir una nova situació en la regulació dels horaris comercials que podem resumir així:

²⁵ [Darcy de Oliveira, R. \(2001\), "Reorganizar el tiempo entre hombres y mujeres", ponència presentada al 1r Congreso Internacional de Conciliación de la vida familiar y laboral, Santiago de Compostela, abril de 2001.](#)

- L'horari global en què els comerços podran desenvolupar l'activitat durant el conjunt de dies laborals de la setmana serà, com a mínim, de 90 hores.
- Els diumenges i dies festius en què els comerços podran estar oberts al públic seran, com a mínim: 10 el 2002, 11 el 2003 i 12 el 2004. La determinació dels diumenges o dies festius en que podran estar oberts al públic els comerços, amb el mínims anuals assenyalats, correspondrà determinar-ho a la Generalitat.
- Els establiments de venda de pastisseria i rebosteria, pa, plats preparats, premsa, combustibles i carburants, floristeries i plantes i les anomenades botigues de conveniència, així com les instal·lades en punts fronterers, en estacions de servei i mitjans de transport terrestre, marítim i aeri i en zones d'una gran afluència turística, tindran plena llibertat per determinar els dies i les hores en què romandran oberts al públic.
- També tindran plena llibertat per determinar els dies i les hores en què romandran oberts al públic els establiments de venda reduïda de dimensió diferent als anteriors, que disposin d'una superfície útil per a l'exposició i venda al públic inferior a 300 m², excloent-hi els que pertanyin a grups de distribució o operin sota el mateix nom comercial.

B. Prestacions en serveis

a. Atenció a la infància: escoles bressol

A Catalunya, el nivell d'escolarització dels nens i nenes de 3 a 6 anys és satisfactori i és el resultat d'una política avançada de finançament públic d'aquesta franja d'edat respecte de la resta de l'Estat i fins i tot d'Europa. La decisió política, però, va tenir en compte, principalment, criteris educatius per

afavorir una escolarització que no és obligatòria. En canvi, pel que fa als serveis de guarda per a menors de 3 anys, l'oferta encara ara és molt escassa tot i els plans fets públics recentment. D'altra banda, si fins fa pocs anys la demanda no havia causat maldecaps a l'Administració, era per les raons d'aquell marc familiar "cordial" que ha permès trobar especialment en els avis – però a vegades també en altres familiars i fins i tot en veïns- solucions per deixar les criatures mentre s'era a la feina. D'altra banda, també cal dir que l'elevada taxa d'atur que afectava, en especial, les mares joves, disminuïa la pressió en la demanda d'aquest servei.

Però aquesta situació està canviant de manera extraordinàriament ràpida. Les mares joves troben feina i els avis, abusos a part, cada vegada es veuran més limitats, ja que només podran tenir cura dels infants si també estan jubilats, atès que aviat les noves generacions d'àvies ja comencen a ser les dones que ara treballen fora de casa. Per això ara mateix la pressió sobre el serveis de guarda d'infants és molt elevada i s'hi comença a respondre.

b. Persones dependents

A part d'altres institucions públiques i privades, el Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya té diferents programes i serveis socials per a persones disminuïdes i les seves famílies que els permeten romandre en el seu entorn social i familiar i evitar-ne l'internament. Un d'aquests serveis és el Programa "Viure en Família". Les actuacions dirigides a la persona, la família i l'entorn, es concreten en base a la valoració que realitza un equip especialitzat i la posterior elaboració d'un pla integral d'atenció individualitzada, del qual es responsabilitza tant la família com l'administració pública. Entre aquestes actuacions cal ressaltar:

- Atenció a la persona: informació i orientació, serveis d'atenció domiciliària i centres de dia.
- Atenció a la família i a qui té cura al deponent: informació i assessorament, serveis de respir, formació, suport psicològic i grups de suport.

- Adequació a l'entorn: ajudes tècniques i ajudes per supressió de barreres arquitectòniques.

Aquest Programa, fins ara centrat en les persones grans, s'estén a tots els col·lectius de persones amb dependències i progressivament al conjunt del territori de Catalunya.

També hi ha altres serveis com les residències, és a dir, establiments destinats a acollir les persones amb greus disminucions físiques o psíquiques i que necessiten atenció i suport per desenvolupar-se normalment. I, per últim, el Departament de Benestar Social també compta amb centres ocupacionals per a aquest tipus de població. En el cas dels malalts mentals s'han creat 800 noves places residencials durant l'última legislatura i en el cas de persones amb disminució aquesta xifra ascendeix fins a 1100 noves places.

c. Assistència a la gent gran

A Catalunya, el Departament de Benestar Social i altres institucions amb programes socials compta amb diferents serveis per a la gent gran. Per exemple, hi ha els centres de dia, que són serveis d'acolliment diürn i d'assistència a les activitats de la vida diària per a persones grans en dependències. També hi ha hospitals de dia, és a dir, serveis d'assistència sanitària on el pacient amb malalties i incapacitats físiques o psíquiques hi assisteix durant el dia per rebre el tractament integral i retorna després al domicili. I, per últim, estan les residències assistencials que també permeten estades temporals. Durant l'última legislatura s'han creat 7.000 noves places de residència per a la gent gran.

Quadre 4. Taula-resum de les prestacions familiars

	Prestacions en temps	Ajuts econòmics	Desgravacions
Cura de familiars directes dependents	X	X	X
Famílies Nombroses		X	X
Fills a càrrec		X	X

Fills menors de tres i sis anys	X	X	
Impost de transmissions de béns immobles			X
Lactància	X		
Maternitat	X		
Menjadors escolars		X	
Nuclis familiars amb persones grans discapacitades o dependents		X	
Part múltiple		X	
Personal de les administracions públiques catalanes	X		
Primer fill/ a i posteriors			X
Risc durant l'embaràs	X	X	
Tercer fill/a i posteriors		X	X

Font: Guia de Prestacions Familiars 2002, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.

5. La descripció del conflicte horari

5.1. Espais socials en col·lisió

La primera condició per a una intervenció adequada és partir d'una bona diagnosi del problema. I, en el cas de la conciliació d'horaris, en el qual el conflicte té una clara repercussió social però que és viscut com un malestar personal, generador de sentiments de culpa i impotència, això és encara més important. És a dir, cal trobar la manera d'analitzar el conflicte no pas en la seva expressió merament subjectiva, encara que sigui el punt de partida, sinó en la seva dimensió objectiva.

Des d'aquest punt de vista, cal començar destriant els diversos plans on es manifesta el conflicte, en els quals, els individus –agents socials- es converteixen en “portadors” de les regles de joc amb les que han d'actuar. Així, en primer lloc, podem observar els conflictes entre institucions. En aquest nivell, en no coincidir les lògiques internes de funcionament ni els objectius finals de les institucions, les regles de joc horàries tampoc no coincideixen i produeixen col·lisions importants que poden afectar molt negativament el seu propi funcionament. En segon lloc, en la mesura que les institucions entren en conflicte, també ho fan els agents que assumeixen la defensa dels seus objectius. Així, a part de la col·lisió d'interessos institucionals, hi ha un xoc entre els agents de cada institució en funció del paper que hi representen. Aquest xoc, ara, es pot produir també a l'interior de la institució, entre les posicions dels diversos agents. Finalment, el conflicte també es reproduïx a l'interior d'un mateix individu, en la mesura que participa en diversos àmbits institucionals i n'ha d'assumir, contradictòriament, les regles de joc.

Per posar un exemple, en el primer cas, podríem esmentar el conflicte entre família i escola, els horaris de les quals no coincideixen perquè responen a objectius diversos, tots ells legítims, però irreconciliables. L'horari que millor pot atendre les “necessitats” docents d'una criatura no té perquè coincidir amb les d'una millor organització familiar o, si més no, amb les possibilitats horàries

d'aquesta organització. El conflicte horari escola-família, com es veurà després, és d'aquells casos clars en els quals el malestar es projecta més enllà del fet que l'origina i és interpretat, subjectivament, amb judicis negatius (del tipus "els mestres tenen moltes vacances" o "els pares l'únic que volen és treure's els fills de sobre") que afecten la confiança general entre les dues institucions. Aquest conflicte portat al pla del paper dels agents que representen les institucions és un bon exemple del segon cas de conflicte entre agents. Però també podríem imaginar el cas del xoc horari no ja entre un pare i un mestre, sinó entre els dos membres d'una parella, pares de família, a causa de les desigualtats de gènere que expressa l'horari familiar, o entre diversos tipus de professorat dins d'una mateixa escola, segons que prevalguin els objectius docents o els interessos laborals a l'hora de discutir un horari. Finalment, exemplificaria a la perfecció la interiorització del conflicte horari en un mateix individu el cas d'una mare de família i mestra. En una mateixa persona se sumen els interessos contradictoris d'aconseguir una major autonomia personal amb els de la mare responsable, els de l'aplicació dels criteris docents en què es creu i els interessos de les pròpies conveniències laborals. El malestar serà inevitable quan la mestra s'adoni que necessita disposar de més temps propi, quan vulgui aconseguir una distribució equitativa de responsabilitats domèstiques amb el marit, es proposi col·locar els nens quan ja han començat les vacances escolars a secundària i ella ja ha començat a primària, quan pretengui defensar davant les amistats inquisidores el dret a la durada de les pròpies vacances, quan vulgui atendre educativament els fills segons els criteris defensats com a mestra per evitar sentiments de culpa...

A partir d'aquestes consideracions i a partir de l'anàlisi del treball en els grups de discussió, descriurem els principals conflictes horaris atenent els tres espais institucionals principals, escola, família i treball, per circumscriure'ls al context on es produeixen i en col·lisió amb qui. Malgrat tot, per damunt d'aquest tres espais clars, hi planen tres factors estretament lligats a la qüestió dels horaris que travessen els espais anteriors i que són el gènere, l'ocupació del temps d'oci i les condicions per a garantir una bona salut, els quals tractarem també de manera particular.

5.2. L'àmbit escolar

El model d'organització horària del món industrial feia similars l'horari de la fàbrica i el de l'escola. Val a dir que durant bona part del segle XX a l'escola no s'hi havia anat –quan s'hi anava- fins als sis anys, que la formació per a la majoria de la població tan sols era dirigida a proporcionar els instruments bàsics per a l'activitat laboral i que la incorporació al treball arribava als deu, dotze o catorze anys, segons èpoques i activitats. Tot plegat feia que mentalment escola i treball fossin molt propers i que les llargues jornades escolars –dissabtes al matí inclosos- no fossin qüestionades. El progrés de les tècniques docents amb noves concepcions del treball escolar, l'avançament de l'edat d'escolarització i l'allunyament en els adolescents i fins i tot en molts joves de l'entrada al món del treball, han allunyat l'horari escolar del de la fàbrica o el taller. L'horari escolar s'ha reduït de les trenta-vuit hores setmanals que havíem arribat a fer a la primària a mitjans de segle passat a les vint-i-cinc de mitjana que es fan a la Unió Europea i a Catalunya mateix.

D'altra banda, el pas d'una societat industrial a una de serveis, ha fet esclatar l'antic ordre horari que només era alterat pels torns nocturns o pels de les petites botigues familiars situades al propi domicili, per un sistema de treball que exigeix cada dia una més gran disponibilitat per a l'heterogeneïtat d'horaris. Per tant, si bé la quantitat d'hores formalment treballades pot ser que hagi disminuït lleugerament, en canvi, per una banda, cada vegada més estan distribuïdes de manera poc regular i, per l'altra, tant la precarietat en les formes de contractació com la cultura del treball pròpia del país, exigeix unes disponibilitats que superen de molt les hores formalment establertes als contractes, sense que constin a les estadístiques oficials.

El desajustament horari, sumat a la ja esmentada reincorporació de la dona al món laboral i amb una mobilitat territorial creixent que separa les noves unitats familiars dels seus entorns més amplis, ha anat creant una situació d'alta tensió que es tradueix en factor de desconfiança entre uns i altres. L'escola s'ancora en la defensa radical de la seva estructura horària, mentre pares i mares sembla que li reclamin una adaptació absoluta de l'escola a les seves

necessitats, d'altra banda impossible donada la gran diversitat de situacions familiars i ignorant que els horaris escolars i els de treball ni coincideixen ni tornaran a coincidir mai més.

A. El calendari escolar

En primer lloc, el conflicte es manifesta per la durada i distribució de les vacances. Una excessiva concentració de vacances a l'estiu –pràcticament 12 setmanes a la primària i, a la pràctica, alguna més a la secundària– converteixen el nostre país amb el de vacances escolars d'estiu més llargues en una Europa que en fa sis. Això no significa, necessàriament, menys dies lectius perquè a Europa hi ha períodes vacacionals intermedis. De manera que les protestes, aquí, solen oblidar que una durada menor de les vacances significaria l'aparició d'altres focus de conflicte. A més, les famílies protesten per l'existència, els mesos de juny i setembre, de jornades intensives que afegixen quatre setmanes més de conflictivitat a la organització familiar.

A la llarga concentració de vacances d'estiu s'hi afegix un calendari irregular a causa de la variabilitat de les festes, que poden provocar trimestres notablement més llargs que d'altres i desordres importants en els ritmes de treball escolar i, en qualsevol cas, més elements d'incertesa en general.

En definitiva, això significa la necessitat de donar resposta a:

- L'excessiva concentració vacacional
- Els períodes lectius de mitja jornada
- Les irregularitats festives al llarg del curs
- L'organització de serveis alternatius a l'activitat docent

Quadre 4. Durada del curs escolar i hores totals anuals 2001-2002

(Educació primària i secundària)

País	Educació Primària			Educació Secundària		
	inici	final	hores anuals	inici	final	hores anuals 1r cicle/2n cicle
Bèlgica	1 setembre	30 juny	817 (aprox.)	1 setembre	30 juny	712/657 (aprox.)
Dinamarca	13 agost	22 juny	644	13 agost	22 juny	644/500
Alemanya	1 agost	31 juliol	781	1 agost	31 juliol	732/688
Grècia	11 setembre	15 juny	780	3-11 setembre	15-23 juny	629/629
Espanya	3-17 setembre	20-28 juny	788	3-24 setembre	14-30 juny	545/545
França	6 setembre	28 juny	899	5 setembre	28 juny	629/611
Irlanda	3 setembre	30 juny	915	3 setembre	31 maig	735/735
Itàlia	2a-3a setmana de setembre	8 juny	748	2a-3a setmana de setembre	8 juny	612/612
Luxemburg	17 setembre	13 juliol	-	17 setembre	13 juliol	-
Països Baixos	13 agost-3 setembre	28 juny-19 juliol	975	20 agost-3 setembre	28 juny-12 juliol	910/910
Àustria	3-10 setembre	28 juny-5 juliol	678	3-10 setembre	28 juny-5 juliol	651/616
Portugal	10-17 setembre	28 juny	850	10-17 setembre	28 juny	629/512
Finlàndia	13-14 agost	1 juny	656	13-14 agost	1 juny	485/428
Suècia	14 agost-3 setembre	Inici juny	883	14 agost-3 setembre	Inici juny	860/676
Anglaterra	1a-2a setmana de setembre	3a-4a setmana de juliol	760	1a-2a setmana de setembre	3a-4a setmana de juliol	798/798
Islàndia	21 agost-3 setembre	31 maig-10 juny	-	22 agost-3 setembre	22-31 maig	-
Noruega	20 agost (aprox.)	20 juny (aprox.)	713	20 agost (aprox.)	20 juny (aprox.)	611/505

Font: Elaboració pròpia basat en Eurydice (2001)

Quadre 5. Vacances escolars durant el curs 2001-2002 (Educació primària i secundària)

País	Tardor	Nadal	Hivern/ Carnestoltes	Primavera/ Setmana Santa	3r trimestre	Estiu	Festes locals/ nacionals/ religioses
Bèlgica	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	0-2 dies	9 set.	5 dies
Dinamarca	1 set.	2 set.	1 set.	1 set.	5 dies	7 set.	5 dies
Alemanya	5-12 dies	5-14 dies	0-12 dies	6-16 dies	0-10 dies	6 set.	Fins 10 dies
Grècia	-	2 set.	-	2 set.	-	Pri: 10 set. Sec: 9 set	7 dies
Espanya	-	2 set.	2-3 dies	1 set.	-	Pri: 11 set Sec: 12 set	7 dies
França	1 set.	2 set.	2 set.	2 set.	-	9 set.	Alguns dies
Irlanda	1 set.	2 set.	Alguns dies	8 dies	1 set.	Pri: 9 set Sec: 13 set	5 dies
Itàlia	-	2 set.	2 dies	4 dies	-	13-14 set.	5 dies
Luxemburg	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	9 set.	3 dies
Països Baixos	1 set.	2 set.	-	2 set.	1 set.	Pri: 6 set. Sec: 7 set.	10 dies
Àustria	-	2 set.	1 set.	1 set.	4 dies	9 set.	6 dies
Portugal	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	-	11 set.	10 dies
Finlàndia	1-7 dies	2 set.	1 set.	4 dies	-	10-12 set.	3-5 dies
Suècia	1 set.	3 set.	1 set.	1 set.	-	10 set.	5 dies
Anglaterra	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	6 set.	3 dies
Islàndia	0-2 dies	2 set.	0-5 dies	7-11 dies	-	11-13 set.	3-4 dies
Noruega	1 set.	2 set.	1 set.	3 dies	-	8 set.	8 dies

Font: Elaboració pròpia basat en les dades Eurydice (2001)

B. L'horari escolar

Segonament, el conflicte d'horaris a l'àmbit escolar es produeix per les incompatibilitats amb els horaris laborals dels pares. Però, és clar, donada la diversitat de situacions i interessos, el desajustament es pot expressar de maneres molt diverses i contradictòries entre elles.

Quadre 6. Horari escolar setmanal i hores setmanals totals (curs 2001-2002)

Països	hores setmanals totals	Horari setmanal
França	Primària: 26 h Secundària: de 21.30 a 24.30 h Formació Professional: de 31 a 36 h	Primària: 8.30-11.30 i 1.30-4.30 (dll-dm-dj-dv) i 8.30-11.30 (ds)
Itàlia	Preescolar: 25 h Primària: de 27 a 30 h Secundària: de 28 a 30 h Formació Professional: 38 h	Primària: 8.30-1 (6 dies a la setmana) o 8.30-4.30 (5 dies amb obligació de dinar a l'escola) o bé 8.30-12.30 (5/6 dies a la setmana amb classes a la setmana 1, 2 o 3 dies)
Anglaterra	Horaris setmanals recomanats: De 5 a 7 anys: 21 h De 8 a 11 anys: 23.30 h De 12 a 16 anys: 24 h	Primària: 9-12 i 1-3.30 (dll-dv)
Països Baixos	Primària: de 22 a 25 h Secundària: 27 h	Primària: 8.45-12 (aprox.) i 1.15-3.30 (dll, dm, dj i dv) i 8.45-12 (dc)
Portugal	Primària: 25 h (1r. Cicle), 31 h (2n i 3r cicles). Secundària: de 23 a 33 h	Primària: 9-12 i 2-4 (dll-dv) o 8-1 (dll-dv) o 1.15-6.15 (dll-dv)
Grècia	Primària: de 23 a 25 h Secundària: de 25 a 26 h	Primària: 8.15-1.30 o 2-7 (dll-dv)
Dinamarca	Primària: de 15 a 21 h Secundària: de 30 a 32 h	Primària: 8/9-2/3 (dll-dv)
Espanya	Primària: 25 h Secundària: 28 h	Primària: 9/10-12/1 i 2.03/3.30-4/5 (dll-dv)
Bèlgica	Primària: de 27 a 28 h Secundària: de 27 a 30 h	Primària: 8.30-12 i 1.30-3.45 (dll, dm, dj, dv.) 8.30-12 (dc.)
Alemanya	Primària: De 5 a 6 anys: 21 h; De 7 a 10 anys: 23 h; Secundària: 22.30 h Formació Professional: de 22.30 a 27 h	Primària: 7.30/8.30-11.30/12.30 (dll-dv o dll-ds)
Irlanda	Primària: de 26 a 30 h Secundària: 30 h	Primària: 9-11.45 i 12.30-2.40 (dll-dv)
Luxemburg	Primària: 25 h Secundària: de 23 a 26 h	Primària: 8-11.45 i 2-3.45 (dll, dc,dv) i 8-11.45 (dm, dj, ds)

	Formació Professional: de 27 a 30 h	
Àustria	Primària: de 26 a 28 h Secundària: de 27 a 33 h	Primària: 7-11.30/11.45 o 8-12.30/12.45
Finlàndia	Primària: 30 h Secundària: 28.30 h	Primària: 8-1 o 4 (dll-dv)
Suècia	Primària: de 22 a 23 h Secundària: 20 h Formació Professional: 22 h	Primària: 8-1.30/3.30 (dll-dv)
Islàndia	Primària: 23 h Secundària: de 20 a 24 h Formació Professional: 24 a 31 h	Primària: 8/9-12 i 1-4/5 o 9-2.30 (dll-dv)
Noruega	Primària: 22.30 h Secundària: de 22.30 a 26 h	Primària: 8/9-2/3 (dll-dv)

Font: Elaboració pròpia basat en Eurydice (2001)

Els temes en discussió són:

- La rigidesa dels horaris d'entrada i sortida de l'escola
- La durada de l'aturada del migdia i la organització dels àpats i les activitats amb monitors especialitzats
- El desajustament d'horaris per nivells i, per tant, entre germans
- Les diferències d'horaris entre escoles públiques (5 hores menys de classe a la setmana) i concertades
- Els horaris de tutories d'atenció difícil pels pares

C. Les activitats extraescolars

En tercer lloc, hi ha el gran debat sobre les activitats extraescolars. D'una banda, hi ha una dificultat objectiva a causa dels horaris de treballs més habituals, es produeix un desajustament entre el final de la jornada escolar dels nens i nenes i l'arribada dels pares a casa. De l'altra, ja sigui per una certa concepció "productivista" de l'educació per part dels pares que recupera la competitivitat que l'escola ha volgut evitar a través de donar als nois i noies una formació complementària –informàtica, anglès...-, ja sigui per completar buits o insuficiències en el currículum escolar –música, esport, dansa...-, existeix tota

una àmplia demanda i, en conseqüència, una extensa oferta d'activitats extraescolars.

Aquest és una qüestió més complex que no pot semblar d'entrada, precisament perquè se sumen interessos molt diferents difícils de destriar i, molt sovint, expressats de manera confusa. Saber si un nen fa música per un interès artístic o per omplir un temps que no podria ser atès a casa, no és secundari, en la mesura que condiona tant el tipus d'oferta d'ensenyament musical com la possible solució alternativa d'atenció en aquest temps fora de casa. Tampoc no estaria tothom d'acord si són aprenentatges que poden ser obligatoris per a tothom en l'àmbit escolar o si cal que siguin, necessàriament, voluntaris i extracurriculars. D'altra banda, aquest tipus de formacions específiques disposen d'un lapse de temps tan breu per ser exercitades –a partir de les sis de la tarda- que solen obligar a uns horaris que encara afegeixen més tensió a la vida domèstica i personal dels nens i nenes: fer classe de piano a les 9 del vespre als vuit o deu anys, no sembla, en cap cas, un horari convenient ni per a la criatura, la família, ni pel mateix professor de piano. I sovint, allò que havia començat com un recurs per facilitar l'ocupació d'unes hores inhàbils, acaba desmuntant el poc ordre familiar que es podria haver mantingut. Fins i tot, des del punt de vista escolar, les repercussions sobre l'activitat docent regular, segons el parer dels docents, sol ser important i de caràcter negatiu. No ja per l'esgotament físic i mental que descriuen els mestres en molts d'aquests nens i nenes, sinó per les interferències didàctiques en els hàbits d'aprenentatge o la creació de noves desigualtats que el sistema escolar en general vol combatre.

En el cas d'aquesta formació extraescolar, doncs, es detecten problemes relatius a:

- La sobrecàrrega en l'activitat de nens i nenes
- L'interès veritable per part dels nens i nenes en l'activitat
- Els costos elevats i, per tant, noves desigualtats
- La dispersió horària i la distorsió dels horaris familiars
- El transport per la dispersió de centres
- El control de qualitat en aprenentatges no regulats

5.3. L'àmbit familiar

Si el model d'organització escolar ha sofert canvis notables les darreres dècades, respecte dels de la família, i des del punt de vista organitzatiu, esdevenen insignificants. Els "temps" familiars sí que s'han modificat molt i per moltes i molt diverses raons. Hi compten els canvis en l'activitat laboral de la parella, però també l'existència de models familiars diferents –l'existència creixent de famílies monoparentals, per exemple-, les edats d'inici de la relació familiar, l'edat del primer fill, el nombre de fills, la mobilitat o proximitat en relació als progenitors i, sense ser exhaustius, totes les innovacions tecnològiques que han transformat els estils de vida quotidians: els vehicles, la televisió, el telèfon i Internet, entre els més destacats.

Tots i cadascun d'aquests canvis ha afectat l'organització horària dels estils de vida familiars. Treballar o no prop de casa i, per tant, els temps dels desplaçaments i canvis d'hàbits alimentaris al migdia, les formes de relació interpersonal més estretes –que demanen una disponibilitat més gran- tant per les més altes expectatives respecte de la relació entre parella com de la vinculació afectiva amb els fills o els temps per a la televisió i els desplaçaments lligats a l'ocupació de temps lliure, no són petites transformacions, sinó canvis radicals en els temps de la vida familiar.

A. Temps de convivència familiar

Allò que produeix més malestar, en aquests moments, és la dificultat per coordinar la convivència familiar. Aquí, el problema sol ser la mateixa convivència, fins i tot quan aquesta és possible. Els codis comunicatius de la relació, les normes en el que s'han de desenvolupar els intercanvis, els papers de cadascú, els models afectius que donen sentit als vincles són confusos i solen acabar en desconcert. No cal dir que, d'altra banda, no es pot tractar el conjunt de la societat com un tot homogeni i que, per tant, la diversitat

d'expectatives que hi ha als diferents nivells socioculturals, cada vegada més complexos, acaba de complicar la situació.

Ara bé, si tot plegat ja és difícil, la desorganització horària, per bé que no és clar que en tots els casos sigui la causa del desastre, sí que hi afegeix dramatisme i, sovint, és considerada la principal responsable de les dificultats. En el nostre treball, els conflictes horaris principals que han destacat són:

- Les tensions derivades del poc temps de dedicació als fills
- Les tensions derivades de la poca dedicació a la vida de parella
- La poca disponibilitat de temps personal
- La fragmentació de la vida familiar
- Les noves tensions amb els avis derivades de la delegació de responsabilitats parentals
- Les males condicions en l'estat d'ànim a causa dels horaris laborals per atendre correctament la convivència familiar
- Les dificultats per atendre, en general, els familiars dependents

B. Els horaris quotidians familiars

Les tensions abans indicades es materialitzen en els horaris de cada dia, i de manera molt especial en:

- L'inici de la jornada, amb costums que afavoreixen una mala relació i sense el temps adequat per fer el primer àpat del dia
- L'organització de l'àpat de migdia, en transició des dels vells costums que el convertien en l'àpat fort del dia, passant pels nous hàbits de menjar fora de casa i, per tant, amb una dedicació que es pot considerar adequada, excessiva o insuficient, segons les circumstàncies
- L'hora de retrobament a casa, generalment tardana, amb repercussió en l'hora i la forma de l'àpat del vespre. Es detecta, en segons quins sectors socials, la desaparició d'aquest àpat, que de fet era el darrer temps possible de convivència familiar diària

- El temps televisiu no apareix en la percepció subjectiva com una imposició externa que destorbi la convivència, per bé que ho pugui ser, ni tampoc hi apareix el telèfon o el mòbil, que sens dubte la destorben

Respecte de la qüestió de la televisió, que ha acabat tenint una presència continuada en la vida familiar, indiscutida com a tal i, en tot cas, de la que només se'n debaten els continguts, volem afegir-hi una consideració. Malgrat la invisibilitat de la televisió en els nostres grups de discussió, hi ha estudis objectius que indiquen la seva importància en l'establiment de costums horaris que cal tenir en compte. La invisibilitat, d'altra banda, és especialment significativa, ja que apunta al fet que la televisió precisament és utilitzada com a atenuant dels desajustaments horaris: televisió matinal per "facilitar" l'inici de la jornada, televisió de tarda per "entretenir" els néts, televisió per dissimular la soledat d'una vida familiar fragmentada o televisió que acompanya els àpats, en general, per atenuar les tensions de la convivència. I aquest és també el cas de telèfons i mòbils que atenuen les tensions horàries en la mesura que serveixen per advertir uns membres de la unitat familiar als altres dels continuats reajustaments organitzatius quotidians.

5.4. L'àmbit laboral

Tot i que com a àmbit institucional el tractem en darrer lloc, jeràrquicament, per la seva capacitat estructuradora de tota la resta d'àmbits personals, el laboral és el primer i principal. La resta d'espais socials s'hi han anat adequant necessàriament, ja que el sistema productiu ha estat el principal factor de canvi social. Els sectors econòmics en progrés i en crisi, les formes de treball, les exigències de formació, els avenços tecnològics i els canvis en els processos productius, etc., han determinat de manera principal la vida de les persones i els seus estils de vida.

D'altra banda, el treball, en aquest país, ha estat sempre un dels principals valors socials fins al punt d'identificar-nos com a poble. I més enllà de l'estereotip, el cert és que aquí s'ha progressat no pas per l'abundància de

matèries primeres o la capacitat energètica, sinó pel treball. Una valor, el de la feina, que és el que més ràpidament han assumit com a propi els molts nous catalans que al llarg del segle passat van anar arribant i que si bé el país no els garantia massa bones condicions d'acollida, en canvi els donava treball i treballant s'incorporaven al país. No sabem si en una sola generació es pot haver trencat aquest valor central del treball com a instrument de progrés personal i social i com a element cultural d'identificació col·lectiva i si aviat no s'haurà de dir que "és català qui viu i s'ho passa bé a Catalunya"...

Ara bé, si és cert que aquí sempre s'han treballat moltes hores, no ho és menys que s'ha acabat consolidant una cultura de treball amb algunes perversitats. I la principal és que confon durada amb quantitat, sense acabar de resoldre l'exigència de qualitat de la feina. En termes comparatius amb la resta d'Europa, i a manca d'un treball que ho certifiqui amb exactitud, es diria que aquí treballem més hores, encara que també és clar que no assolim els nivells de productivitat de nord enllà. Treballar fins molt tard en jornades inacabables, disponibilitat gairebé total a l'empresa, semblen virtuts molt arrelades que emmascaren uns estils de treball més aviat poc ordenats i eficients. Al davant de tot d'aquesta "mala" pràctica –si se'ns permet el qualificatiu- hi ha, no cal dir-ho, l'exemple dels mateixos empresaris d'aquest teixit de petites i mitjanes empreses que caracteritzen el país. Potser per aquí va començar tot, i la resta d'empleats, i aquells que s'independitzaven o creaven el seu propi negoci, han anat repetint el model.

Però el cas és que allò que no passa a Europa, passa aquí. Allà on una jornada més llarga de l'establerta indicaria poca eficiència –que, com se sap, és la mesura dels resultats però en un temps determinat- aquí és considerada una virtut. I allà on la feina feta en la durada justa seria senyal de bona conducta laboral, aquí plegar a l'hora prevista seria senyal de desafecció. I això val pels càrrecs directius però arriba fins als treballadors amb contractes temporals que volen merèixer la renovació o els empleats de petits comerços que, un cop abaixada la persiana de l'establiment –generalment, mitja hora més tard de l'establert- encara cal treballar per deixar-ho tot a punt per l'endemà.

Davant d'aquest model que podríem qualificar de "cultura de treball extensiva" –qui sap si la mediterraneïtat o la tradició catòlica hi tenen alguna cosa a veure– s'hi contraposa la "cultura de treball intensiva" pròpia de l'Europa central i del nord. No cal dir fins a quin punt aquesta característica incideix en l'organització horària del país! I, paradoxalment, sembla que en aquesta valoració de l'extensió més que no pas en la intensitat, hi ha estat d'acord patronal i sindicats. Més que no pas "anar per feina", que era el tradicional, cada vegada s'ha anat més per "fer hores".

Ara bé, aquest model podria tenir els dies comptats. Primer, per la progressiva desaparició dels processos de producció també extensius, desplaçats a països amb mà d'obra més barata. En segon lloc, per la importància creixent de la qualitat dels recursos humans i, per tant, de la inversió en formació que llavors convé mantenir com més temps millor. I, en tercer lloc, per la globalització dels mercats i l'intercanvi –especialment a la Unió Europea– de mà d'obra qualificada, que exigirà una més gran homogeneïtzació de les cultures de treball. És cert que l'exigència de formació fa temps que ha estat clara a tots els nivells i que fins i tot es pot dir que els resultats són prou bons i que som un país, en aquest punt, competitiu. Ara bé, l'exigència d'un canvi cap a una cultura de treball intensiva, per fer servir la nostra terminologia, no sembla que hagi arribat a la consciència dels mateixos responsables de l'empresariat i els sindicats, amb el contrapunt de la campanya de la Generalitat que més s'ha aproximat a aquesta inquietud i que deia: "la feina mal feta no té futur, la feina ben feta no té fronteres". Pel que fa a la resta, la darrera investigació de la professora Núria Chinchilla de l'IESE (El País, 14 de juliol de 2002), a la mostra d'empreses catalanes que ha estudiat, només una empresa de cada deu aplica alguna mesura a favor de la conciliació i dues de cada deu declaren la intenció de prendre alguna mesura els propers anys.

No volem fustigar el món empresarial ni el sindical, però no ens podem estar de dir que no sembla que tinguin prou consciència d'aquesta necessitat d'un canvi en la cultura del treball que substitueixi durada per qualitat. Que l'important no és només que la feina es faci, sinó que es faci en la dedicació determinada. Segurament ja és cert que es paguen més els resultats que les hores. Però

l'eficiència exigeix la mesura de les hores i, per tant, el bon resultat ara també s'ha d'aconseguir en el temps previst. Per què? Per una raó que fins fa poc era poc rellevant però que a partir d'ara serà decisiva. I és que el model basat en la durada il·limitada de la jornada de treball era possible en aquell model que els experts anomenen *breadwinner* i que recolza en una distribució absolutament desigual del treball per gèneres: l'home amb una disponibilitat absoluta a l'empresa i la dona per al treball domèstic. Però en la mesura que la dona s'incorpora al mercat de treball, i no només en treballs subalterns sinó amb una formació que està superant en resultats la dels homes, tant la tradicional disponibilitat dels uns com de les altres entra en crisi. Possiblement, els principals responsables empresarials encara no viuen en la pròpia pell aquesta exigència, o bé tenen prou recursos per atemperar-ne les tensions i no valorar prou bé el risc dels qui en suporten tot el pes. Però en els joves professionals, especialment en llars en les que hi ha una doble carrera en progrés, les tensions poden arribar a ser insostenibles.

De moment, el preu de la tensió es paga en l'àmbit domèstic –la cultura de treball hegemònica que exigeix disponibilitat actua com a censura a l'hora de fer públic el problema- i, sobretot, recau tant en l'estabilitat de la parella com en l'educació dels fills, amb efectes socials gravíssims a mig i llarg termini. També és cert –ja s'ha esmentat en diverses ocasions- que de manera tot just experimental i com a temptativa, algunes grans empreses, i fins i tot alguna empresa mitjana, s'ha adonat que aquella tensió domèstica afecta i, sobretot, afectarà molt directament els resultats de les empreses. En interès propi, les empreses haurien d'anticipar-se a la resolució d'aquesta tensió que els pot fer perdre competitivitat els propers deu anys, amb retards en l'aplicació de mesures que poden arribar a ser fatals. Els treballs de la professora Núria Chinchilla o les experiències exposades a les Jornades sobre conciliació d'horaris del Departament de Benestar Social el maig passat de Sanitas, Commerzbank de Frankfurt i tantes altres de les que consten en el nostre recull d'estudis, són clares i rotundes.

En definitiva, les qüestions que més preocupen són les següents:

- Les llargues jornades de treball més enllà de les regulacions i contractes
- La manca de flexibilitat horària de la majoria d'empreses
- L'excessiva durada del temps de dinar que allarga la jornada innecessàriament
- El desinterès de les empreses per les conseqüències dels costos familiars sobre la productivitat
- L'obligatorietat implícita de les hores extra en alguns centres de treball
- El problema del treball en dies festius
- La rigidesa en els períodes de vacances laborals
- Les incompatibilitats dels horaris laborals amb els d'alguns serveis
- Dificultats en parelles de doble carrera professional

5.5. Factors transversals

Tal com hem dit, a part dels tres àmbits institucionals estudiats, hi ha tres factors que els travessen a tots, i que són el gènere, l'ocupació del temps d'oci i les condicions d'una bona salut pública.

A. Discriminació de gènere

Es tracta d'un factor clau, que apareix sistemàticament en la majoria de conflictes estudiats per una raó ben senzilla: la dona sol ser la que assumeix el cost principal de les tensions, ja sigui amb la “doble presència” –laboral i domèstica-, amb l'assumpció del seguiment del treball escolar dels fills o amb la renúncia a seguir una pròpia carrera professional. En tots els casos, és sorprenent els graus de discriminació detectats, fins i tot en professionals joves i en nivells de formació i socioeconòmics alts, possiblement més elevats que en les mateixes classes mitjanes. Una discriminació tan sorprenentment elevada com, aparentment, sense que se'n tingui consciència. Així, atzarosament, hem tingut accés a projectes empresarials elaborats per joves professionals formats a centres universitaris avançats –homes, naturalment- en els quals hom es refereix a les “responsabilitats educatives davant dels fills” com si afectessin exclusivament les mares amb una naturalitat que esgarrafa. Seria interessant

conèixer l'opinió d'aquests sectors de professionals joves orientats al món empresarial respecte de la família i el paper de les dones, perquè ens fariem una certa idea de quina cultura i valors empresarials es transmeten en aquests centres i quins seran els valors dominants dels futurs professionals. I, naturalment, els podríem comparar amb la resta d'Europa i sabríem quin tipus de canvis convindria introduir a la seva formació.

Els principals problemes esmentats en els nostres grups han estat:

- Les dificultats de mantenir la competitivitat professional de les dones en els casos de parelles amb doble carrera
- La sobrecàrrega de treball a causa de la “doble presència” a la feina i a la llar
- El risc de perdre la feina per embaràs i la dificultat de reincorporació

B. El temps d'oci

L'ocupació de l'oci, en ser percebuda com de lliure elecció, no sol aparèixer de manera destacada entre els factors determinats dels conflictes laborals, per bé que sempre hi és present de manera implícita. Al capdavant, la impressió d'elecció subjectiva és només això, una impressió, i en canvi, som davant d'un tipus d'activitat amb una forta dimensió coercitiva: hi ha “obligació” de veure televisió si no es vol quedar fora de les converses habituals, hi ha “obligació” de sortir de nit si no es vol quedar fora dels cercles d'amistats o hi ha “obligació” de fer vacances si es vol mantenir un cert tipus de prestigi social.

En definitiva, hi ha un mercat del lleure que també imposa els seus propis horaris i que distorsiona la vida quotidiana del ciutadà. En el pla més domèstic, els mateixos horaris televisius són un element determinant en moltes de les rutines quotidianes. Ja ho van ser al seu moment com a primer factor de distorsió quan amb la seva generalització, als anys seixanta del segle passat, es van posar en perill els hàbits infantils i adults d'anar a dormir i van intentar reorientar-se, quan la televisió del règim podia moralitzar amb tota impunitat, amb uns personatges –la família *Telerín*- que anunciaven el moment d'anar a

dormir. I no tan sols l'anar a dormir, sinó que la televisió franquista de canal únic introduïa altres distorsions horàries, com aquella del *Telediario* a les tres de la tarda, pensat per a horari de funcionari, que no podia veure ningú que treballés al sector industrial. Actualment, els anomenats *late show* imposen els horaris d'anar a dormir i determinades programacions d'èxit entre els nens i nenes –vegeu el cas recent d'*Operación Triunfo*- porten a conductes que posen directament en perill la salut pública del país, irresponsablement propiciades, com en aquest cas, fins i tot pels canals de servei públic.

Quadre 7. Hàbits televisius dels nens i nenes de 4 a 12 anys a Espanya.

De dilluns a divendres.

Hora	Edat dels nens	Percentatge	Absolut
23:00	4-12 anys	23.4	848000
22:30-23:00	4-9 anys	19.3	455000
	10-12 anys	31.1	393000
24:00	4-12 anys	13.8	501000
23:30-24:00	4-9 anys	10.7	251000
	10-12 anys	19.8	250000
0:00-0:30	4-12 anys	8.8	317000
0:30-1:00	4-12 anys	5.2	189000
1:00-1:30	4-12 anys	3.1	114000
Fins 2:30	4-12 anys	1.12	41000
20:00-24:00	4-12 anys	17.66-25.75	640000-933000

Font: Elaboració pròpia basat en les dades facilitades per Mediaplanning a partir dels índexs d'audiència de Sofres (2001)

Encara dins de l'espai domèstic, també destaca la preocupació pels caps de setmana en dos sentits contraposats, cosa que afegix complexitat al conflicte. Per una banda, la consciència d'una poca dedicació entre setmana als fills, porta a actituds compensatòries irracionals i nefastes des del punt de vista educatiu. De l'altra, la necessitat de fer-se càrrec de responsabilitats domèstiques que no han pogut ser ateses durant la setmana –supermercats, gestions diverses, manteniment de la casa...- porta a situacions d'estrès que acaben d'afegir malestar més que no pas ajudar al descans setmanal.

Fora de l'espai domèstic, ja s'ha parlat de la formació extraescolar –a vegades, amb un peu en la formació i un altre en les activitats de lleure-, però cal destacar el gran conflicte que es viu a les cases amb adolescents respecte els horaris de nit, de manera particular els caps de setmana. En general, la mercantilització del lleure –en competència directa amb els serveis de caràcter educatiu que fins ara oferiria la societat civil en exclusiva: escoltisme, centres d'esplai, centres excursionistes, ateneus...- suposa una pèrdua de la capacitat d'autoorganització i una nova submissió a horaris regulats des de fora de l'àmbit domèstic. A part, naturalment, de la pèrdua de la dimensió educadora i cívica de les pràctiques tradicionals. Així, des dels *Happy Parks* als hotels de cap de setmana per deixar-hi els fills i les filles, a l'hora que són nous serveis que aprofiten la manca de conciliació d'horaris, en realitat no resolen el problema de fons, sinó que simplement fan una funció narcotitzant, de conseqüències socials difícils de pronosticar.

En aquest darrer terreny, també s'ha de dir que hem detectat una enorme rigidesa, potser a la defensiva, d'algunes organitzacions de lleure que tampoc no s'adapten ni aprofiten les noves necessitats familiars, ni fan propostes per a intervenir adequadament en la conciliació d'horaris, convençuts que si ho feien, perdrien la seva “essència fundacional”. Tanmateix, involuntàriament i carregats de bona fe, deixen el camp lliure a les ofertes mercantilitzades.

En síntesi, els problemes observats serien:

- La manca de límits en els usos de la televisió i la seva dimensió “invasiva” dels temps familiars
- Els caps de setmana que perden la seva dimensió de descans i s'incorporen als temps “estressants” similars de la resta de la setmana
- La mercantilització de les ofertes de lleure infantil al marge de criteris educatius
- La relativa crisi i manca d'adaptabilitat de les ofertes de lleure educatiu

C. La salut pública

Potser la dimensió que més força ha anat adquirint en el nostre treball i la que per nosaltres era menys prevista al principi és la relativa a les conseqüències dels conflictes horaris en la salut pública. Certament, si alguna cosa podria justificar una intervenció pública en la qüestió dels horaris seria la de la gravetat que poden arribar a tenir en la salut dels ciutadans. I a hores d'ara, estem convençuts de la seva alta incidència, per bé que manca un estudi que consideri el problema des d'un punt de vista global.

En primer lloc, és una evidència que els conflictes horaris són una causa d'estrès, especialment remarcable en el món de l'ensenyament i, particularment, en les mares de família. No cal dir que aquest fet es tradueix en absentisme laboral, però també en un bloqueig dramàtic per a l'establiment de climes domèstics favorables a l'educació dels fills.

En segon lloc, cal destacar les dificultats per atendre les malalties lleus de nens i nenes quan treballen els dos membres de la parella, i no diguem en casos de famílies monoparentals. Les tensions amb l'escola que no pot atendre aquests casos, els abusos de medicació –antitèrmics, antibiòtics...- per anar passant i, en alguns casos, l'agreujament de la malaltia amb casos d'hospitalització per mala atenció, creixen d'una manera alarmant.

Tercerament, hauríem de fer referència als trastorns de la son. Ja no són tan sols els mals hàbits a l'hora d'anar a dormir, sinó que ens referim molt especialment als dèficits d'hores de son en nens i nenes i també en els adults. Ja hem dit que el problema està estretament lligat als usos de la televisió. Però sigui com sigui, en el cas dels nens, això produeix problemes greus de rendiment escolar, fins al punt que en alguns centres s'han vist obligats a canviar l'ordre de terminades programacions ja que a primera hora és difícil aconseguir els nivells de concentració esperables. En el cas dels adults, no estaria fora de lloc vincular el dèficit de son amb la baixa productivitat i, especialment, amb l'accidentabilitat, tan elevada al nostre país. Potser aquí hi ha una clau d'interpretació encara no prou ben estudiada.

En quart lloc, el desordre horari té unes conseqüències directes sobre els hàbits alimentaris. Per exemple, les esmorzars a casa estan en franca recessió i no sempre són substituïts per alternatives dietèticament acceptables. Així, del 50 per cent de nens i joves que esmorzen habitualment, només el 5 per cent ho fan de forma òptima²⁶. Moltes escoles han de fer recomanacions als pares en aquest sentit, a la vista dels esmorzars que els alumnes porten a l'escola. Com diu l'estudi *EnKid*, "l'esmorzar és un element clau per permetre un correcte rendiment cognitiu de les tasques escolars, així com també un rendiment de l'activitat física".

Però també està en recessió el sopar com a àpat familiar, que al marge de la qualitat d'allò amb què se substitueix, fa impossible un dels actes familiars de més eficàcia educativa: seure al voltant d'una taula, conversar i aprendre les normes a partir de les quals es poden educar els valors propis de la civilitat. Finalment, i com han indicat els experts, els mals hàbits alimentaris causats per la crisi d'una cultura que accentuava el plaer del menjar quotidià, incideixen directament en l'increment de noves patologies, com ara l'anorèxia i la bulímia.

En definitiva, els problemes destacats són:

- L'estrès causat per la desorganització horària
- La mala atenció a les malalties infantils lleus, la sobremedicació i les possibles complicacions que poden portar a l'hospitalització
- Els trastorns de la son en infants i adults
- Mals hàbits alimentaris, amb incidència en malalties com l'anorèxia i la bulímia

5.6. Les raons d'una intervenció pública

²⁶ Serra Majem, Ll. i Aranzeta Bartrina, J. (2000) *Estudio EnKid 1998-2000 sobre Hábitos Alimentarios y Estado Nutricional de la Población infantil y juvenil*. Barcelona, Masson.

Mai no hem estat partidaris de voler justificar els nostres punts de vista recurrent a estratègies catastrofistes. Ara tampoc no ho farem. De manera que no ens sembla necessari recórrer a afirmacions que diguin que la situació de la desorganització horària és insostenible, que és una demanada social unànime o que hi ha en perill el futur del progrés del país. De fet, aquesta mena de malestars socials interioritzats es poden mantenir de manera latent al llarg dels anys sense arribar a explotar. A més, tot i que hi ha demandes aïllades d'intervenció, la diversitat d'interessos que apareixen quan es formulen en el curt termini i la necessitat particular de cadascú que topa amb la necessitat de l'altre, fa que qualsevol intervenció, per petita que sigui –i, sobretot si és petita i fragmentada– esdevingui una font de conflicte. I el progrés del país, possiblement, té amenaces més immediates i perceptibles que aquesta.

Ara bé, sense alarmismes, de la descripció dels conflictes detectats, creiem que, en síntesi, podem destacar tres fronts principals de preocupació, que van més enllà de les habilitats particulars per saber viure de manera ordenada i que, des del nostre punt de vista, justifiquen una intervenció pública en la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals.

A. La necessitat d'un clima educatiu favorable

Ens referim, és clar, a la necessitat que els processos educatius que afecten petits i grans es desenvolupin en les millors condicions de possibilitat. Parlem de fer possibles climes afectius familiars que convidin pares i mares a participar de les responsabilitats educatives sense que siguin vistes com una càrrega ingovernable. I parlem de condicions de treball docent adequats per a les nostres escoles de primària i centres de secundària. Ara que tant es parla de la qualitat de l'ensenyament, potser val la pena recordar que la primera condició de totes és que els actors principals estiguin en les millors condicions possibles de treball: nens que arribin en bones condicions a l'escola, professorat sense estrès i pares i mares que confiïn en l'escola. I tot això depèn d'una bona coordinació horària. Tot plegat, és clar, al servei d'una educació cívica que té el seu fonament principal en l'exemplaritat d'una vida privada dialogant, estable, feliç en definitiva.

B. El desplegament d'una nova cultura del treball

La incorporació de la dona al món professional és una qüestió, primer, de justícia. Però després ha de ser vista com una gran oportunitat per a la transformació d'una cultura del treball obsoleta. Lluny d'una percepció masclista que veu en la dona treballadora un risc a causa de la maternitat, la incorporació de la dona ha d'acabar obligant a veure que la conciliació treball i família és una condició per a la millora de les capacitats productives del nostre sistema. Un canvi que no ha de ser pensat per a resoldre "el problema de les dones", sinó tot el contrari: principalment, el problema que són els homes, com a portadors resistents d'aquesta cultura obsoleta que fa incompatible vida laboral i familiar i que representa un gran obstacle de progrés econòmic i una pèrdua d'oportunitats pel conjunt del país.

C. La preservació de la salut pública

Finalment, els problemes de salut pública vinculats als conflictes horaris comencen a ser significatius. Estudiats, com fins ara, de manera independent i amb intervencions específiques aïllades, no tenen solució. I, més enllà de la salut individual, una concepció àmplia de salut pública, de fet, ho acaba englobant-ho tot: també els malestars afectius d'una vida familiar estressada i problemes laborals com l'accidentabilitat, l'absentisme o riscos específics d'unes cultures obsessives de treball, com determinades cardiopaties. Tal com diuen el Dr. Gonçal Lloveras i el Dr. Jaume Serra a propòsit dels problemes alimentaris²⁷: "una causa freqüent de menjar malament és la solitud i la mala convivència". I encara afegeixen: "no es pot obviar que l'ésser humà també menja per evitar l'avorriment o l'ansietat. Hi ha moltes persones que mengen malament (per excés o per defecte, per massa precaució o per anarquia horària), perquè el seu estat d'ànim està deteriorat. La família, la feina, el sexe, l'economia, etc., solen estar rere d'aquest malestar. Menjar de manera no adequada no contribueix a alleugerir aquesta situació, sinó que, al contrari,

²⁷ Llobera, G. i Serra, J. (2000). *Menjar salut i plaer*. Barcelona. ACV edicions

l'empitjora". En definitiva, la conciliació d'horaris és, sense cap mena de dubte, un afer de salut pública.

6. Els criteris d'una intervenció pública

Abans d'entrar a fer les propostes d'intervenció pública a favor de la conciliació d'horaris, considerem que és imprescindible tenir present les dificultats que pot comportar portar-les endavant. I, a partir de la consideració d'aquestes dificultats, creiem que podrem establir uns criteris generals per a superar-les.

Precisament, una de les idees més unànimes en les discussions en els nostres grups era, després de la coincidència general en la gravetat del problema, la que n'era la reacció immediatament posterior: “però això és impossible de d'arreglar-ho”. És a dir, hi ha una clara mirada fatalista que imagina que els actors socials som víctimes d'uns horaris viscuts amb incomoditat però, també, com a expressió “natural” d'un estat de coses inamovible. Tant és així, que alguns costums horaris veritablement recents són vistos gairebé com ancestrals, com a propis d'una manera de ser que ara diríem “mediterrània”, però de fet desconeguts fins fa quatre dies. En aquest sentit, no és estrany qui associï els horaris al clima, en un argument contradictori que suggereix que si pleguem tard del treball és a causa del bon temps, per exemple. No seria més raonable, des d'un punt de vista lògic –si és que la lògica té res a veure amb els estils de vida- que, amb el bon temps, ens haguéssim acostumat a plegar més aviat que la resta d'uropeus?

En realitat, els horaris són fàcils de modificar. Aquesta és una idea fonamental per a donar sentit al nostre propòsit. Si un nou programa de televisió pot fer anar els nens i nenes del país a dormir passades la una de la nit, transgredint totes les regles del bon seny que haurien de guiar els pares, qui diu que els costums horaris costen de canviar? Si som capaços d'introduir en un parell o tres d'anys un nou aparell que modifica profundament les formes de relació com ha estat el mòbil, qui diu que ens resistim als canvis en els estils de vida? Allò que passa, realment, és que cap canvi –tampoc el que provoca un programa de televisió o la darrera innovació tecnològica- no és el resultat d'una adhesió personal, sinó d'unes pressions col·lectives. I, per tant, els canvis en els horaris sí que seran possibles quan hi hagi ha nous condicionaments

socials que els propiciïn. És per això, també, que cal estudiar atentament les dificultats d'aquests possibles canvis.

6.1. Horaris i interessos

Seria d'una ingenuïtat imperdonable que, a aquestes alçades, no haguéssim arribat a la conclusió que això dels horaris no és una simple qüestió de bona o mala organització, sinó d'interessos. D'interessos i de privilegis, és clar. D'interessos, privilegis, i també de rutines. És a dir, que qualsevol canvi en una organització horària afecta un determinat equilibri d'interessos i privilegis adquirits, ja siguin com a resultat d'un acord negociat dins d'una organització, ja siguin com un sistema de rutines implícit en una relació privada. Es podria dir, per tant, que existeix un veritable *status quo* horari, la intervenció sobre el qual ha de portar a un nou equilibri pactat.

Especialment, cal considerar que fins i tot quan l'equilibri d'interessos té resultats negatius per a l'interès general, la legítima prevalença d'aquest últim no es pot aconseguir sense la consideració dels no menys legítims interessos particulars. Això és clar quan aquests interessos o privilegis són reconeguts formalment, per exemple, en un conveni laboral. Però quan es tracta d'interessos i privilegis establerts en relacions privades, per exemple la distribució de tasques domèstiques entre una parella, per desigual i injusta que sigui la situació de partida, el canvi també ha de ser resultat del pacte i la negociació, de la reconsideració de les condicions de partida, de l'anàlisi de la nova situació i objectius, de la compensació per una nova situació en la qual tothom hi ha d'haver perdut i guanyat alguna cosa fins a tenir la certesa que l'interès general és qui en surt més ben parat.

6.2. Horaris i valors

En la vida de cada dia, les regles de joc no es formulen tant en termes d'interessos, que fins i tot poden arribar a tenir un sentit negatiu, sinó més aviat en termes de valors i principis. És per aquesta raó que també en la qüestió dels horaris hom parla de la necessitat de preservar valors i de defensar principis.

De fet, com hem sostingut en altres ocasions²⁸, és cert que no hi ha millor educació en uns valors que els que es deriven d'una determinada organització horària, així com que és difícil imaginar –com es deia al principi de l'estudi- una millor anàlisi dels valors que observant l'estructura horària de la vida quotidiana. Però per això mateix, quan es discuteix d'horaris, més que no pas parlar de bona organització, fàcilment es treu el “Sant Cristo gros” dels principis.

La defensa d'un determinat horari escolar se sol fer, per exemple, en termes de principis pedagògics o didàctics. Llavors resulta que una simple repassada dels horaris escolars a Europa mostra fins a quin punt, vista la diversitat radical d'horaris, no hi deu haver pas un acord tècnic sobre aquesta qüestió. De fet, l'argument tècnic que remet a principis pedagògics i a l'experiència didàctica, és un simple mecanisme de resistència al canvi. És el mateix que passa quan un individu argumenta un mal costum alimentari en base a una manera de ser, naturalitzada: “és que als matins, quan em llevo, no tinc gana”, com si la gana fos una variable independent i natural i no una conducta apresada, que no és causa sinó conseqüència d'una determinada rutina.

En el terreny del comerç o la indústria, passa el mateix. Es pot defensar l'obertura dels establiments en diumenge apel·lant a la sacrosanta llibertat de mercat, als drets dels consumidors, a voler ser com els nord-americans o a qualsevol altre gran principi. Poques vegades es parlarà de l'interès econòmic particular, és clar, sinó que s'aduirà, per exemple, la “vocació de servei” de les grans àrees comercials. I en el terreny industrial, igual. Les llargues jornades són mostra de “disponibilitat i lleialtat empresarial” i mai una forma de sobreexplotació laboral o una transgressió de les reglamentacions laborals. Per això, tota discussió sobre horaris, quan es transporta a la qüestió dels principis, pràcticament queda tancada. És la millor actitud d'autodefensa per a impedir que els interessos i privilegis particulars puguin ser modificats.

Cal vigilar, doncs, la retorització d'un debat que, certament, descriu valors socials generals però que, quan remet a valors i principis inamovibles, sol ser

²⁸ Cardús, S. (2000) *El desconcert de l'educació*. Barcelona, La Campana.

com a estratègia per a la defensa emmascarada d'interessos poc o molt confessables

6.3. Horaris i serveis

Com a perversió de la instrumentalització política de l'Estat del Benestar –és a dir, quan els avantatges d'aquest es presenten no com el reconeixement d'un dret, sinó com una concessió paternalista del govern de torn-, la ciutadania ha anat reaccionant en coherència amb aquesta perspectiva. Volem dir que, davant de determinades dificultats d'organització, el ciutadà s'ha acostumat a esperar dels poders públics serveis il·limitats, amb una consciència relativa dels costos que comporta i, encara menys, de les conseqüències no esperades i negatives que poden tenir.

Ras i curt, i ho hem comprovat en els nostres grups de discussió, el més fàcil davant de cada dificultat és acabar demanant un nou servei públic que el resolgui. Per exemple, el debat sobre l'extensió de les vacances s'acabaria tan bon punt l'administració garantís i pagués tots els casals d'estiu necessaris per mantenir ocupats els nois i les noies. Així mateix, cap empresari posaria pegues a les polítiques de conciliació entre família i treball si l'Estat les pagava.

I no només es tracta dels serveis públics i gratuïts, sinó que algunes famílies considerarien que el problema de la conciliació d'horaris s'acaba si tenen recursos econòmics com per poder tenir els fills col·locats tot el cap de setmana en aquests hotels infantils dels quals ens han parlat.

El que volem dir és que una política de conciliació d'horaris no és exactament el mateix que una política de serveis il·limitada que emmascari els conflictes i que, en alguns casos, arribi a provocar situacions pitjors a les esperades, per exemple, des del punt de vista educatiu, de la salut pública o del progrés del país. És a dir: calen llars d'infants? I tant. Si pot ser, públiques i gratuïtes. Però, cal fer tan flexibles els horaris escolars com perquè una criatura de sis o vuit

anys s'hi pugui passar les deu o onze hores que pot durar la jornada laboral dels seus pares? De cap manera.

Per tant, cal advertir de l'error que suposaria acabar resolent el malestar que provoca un desajustament horari sense qüestionar aquest mateix desajustament i l'estructura que hi ha darrera. És a dir, sense incidir en la causa i només alleujant-ne les conseqüències.

6.4. El criteris bàsics d'una intervenció horària

Des del nostre punt de vista, els criteris bàsics que haurien de presidir qualsevol intervenció horària per part de l'administració pública, són els de *globalitat, diàleg entre els agents i planificació estratègica*.

A. Visió global

No hi ha possible intervenció eficaç si no té en compte que no es tracta d'arreglar un sol desajustament, sinó que cada peça d'un horari mou tota la resta. Per exemple, en el cas escolar, la qüestió de la concentració de vacances no és independent de tot el calendari escolar ni, possiblement, del mateix horari escolar quotidià. Per exemple, caldria pensar què passa amb la tradició de formació a través d'Escoles d'Estiu que podrien quedar alterades per una reducció del període vacacional dels alumnes. En realitat, com suggerirem a l'hora de les propostes, una reforma dels horaris escolars, implicaria tot això i, a més, el règim de sabàtics i la formació permanent. Només així, amb un joc de guanys i pèrdues, d'avantatges i renúncia a privilegis absurds, es podria aconseguir el canvi desitjable.

Cal renunciar a les mesures parcials, doncs, cosa que no vol dir que no es pugui planificar una transformació progressiva. Però la visió global del debat d'una intervenció horària és absolutament imprescindible.

B. Canvi pactat

En segon lloc, precisament perquè s'actua sobre una xarxa profunda d'interessos, sovint emmascarats o justificats per grans principis retòrics, no hi pot haver intervenció que no neixi de la negociació a través de les instàncies establertes o de noves plataformes de diàleg.

Com hem dit, les resistències són tan profundes que és imprescindible, primer, convèncer de necessitat del canvi i, també, de la seva possibilitat. En aquest sentit, disposar d'informació suficient i de fiar, és un primer requisit. Aconseguir la participació de tots els sectors, n'és el segon. Partir d'una disposició política agosarada, el tercer. I, com es deia al primer punt, oferir una visió global en la qual, del resultat dels intercanvis pactats, en sobrevingui la millora general.

C. Una actuació estratègica

Finalment, la intervenció horària exigeix una planificació estratègica afinada. Una planificació que, primer, no ha de ser oportunista, amb mesures precipitades que busquin rendibilitats electorals a curt termini. En segon lloc, una planificació que jerarquitzï les actuacions de manera que tinguin un efecte de bola de neu. Això significa saber exactament per on cal començar i per on cal acabar, amb un termini d'execució determinat. I, en tercer lloc, i com és obvi, cal una actuació que estigui ben pressupostada en totes les seves fases. És clar que moltes de les actuacions poden no ser especialment costoses, sinó que podrien implicar reajustaments pressupostaris. Però, en alguns casos, certament implica una política de serveis públics, o d'exaccions fiscals o de d'estímul directes.

7. Propostes d'intervenció

Presentació del Quadre d'Objectius i Propostes

Després de tots els antecedents exposats en aquest informe, estem en condicions de detallar tota una sèrie d'objectius i intervencions que responen a l'encàrrec inicial d'estudiar propostes per conciliar els horaris familiars, escolars i laborals.

Cal dir que en aquest informe es presenten com un llistat d'*objectius* que són resultat de la reordenació i jerarquització dels conflictes detectats en els grups de discussió i de l'anàlisi de la documentació recopilada. Aquests objectius, que s'ha procurat que fossin pocs i clars, remetent a *actuacions de tipus* ben diferent segons el paper que hi ha de tenir l'Administració, i amb la indicació dels diversos *agents implicats* en cada cas.

En el quadre final que recull les propostes s'ordena, doncs, de la següent manera:

1. Pels àmbits estudiats: família, escola i treball (que incorporen els factors transversals de gènere, lleure i salut)
2. Per objectius generals dins de cada àmbit
3. Per actuacions específiques en cada objectiu
4. Pel tipus d'intervenció que ha de tenir l'Administració en cada cas
5. Pels agents implicats, cas per cas

Des del nostre punt de vista, aquesta proposta d'intervenció hauria de ser traduïda en forma de pla estratègic per un equip expert, per tal d'afegir-hi els criteris d'aplicabilitat –jerarquia, terminis, recursos...- que excedeixen el límits de la nostra responsabilitat i, sobretot, que han de respondre a la intenció política que determini la Secretaria de la Família, el Departament de Benestar Social i, en definitiva, el Govern de la Generalitat de Catalunya.

Concretament, pel que fa a la intervenció per part de l'Administració en l'organització horària, com és de sentit comú, no pot consistir en l'establiment d'uns horaris ideals imposats a través d'ordenaments legals. Tampoc no és possible entrar en la vida privada dels individus o de les institucions particulars, ni seria legítim actuar amb un paternalisme fora de lloc i de temps. I és que, definitivament, en una societat complexa, tampoc no existeixen uns horaris ideals per a tothom. No: el paper de l'Administració ha de mantenir-se en un pla més discret, cosa que no vol dir menys efectiu, però que en qualsevol cas és el que li correspon legítimament i també el que la pot fer més efectiva, sense provocar actituds reactives.

Des del nostre punt de vista, doncs, la intervenció de l'Administració pública en el tema de la conciliació d'horaris s'hauria d'orientar, de manera estratègica, cap a aquests set tipus d'actuacions:

- La mediació per a la negociació i el pacte en la recerca de solucions
- L'oferta de serveis públics a càrrec directe de l'Administració
- La coordinació entre Departaments i amb les diverses Administracions
- Els incentius al sector privat, amb subvencions directes, desgravacions fiscals, etc.
- Les campanyes informatives
- La promoció d'un programa de recerques específiques
- L'encàrrec directe de treballs
- L'acció legislativa

A la taula d'objectius i actuacions hi especificarem quina d'aquestes intervencions seria recomanable (*Mediació, Servei, Coordinació, Incentiu, Campanya, Recerca, Encàrrec o Legislació*), i els agents que hi podrien estar implicats, encara hi són només a tall de suggeriment i caldria, en el Pla Estratègic, determinar responsabilitats més específiques a partir d'un coneixement exhaustiu del funcionament de l'Administració que nosaltres no tenim.

Encara volem indicar que no totes les actuacions són tractades amb el mateix grau de concreció. Mentre en alguns terrenys hi ha debats que fa temps que són oberts –és el cas de la majoria de qüestions que es plantegen en l'àmbit escolar- en canvi, en l'àmbit laboral, aquests temes són nous. Per tant, en unes qüestions es pot avançar més de pressa mentre que, a causa de les sensibilitats diverses, en d'altres encara cal passar per l'estadi previ de la informació i l'estudi, del debat i la presa de consciència.

QUADRE FINAL D'OBJECTIUS I PROPOSTES D'INTERVENCIÓ

15 objectius generals i 50 propostes d'actuació

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
ÀMBITS			
1. FAMÍLIA			
1.1. Incrementar la disposició de temps per a la vida personal i familiar	<p>1. Afavorir la creació de <i>Bancs de temps</i> per a l'intercanvi gratuït de temps entre els membres de la comunitat amb l'objectiu d'afavorir les relacions de cooperació en els àmbits comunitaris més propers</p> <p>2. Publicar i divulgar textos del tipus d'autoajuda per a una millor organització del temps domèstic</p> <p>3. Estudiar l'actual repercussió sobre els avis del desordre horari per si es detecten situacions de risc i abús</p>	<p>Mediació Coordinació</p> <p>Encàrrec</p> <p>Recerca</p>	<p>DG de Serveis Comunitaris, Institut Català del Voluntariat (ICV) del Departament de Benestar Social, Ajuntaments, Associacions de Veïns, Centres Cívics, Associacions de voluntaris i ONG</p> <p>Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social</p> <p>Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) del Departament de Benestar Social, Equips de recerca</p>

	<p>4. Editar un CD interactiu que faciliti l'autoanàlisi familiar de les dificultats horàries i orienti en les solucions possibles. Difondre'l a gran escala a través de la premsa.</p> <p>5. Realitzar un programa a la televisió pública catalana que tracti les grans qüestions de la conciliació horària</p>	Encàrrec	Equip professional, assessorat pels autors de l'informe (hi ha un primer avantprojecte)
	<p>6. Produir materials per a l'organització de tallers –tipus jocs de rol- en l'àmbit local-veïnal per provocar una reflexió directa sobre la desigualtat en les responsabilitats domèstiques</p> <p>7. Promoure l'elaboració de Plans Estratègics per a la igualtat de gènere a l'àmbit municipal</p>	Encàrrec	Institut Català de la Dona (ICD), Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
1.2. Equilibrar els temps de treball domèstic entre els membres de la família i, en general, afavorir la igualtat de gènere	<p>8. Estendre els serveis públics i privats d'atenció als nois i noies en els períodes escolars no lectius</p>	Mediació Coordinació	ICD, Ajuntaments
1.3. Millorar les relacions dels pares amb l'escola		Coordinació Servei Incentiu	Departament de Benestar Social, Departament de Treball, Associacions d'AMPA, Organitzacions d'Esplai

	<p>9. Proporcionar soluciones racionales a la imposibilidad d'ajustar l'horari de treball a les entrades i sortides escolars amb l'obertura de biblioteques als centres escolars, d'aules d'estudi vigilades, la organització d'activitats extraescolars al centre o amb atenció a càrrec de serveis de voluntaris de les AMPA</p> <p>10. Estendre i accelerar la política de creació de llars d'infants públiques</p> <p>11. Regular els establiments d'atenció als infants en horari no escolar (ludoteques, "happy parks" ...) per afavorir-ne l'aparició però assegurar-ne la qualitat</p> <p>12. Estendre i regular els serveis privats de mainaderes professionals (assegurances, formació bàsica, respecte als drets lingüístics dels infants...)</p> <p>13. Encarregar, amb el patronatge d'empreses socialment responsables, una campanya sobre la necessitat de fer un esmorzar adequat en començar el dia</p> <p>14. Estudi sobre els hàbits alimentaris en àpats a migdia fora de casa i del període de descans corresponent, amb conseqüències sobre productivitat i accidentabilitat laboral</p>	<p>Mediació Servei</p> <p>Servei</p> <p>Mediació Legislació</p> <p>Mediació Legislació</p> <p>Mediació Campanya</p> <p>Recerca</p>	<p>Consell Escolar de Catalunya, ICV, Secretaria Gral. de Joventut, Organitzacions d'Esplai, AMPA</p> <p>Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament, Departament de Treball</p> <p>Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament,</p> <p>Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament Departament de Treball</p> <p>Departament de Sanitat Patrocini privat (tipus Kellogg's, Cola Cao, Danone, etc.)</p> <p>Departament de Sanitat Departament de Treball</p>
<p>1.4. Crear serveis per atendre persones dependents en horaris de treball</p>			
<p>1.5. Afavorir uns bons hàbits alimentaris a través d'uns horaris adequats</p>			

<p>1.6. Afavorir uns bons hàbits de son a través d'uns horaris adequats</p>	<p>15. Exigir una actuació responsable dels mitjans de comunicació públics en la programació que condicioni horaris infantils, especialment de l'hora d'anar a dormir</p>	<p>Mediació Coordinació</p>	<p>Departament de Benestar Social, Sanitat i Presidència</p>
	<p>16. Encarregar un estudi al Consell de l'Audiovisual de Catalunya sobre la relació entre la televisió en el son dels ciutadans, a efectes de conseqüències sobre la salut pública</p>	<p>Recerca</p>	<p>CAC, Departament de Sanitat</p>
<p>1.7. Fer possible una correcta atenció mèdica en les malalties lleus infantils</p>	<p>17. Estudiar la possibilitat de crear enfermeries infantils de dia (d'àmbit municipal, en grans empreses, AMPES coordinades...) per a nens i nenes amb malalties lleus sense possibilitat d'atenció familiar</p>	<p>Mediació Coordinació Incentiu</p>	<p>Departament de Sanitat, ICASS, Federacions d'AMPA, Organitzacions Patronals</p>
	<p>18. Estudiar la possibilitat de serveis voluntaris entre membres de les AMPA per atendre nens i nenes amb malalties lleus</p>		<p>Federacions d'AMPA, ICV</p>
	<p>19. Possibilitat reconeguda de permisos laborals especials –sense remuneració- en cas de fills malalts</p>	<p>Mediació Legislació</p>	<p>Organitzacions patronals, sindicats</p>
<p>2. ESCOLA</p>			
<p>2.1. Garantir la qualitat de l'ensenyament a través d'unes estructures d'organització horària eficients</p>	<p>20. Establir un calendari escolar de períodes no lectius estables</p>	<p>Mediació</p>	<p>Consell Escolar de Catalunya, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social</p>

	21. Reduir el període de vacances d'estiu a dos mesos	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
	22. Fer un estudi sobre l'impacte de les càrregues extraescolars en el rendiment escolar dels alumnes de les escoles catalanes	Recerca	Centres de recerca, Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu
	23. Considerar l'organització d'activitats extraescolars o complementàries al mateix centre escolar, en la doble modalitat de dins i fora de l'horari lectiu	Mediació Coordinació Servei	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Federacions AMPA, Organitzacions d'Esplai
	24. Reconsiderar la jornada lectiva partida, amb el manteniment de les hores totals a canvi d'una reducció del període de vacances i l'oferta de serveis complementaris a la tarda al mateix centre	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Sindicats
	25. Reconsiderar, segons els nivells escolars, la franja de descans a migdia, anormalment extensa en comparació amb usos europeus	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Sindicats
	26. Obligar a la mateixa càrrega lectiva total a l'escola pública i a la privada concertada	Mediació	Departament d'Ensenyament

	27. En qualsevol cas, flexibilitzar la possibilitat d'experiències diverses en matèria d'horari escolar per a municipi i cada escola en particular	Mediació Coordinació	Departament d'Ensenyament, Consell Escolar de Catalunya, Consells Educatius municipals
2.2. Millorar les condicions de treball dels docents i la salut laboral	28. Revisar els horaris lectius i els períodes de vacances en funció dels criteris de salut laboral dels docents	Mediació	Consell Escolar de Catalunya Departament d'Ensenyament
2.3. Fer possible la formació continuada del professorat	29. Incrementar els temps destinats a preparació docent no lectiva 30. Establiment de sabàtics i permisos per a formació continuada	Mediació	Consell Escolar de Catalunya
2.4. Facilitar la comunicació amb les famílies	31. Elaborar Plans de Comunicació per a cada centre escolar per tal de millorar els intercanvis informatius a tots nivells 32. Revisar els criteris horaris de les tutories i reunions	Mediació Legislació	Departament d'Ensenyament, Facultats de Ciències de l'Educació
2.5. Oferir serveis complementaris a les famílies	33. Convertir els centres escolars en espais educatius "totals" amb ofertes múltiples que sense carregar més l'ensenyament regulat, per tal que disminueixi la dispersió de les activitats complementàries de lleure. Preveure la col·laboració de les institucions dedicades a l'esplai infantil i juvenil en els centres escolars	Mediació Coordinació	DG d'Ordenació i Innovació Educativa DG d'Ordenació i Innovació Educativa Departament d'Ensenyament Departament de Benestar Social Organitzacions d'Esplai

	<p>34. Garantir, a través de la regulació de les activitats extraescolars també en l'àmbit escolar, que no es produeixi un excés de càrrega sobre els nens i nenes</p> <p>35. Donar suport econòmic a famílies de rendes baixes per a les activitats extraescolars sota control públic</p>	<p>Mediació Legislació</p> <p>Incentiu</p>	<p>Departament d'Ensenyament</p> <p>Departament de Benestar Social</p>
<p>3. TREBALL</p> <p>3.1. Introduir a la cultura d'empresa el valor de la responsabilitat social, no entesa com una càrrega, sinó com a una oportunitat de futur</p>	<p>36. Portar a debat la responsabilitat social de l'empresa (present a l'agenda dels ministres de Treball a la UE a Kolding, juliol de 2002), especialment en la qüestió de la conciliació d'horaris</p> <p>37. Encarregar estudis per mostrar si la responsabilitat social de l'empresa és un actiu rendible per la seva major penetració social i pels fluxos de confiança que s'aconsegueixen</p> <p>38. Particularment, estudiar el problema de l'exercici de la responsabilitat en la Petita i Mitjana Empresa, donat que és la majoritària a Catalunya</p>	<p>Mediació</p> <p>Recerca</p> <p>Mediació Recerca</p>	<p>Consell Econòmic i Social</p> <p>Equips de Recerca, Departament de Treball, Departament d'Economia, IESE, ESADE i Universitats</p> <p>Equips de recerca dels centres universitaris de formació empresarial</p>

	<p>39. Crear un certificat de <i>Empresa socialment (o familiarment) responsable</i> segons uns criteris predeterminats que permetin el reconeixement públic de l'esforç a través de campanyes de publicitat i d'una marca identificativa</p>	Mediació Coordinació	Secretaria de la Família del Departament de benestar Social, Departament de Treball, Departament d'Economia Departament de Presidència (com òrgan que atorgui el certificat)
<p>3.2. Afavorir les mesures de conciliació d'horaris empresa-família en la perspectiva d'una correcta valoració del cost dels recursos humans</p>	<p>40. Introduir permisos que facilitin la maternitat i la paternitat responsables però que alhora mantinguin la competència laboral del treballador (breus jornades de manteniment, formació regular...)</p>	Mediació Legislació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
	<p>41. Facilitar formes de flexibilitat a la jornada laboral de provada eficàcia (mitges jornades, llocs de treball compartits, teletreball, treball a casa...)</p>	Mediació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
	<p>42. Flexibilitzar els temps de vacances per ajustar-los a demandes personals, especialment en el sentit de desconcentrar-los</p>	Mediació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social

	<p>43. Analitzar de manera especial l'increment de treball en cap de setmana i les alteracions en l'organització familiar i escolar que provoca, especialment en un país de serveis turístics. Estudiar contrapartides a les liberalitzacions d'horaris comercials en cap de setmana, com compensacions per llars d'infants, etc.</p>	Mediació	Sindicats, Patronals, Cambres de Comerç, Departament de Treball
	<p>44. Estudiar, de manera coordinada entre empreses i administració pública la possibilitat de crear serveis de llar d'infants i enfermeries infantils de dia d'atenció a infants amb malalties lleus en àrees de gran concentració empresarial</p>	Mediació Incentiu Servei	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Departament d'Ensenyament, Departament de Sanitat, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
	<p>45. Racionalitzar els hàbits horaris propis de formes arcaïques de producció industrial, en benefici d'una conciliació que afavoreixi, simultàniament, treballador i empresa</p>	Mediació	Patronals, Sindicats
	<p>46. Encarregar un estudi sobre la sensibilitat actual de l'empresariat sobre el problema de la conciliació d'horaris i la seva disposició a introduir canvis</p>	Recerca	Centres de Recerca, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social
	<p>47. Encarregar un estudi sobre els actuals horaris laborals efectius –no formals-, amb especial atenció als caps de setmana i jornades especials (sports, restauració, infermeria...)</p>	Recerca	Centres de Recerca, Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social

<p>3.3. Provocar un canvi en la cultura del treball que, en la perspectiva de millorar la productivitat, busqui l'eficiència (valori els resultats en el menor temps possible), i no la disponibilitat il·limitada</p>	<p>48. Estudiar els problemes específics de les parelles amb doble carrera i les seves dificultats</p>	<p>Recerca</p>	<p>Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social, IESE. Núria Chinchilla (en curs)</p>
	<p>49. Regular l'efectiu compliment dels horaris pactats</p>	<p>Mediació</p>	<p>Departament de Treball, Patronals, Sindicats</p>
	<p>50. Estudiar camins d'aproximació als hàbits horaris europeus en benefici d'una millor competitivitat, de l'homogeneïtzació de cultures productives i de l'afavoriment de l'intercanvi de recursos humans</p>	<p>Mediació</p>	<p>Departament de Treball, Sindicats, Patronals, Patronat Català Pro-Europa</p>

Agraïments

Volem deixar constància del nostre agraïment explícit a totes les persones que han col·laborat a fer possible aquest informe, des dels qui ens han dedicat temps als que ens han proporcionat informació i assessorament. Així mateix, cal agrair la col·laboració de les institucions que ens han deixat consultar els seus fons, darrera de les quals sempre hi ha algú que t'ho ha de facilitar, i fins i tot volem esmentar la llista de fonts consultades per qualsevol de les vies que avui són possibles, especialment les electròniques. A tothom, moltes gràcies.

1. Participants als grups de discussió

Grup de discussió sobre horaris i lleure

- Abelló, Lola (FAPAC)
- Alegre, Miquel Àngel (professor d'activitats extraescolars i sociòleg)
- Batlle, Roser (Fundació Catalana de l'Esplai)
- Garreta, Francesc (Fundació Pere Tarrés)
- Martínez, Mireia (CNJC- Escoltes Catalans)
- Nadal, Isabel (directora CEIP Cervantes)
- Rodas, Josep Maria (CNJC- Escoltes Catalans)
- Romero, Xavier (Responsable de continguts del K3 de TVC)

Grups de discussió sobre horaris d'organització familiar

- Collins, Joseph (empresari i pare de família nombrosa)
- Domingo, Joan (empresari i pare)
- Gironés, Lourdes (empresària i mare)
- Himet, Fàtima (mediadora intercultural i mare immigrant)
- Llonch, Maria Dolors (auditora i mare de família monoparental)
- Llonch, Salut (professora i mare)
- Mateu, Jordi (advocat de la banca i pare)
- Núñez, Francesc (professor d'universitat i pare)
- Ortigosa, Carme (infermera i mare)
- Segon, Montse (psicòloga i futura mare)
- Ubach (Senyor i Senyora) (comerciants i avis)
- Vilajosana, Anna (periodista i membre d'una parella de doble carrera)

Grup de discussió sobre horaris escolars

- Canadell, Rosa (USTEC)
- Cardús, Anna (mestra educació infantil Escola La Roda de Terrassa)
- Griera, M. Dolors (mestra educació primària)
- Guilera, Raimon (FAPAC)
- Pijoan, Teresa (Secretaria del Consell Escolar de Catalunya)
- Sallent, Salvador (Confederació d'Associacions Cristianes de Pares d'Alumnes)

Grup de discussió sobre horaris de treball

- Bofill, Rosa (CCOO)
- Bosch, Narcís (Consell de Cambres de Catalunya)
- Carrasco, Josep Antoni (Pimec-Sefes)
- Chinchilla, Núria (IESE)
- Ibars, Javier (Foment del Treball)
- León, Consuelo (Periodista. IESE)
- Segura, Montse (Dep. de Treball de la Generalitat)

2. Assessorament

- Abad, Jaume (Departament de Treball de la Generalitat)
- Almeda, Elisabet (UPF)
- Amorós, Carme (Departament Ensenyament de la Generalitat)
- Arasans, Antonio (FAPEL)
- Artiles, Martín (UAB)
- Camps Russinès, David (Fundació Pere Tarrés)
- Font, Imma (Federació d'Associacions de Pares d'Escoles Lliures)
- Garrofé, David (CECOT)
- Governà, Raimon (CNJC- Escoltes Catalans)
- Griera, Maria del Mar (UAB-ISOR)
- Hallado, José (Pimec-Sefes)
- Íñiguez, Lupicínio (UAB)
- Jabardo, Luz (CCOO-Ensenyament)
- Llorens, Mireia (Secretaria de la Família)
- Mariné, Abel (UAB)
- Martínez, Carles (USTEC)
- Mata, Irene (Fundació Pere Tarrés)
- Mateu, Ricard (director de programació de K3 a TVC)
- Pardo, Verònica (Servei Català de Trànsit)
- Sánchez, Raül (FANOC)
- Sardà, Christine (Institut Català de la Dona)

- Torns, Teresa (UAB)
- Valls, Núria (Fundació Catalana de l'Esplai)
- Vidal, Carme (UAB)

3. Institucions col·laboradores

- AFAMMER (Associació Femenina del Medi Rural de Catalunya)
- Autoritat del Transport Metropolità
- Cambra de Comerç de Barcelona
- Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Terrassa
- CCOO Federació d'Ensenyament
- CECOT
- CEIP Cervantes
- Confederació d'Associacions Cristianes de Pares d'Alumnes
- Consell de Cambres de Comerç de Catalunya
- Consell Escolar de Catalunya. Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
- Consell Nacional de la Joventut de Catalunya
- Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu. Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya
- FANOC. Federació d'Associacions de Famílies Nombroses de Catalunya
- FAPAC. Federació d'Associacions de Pares d'Alumnes de Catalunya
- FAPEL. Federació d'Associacions de Pares d'Escoles Lliures
- FETE-UGT
- Fomento del Trabajo Nacional
- Fundació Catalana de l'Esplai
- Fundació Pere Tarrés
- IBN Batuta
- IESE
- Institut Català de la Dona
- Institut Català del Consum
- Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona
- Institut Municipal de Mercats de Barcelona
- Institut Nacional d'Estadística de Catalunya
- Pimec-Sefes
- Secretaria de la Família. Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya
- Servei Català de Trànsit
- Televisió de Catalunya
- Transports Metropolitans de Barcelona
- Universitat Autònoma de Barcelona
- USTEC

4. Fonts consultades

Biblioteques i centres de documentació

- Biblioteca de Catalunya
- Biblioteca de Ciències Socials de la UAB
- Biblioteca de la ESADE
- Biblioteca d'Humanitats de la UAB
- Biblioteca General de l'Ajuntament de Barcelona
- Centre de Documentació de l'Institut Català de la Dona
- Centre de Documentació de l'Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona
- Centre de Documentació Estadística de l'Ajuntament de Barcelona
- Institut Nacional d'Estadística de Catalunya
- Sala de Revistes de l'Institut de Ciències de l'Educació de la UAB

Altres fonts consultades

- Agència EFE
- Ajuntament de Barcelona
- AEDIPE. Asociación Española de Dirección de Personal
- Associació de Comerciants Carmel Centre
- Associació de Comerciants Zona Nord
- ACPB. Associació de Consumidors de la Província de Barcelona
- ACI. Associació de Consumidors Independents
- Associació de Dones Directives i Empresàries
- Associació de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya
- Ayuntamiento de Madrid
- CEAPA. Confederación Espanyola de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos
- CIS. Centre d'Investigacions Sociològiques
- Ciutadans pel Canvi
- Consell Municipal de Consum
- Diari Oficial del Parlament Europeu
- Directives de la Comissió Europea
- Dones Emprenedores de Catalunya
- ESADE
- Eurostat
- Eurydice
- Federació Catalana de Municipis
- FAPAES. Federació de Pares d'Alumnes de Secundària
- Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Dublín.

- Grup de Recerca en Nutrició Comunitària del Parc Tecnològic de Barcelona
- INCE. Instituto Nacional de Calidad y Evaluación
- Naciones Unidas
- Observatori Europeu de la Situació Social, de la Demografia i de la Família
- OCDE
- Slow Food
- SGAE. Sociedad General de Autores y Editores
- Sofres / TN
- Universidad Pontificia de Comillas
- Universitat Ramon Llull
- UPS
- Volkswagen
- Consellería de Familia, e Promoción deo Empleo. Muller e Xuventude. Xunta de Galicia

Pàgines web

<http://europa.eu.int/en/comm/eurostat/erostat.html>

<http://pfie.ed.gov>

www.abomedia.com

www.aedipe.es

www.avui.com

www.bcn.es

www.blues.uab.es/iemb

www.cambrabcn.es

www.cis.es

www.elmundo.es

www.elpais.es

www.estrella.economica.com

www.eurydice.org

www.familyfriendlyschools.org

www.gencat.es

www.lavanguardia.es

www.magisnet.com

www.mec.es

www.prospect.org

www.sgae.es

www.slowfood.com

www.sofresam.com

www.stnet.es/ugt-ensenyament

www.ucm.es

www.wsws.org