

**DUES PROFESSIONS
I UNA FAMÍLIA**
**ESTUDI SOBRE LES FAMÍLIES AMB
DOS INGRESSOS A CATALUNYA**

**Dra. Nuria Chinchilla
Dr. Steven Poelmans**
Professors de l'IESE

Sonsoles Gallo
Consuelo León



Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família

Biblioteca de Catalunya. Dades CIP:

Chinchilla, Nuria

Dues professions i una família : estudi sobre les famílies amb dos ingressos a Catalunya

ISBN 84-393-6161-0

I. Poelmans, Steven II. Catalunya. Departament de Benestar i Família

III. Títol

1. Famílies amb dues carreres – Catalunya – Enquestes 2. Treball i família – Catalunya – Enquestes 3. Família – Aspectes econòmics – Catalunya – Enquestes

316.356.2:331.31(467.1)(047.53)



Universitat de Navarra

Aquest estudi ha esta elaborat per l'IESE.

© Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família
1a edició: juliol de 2003
Tiratge: 2.000 exemplars
ISBN: 84-393-6161-0
Disseny i fotocomposició: gama, sl
Impressió: Thau, sl
Dipòsit legal: B. 19.978-03

Presentació

L'estudi que presentem en aquesta publicació se situa en el marc del Pla de conciliació de la vida laboral i la vida familiar que el Departament de Benestar i Família està desenvolupant amb l'objectiu de donar suport a les famílies davant els canvis socials: la incorporació massiva de la dona al món del treball, l'allargament de la vida de les persones, el retard en l'emancipació del joves...

La conciliació de la vida laboral i familiar és de gran importància per al benestar dels ciutadans i de les famílies. Per això, hem d'oferir un plantejament coordinat, coherent i global de les polítiques de conciliació que impliquen els diferents àmbits en què es desenvolupa el dia a dia d'aquestes famílies.

L'estudi ens permet conèixer la situació actual de les parelles de doble ingrés, les principals causes del conflicte i també una proposta de bones pràctiques a favor de la conciliació.

Des d'aquesta perspectiva, el treball que presentem és un dels primers estudis fets a l'Estat espanyol centrat en la problemàtica de les famílies de doble ingrés i que analitza de manera sistemàtica els diferents àmbits en què es produeix el conflicte entre treball i família: personal, social, familiar, i empresarial i polític.

El diagnòstic de les dificultats de la vida diària d'aquest col·lectiu de famílies es completa amb una proposta d'actuacions que afavoreixen la organització familiar i una millor qualitat de vida de les famílies quan el pare i la mare depleguen una activitat professional.

En aquesta línia, el Departament de Benestar i Família ha pres iniciatives adreçades a les famílies amb infants, persones grans i persones amb dependències a través de prestacions econòmiques, diversos serveis i el foment dels permisos i prestacions en temps que facilitin l'atenció a la família.

L'objectiu és donar resposta al repte que planteja la conciliació entre la vida laboral i la familiar.

Irene Rigau i Oliver
Consellera de Benestar i Família

Índex

BLOC I: RESULTATS

1. Resum dels resultats de l'estudi d'Ecadues 2002	11
1.1. Fonts d'informació	11
1.2. Context socioeconòmic	12
1.3. El perquè d'aquest estudi	13
1.4. Situació actual de les parelles de doble ingrés	13
1.5. Causes del conflicte	15
1.6. Eines personals per a reduir el conflicte	16
1.7. Polítiques	17
1.8. Cultura	19
1.9. Estrès i conseqüències	20
1.10. Càrrega i suport familiar en relació amb el conflicte	20
1.11. Importància dels rols i dedicació a la família i al treball	21
1.12. Coneixement de les polítiques familiars	21
2. Propostes d'actuació	23
2.1. Canvis estructurals. Canvis culturals	23
2.2. Què podem fer?	24
2.3. Quadre resum	30

BLOC II: METODOLOGIA

1. Objectius i objecte d'estudi	37
1.1. Objectius de l'estudi	37
1.2. Objectes d'estudi	37
2. Estudi qualitatiu i fòrums de discussió	41
2.1. Metodologia de les entrevistes semiestructurades	41
2.2. Anàlisi de la informació	44
2.3. Tipologies de família: alguns exemples	45
2.4. Metodologia dels fòrums de discussió	58

3. Estudi quantitatiu	61
3.1. Metodologia	61
3.2. Nota tècnica	64

BLOC III: CONTEXT DEL PROBLEMA

1. El repte d'harmonitzar el treball i la família, avui	119
1.1. Introducció	119
1.2. Nous temps, les coses han canviat	120
1.3. Dones i homes davant el dilema d'escollir	121
1.4. L'empresa: noves formes de retribució	123
1.5. Parelles de doble ingrés. Problemàtica i perspectives	126
1.6. La gestió del temps	127
1.7. Baixa natalitat i alt índex d'atur. Què fer?	128

BLOC IV: ANNEXOS

Annex 1	133
Annex 2a	135
Annex 2b	137
Annex 3	139
Annex 4	141
Annex 5a	143
Annex 5b	145
Annex 6	147
Annex 7	149
Annex 8a	151
Annex 8b	153
Annex 9	155
Annex 10	157

Bloc I

Resultats

**RESUM DELS RESULTATS
DE L'ESTUDI D'ECADUES 2002**

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

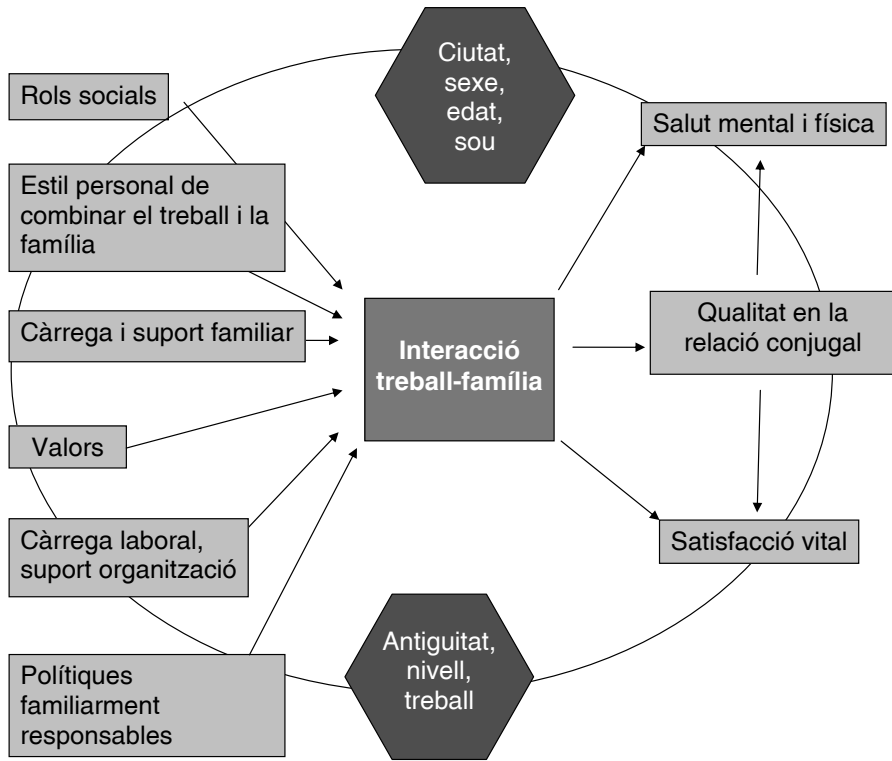
1. Resum dels resultats de l'estudi d'Ecadues 2002

1.1. Fonts d'informació

Per al desenvolupament d'aquest informe s'han fet servir tres fonts d'informació; literatura sobre el tema, dades quantitatives i dades qualitatives.

1. Prèviament a la recollida de dades, es va fer una revisió i un estudi de la literatura escrita fins ara sobre el conflicte entre treball i família. La sigla que utilitzarem per a identificar les dades obtingudes de la literatura serà **LT**. Per a més informació, vegeu el Bloc III.
2. Les dades quantitatives s'han recollit a través d'un qüestionari que engloba totes les variables que considerem que impacten en el conflicte entre treball i família. El qüestionari anava dirigit a homes i dones d'entre 20 i 40 anys amb o sense càrrega familiar. Es va fer un enviament de dos qüestionaris, per família per tal que tant l'home com la dona els emplenessin de forma individual. Un cop recollits els qüestionaris contestats, es va fer una anàlisi estadística. La sigla que utilitzarem per a identificar les dades obtingudes del qüestionari serà **QN**. Per a més informació, vegeu el Bloc II, capítol 3: Estudi quantitatiu.
3. Les dades qualitatives són el resultat de 15 entrevistes semiestructurades que es van fer a parelles de característiques similars, parelles d'entre 20 i 40 anys amb i sense càrrega familiar en què tant l'home com la dona treballaven fora de casa de forma remunerada. La sigla que utilitzarem per a identificar les dades obtingudes de les entrevistes personals serà **QL**. Per a més informació, vegeu el Bloc II, capítol 2: Estudi qualitatiu.

Per al desenvolupament del projecte, i prèviament a la recerca d'informació mitjançant les fonts esmentades anteriorment, s'elaborà el següent model teòric que contempla sis antecedents, una variable central i tres de conseqüents:



1.2. Context socioeconòmic

El segle xx ha estat testimoni de la incorporació massiva de la dona al mercat laboral (la taxa d'activitat és del 40,1% a Espanya i d'un 72,1% a Dinamarca).¹ Catalunya, en aquest sentit, eleva la mitjana estatal amb un índex del 43,12%. A l'Estat espanyol són característics el continu descens de la natalitat (1,23 fills per dona, a Espanya; 1,32 fills per dona, a Catalunya; contra l'1,44 dels països escandinaus),^{2,3,4} el progressiu envelliment de la nostra població juntament amb una elevada esperança de vida (78,7 anys de mitjana a Espanya)⁵ i el descens del nombre de famílies amb més d'un fill (un 58% famílies amb un fill, un 36% amb dos i un 8% amb tres o més),⁶ com també un elevat índex de divorcis (a Catalunya l'índex de divorcis és un 1,3 superior al de matrimonis en ciutadans d'entre 20 i 40 anys).⁷ Tot això, juntament amb els motius pels quals una família espanyola retarda el naixement dels seus fills (per ordre d'importància: la precarietat laboral, l'accés a l'habitatge i les dificultats

1. EUROSTAT, 2000.

2. INE, Institut Nacional d'Estadística 2000 (xifra provisional) 1.2 al 1999.

3. IDESCAT, Institut d'Estadística de Catalunya, 1996.

4. EUROSTAT, European Statistics, 1997.

5. INE, Institut Nacional d'Estadística, 2001.

6. CIS, Centre d'Investigacions Sociològiques d'Espanya, octubre de 2002.

7. IDESCAT, Institut d'Estadística de Catalunya, 1996.

per a conciliar el treball i la família),⁸ ens porta a plantejar-nos que potser la família viu una crisi i hauríem de parar-hi més atenció. A nivell empresarial, a Espanya només el 7% de les empreses amb més de 100 empleats tenen polítiques familiarment responsables.⁹ D'altra banda, el Govern espanyol és un dels que menys diners inverteix en polítiques familiars en comparació amb la resta dels països de la UE: un 2,1% de la despesa social a Espanya davant del 14,1% de Luxemburg o de la mitjana de la UE que és del 8,3%.¹⁰ Com a conseqüència d'aquesta situació, a Espanya, i més concretament a Catalunya, les famílies experimenten el conflicte diari entre treball i família d'una manera més extrema.

1.3. El perquè d'aquest estudi

QN ECADUES (Estudi de famílies amb carreres duals a Catalunya), encarregat pel Departament de Benestar i Família, és el primer estudi desenvolupat a Espanya que se centri en la problemàtica que experimenten les famílies de doble ingrés en el dia a dia. Àdhuc, és el primer estudi mundial que investiga de forma sistemàtica antecedents de diferents nivells d'anàlisi del conflicte entre el treball i la família: individual, social, familiar, empresarial i polític. Per a desenvolupar l'estudi, s'envià un qüestionari a 5.000 famílies (10.000 persones) amb l'objectiu de conèixer millor aquesta problemàtica i poder definir quines realitats tenen major impacte en la conciliació del treball i la família entre les famílies d'aquestes característiques. Es reberen contestats 506 qüestionaris (el 5,1% de la mostra). Considerem que aquesta actitud de preselecció, *aquilata* molt més el perfil de la mostra estudiada. Aquest 5,1% no tan sols coneix el problema i el viu, sinó que ha reflexionat sobre ell i és capaç de respondre a l'estudi. En general, la nostra societat viu encara el conflicte camuflat sota la paraula estrès o com un nou conflicte de rols i repartiment de tasques domèstiques. Dels que respongueren, el 47% dels qüestionaris procedien de Barcelona, un 15% de Girona, un altre 15% de Lleida, un 11% de Manresa i un altre 11% de Tarragona. La distribució va ser de 50% homes i 50% dones. El 99% eren casats o vivien en parella. Només un 12,7% no tenien cap càrrega familiar. El 56% tenien fills menors de 3 anys i el 36% treballa més de 45 hores a la setmana.¹¹

1.4. Situació actual de les parelles de doble ingrés

QN En línies generals podem afirmar que la situació actual de les famílies de doble ingrés no és gaire esperançadora: el 24,5% dels participants diuen que senten el conflicte entre el treball i la família.¹² Més concretament, el 40% diuen que senten un conflicte entre el seu paper o responsabilitat com a pare-mare o cònjuge i el seu pa-

8. CIS, Centre d'Investigacions Sociològiques d'Espanya, octubre de 2002.

9. IFREI, IESE, 2002.

10. INE, Institut Nacional d'Estadística, 2001.

11. Vegeu les dades demogràfiques a l'annex (tots els annexos estan adjuntats al bloc IV).

12. Aquells participants que han contestat de mitjana un 3,5-5 en una escala de l'1 al 5, sent 1= totalment en desacord i 5= totalment d'acord.

per o responsabilitat com a empleat(da) o executiu(va).¹³ Les conseqüències d'aquest conflicte són les següents: una menor capacitat de resistència i energia físiques, descontentament, una menor satisfacció vital, una pitjor relació conjugal i un major estrès.¹⁴ En parlar del conflicte entre treball i família, veiem que aquest pot presentar dues direccions: del treball a la família (per exemple, un 52% dels participants afirmen que el seu treball limita les seves activitats familiars més del que desitjaria)¹⁵ o de la família al treball (per exemple, un 35,3% afirmen que el temps que passa amb la seva família, moltes vegades fa que no inverteixi temps en activitats que podrien ajudar-lo en la seva carrera).¹⁶ Els homes experimenten el conflicte del treball a la família de forma més extrema que les dones, atès que el treball no els permet atendre la seva família,¹⁷ ja que les seves jornades laborals acostumen a ser més extenses. Aquesta situació pot ésser el reflex d'un canvi latent en la nostra cultura espanyola, en la qual els homes participen cada vegada més en les seves altres responsabilitats, principalment, com a pares.

QL El senyor P. explica: *«Hi ha un canvi de tenir una vida més distesa a tenir-la amb més responsabilitat: la responsabilitat és estar amb la nena, no només mantenir-la»*.¹⁸

El senyor X diu: *«Des que tenim la nena, m'organitzo per sortir a les 14h i estar amb ella. La meva dona té una jornada reduïda. Dono de menjar a la meva filla i la poso a dormir, és una estona en què puc estar amb ella»*.¹⁹

QN D'altra banda, les dones experimenten el conflicte de la família cap al treball de forma més extrema que els homes perquè les múltiples responsabilitats familiars no els permeten atendre plenament el seu treball. Aquestes situacions són un reflex de les estructures tradicionals «masculines» vigents en les empreses espanyoles, en les quals no es contempla comptabilitzar les responsabilitats familiars i les laborals. En general es prioritza els temes laborals sobre els familiars.

QL La senyora D ens explica una estratègia per poder compaginar la feina i la família: *«Vaig a recollir els nens al col·legi perquè sé que arribaré tard a la nit, així m'expliquen com els ha anat el dia. És mitja hora d'estar amb ells»*, torna a l'oficina després de deixar els seus fills a casa i *«a l'hora de sopar és quan jo arribo i sopem els tres junts»*.²⁰

La senyora O va decidir canviar la jornada: *«Quan la nena va fer un any va ser quan es va adonar que me n'anava de casa, era més conscient. Em va començar a afectar el marxar de casa, tenia molta feina i arribava molt tard (...), la*

13. Qüestionari Ecadues 2002, I. Treball i família (1a pregunta). Bloc II, capítol 3.

14. Vegeu la taula i el gràfic a l'annex 2.

15. Qüestionari Ecadues 2002, I. Treball i família (6a pregunta). Bloc II, capítol 3.

16. Vegeu l'annex, qüestionari Ecadues 2002, I. Treball i família (12a pregunta). Bloc II, capítol 3.

17. Vegeu la gràfica a l'annex 3.

18. Home, 31 anys, casat, amb una filla de dos anys i esperant el segon fill. Consultor senior en una consultora d'Internet.

19. Home, 35 anys, casat, amb una filla d'un any. Director comercial d'una empresa nacional de serveis.

20. Dona, 38 anys, casada i amb dos fills. Empresària d'una assessoria.

na es va posar molt malalta. Just va coincidir que aquella setmana havia de marxar a Brussel·les a una trobada europea».²¹

La senyora V diu que una de les raons del seu conflicte és que: «El meu cap i jo fem horaris diferents. Arriba més tard però a la tarda es queda fins a última hora. Si has de treballar amb ell, no pots marxar a casa. És molt difícil i bastant estricta en aquest sentit».²²

1.5. Causes del conflicte

QN Quines són les principals causes del conflicte entre treball i família? Podem contrastar la resposta del que els participants perceben com a les causes del seu conflicte entre treball i família²³ i el que constaten els investigadors basant-se en les dades de l'estudi.²⁴

	Subjectiu*	Objectiu**
Incompatibilitat d'horaris escolars amb la jornada laboral	1r	5è
Falta de polítiques d'empresa que facilitin l'equilibri entre treball i família	2n	3r
Les pressions que experimento en el meu treball	3r	4t
Càrrega familiar	4t	
Poques llars d'infants	5è	
La meua manera de combinar el treball i la família	6è	1r
Tasques domèstiques	7è	
Falta de suport per part del meu superior i dels meus companys	8è	2n
El temps que perdo per retencions de trànsit per anar i tornar del la feina	9è	
La falta de puntualitat i combinació de trajectes dels transports públics	10è	
Varietat i quantitat de rols socials	11è	

* Allò que els entrevistats diuen que és el primer.

** Allò que els investigadors descobreixen que és prioritat o no en relació amb les dades obtingudes.

21. Dona, casada amb una filla i esperant el segon fill. Tècnica de l'àrea d'administració d'una multinacional d'alimentació.

22. Dona, 31 anys, casada i sense càrregues familiars. Responsable de promocions en una multinacional alemanya d'automoció.

23. Rànquing de les mitjanes de les respostes directes dels participants en una escala d'1 (cap impacte) a 7 (impacte total), si aquest element té impacte a l'hora de conciliar treball i família.

24. Mitjançant una anàlisi de regressió tenint com a variable dependent el conflicte entre treball i família, es pot veure quines són les causes que realment estan associades amb un major o menor conflicte.

QN La percepció que tenen els participants de les causes i allò constatat pels investigadors no coincideix al 100%. La diferència més notable és la posició de l'estil personal de combinar el treball i la família. Aquesta dada és la més rellevant de l'estudi, ja que, d'acord amb les dades de l'enquesta, reflexats en l'anàlisi de regressió, es posa de manifest que la causa principal del conflicte entre treball i família és no tenir una estratègia de conciliació adequada.

QL La senyora M ens explica la raó principal per la qual considera que la seva vida no està en harmonia: *«El conflicte existeix. Me'n vaig a les 7 del matí del dimarts i torno fins a les 8 de la tarda del dijous. Com no ha d'haver-hi conflicte? Això no es pot comptabilitzar. És impossible (...). Veig la solució i és a les meves mans. Dic que no a aquests projectes, que no sé perquè són sempre molt interessants, i no hauré de viatjar. Jo puc dir: a Madrid, no».*²⁵

QL Habitualment, tot i intuir que l'equilibri és també a les nostres mans, no som conscients de la importància d'aquest «autogovern» per aconseguir-lo. Així ho indica un 42% dels participants que afirmen que la seva manera de combinar el treball i la família no té cap impacte a l'hora de conciliar.²⁶

1.6. Eines personals per a reduir el conflicte

«Vols reduir el teu conflicte entre treball i família? Enfocat». A l'estudi s'analitzen tres estils personals o estratègies per afrontar les realitats laboral i familiar: instrumentalitat, enfocament i separació.

Estils personals de conciliar el treball i la família:

Estratègia	Definició	Exemples
Instrumentalitat	Disposa de temps segons les demandes. Considera que el temps és un instrument útil per afrontar les diferents demandes del treball o de la família.	Considera que el treball és un instrument necessari per ser un bon pare, mare o cònjuge, i que la família és un instrument necessari per recuperar-se i tornar novament al treball.
Separació (d'emocions i temps)	Es considera el treball com quelcom separat de la família. La família i el treball són dos móns independents que no s'interrelacionen. Les emocions i el temps de treball no s'ajunten amb les emocions i el temps en família.	No es parla del treball a casa ni amb el cònjuge. Canvi d'actitud i comportament depenent de l'àmbit personal en què es trobi. Una mateixa persona amb dues formes de fer i sentir diferents. Així es té la creença de protegir la família del treball.
Enfocament	El treball i la família s'interrelacionen, no estan estrictament separats però tenen una identitat diferenciada.	La persona és una, amb una forma de pensar, sentir i actuar. Quan està en família, ho està en cos i ànima, i quan està al treball, també ho està en cos i ànima.

25. Dona de 27 anys, casada i sense càrrega familiar. Consultora senior d'una empresa multinacional.

26. Qüestionari Ecadues 2002, II. Possibles causes. (6è apartat). Bloc II, capítol 3.

- QN S'ha observat que únicament una de les tres estratègies, l'enfocament, ajuda realment a la conciliació. Aquelles persones que utilitzen l'estratègia de l'enfocament (un 32% d'homes i un 38% de dones) per trobar un equilibri, senten un menor conflicte entre treball i família. Les altres dues estratègies, instrumentalitat (un 26% d'homes i un 12% de dones) i separació (un 22% d'homes i un 28% de dones), no solament no redueixen el conflicte entre treball i família, sinó que l'augmenten. Curiosament, la decisió de separar el treball i la família, amb la finalitat de tractar-los millor, es manifesta com a equivocada. El 59% dels participants prefereixen separar estrictament el treball i la família per a protegir la seva família de les influències del treball.²⁷
- QL Com indica el senyor R: «*El treball i la família estan totalment separats (...). A més a més, amb la meva dona poques vegades parlem de feina*».²⁸
La senyora M considera que «*separar segur que és una filosofia fantàstica*».²⁹
I la senyora D afegeix: «*Jo ho busco (...), m'agradaria ser suficientment intel·ligent per tal de poder posar el límit ben marcat*».³⁰

1.7. Polítiques

- QN Les polítiques de personal que faciliten la conciliació entre el treball i la família en
LT la seva empresa, sí que importen.³¹ La presència de polítiques com l'horari laboral flexible, la setmana laboral reduïda, com a exemples, està relacionada amb un menor grau de conflicte entre el treball i la família per als empleats d'una organització. I l'absència d'aquestes està relacionada amb un augment del conflicte entre el treball i la família. Tot i aquesta dada, més d'un 13% de les empreses on treballen els participants de l'estudi no tenen, ni tan sols, una de les polítiques familiars presentades. El 80% no arriba a oferir ni la meitat de les 10 polítiques mencionades.

Conseqüència	% d'empreses que pateixen aquesta conseqüència
Absentisme	21%
Rotació	19%
Contractació de talents	17%
Estrès	14%
Dificultat per traslladar empleats a altres ciutats	10%
Dificultat perquè els empleats viatgin	7%

Font: IFREI 2002, IESE.

27. Qüestionari Ecadues 2002, II.Possible causes. (2n apartat). Bloc II, capítol 3.

28. Home, casat amb tres fills. Empresari de missatgeria.

29. Dona, 27 anys, casada i sense càrrega familiar. Consultora senior d'una multinacional.

30. Dona, 38 anys, casada i amb dos fills. Empresària d'una assessoria.

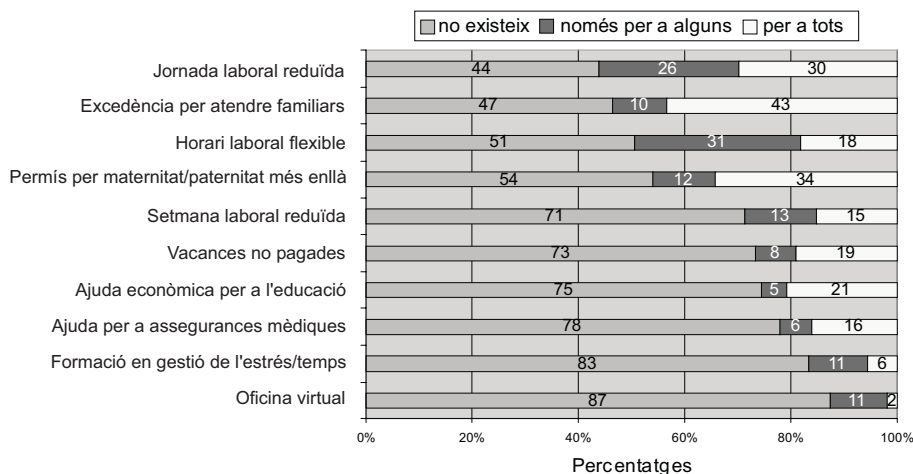
31. Hem mesurat 10 polítiques: horari laboral flexible, setmana laboral reduïda, permís de maternitat o paternitat més enllà d'allò establert per la llei, excedència per atendre familiars, vacances no pagades, ajudes econòmiques a despeses de llar d'infants, assegurança mèdica, tele-treball, i formació en gestió del temps i de l'estrès.

LT Està àmpliament demostrat que la presència de polítiques redueix el conflicte entre treball i família i, com a conseqüència, els empleats experimenten menys estrès, una major satisfacció laboral, més compromís amb l'empresa, menor intenció d'abandonar-la, menor grau d'absentisme i menys hores de baixa per depressió, coses que produeixen un impacte positiu sobre l'organització. El nostre estudi està en la línia d'altres investigacions, i per això podem recalcar la importància d'aquestes.

En la línia de les investigacions esmentades, el senyor T diu: «*El que hem pogut veure és que la treballadora, quan l'empresa li dona facilitats i assumeix la seva situació com a natural, té una resposta molt més responsable*».³²

QN Si presentem amb més detall quines polítiques són les que s'ofereixen a alguns o a tots els empleats, podem veure que la jornada laboral reduïda, l'excedència per atendre familiars, l'horari flexible i el permís de maternitat són les polítiques més populars, però únicament les ofereixen la meitat de les empreses.

Percentatge de presència de polítiques de conciliació d'horaris a les empreses (Ecadues 2002)



QN Les polítiques més comunes són aquelles que no suposen un cost molt elevat per a l'empresa, com la modificació de jornades laborals o l'augment del temps establert per la llei per a l'atenció a tercers. D'altra banda, les menys comunes són aquelles que impliquen una inversió de diners important, com ajudes econòmiques a l'educació dels fills o assegurances mèdiques, formació o oficina virtual.

³². Home, 31 anys, casat i sense càrrega familiar. Director de divisió en una empresa familiar de productes químics.

QL La senyora Y ens explica quina filosofia segueixen a la seva empresa amb les polítiques familiars: «*Quan vaig demanar la mitja jornada ja portava un temps a l'empresa i confiaven en mi (...). En altres hi ha hagut gent en la meva mateixa situació als qui els han tret responsabilitat i els han posat en altres llocs de treball i penso: «quina mala jugada». En canvi, hi ha altres noies amb les mateixes funcions i les mateixes responsabilitats a mitja jornada que deuen anar ... ufl!*».³³

La senyora O ens explica que després de demanar la jornada reduïda: «*El treball m'agrada, és interessant, amb la gent estic molt bé i treballo de 9h a 14h. Estic tranquil·la i això és el que busco*».³⁴

1.8. Cultura

QN Una cultura familiarment responsable, és a dir, un clima i unes pràctiques concretes a favor de la conciliació, és més important, fins i tot, que la mateixa implantació de polítiques familiarment responsables dins d'una empresa i és generalment l'etapa següent a la implantació. La cultura, com constaten els investigadors de l'estudi, és el segon aspecte de més impacte sobre el conflicte entre el treball i la família després de l'estil personal de combinar treball i família. Tenir una cultura familiar dins de l'empresa significa tenir el suport generalitzat des de la direcció i per part dels col·legues per a conciliar treball i família. Es tracta d'organitzacions en què no existeixen discriminations de cap tipus quan algú posa per davant puntualment la família al treball en determinades circumstàncies. La cultura familiar garanteix, per tant, la pràctica de les polítiques familiarment responsables en el dia a dia de l'organització. Però, tot i això, el 45,8% dels participants afirmen que els alts directius de les seves organitzacions no animen els supervisors a tenir presents les preocupacions familiars o personals dels seus empleats. Àdhuc, el 51,6% diuen que, en la seva organització, els companys que participen en les polítiques dirigides a empleats amb família (per exemple, treball a temps parcial) són considerats com a menys dedicats a la seva carrera que aquells empleats que no participen en aquestes polítiques.³⁵

LT Però observem que no sempre és així. En la transcripció següent queden paleses actituds flexibles i creatives per a una major conciliació:

QL El senyor R ens mostra que allò realment important és atendre les necessitats de cada treballador tant com es pugui: «*El que sí que s'intenta, sense ser política, és, sempre que es pugui i per poc que es pugui, facilitar la conciliació (...). A aquesta noia se li va renovar el contracte quan estava embarassada, a la Isabel se li canvià l'horari a jornada intensiva al matí perquè li fos més econòmic, hi ha una noia que té un horari de 9.30h a 16.130h per poder portar el nen al col·legi i recollir-lo (...). Això ha suposat una major gestió de la diversitat», però el resultat és positiu, «*hi ha bona atmosfera*».³⁶*

33. Dona, 31 anys, casada i amb una filla. Delegada d'oficina a Barcelona d'una empresa de serveis de RH.

34. Dona, casada, amb una filla i esperant el segon fill. Tècnica de l'Àrea d'Administració d'una multinacional d'alimentació.

35. Qüestionari Ecadues 2002, II.Possibles causes. (5è apartat). Bloc II, capítol 3.

36. Home, casat amb tres fills. Empresari de missatgeria.

- LT El crear o mantenir una cultura familiar³⁷ sempre té conseqüències positives: un sentiment de major implicació amb l'empresa, el respecte mutu i el compromís personal d'aportar més d'allò establert per contracte. La falta de cultura familiar augmenta el conflicte entre el treball i la família dels empleats i comporta conseqüències negatives.

1.9. Estrès i conseqüències

- QN L'estrès és una causa important –no tan sols una conseqüència– del conflicte entre treball i família, i el 41% dels nostres participants afirmen patir-lo.³⁸ Si observem els que més estrès pateixen,³⁹ veurem que aquests experimenten major conflicte entre treball i família, escassa energia, desgana, descontentament i menor satisfacció vital que aquells que no senten estrès o el senten en una mida menor.⁴⁰ Investigacions anteriors ens han demostrat que l'estrès pot interferir en la família en forma d'irritació, preocupació o «absència mental», cosa que pot resultar en una falta de qualitat del temps que s'està en família. Pel que fa a l'àmbit laboral, l'estrès porta a una reducció del rendiment, una menor satisfacció laboral i pot causar baixes laborals.
- LT
- QL La senyora Y diu: «*Abans i després de quedar-me embarassada treballava al límit, fins que el ginecòleg em va donar la baixa per estrès. Jo ja no el notava, perquè era normal des de feia 4 o 5 anys*».⁴¹

1.10. Càrrega i suport familiar en relació amb el conflicte

- QN La càrrega familiar com a causa del conflicte entre el treball i la família perd pes en aquest estudi. No és tant important la càrrega objectiva (nombre i edat dels fills, malaltia o discapacitat dels pares o dels fills) com el suport familiar. Tot i existir una relació entre la càrrega familiar i el conflicte entre el treball i la família, el que té més força, pel que fa a la conciliació entre treball i família, és la qualitat de la relació amb la parella. Per tant, el que un 31% dels participants assegurin que la seva relació passa una crisi deguda, entre d'altres coses, a la interferència del treball,⁴² o que més d'un 67% afirmi que els sacrificis que imposa el seu treball en la seva relació amb la seva parella i els seus fills és sempre una font de tensió⁴³, ens ha de posar en situació d'alarma.

37. Per a conèixer les fases de desenvolupament d'una cultura familiarment responsable, vegeu l'annex 7.

38. El 41% dels participants han contestat de mitjana un 3,5 en una escala de l'1 al 6, sent 1= Mai és font de tensió i 6 = Sempre és font de tensió.

39. Aquells que de mitjana han contestat un 5 o 6 en una escala de l'1 al 6 sent 1= Mai és font de tensió i 6 = Sempre és font de tensió.

40. Vegeu la taula i el gràfic en l'annex 5.

41. Dona, 31 anys, casada i amb una filla. Delegada a Barcelona d'una empresa de serveis de RH.

42. Qüestionari Ecadues 2002. III. Possibles conseqüències (2n apartat). Bloc II, capítol 3.

43. Qüestionari Ecadues 2002. II. Possibles causes (5è apartat). Bloc II, capítol 3.

QN De totes maneres, si detallem els resultats segons el sexe, són les dones amb fills les que experimenten més conflicte de la família al treball. En contraposició –i segons les dades del nostre estudi– els homes amb fills són els que més conflicte del treball a la família experimenten.

1.11. Importància dels rols i dedicació a la família i al treball

QN Considera que és equitativa la seva dedicació al treball amb la seva dedicació a la família? Les dades mostren una clara incongruència entre la importància que li atorguen els participants al treball i a la família, i les hores que dediquen efectivament a cada un d'ells. Per al 94% dels participants, entre els rols més importants estan els familiars (com a espòs/osa i com a pare/mare); però el 52% dels participants situen també el treball com un dels principals (un 61% dels homes davant el 48% de les dones). Com a mitjana, les dones dediquen a la família 5,6h al dia en comparació amb les 7,5h al dia que passen treballant, i els homes dediquen 2,7h al dia en comparació amb les 9,5h al dia que passen treballant. Les dones segueixen dedicant més temps a la família que els homes (3h més al dia) i menys hores al treball (10h menys a la setmana). Però tot i aquesta diferència, els homes i les dones segueixen responent als seus llocs de treball.

Aquesta incongruència entre la importància que té la família i el treball i la seva dedicació queda ben palesa quan parlem de temps, però no és així quan analitzem aspectes més concrets com que el 70% de la mostra diu que ha de treballar moltes hores i el 56% afirma haver d'emportar-se feina a casa, cosa que sempre es converteix en una font de tensió. Per tant, podem preguntar-nos si es tracta d'una incongruència «imposada» per les característiques laborals o és una incongruència «volguda». Però si tenim en compte el 62,9% que afirma els sacrificis que el seu treball exigeix en la seva vida privada i social o el 66,1% que diu que desenvolupar una carrera professional per davant de la vida familiar és sempre una font de tensió, podem intuir que per a la majoria és «imposada».⁴⁴

1.12. Coneixement de les polítiques familiars

QN El 62% dels participants estan en desacord amb l'afirmació «les polítiques familiars són suficients per conciliar el treball i la família». Però quan els presentem una petita prova d'elecció múltiple sobre quatre polítiques governamentals bàsiques,⁴⁵ només un 17% dels participants responen correctament a totes. Per exemple, només un 25% sap que el permís de paternitat és de dos dies.

QN Això fa palesa una manifesta falta de coneixement per part dels ciutadans de les polítiques governamentals que existeixen.

QN Les polítiques més conegudes són les que han tingut repercussió periodística (una família es considera numerosa quan...) amb un 82% de respostes correctes, i

44. Qüestionari Ecadues 2002. II. Possibles causes (3r apartat). Bloc II, capítol 3.

45. Ajudes econòmiques a famílies, definició d'una família nombrosa, baixa per maternitat i permís per paternitat.

les de tipus econòmic (la Generalitat ajuda econòmicament quan la família...), amb un 54% de respostes correctes. Tot i ser la segona més coneguda, continua sent un percentatge petit, ja que indica que més del 40% dels ciutadans no saben que poden beneficiar-se d'una ajuda econòmica.

2. Propostes d'actuació

2.1. Canvis estructurals. Canvis culturals

Ens trobem davant d'un tema que afecta diferents àmbits de la realitat: personal, familiar, social i empresarial i que abasta molts aspectes: taxes de fecunditat, hàbits socials i incorporació de la dona al mercat laboral. I és, àdhuc, complex en la seva resolució, ja que algunes de les línies proposades: flexibilitat, repartiment de tasques o rols, i conciliació d'horaris, no presenten el desenvolupament tècnic o la reglamentació adequada que assegurin l'èxit d'aquestes mesures. Segons la nostra opinió, són necessaris, per tant, canvis estructurals i canvis culturals.

2.1.1. Canvis estructurals

La magnitud i característiques d'aquesta situació requereixen canvis estructurals que només poden donar-se quan les instàncies polítiques i els governs, assessorats pels diferents agents socials, prenen mesures.

Això no vol dir que únicament les lleis siguin les que hagin de canviar les coses, ja que és necessari un esforç conjunt dels diferents agents socials, però, d'altra banda, és indubtable que el suport oficial farà que les iniciatives preses per empreses, col·lectivitats i particulars, tinguin més força i siguin més ràpides en la seva implantació social.

2.1.2. Canvis culturals

Davant la cultura de llargues jornades laborals, hauria de guanyar terreny l'horari europeu i la productivitat, com també el concepte de trajectòria en lloc del de carrera professional, donant així valor i significat a la família i a la vida privada, com un valor de l'empleat.

En aquesta línia esdevenen necessaris el canvi i la coordinació d'horaris laborals, escolars i comercials, com també el desenvolupament de programes i serveis d'atenció a la família i no tan sols a l'individu, per part de l'Estat.

Per tot això es requereix una profunda tasca de:

- **Mentalització i informació.**
- **Formació o educació:** desenvolupament social d'habilitats i competències en polítics, empresaris, pares, cònjuges i educadors que han d'aprendre a assumir i desenvolupar el seu rol pel que fa a la conciliació.
- **Canvi de pautes culturals:** conciliació d'horaris laborals, escolars, comercials i familiars.
- **Reforma legislativa:** noves modalitats de contractes adaptats a la nova realitat social.
- **Support des de l'Administració pública** a les empreses en les seves polítiques de conciliació treball-família.

2.2. Què podem fer?

Si la fecunditat cau i amb ella també la futura població activa, si el mercat laboral es regenera i augmenta gràcies a noves fórmules, i creix així la productivitat i rendibilitat de les empreses; fins i tot si la conflictivitat i la despesa socials disminueixen com a conseqüència d'aquestes o d'altres mesures; tots ens n'alegrarem. Però no podem oblidar que el destinatari final d'aquestes millores és la persona i, de mode indirecte, la família necessitada de major reconeixement i vitalitat. En definitiva, són objecte del nostre estudi i esforç persones, homes o dones, que pateixen la injusta situació de no poder conciliar la seva vida laboral i la familiar.

Per això, hem estructurat les nostres propostes atenent als diferents àmbits socials als quals afecta el problema (polític, empresarial i individual), però sense ignorar que tots aquests nivells s'interrelacionen, atès que la família i, més concretament, la conciliació de la vida familiar i laboral, són temes interdisciplinaris, que afecten no tan sols tots aquells nivells socials, sinó també, d'una manera transversal, diferents àrees de l'Administració pública.

2.2.1. Àmbit polític: governs i administracions públiques

Pel fet de tractar-se d'un tema transversal, la nostra primera proposta d'un Pla Estratègic de la Família, que sigui present, coordini i segueixi fins al final totes les iniciatives que afecten la família des de departaments tan concrets com Treball, Ensenyament i Benestar i Família. L'objecte de tot això no és un altre que coordinar així d'una manera més unitària i efectiva totes les iniciatives que es prenguin des de tots els departaments sobre el tema. Respecte al Pla Estratègic de la Família, pensem que és fonamental convocar els diferents agents socials: Consell Escolar, Foment del Treball, sindicats, IESE, etc. i molt principalment el Consell Audiovisual de Catalunya com a òrgan fonamental en el canvi cultural que es precisa. Si les sèries de televisió i els programes tenen clar que la conciliació i la família és un tema més que interessa, ho preguntaran als entrevistats, i si les sèries de televisió presenten personatges que es plantegen i s'informen sobre aquests conflictes, sense cap mena de dubte, quelcom haurem canviat.

A continuació passem a d'altres propostes, plantejades per l'ordre que pensem que és més favorable perquè totes es donin ja que, al cap i a la fi, unes són conseqüència de les altres, encara que totes necessitin entre elles suport mutu.

2.2.1.1. Actuació executiva. Els governs han de:

- Assumir que la família, pel seu caràcter transversal, està present en totes les lleis i en totes les decisions de govern.
- Reconèixer que el temps dedicat a la família és sempre un temps guanyat, ja que és la base d'una bona relació conjugal, de l'èxit educatiu dels fills i del propi equilibri afectiu personal. Per això cal fomentar campanyes sobre el valor i la importància del temps en família i les seves conseqüències positives en el treball:
 - a. Elaborar polítiques que tinguin present en primer lloc les famílies menys afavorides, però sense oblidar la família mitjana. La protecció de la família ha de ser sempre universal i en aquells casos en què, a més a més, la renda d'algunes famílies sigui baixa, aquestes es beneficiaran addicionalment dels subsidis socials corresponents.
 - b. Informar a través d'una bona campanya d'informació sobre les polítiques familiars de l'Estat espanyol i de la Generalitat de Catalunya.
 - c. Potenciar, prestigiar i desenvolupar oficialment noves professions especialitzades en l'atenció i cura de la llar i de les persones dependents.
- Tenir present que aquesta problemàtica és quelcom viu. Establir, per això, consultes periòdiques, com també estudiar en les corresponents comissions aquests problemes.
- Portar al debat parlamentari aquests temes a través de comissions parlamentàries o iniciatives dels diferents departaments.
- Sotmetre's, com a polítics i governants, a processos de formació sobre aquests temes, no tan sols pel que fa al contingut, sinó en tot allò que fa referència a la necessitat de l'organització i funcionament dels diferents departaments, per tractar així amb més eficàcia el tema.

2.2.1.2. Elaborar-ne lleis específiques com, per exemple, tot allò que faci referència a:

- La reforma dels horaris laborals, escolars i comercials. Afavorir l'horari europeu de menjar des de les empreses, i en els establiments i restaurants pot ser el punt de partida. Donar suport a la flexibilitat d'entrada i sortida per a portar els nens al col·legi i recollir-los. Racionalitzar els horaris escolars i els de les empreses, de tal manera que l'adaptació sigui mútua i no solament consisteixi a ampliar l'oferta de les llars d'infants com a pàrquing de nens.
- Designar equips que puguin formar els inspectors de riscos laborals en la seva tasca d'informació i control en les empreses.
- Crear la figura de tècnic en conciliació treball-família.

Finalment, i en la mesura que sigui possible, pel que fa al marc competencial, fóra bo col·laborar amb el Govern central en:

- Modificar la Llei de Riscos Laborals i preveure així, a través d'una formació adequada, les conseqüències negatives del conflicte entre treball i família: estrès, depressió, absentisme, etc. actualment camuflades sota un paraigua comú: la baixa laboral d'origen imprecís i conseqüències econòmiques i empresarials greus.
- Procurar que tota la legislació laboral, els convenis col·lectius i els premis concedits per l'Administració pública tinguin tot això en compte. D'aquesta manera, l'empresa tindrà un motiu més –no tan sols la pressió de les demandes del treballador– per a canviar la seva estratègia en aquest sentit. Així, es crea un clima favorable a la conciliació a través de polítiques d'empresa concretes i programes que les desenvolupin.

2.2.1.3. *Intervenir en les empreses:*

- Subvencionar des de l'Estat o beneficiar fiscalment aquelles empreses que elaborin un pla de conciliació o implantin polítiques de conciliació. Aquest tracte especial (desgravacions fiscals, reducció de l'impost de societats) es donarà a les empreses que, ja sigui mitjançant consultoria o d'altres serveis, tinguin com a objectiu facilitar la conciliació treball-família a empreses i particulars. Considerem que aquestes empreses aporten un major valor a la societat, afegit al valor econòmic.
- Crear un certificat de qualitat («FAM-9000») per a empreses que tenen un conjunt de polítiques a favor de la conciliació. L'única manera que les empreses vegin aquesta mesura com a bona és que la rebin com un punt més dins dels estàndards de qualitat ISO 9000 o com una certificació oficial. Aquest reconeixement a què s'arriba per concurs de mèrits i un sistema d'auditoria externa mixta (Administració Pública i departament expert en aquestes certificacions procedents, per exemple, d'una escola de formació de directius), seria la millor manera de posar en pràctica aquestes polítiques d'una forma gradual a les empreses i que aquestes, a la vegada, coneguessin realment què s'espera d'elles i què poden arribar a ser en aquest aspecte. D'altra banda, atraurien els millors professionals, a més d'eleva la taxa d'incorporació de la dona al mercat laboral de manera estable.
- Premiar aquelles pràctiques que es demostrin com a millors en les empreses i amb més incidència en la satisfacció de l'empleat i la productivitat.
- Subvencionar o cofinançar programes de formació dins de les empreses, potenciant així estratègies i recursos personals a favor de l'èxit personal en la conciliació del treball i la família.

2.2.2. Àmbit econòmic: les empreses

Segons l'estudi IFREI 2002 fet per l'IESE, únicament un 7% de les empreses espanyoles tenen en marxa un programa de polítiques familiarment responsables. A continuació citem un ventall de mesures analitzades en aquest estudi i que poden resultar útils com a pauta, suggeriment o simplement com a punt de partida per a les empreses.

2.2.2.1. Flexibilitat en el temps:

- a. Horari laboral flexible: els empleats han de treballar 8 hores, però poden decidir ells mateixos a quina hora comencen i a quina hora marxen de l'empresa al final de la jornada.
- b. Treball a temps parcial: els empleats poden treballar mitja jornada.
- c. Treballs compartits: dos empleats a temps parcial comparteixen un treball de dedicació completa, però poden decidir ells, consultant amb el seu superior, qui treballa quan.
- d. Setmana laboral comprimida: els empleats poden treballar més hores al dia i rebre, com a contrapartida, un dia o mig dia lliure a la setmana.
- e. Jornada laboral reduïda: els empleats poden treballar menys hores al dia o a la setmana i tenir un sou proporcionalment inferior.
- f. Hores anuals: els empleats estan contractats per un nombre d'hores per any, en lloc d'un nombre d'hores al dia.

2.2.2.2. Excedències:

- a. Permís per maternitat més enllà d'allò estipulat per llei: les mares poden quedar-se a casa després del període de 16 setmanes estipulat per llei si renuncien al seu sou durant aquest període. Se'ls garanteix tornar a treballar en el seu antic lloc de treball després de la seva absència per maternitat.
- b. Permís per paternitat més enllà d'allò estipulat per llei: els pares poden quedar-se a casa després del període d'1 setmana estipulat per llei, si renuncien al seu sou durant aquest període.
- c. Excedència per tenir cura dels fills petits: els pares poden acollir-se a una excedència durant un període acordat per a tenir cura dels seus fills preescolars, si renuncien al seu sou durant aquest període. Se'ls garanteix el seu antic lloc de treball quan tornen de la seva excedència.
- d. Permís de lactància més enllà d'allò estipulat per llei.
- e. Excedència per atendre progenitors o fills malats o discapacitats: els pares poden acollir-se a una excedència durant un període acordat per a tenir de progenitors o fills malats o discapacitats, si renuncien al seu sou durant aquest període. Se'ls garanteix el seu antic lloc de treball quan tornen.
- f. Període sabàtic: els empleats que tenen certa antiguitat poden absentar-se durant un període prolongat, de 3 mesos a 1 any, prèviament acordat, cobrant un percentatge determinat de sou durant aquest període. Se'ls garanteix el seu antic lloc de treball quan tornen.

- g. Descans (aturada) professional: els empleats poden gaudir d'un període de descans acordat durant la seva trajectòria professional per a dedicar-se a assumptes no laborals.
- h. Flexibilitat en els dies de permís i vacances curtes: els empleats –sempre després de consultar-ho amb el seu superior directe– poden prendre fàcilment uns dies de permís o unes vacances curtes fora dels períodes de vacances tradicionals.
- i. Temps lliure per assumptes personals o temps de família: l'empresa concedeix als seus treballadors un cert nombre d'hores al mes per ocupar-se d'assumptes personals i passar més temps en família.
- j. Temps lliure per a activitats en la comunitat: l'empresa concedeix als seus treballadors un cert nombre d'hores al mes per ocupar-se de responsabilitats de la comunitat.
- k. Abandonament del lloc de treball per una emergència familiar: els treballadors poden abandonar el seu lloc de treball per atendre una emergència, sense necessitat de justificar l'absència amb anterioritat.

2.2.2.3. *Flexibilitat en l'espai (diferents modalitats d'oficina virtual):*

- a. Flexibilitat en el lloc de treball: els empleats poden treballar en un despatx satèl·lit prop de casa seva per evitar llargs desplaçaments o retencions de trànsit per anar a la feina i tornar-se'n.
- b. Treball a casa: els empleats poden treballar a casa, per evitar llargs desplaçaments o retencions de trànsit per anar a la feina i tornar-se'n.
- c. Teledespatxos a casa: a més de permetre'ls treballar a casa, els empleats estan totalment equipats amb telèfon, fax, ordinador, i tot allò que sigui necessari per treballar des de casa.
- d. Videoconferències: els empleats poden fer reunions per videoconferències amb col·legues o clients en altres ciutats per evitar viatges.
- e. Internet: l'empresa costea per als empleats el servei d'Internet com a eina de teletreball o oci.

2.2.2.4. *Serveis per a l'atenció de fills petits i la gent gran:*

- a. Informació sobre llars d'infants: els empleats poden demanar al departament de personal o recursos humans informació sobre llars d'infants fora de l'empresa.
- b. Llar d'infants dins de l'empresa: l'empresa facilita serveis de guarderia gratuïts o subvencionats dins de l'empresa.
- c. Llar d'infants fora de l'empresa: l'empresa facilita serveis de guarderia gratuïts o subvencionats fora de l'empresa. Aquest suport pot prendre diverses formes:
 1. Prioritat en la disponibilitat de places en llars d'infants locals
 2. Places reservades en llars d'infants locals, pagades per l'empresa
 3. Descomptes en llars d'infants locals

- d. Suport econòmic per a l'empleador per sufragar despeses de guarderia: l'empresa proporciona un suport econòmic per sufragar les despeses de guarderia fora de l'empresa. Aquest suport pot prendre diferents formes:
 1. Diners en metàl·lic
 2. Vals, és a dir, xecs especials que només es poden fer servir per pagar serveis de guarderia, similars als tiquet-restaurant.
- e. Provisió o pagament de serveis de guarderia o cangur durant els viatges de treball o hores extres: als empleats que han de viatjar caps de setmana se'ls compensa amb els serveis de guarderia o cangur que han de pagar per estar disponibles per a l'empresa.
- f. Informació sobre centres per a l'atenció de la gent gran: els empleats poden demanar al departament de personal o recursos humans informació sobre centres d'atenció a la gent gran fora de l'empresa.
- g. Serveis d'atenció de la gent gran fora de l'empresa: l'empresa facilita serveis d'atenció de la gent gran gratuïts o subvencionats en un centre fora de l'empresa.
- h. Places reservades en col·legis locals: l'empresa reserva places en col·legis propers, és a dir, els empleats tenen prioritat en la disponibilitat de places a preus normals.
- i. Altres serveis domèstics.

2.2.2.6. Suport professional (cursos de formació):

- a. Paper com a pares
- b. Conflictes treball-família
- c. Curs prenatal i sobre nutrició
- d. Gestió del temps
- e. Gestió de l'estrès
- f. Gestió de conflictes

2.2.3. Àmbits individual i familiar: educació, accions en l'opinió pública i en els mitjans de comunicació social

No podem perdre de vista que no serviria de res un esforç general d'informació si no existissin els instruments i el propòsit de formació.

Es tracta, per tant, de:

- Encarregar a un grup d'especialistes en aquest tema la redacció d'un manual que pugui servir de pauta i instrucció en el tema de la conciliació als formadors de formadors i, per tant, un programa adequat per a aquests nous professionals i per a aquest nou sector formatiu.
- Dissenyar disciplines adaptades a les diferents instàncies (secundària, universitat) l'enfocament de les quals o títol podria ser: gestió del temps i disseny de la trajectòria personal i professional.

- Publicar una guia sobre conciliació que abordi las estratègies més útils en cada cas i doni la informació adequada.
- Dins de l'objectiu de la informació estan les necessàries campanyes en l'opinió pública i mitjans de comunicació. En aquest sentit adquireixen una importància especial els criteris sobre continguts publicitaris en general i el desenvolupament de sèries televisives que plantegin i resolguin aquests conflictes, formant alhora en les persones pautes de conducta personals davant del problema.
- Oferir cursos de gestió del temps, de gestió de l'estrès, d'orientació familiar i formació de pares, a més d'específics sobre la conciliació entre la vida familiar i la professional. Poden impartir-se en col·legis, empreses, ajuntaments, etc. i ser ofertats a través de l'Administració pública, l'INEM, FORCEM o els EAPS.

2.3. Quadre resum

ÀMBIT POLÍTIC

	ACTUACIÓ EXECUTIVA	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
1	Pla Estratègic de la Família (La família és un tema transversal)	Convocar reunions amb els diferents agents socials de cara a definir prioritats, models, informació i oferta de serveis que es vulgui oferir al ciutadà i a l'opinió pública	Dep. d'Educació, Dep. de Treball i Dep. de Benestar i Família. Agents socials: Consell Audiovisual de Catalunya, Consell Escolar, FANOC, IESE, Foment del Treball, sindicats
2	Elaborar polítiques que tinguin present a la família mitjana (protecció universal)	Ajudes directes. Xec guarderia. Guia de conciliació entre treball i família	Dep. de Finances i Dep. de Benestar i Família
3	Campanya d'informació sobre les polítiques familiars	Pla de Premsa i Relacions Públiques (anuncis a la TV i fulletons publicitaris)	Dep. de Premsa i de la Presidència
4	Consultes periòdiques i treball en comissions	Sondejos d'opinió	Institut d'enquestes
5	Crear una comissió d'experts i consultores	Consultoria/comissió parlamentària	Societat civil i poder executiu
6	Sotmetre els polítics i governants a processos de formació	Formació	Govern, Dep. de Benestar i Família, Dep. d'Educació i escola de negocis

	ACTUACIÓ LEGISLATIVA	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
7	Reformar els horaris laborals, escolars i comercials	Llei/mediació	Dep. de Treball, sindicats, patronal, escoles, petit comerç i hosteleria
8	Millorar les condicions del contracte a temps parcial (actualment associat a temporalitat)	Llei/mediació	Dep. de Treball, sindicats, patronal i Institut Català de la Dona
9	Fer que es compleixi de debò la Llei de Prevenció de Riscos Laborals	Tractar l'estrès com a malaltia laboral. Considerar la falta de conciliació entre treball i família com un risc per a la salut psíquica	Dep. de Treball, sindicats i patronal
10	Designar equips que puguin formar els inspectors de riscos laborals	Cursos de formació	Dep. de Treball i escola de negocis
11	Crear la figura del tècnic en conciliació entre treball i família	Llei/formació	Dep. de Treball i escola de negocis

ÀMBIT POLÍTIC

	INTERVENCIÓ A LES EMPRESES	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
12	Subvencionar des de l'Estat o beneficiar fiscalment aquelles empreses que elaborin un pla de conciliació o implantin polítiques de conciliació	Reforma fiscal	Dep. d'Economia, Dep. de Treball i empreses
13	Crear un certificat de qualitat per a empreses que tenen un conjunt de polítiques per a la conciliació	Implantar aquest certificat de qualitat	Dep. de Treball i Indústria, Dep. de Benestar i Família i escola de negocis
14	Premiar aquelles pràctiques que es demostrin com a millors a les empreses	Convocatòria i concessió del premi	Dep. de Treball, Dep. de Benestar i Família, patronal i Cambra de Comerç de Barcelona
15	Subvencionar o cofinançar programes de formació dins de les empreses	Pressupostos generals de la Generalitat	Dep. de RH, equip de professionals, escola de formació de directius.

ÀMBIT D'EMPRESES

	ACTUACIÓ	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
16	Flexibilitat en el temps	Crear un fons esponsoritzat per a empreses per consultoria i formació	Dep. de RH, Dep. de Treball, direcció general i sindicats
	Horari laboral flexible	Cultura d'empresa	
	Treball a temps parcial	Reforma de la llei	
	Treballs compartits	Cultura d'empresa	
	Setmana laboral comprimida	Acord per conveni	
	Jornada laboral reduïda		
	Hores anuals		
17	Excedències		Dep. de RH, Dep. de Treball, direcció general, sindicats i Dep. de Benestar i Família
	Permís per maternitat més enllà d'allò estipulat per llei	Cultura d'empresa/conveni	
	Permís per paternitat més enllà d'allò estipulat per llei	Cultura d'empresa/conveni/rol	
	Excedència per tenir cura de fills menors	Complir la llei de conciliació	
	Permís de lactància més enllà d'allò estipulat per llei	Conveni amb l'empresa	
	Excedència per a tenir cura de progenitors o fills malats o discapacitats	Complir la llei de conciliació	
	Període sabàtic		
	Descans (aturada) professional	Iniciativa del Dep. de RH	Dep. de RH, Dep. de Treball, direcció general, sindicats i Dep. de Benestar i Família
	Flexibilitat en dies de permís i vacances curtes		
	Temps lliure per assumptes personals o temps en família		
Temps lliure per a activitats en la comunitat			
Abandonament del lloc de treball per una emergència familiar			

	ACTUACIÓ	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
18	Flexibilitat en l'espai (diferents modalitats d'oficina virtual)	Iniciativa del Dep. de RH	Dep. de RH, Dep. de Treball, direcció general i Dep. de Benestar i Família
	Flexibilitat en el lloc de treball		
	Treball a casa		
	Teledespatxos a casa		
	Videoconferències		
	Internet		
19	Serveis per a l'atenció de fills menors i de la gent gran	Iniciativa del Dep. de RH	Dep. de RH, empreses proveïdores de serveis per a la família i Dep. de Benestar i Família
	Informació sobre llar d'infants		
	Llar d'infants dins de l'empresa		
	Llar d'infants fora de la empresa		
	Suport econòmic per a l'empleador per sufragar despeses de guarderia		
	Provisió o pagament de serveis de guarderia o cangur durant els viatges de treball i hores extres		
	Informació sobre els centres per a l'atenció de la gent gran		
	Servei per a l'atenció de la gent gran fora de l'empresa		
	Places reservades en col·legis locals		
	Altres serveis domèstics		
20	Suport professional	Iniciativa del Dep. de RH	Dep. de Treball, consultoria, Dep. de Benestar i Família, empresa externa de formació i Dep. de RH
	Paper com a pares		
	Conflictes entre treball i família		
	Curs prenatal i de nutrició		
	Gestió del temps i gestió de l'estrès		
	Gestió de conflictes		

ÀMBIT INDIVIDUAL

	ACTUACIÓ	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
21	Redacció d'un manual que s'utilitzi en cursos de formació sobre conciliació de treball i família	Encàrrec. Investigació. Elaboració	Dep. d'Educació i escola de negocis que tingui un dep. d'investigació, de treball i de família
22	Disseny de disciplines adaptades a les diferents instàncies educatives (secundària, universitat)	Redacció del pla d'estudis d'aquests crèdits	Dep. d'Educació, Dep. de Benestar i Família i escola de negocis que tingui un dep. d'investigació, de treball i de família
23	Publicar una guia de conciliació	Encàrrec extern	Presidència i escola de negocis que tingui un dep. d'investigació, de treball i de família
24	Establir criteris sobre continguts publicitaris en general i el desenvolupament de sèries televisives	Estudi de mercat i elaboració de codis per agències de publicitat i televisió	Dep. de Benestar i Família i escola de negocis que tingui un Dep. d'investigació, de treball i família
25	Oferir cursos de gestió del temps, de gestió de l'estrès, d'orientació familiar i formació de pares	Disseny i oferta dels cursos	Patronal, sindicats i escola de negocis que tingui un dep. d'investigació, de treball i de família

Bloc II

Metodologia

OBJECTIUS I OBJECTE D'ESTUDI

**METODOLOGIA DE L'ESTUDI QUALITATIU I FÒRUMS
DE DISCUSSIÓ**

ESTUDI QUANTITATIU

1. Objectius i objecte d'estudi

1.1. Objectius de l'estudi

Veient que les famílies de doble ingrés s'estan convertint en la norma, i que d'altra banda estem davant d'una realitat en crisi, cal parar-li més atenció. Per aquest motiu, per a conèixer la problemàtica actual que viuen les famílies de doble ingrés, concretament a Catalunya, el Departament de Benestar i Família ha encarregat aquest estudi a l'IESE.

El segon objectiu és el de, una vegada coneguda la problemàtica actual, elaborar propostes sempre dins del marc legal i productiu perquè s'aconsegueixi una major conciliació.

1.2. Objecte d'estudi

El nostre objecte d'estudi són les famílies de doble ingrés. Com indica un estudi d'EUROSTAT, les famílies de doble ingrés són la norma a la Unió Europea (UE). L'any 2000, el 60% dels matrimonis tenien dos treballs en comparació amb el 51,5%, el 1992. Hi ha una clara diferència entre els membres de la UE anomenats estats del nord, incloent-hi Portugal, on dos terços o més de les famílies són de doble ingrés. D'altra banda, Espanya, Grècia i Irlanda tenen una proporció inferior al 50%. Tot i això, Espanya, juntament amb Bèlgica, ha estat un dels països que més ha crescut en aquesta última dècada (del 31% el 1992, al 43% el 2000).¹ Així mateix, a Catalunya, el 59,2% de la població ocupada està casada.² Però si considerem com a font d'informació les dades de persones ocupades a la llar, Catalunya té un 32% de la població en què el sustentador principal i el cònjuge treballen.³ A més, la taxa d'activitat femenina a Catalunya és del 40,7%.⁴

L'increment de les famílies de doble ingrés no pot explicar-se sense tenir present

1. Vegeu l'annex 7 (tots els annexos es troben al bloc IV).

2. Vegeu l'annex 8a.

3. Vegeu l'annex 8b.

4. IDESCAT, Institut Nacional d'Estadística, 2002.

el canvi de comportament de les famílies amb fills (sigui causa o conseqüència de les circumstàncies socials que actualment travessen). Com s'observa a la taula, en la majoria dels estats membres aquest augment ha estat més gran en famílies amb fills en comparació amb les famílies sense fills. Això pot ésser un reflex, no tan sols de la millor qualificació educativa de la dona, sinó també d'una absència de suport a la família o a l'existència de normes socials específiques, com les que diuen que la dona ha de continuar sent la principal responsable de l'educació dels fills i de la cura de la llar, cosa que no facilita una mentalitat de coresponsabilitat i, per tant, de conciliació. Tot i això, existeix una major diferència entre els països segons els models de jornada laboral que segons la càrrega familiar; és a dir, els fills influeixen poc i les diferents modalitats de jornada laboral molt⁵ pel que fa a les xifres d'incorporació de la dona al mercat laboral i, per tant, en el creixement dels índexs de famílies de doble ingrés.

A les famílies de doble ingrés espanyoles, la fórmula més comuna és que ambdós treballin a temps complet: més d'un 82% de les famílies de doble ingrés segueixen aquesta fórmula. Si comparem aquestes dades amb les ajudes a la família i les taxes de natalitat, veiem clarament una relació. Espanya és el país de la UE que menys inverteix en la família (un 2,1% de la despesa social és per a la família)⁶ i el que registra la menor taxa de natalitat (1,23 fills per dona).⁷ A més a més, no hi ha gairebé diferència en famílies de doble ingrés amb o sense fills (en ambdós casos la norma és que tant l'home com la dona treballin a temps complet), fet que demostra la falta de protecció de la família a Espanya.⁸ D'altra banda, aquesta dada podria estar relacionada amb la rigidesa contractual que es viu a Espanya, a més de les poques garanties que ofereix la contractació a temps parcial i el seu sentit de temporalitat. A països com França, Àustria, Bèlgica o Alemanya, on es potencia la contractació a temps parcial, veiem una diferència significativa en comparació amb Espanya. En aquests països existeix un reflex a l'alça en les taxes de natalitat (exceptuant Alemanya). En l'altre extrem es troba Holanda, on el percentatge amb aquest fórmula (home amb jornada completa, dona amb jornada parcial) és un 21,8% major al percentatge de famílies en què ambdós treballen a temps complet, sent la seva taxa de natalitat d'1,72 fills per dona,⁹ una de les més altes d'Europa. Curiosament, Holanda és el tercer país que menys diners inverteix en família, fet que ens pot induir a pensar que tant important és l'ajut econòmic com la possibilitat d'oferir una jornada a temps parcial amb garanties.¹⁰ A Catalunya, la jornada laboral a temps parcial no és gaire freqüent, només un 7,4% de la població té aquest tipus de jornada. D'aquest percentatge, el 78% són dones.¹¹ D'altra banda, Catalunya, presenta l'any 2001 una taxa de natalitat lleugerament superior a l'espanyola (1,32 fills per dona),¹² gràcies, sense cap dubte, al fenomen de la immigració.

D'altra banda, exceptuant pocs països, el tenir fill/s no solament no afecta el tipus

5. Vegeu l'annex 6.

6. EUROSTAT 2002 (referent a dades de 1999).

7. EUROSTAT i INE 2000.

8. Vegeu l'annex 7.

9. EUROSTAT i INE 2000, dada provisional.

10. Vegeu els annexos 6 i 7.

11. Vegeu l'annex 8.

12. IDESCAT 2001.

de jornada laboral, sinó que tampoc afecta les hores de treball. En 6 dels 15 països (Grècia, Espanya, Itàlia, Portugal, Luxemburg i Àustria), hi ha una dedicació laboral marcada: ambdós cònjuges treballen una jornada completa més enllà de les 40h a la setmana en famílies amb o sense fills. A França, contràriament, la mitjana d'hores setmanals es rebaixa lleugerament, entre 30 i 40h a la setmana. Novament s'observa que la major diferència es concentra al comparar països en lloc de comparar famílies amb o sense càrrega familiar. Sembla clar que les polítiques haurien de facilitar la llibertat d'escollir, que la família tingués el poder de decidir si redueixen o no les seves hores a la feina per formar una família basada en l'equilibri del món laboral i el món familiar. Això ens porta a plantejar novament la necessitat de potenciar ajuts per a la família: econòmics, d'infraestructures o a través de models diferents de jornades laborals, que afavoreixin una major dedicació a la família.¹³ A Catalunya, tant la majoria d'homes que treballen a temps complet, un 46%, com la majoria de les dones que treballen a temps complet, el 29,5%, dediquen entre 35 i 44 h a la setmana a la feina.¹⁴

13. Vegeu l'annex 9.

14. Vegeu l'annex 8.

2. Estudi qualitatiu i fòrums de discussió

2.1. Metodologia de les entrevistes semiestructurades

a. Protocol d'entrevista

Per al desenvolupament de les entrevistes semiestructurades s'elaborà prèviament un protocol o guia d'entrevista. L'objectiu principal d'una entrevista semiestructurada és el de recollir informació mitjançant preguntes obertes, amb la finalitat d'assegurar la llibertat d'expressió, però amb la possibilitat de comparar respostes segons les característiques de cada participant, ja que són respostes obertes sobre aspectes concrets.

A continuació es desenvolupa el protocol d'entrevista punt per punt amb la finalitat d'explicar la informació que es recull a cada una de les preguntes. Com pot observar-se, l'entrevista engloba els tres àmbits generals de la conciliació entre el treball i la família: àmbit familiar, àmbit empresarial i àmbit governamental.

I. *Presentació personal*

Objectiu: conèixer el perfil de la persona entrevistada tant personalment (edat, estat civil, càrrega familiar, etc.) com laboralment (formació acadèmica, lloc de treball i sector).

II. *Procés de vida*

Objectiu: conèixer el procés de vida de l'entrevistat. Això inclou conèixer la seva presa de decisions en aquells esdeveniments vitals com casar-se, estudiar un post-grau, tenir un fill. També es pot conèixer la interacció amb el seu cònjuge i si aquestes decisions són un procés comú.

III. *Situació laboral i familiar actual*

Objectiu: concretar, des del procés de vida, la seva situació actual tant en l'àmbit professional com en el familiar.

IV. *Explicació d'un dia normal o un cap de setmana*

Objectiu: conèixer el dia a dia d'una família de doble ingrés de forma que descriu les estratègies d'organització del temps per a conciliar el treball i la família.

V. *Consideració global del treball i la família*

Objectiu: conèixer quina és la visió personal de la seva situació actual, tenint present de forma global el treball i la família. Donaria resposta a la pregunta, «considera que la seva vida és en harmonia o considera que és en conflicte?»

VI. *Direcció del desbordament*

Objectiu: conèixer quin dels dos àmbits personals té més força. Es descriu en quina mesura la família interfereix en el treball i en quina mesura el treball interfereix en la família, generant preocupacions, tasques, valors, competències i comportaments.

VII. *Estil personal de combinar el treball i la família*

Objectiu: conèixer l'estratègia personal que segueix l'entrevistat per equilibrar millor la seva vida familiar i la seva vida laboral, a més de les raons per les quals utilitza aquella estratègia i no una altra. De la presentació dels sis estils recollits en la taula següent, l'entrevistat s'havia d'identificar amb un predominant.

VIII. *Avaluar el clima laboral i les polítiques familiarment responsables en l'organització*

Objectiu: conèixer si existeix o no una cultura familiar dins de l'empresa en la que es treballa i si hi ha establertes polítiques familiarment responsables que facilitin la conciliació. Conèixer l'opinió de l'entrevistat respecte a la necessitat de crear o mantenir una cultura familiar dins de l'empresa i d'implantar-hi polítiques familiarment responsables.

IX. *Govern, polítiques familiars i possibles millores.*

Objectiu: plasmar el grau de coneixement de les polítiques familiars de l'Estat i de la Generalitat, conèixer l'opinió al respecte i recollir possibles millores.

X. *De qui consideres que és la responsabilitat final de conciliar treball i família?*

Objectiu: conèixer, des del punt de vista de la família de doble ingrés, de qui consideren que és responsabilitat conciliar el treball i la família: de la família, de l'empresa o del govern.

XI. *Plans de futur en els àmbits familiar i laboral*

Objectiu: conèixer els plans de futur tenint en compte el present. Plasmar la presa de decisions sobre el futur: ampliar o no la família, canviar el lloc de treball o acceptar una promoció. Conèixer què influeix en aquesta presa de decisions: per exemple, falta de suport per part de l'empresa o falta d'infraestructures per a l'atenció a la família o decisió personal de continuar amb la trajectòria professional, entre d'altres.

XII. *Consells per a una millor conciliació del treball i la família*

Objectiu: aprofitar el camí recorregut de les famílies de doble ingrés que hem entrevistat per aconsellar i prendre nota de possibles propostes de millora.

La duració de l'entrevista és d'una hora i mitja (aproximadament) i generalment es desenvolupa en el despatx o a la llar del participant, segons li sigui més convenient per horaris.

Estils personals per afrontar el binomi treball i família

Estratègia	Definició	Exemples
Disponibilitat o flexibilitat	Estar sempre disponible tant per a la feina com per a la família. Estar disposat a abandonar la teva tasca actual per atendre allò que et demanin, sigui una demanda familiar o laboral.	Mòbil encès les 24 hores del dia. Portàtil i fax a casa. Incapacitat de desconnectar degut a aquesta mateixa disponibilitat.
Separació d'emocions i del temps	Es concep la feina separada de la família. La família i el treball són dos móns independents que no s'interrelacionen. Les emocions i el temps de treball no s'interfereixen amb les emocions i el temps en família.	No es parla de treball a casa ni amb el cònjuge. Canvi d'actitud i comportament depenent de l'àmbit personal en què es trobi. Una mateixa persona amb dues maneres de fer i de sentir diferents.
Gestió de conflictes	Optimització dels dos móns. Es busca el millor del treball i el millor de la família. Tot i això, atès que el dia té 24 hores i la nostra energia com a humans és limitada, sorgeix el conflicte.	Es maximitza el temps. Necessitat de sentir cada moment com a únic. Amb prou feines hi ha temps per a un mateix. Desbordament personal.
Aquí i ara	El treball i la família s'interrelacionen, no estan estrictament separats però tenen una identitat diferenciada.	La persona és una, amb una forma de pensar, sentir, i actuar. Quan s'està en família, està en cos i ànima, i quan està a la feina, està en cos i ànima, també.
Compensació	Allò que no trobes en un món, busques compensar-ho en l'altre.	Quan no et sents satisfet en família, passes més temps a la feina per compensar-ho, i viceversa.
Congruència/unitat	Es considera la família i el treball com un tot. Família i treball formen una unitat. No hi ha separació.	Tant important és la família com el treball. Els col·legues són família i la família és com els col·legues.

b. Forma de contacte

A través de les nostres bases de dades i d'altres, es contactava per telèfon amb famílies, amb o sense càrrega familiar, en les quals, tant l'home com la dona, treballessin fora de la llar de forma remunerada i residissin a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona o Manresa. Una vegada localitzats, es feia una breu explicació del projecte i es raonava el nostre interès per la seva participació. Si acceptaven col·laborar-hi, es concretava una cita amb la dona i una altra amb l'home de manera que fossin entrevistes individuals.

c. Mostra de les famílies entrevistades

Família	Característiques	
Família L i M Sense càrrega familiar	L	Home. 28 anys. Consultoria. Executiu
	M	Dona, 28 anys. Consultoria. Executiva
Família T i V Sense càrrega familiar	T	Home. 31 anys. Farmacèutic. Executiu
	V	Dona. 31 anys. Automoció. Executiva
Família B i Z Sense càrrega familiar	B	Home. 29 anys. Finances. Executiu
	Z	Dona. 29 anys. Educació. No executiva
Família X i Y Amb càrrega familiar (1 fill)	X	Home. 35 anys. Serveis. Executiu
	Y	Dona. 31 anys. Consultoria. No executiva. Mitja jornada
Família K i F Amb càrrega familiar (2 fills)	K	Home. Autònom
	F	Dona. 33 anys. Química. No executiva
Família P i O Amb càrrega familiar (2 fills)	P	Home. 31 anys. Consultoria. Executiu
	O	Dona. 30 anys. Alimentació. No executiva. Mitja jornada
Família C i D Amb càrrega familiar (2 fills)	C	Home. Educació. Executiu
	D	Dona. 38 anys. Empresària
Família R i S Amb càrrega familiar (3 fills)	R	Home. Empresari
	S	Dona. Consum i distribució. Jornada reduïda

2.2. Anàlisi de la informació

A totes les entrevistes s'ha pogut observar la presència d'elements comuns tant en famílies amb o sense càrrega familiar, com en famílies en què un dels cònjuges opta per una modalitat de jornada reduïda. Aquests elements es poden agrupar en tres temes bàsics: família, treball i conflicte entre treball i família.

d. Família

- Absència de queixes respecte al cònjuge pel que fa al tradicional tema de repartiment de tasques de la llar.
- Poca presència d'espais de convivència, fins i tot els caps de setmana. Tendència a fer plans per separat en el temps lliure, principalment en parelles sense càrrega familiar.
- Pèrdua de l'hàbit de dinar a casa junts per l'hàbit de dinar cada un per separat o a casa dels progenitors.
- La decisió de tenir fills, tot i ser consensuada, segueix tenint com a principal protagonista la dona.

e. Treball

- Llargues jornades laborals que excedeixen, majoritàriament, les 40 setmanals.
- El sentiment d'urgència generalitzat en qualsevol tipus de treball.
- És el treball que invaeix la vida familiar i no a la inversa.
- L'estratègia més estesa per combatre l'estrès és fer esport, en lloc de seguir un tractament mèdic o formar-se sobre la gestió de l'estrès.

f. Conciliació entre el treball i la família

- Sensació negativa d'estar fent malament les dues coses, treball i família.
- Si cal reduir el temps de treball per assolir l'equilibri, és la dona que opta per una reducció de jornada en primer lloc.
- La vivència del conflicte entre treball i família com a quelcom inesperat. Al formar una família no es planteja una trajectòria familiar com un conjunt de circumstàncies laborals i familiars, com pot ser el naixement d'un fill o una promoció inesperada. Per tant, tampoc es planteja, des d'un començament, l'estratègia familiar a seguir per conciliar el treball i la família.

2.3. Tipologies de famílies: alguns exemples

S'ha pogut observar una diferència en els tipus de família segons les característiques següents:

2.3.1. Amb càrrega familiar

2.3.1.1. Estabilitat laboral d'ambdós cònjuges (cas A i cas B)

2.3.1.2. Estabilitat laboral d'un dels dos cònjuges

2.3.2. La determinació de canviar els esquemes o hàbits de vida per a aconseguir un major equilibri entre treball i família o no

2.3.2.1. Amb càrrega familiar i determinació de canviar

2.3.2.2. Amb càrrega familiar i determinació de no canviar hàbits

2.3.3. L'adopció del patró empresarial masculí

2.3.4. Sense càrrega familiar

2.3.4.1. Un d'ells en llocs directius

2.3.4.2 Els dos en llocs directius

2.3.4.3. Els dos a la mateixa empresa

A continuació exposarem breument exemples de cada una d'aquestes tipologies de família segons les característiques esmentades anteriorment.

2.3.1. Amb càrrega familiar

2.3.1.1. Càrrega familiar i estabilitat laboral d'ambdós cònjuges (casos A i B)

Cas A

La senyora D, empresària, i el seu marit, el senyor C, director d'una escola de negocis, pares de dos fills. Ella pateix tot el procés de posar en marxa una empresa, quedar-se embarassada del seu primer fill i del segon, i separar-se del seu soci en un termini de sis anys. Reconeix que li agrada l'autonomia i tenir el seu propi negoci i que, a les dificultats pròpies, cal afegir que el seu marit mai no li ha retret res, ni hipotètics errors. A més a més, compta amb ella com a col·laboradora en el seu propi lloc de treball. Pel que fa a l'organització familiar, una vegada més, és el marit l'encarregat de la primera hora del matí:

«Esmorza amb ells, si no ja no els veu»

A més a més, ell els porta al col·legi:

«He negociat amb la meva empresa entrar a les 10 del matí, així els veig aquesta estona i descarrego una mica la meva dona»

El cap de setmana fa amb ells els deures i acostuma a trucar cap a les 19h per parlar amb ells per telèfon. Com a hàbit negatiu:

«Treballem a la nit, al dia següent no hi ha qui ens aixequi i no és pels nens, sinó perquè a vegades ens enduem feina a casa per fer a la nit»

L'única mesura que ella considera per viure la conciliació entre el treball i la família entre setmana és escapar-se del treball a les 16.30 h per anar a buscar els fills al col·legi i portar-los a casa. Està amb ells mitja hora i torna a l'oficina fins a les 20.00h. El seu dilema es planteja moltes vegades en escollir estar sola amb el seu marit –que arriba habitualment a les 20.30 del vespre– o compartir els plans de cap de setmana també amb els nens:

«No veig ni uns ni els altres. Ens agrada molt la música clàssica, anar al Liceu. Fa dos caps de setmana volíem anar-hi els dos sols, però al final vam fer plans amb els nens. Si no, tinc la sensació que durant el cap de setmana no he estat gaire temps amb ells i això em crea molta angoixa»

Tot i que ha concedit reducció de jornada sense problemes a les joves mares de la seva empresa, ella només va agafar tres setmanes de baixa maternal. Prefereix treballar amb dones perquè, segons la seva opinió, en temes organitzatius són millors i més productives. Es queixa, tot i això, que quan hi ha puntes de treball, la gent no respon i al final és la seva família la que pateix la situació.

Es detecta un conflicte latent pel que fa al repartiment de tasques:

«Si algú ha d'anar a recollir un nen perquè està malalt, sempre hi vaig jo. Quan em diu que està cansat, a vegades tinc ganes de dir-li: tu estaràs cansat però jo he hagut d'anar-me'n del treball per recollir els nens. En algunes ocasions el conflicte s'ha plantejat entre atendre un client o un fill, i això és terrible. Encara que siguis professional, has de jugar un rol en la teva família en què ningú no pot substituir-te»

Com a aspecte positiu de la maternitat, destaca que en el seu cas l'ha ajudat a prioritzar i sobretot a separar àmbits:

«Abans me'n duia un problema del treball a casa i li donava voltes i voltes, ara això és impossible, cal tallar»

Respecte a valors, identifica plenament els personals amb els que intenta traslladar a la seva empresa:

«La meva empresa és com una família»

Aquest enfocament és també compartit pel seu marit. Aquesta dona, tot i estar sempre al marge de l'estrès i amb la sensació permanent de no arribar a tot, valora enormement la maternitat:

«Penso que ha d'existir un marc adequat de llibertat perquè cada un conciliï a la seva manera. La baixa de maternitat hauria de ser d'un any. A més, quan em pregunten el moment ideal per tenir un fill sempre els dic: llença't-hi ara o no ho faràs mai»

Cas B

El cas de la senyora O i el senyor P és un exemple d'harmonia entre una parella d'economistes que decideixen ampliar els seus estudis al mateix temps, però abans es casen. El nen arriba nou mesos després de finalitzar els estudis. Una vegada més, ell declara que hagués tingut el fill abans, però que ella s'hi va oposar. El primer any després de néixer el nen transcorre així:

«Vam tenir al nen i els dos estàvem treballant. Començava una vida totalment diferent. La forma d'organitzar-nos; ella treballava en una companyia amb un horari de 9 a 18h, però això mai és així. Acaben sent horaris de 8h a 20h i arribava molt tard. Ens va suposar problemes des del punt de vista que ella dedicava més temps al treball que a la seva filla i veia que la seva filla anava creixent amb l'assistenta. L'assistenta ho viu més que ella. S'uneix que ella està treballant en un projecte molt exigent i nou per a ella. No té control, ja que no tenia experiència prèvia en aquest tipus de projectes. Té la intenció de llençar la tovallola. Jo li demano calma i tranquil·litat. Busquem recursos perquè algú vingui a ajudar i que la nena estigui cada vegada més amb els seus pares. La nena s'incorpora d'hora a la llar d'infants (al contrari que la resta dels nostres amics), amb un any, quan aprèn a caminar»

El resultat és un cert deteriorament físic, de la vida social d'ambdós i de la relació conjugal:

«Ella no para. Quan té un minut, se'n va cap a casa. Jo cada vegada intento ajudar-la més. Intentem maximitzar els temps. Quan estàs treballant, treballar i quan tens temps lliure, estar amb la nena. Jo crec que és una dada a comentar que jo m'engreixo perquè no faig esport, no tenim vida social. Tot això s'ajunta. Un deteriorament físic per part dels dos també es produeix. Hi ha un canvi de tenir un vida més distesa a tenir una vida amb menys temps, més lligada, amb més responsabilitats. La responsabilitat de estar amb el nen, no tan sols de mantenir-lo»

Tot i que ell adopta el seu rol paternal i es lleva sempre a la nit i dona a la nena els biberons al matí, no aconsegueixen coincidir mai al matí ni al migdia, dada important si tenim en compte que ell treballa de 9 del matí a 10 de la nit.

2.3.1.2. Càrrega familiar i estabilitat d'un dels cònjuges

El senyor K i la senyora F són pares de dues nenes. Ell és autònom i ella administrativa. Ella treballa en una empresa multinacional amb unes condicions immillorables. La bona harmonia conjugal entre els dos salva el conflicte econòmic latent. Ella afirma en diverses ocasions en l'entrevista que

«voldria reduir la jornada, però el treball del meu marit, tot i que ara li va bé, no és estable. Perdo molt si redueixo el meu sou»

Ella té l'oficina a 5 minuts de casa i té una hora i un quart al migdia per veure les nenes, però ha de tornar a la tarda a la feina, i això és el que li costa i li agradaria canviar. Té l'ajuda dels seus sogres, que també els resolen el dinar del migdia. Tot i això, ella es queixa que veu poc les nenes i que a la feina –s'ha traslladat a aquesta delegació propera de la seva empresa fa poc– no té el mateix clima laboral que abans. El seu superior és una persona inflexible i aquest fet li provoca estrès. De nou, els fets confirmen que la càrrega objectiva del treball o el pes familiar no són la causa determinant d'estrès, sinó més aviat les relacions humanes que s'estableixen al voltant del treball:

«No acostumo a endur-me feina a casa, no noto que el treball em superi o invaeixi la meva vida de família. Tot i això, quan torno amb preocupacions, o perquè no em sento valorada o perquè no compten amb mi, el mal humor em surt amb les nenes»

Tot i que el seu marit arriba el 80% dels dies a les 20h o 21h de la nit, ella no reflexa en absolut cap sensació d'abandonament o falta de convivència conjugal:

«Compensem el cap de setmana. Ell es dedica llavors molt a les nenes, se'n va amb elles a fer esport i jo faig coses de casa que queden pendents més tranquil·la»

Aquesta família ha incorporat, curiosament pel seu nivell de vida que no és dels més alts de l'enquesta, un hàbit, en principi més car, però que ajuda a guanyar en qualitat de vida i sobretot en temps: fer les compres per Internet. Ell, per part seva, declara que el cap de setmana dedica només un 10% del temps a coses de feina i, si ho fa, és de manera puntual. Pel que fa al repartiment de tasques domèstiques, ell s'encarrega del bricolatge i, de tant en tant, de posar la rentadora. Ella, de la resta. Com a problema destaca l'absència de hobbies comuns: ell fa esport, ella no; ell es queda a la nit veient la TV, ella té són; ell s'«enganxa» a Internet quan consulta coses de la feina el cap de setmana o fa la comanda de la compra, ella no. D'altra banda, atès el treball d'ell i encara que materialment no s'endú feina a casa, la seva disponibilitat a través del mòbil és total. Ella diu:

«Quan sona el telèfon, és com si jo no hi fos»

En el cas d'ella, l'estrès neix d'una queixa:

«No tinc temps per a mi: treball i casa; casa i treball. Pel que fa a la resta, no tinc cap queixa: bon horari, filles amb bona salut i un marit que estimo molt»

2.3.2. Amb determinació de canviar d'hàbits o no

2.3.2.1 Amb càrrega familiar i determinació de canviar d'hàbits

El senyor X, director comercial de 35 anys i amb càrrega familiar. El 80% dels seus subalterns són dones. Tenir una filla l'ha dut a prendre la decisió d'anar a dinar a casa

«Per a gaudir de la nena i carregar les piles»

La seva dona té una jornada reduïda. Actualment, ell torna casa a les 19h en lloc de les 20.30h per

«ser al bany de la nena»

Aquesta decisió de canvi de pautes o hàbits porta associada una major satisfacció personal, conjugal i també respecte al propi conflicte: es pren atenció als dos àmbits, treball i família, amb intensitat però amb calma. A més, acostuma a anar també acompanyada d'un cert repartiment de les tasques materials:

«Jo m'encarrego del rentaplats, ella posa les rentadores i s'encarrega de la planxa. La neteja la fa una dona»

que és una manera d'assumir responsabilitats més genèriques i immaterials al voltant de la llar i la família. Per tant, «es busca» el temps de convivència:

«El dissabte al matí sortim a passejar i el dediquem a estar tots tres junts»

Tot i que també hi hagi espais personals, el senyor X juga

«a hoquei el dissabte a la tarda»

Es redueixen els sopars amb amics no per cansament per la feina, com reflecteixen d'altres entrevistes, sinó perquè es vol reservar un àmbit de privacitat, es vol estar amb la nena i l'esposa.

Tot i haver tingut moments o etapes amb problemes a l'empresa, no se'n du treball a casa ja que considera que

«ja inverteixo prou hores a l'oficina i allà ho puc resoldre»

En treballar en una petita o mitjana empresa (50 persones), considera que els valors estan marcats a la pràctica per l'estil personal i l'actuació dels que estan al càrrec. Pensa que la satisfacció familiar i personal influeix en la manera de resoldre els problemes. Durant el dia, la seva responsabilitat és del 100%, però el cap de setmana apaga el mòbil ja que

«és un acord tàcit amb l'empresa»

A l'empresa ha negociat ampliacions del permís de lactància per a les seves empleades. En general, la seva filosofia de vida és que

«si fas un error, millor que sigui fora de la família que a dins»

És a dir, ha prioritzat clarament a favor dels àmbits privat i personal ja que l'experiència li demostra que si això funciona, els problemes laborals són menors.

La senyora Y, dona del senyor X, psicòloga de 31 anys i amb càrrega familiar, reflexa la decisió d'una directiva que assumeix la seva nova situació modificant el seu horari de treball temporalment. És delegada a Barcelona d'una oficina que té la seu central a Madrid. Actualment treballa a temps parcial, però aquesta opció l'ha pogut prendre després de treballar durament aquest darrer any i construir a la seva empresa les bases d'organització del treball que li ha permès després reduir la seva dedicació: bon clima de treball i responsabilitats delegades des de les 14.30h. Així viu el seu dia:

«A les 8.15h ve la mainadera. Ara el meu marit, com que marxem junts, em deixa a la parada del ferrocarril. A les 14.20h em recull a l'estació i venim aquí. Dinem els dos junts, fet que abans moltes vegades no era així. Ara, cada dia. A més a més, pot fer la migdiada. La veritat és que està molt content. Ve cada dia per veure la seva filla. A la tarda em quedo amb la petita. A casa m'encarrego de planxar»

Tot i això, reconeix que, a vegades, agafar altres feines pot ser una temptació que xoca amb la decisió presa:

«M'oferiren treballar en un centre de logopèdia els dilluns a la tarda com a col·laboradora. Ho vaig agafar. Després em vaig adonar que era absurd. Havia optat pel treball a temps parcial per estar amb la nena i ja li estava regatejant una tarda, amb l'agreujant que la meva sogra havia de venir per ajudar-me aquell dia»

A les nits, les coses estan organitzades de manera que hi ha un contacte habitual i permanent entre els tres:

«Habitualment quan l'estic banyant entra per la porta i se'ns queda mirant. Després ell li dóna el biberó mentre jo li preparo el sopar»

Una fórmula habitual de recuperació que pot suplir moltes absències durant la jornada. Un fet com aquest, establert com un hàbit, pot ésser molt útil per enfortir la relació i la satisfacció familiar en general. Els pares que arriben quan els seus bebès ja estan al llit senten més aquesta absència i, d'una manera més violenta, el conflicte entre el treball i la família.

Un altre fet significatiu és que la senyora Y i el seu marit han decidit prescindir de l'ordinador a casa. Una manera més d'evitar que el treball invaeixi la vida familiar.

2.3.2.2. Amb càrrega familiar i determinació de no canviar hàbits

És el cas del senyor R, empresari, casat i amb càrrega familiar (3 fills). La seva dona té una jornada reduïda. Com que comença ella a treballar més aviat, ell deixa els nens als col·legis. Col·labora, però no canvia d'hàbits: menja on pot, el cap de setmana dedica temps a veure els comptes dels bancs per Internet, però acostuma a fer una mica més de vida familiar: passeja amb els nens. Entre els seus projectes hi ha avançar 1,5 hores l'hora de sortida de l'oficina a les tardes per estar més temps a casa, tot i que també afirma que

«més que arribar a casa d'hora, el secret és estructurar bé el teu dia»

Amb aquesta frase està donant més importància al temps de qualitat i al temps mental que a l'atenció material i al temps físic. D'altra banda, afirma que moltes vegades ha marxat cap a casa perquè ja no podia més:

«I si peta l'empresa, que peti»

Tot i que també cal dir que aquesta reacció és totalment esporàdica i més provocada pel cansament del treball que per les demandes de la vida familiar.

En aquest cas, el treball invaeix la vida en família, no perquè s'endugui feina a casa, que no és el cas, sinó perquè el treball ocupa les hores de la família. El secret que aquesta situació no derivi realment en conflicte és perquè

«a casa tot va molt bé, no discutim i tot va bé»

És a dir, la bona relació conjugal és la forma d'afrontar el conflicte, tot i que el conflicte hi és.

Per al senyor R, els valors personals, familiars i empresarials són una mateixa cosa:

«Els valors de l'empresa acostumo a endur-me'ls a casa o també els de casa a l'empresa, es confonen. Pel fet de ser una empresa petita i tot que hem patit una fusió, això és el que hi ha. Els meus valors són a l'empresa i també són a casa. Van amb mi. Allà on vaig, vénen els meus valors»

Potser aquesta filosofia i la seva pròpia harmonia familiar el porten a prendre iniciatives familiarment responsables a la seva empresa:

«Política familiar pròpiament no es pot dir que n'hi hagi, però fa poc a una treballadora se li renovà el contracte quan estava embarassada. D'altra banda, quan s'ha d'agafar una baixa, doncs s'agafa i després es renova. No hi ha cap problema, tots tenim fills i més o menys tenim la mateixa edat, així que en un període de temps de dos a tres anys tots hem passat pel mateix: tenim fills. Per això, s'assimila tot molt bé»

A més a més, ha concedit jornada intensiva a dues empleades i

«a una altra fins i tot se li ha adaptat l'horari de 9.30h a 16.30h perquè pugui portar el seu fill al col·legi i recollir-lo»

Està clar que és sensible davant del problema de conciliar el treball i la família, però personalment pren poques mesures al respecte.

2.3.3. Assumint un patró empresarial

Pot donar-se el cas, i de fet es dona, que una mare de família amb formació superior i formació en direcció d'empreses s'identifiqui tant amb els interessos de l'empresa que arribi a pensar que el problema de la conciliació entre el treball i la família no tan sols és seu, sinó que si no es resol la responsable també és ella. Entra en una empresa en pràctiques amb un contracte temporal. Quan se sap que espera un fill, no li renoven el contracte. Té el seu fill, però no gaudeix de baixa maternal. Torna després de sis mesos a la mateixa empresa i durant l'any i mig treballa molt per demostrar la seva vàlua. Té por a demanar la reducció de jornada, ho fa després d'un any i mig. No vol

«fer una jugada a l'empresa»

Quan la seva filla es posa malalta, el conflicte entre el treball i la família arriba al seu punt més alt; tot i això, aguanta fins acabar el projecte que té entre mans. A la vegada, reconeix que no li agrada quedar-se a casa:

«Quan la nena va néixer, em queia la casa al damunt»

El seu marit:

«No volia ni sentir a parlar, que deixés de treballar ni que fos temporalment»

D'altra banda, diu que tenir un fill i reduir la jornada ha ralentitzat la seva carrera:

«No fas coses tan interessants, no et donen grans projectes»

Tot i que, una vegada més, la picaresca empresarial s'aprofita d'aquestes situacions –reducció de jornada per maternitat– en benefici propi:

«Substituiré una cap d'actius fixos, tot i que jo formalment no seré cap. Faré la seva feina, però no em promocionaran»

La seva postura a partir de tot això és la d'una inversió de valors, de prioritats i explica:

«Una altra dona estaria descontenta, però jo ara el que vull és tenir un treball com un segon món»

Crida l'atenció, tot i això, l'ús real de la reducció de la jornada:

«Jo em llevo a les 8h. Fa dos mesos, t'hagués dit a les 7h, però ara és a les 8h perquè la nena ja dorm més. Jo em llevo, la nena es desperta, bé, ens despertem amb la nena. És el nostre despertador. Em dutxo, esmorzo, li deixo preparada la roba. A les 8.30h arriba la dona que té cura de la meva filla, la canvia i la porta a la llar d'infants. Jo, entre les 8.30h i les 9h me'n vaig a treballar. Ara vaig en autobús, abans anava en moto. Trigo mitja hora en autobús, en moto trigava 10 minuts. Treballo de 9h a 14h o 14.30h. Vaig a casa dels meus pares a dinar perquè la nena dina a la llar d'infants. Abans la nena dinava a casa. Abans anava a casa a dinar, la recollia la Maria, li donava el menjar i la posava a dormir. Jo, quan arribava a dinar, me la trobava dormint. Quan tenia jornada completa me n'anava a treballar, dinava a les 14h i la nena estava dormint. Hi havia dies que ni la veia desperta. Jo, a les 15h, anava una altra vegada a treballar i no arribava fins a les 20h. Des que vaig tenir la reducció, des de les 9h fins a les 14.30h, quan la nena anava només als matins, estava dormint però jo ja m'hi quedava i a la tarda estava amb ella. Ara hem ampliat l'horari a la llar d'infants perquè s'habitui. Va de les 9h a les 17h, està molt contenta i dóna gust. Jo, dino a casa dels meus pares, a les 16.45h vaig a buscar-la a la llar d'infants i faig vida de família. Acostumo a arribar a casa entre 19h i les 20h i el meu marit entre les 21h i les 22h. Perquè ell fa esport, no per feina»

És a dir, en realitat, arriba a casa seva a la mateixa hora que abans i, a més a més, dina a casa dels seus pares i la nena, no la veu fins a les 17h de la tarda. Fa la

impressió que la reducció de jornada és més aviat per descansar dels intensos anys viscuts laboralment que per conciliar el treball i la família. Un bon exemple de les conseqüències del desbordament. El cap de setmana troba temps per sortir amb amigues. Ell, al mateix temps, fa esport i quan surten a fer compres o encàrrecs, el seu marit o ella, ho fan separats:

«Perquè vas més ràpid si no vas amb la nena»

Pel que fa a la seva empresa, no considera que tingui valors que a ella li serveixin personalment o que pugui adoptar. És més, ha decidit ignorar la situació adoptant una actitud de conformisme. Al mateix temps, manté un clar sentiment de culpa:

«A veure, jo sóc cap i entenc que és una mala jugada el que li estic fent al meu cap. Perquè em sap molt greu, és pel meu cap, perquè l'aprecio molt. Sóc conscient que li estic fent una mala jugada. A ell li seria més còmode tenir una persona a temps complet i tenir-la per a qualsevol cosa. I, llavors, tenir una persona allà que ha d'estar pensant tot el dia a veure on la fica, què fa amb ella. Jo ho entenc com a cap. Si tens un equip, jo sóc una càrrega. Tot i que treballi bé, però ell preferiria haver-me ficat en el projecte que tenia assignat per a mi. Si ha d'escollir entre un noi i jo, doncs ho veig clar. També, el que considero és que jo ara, perquè estigui demanant la reducció de la jornada, d'aquí a 5 o 6 anys, no sé perquè no puc començar a treballar de valent novament. El que passa és que com la filosofia és que als 40 anys o has arribat a tal posició o ja no serveixes. Doncs és fatal, ja que jo ara en tinc 30, quan els meus fills tinguin 6 o 7 anys podria posar-me les piles al 100%, però per a l'empresa ja faig tard»

Com pot comprovar-se, té una visió de carrera professional com quelcom en ascens permanent (visió tradicional del món masculí), sense observar la possibilitat d'una trajectòria en els àmbits personals o professionals que poden semblar una pèrdua en un sentit, però que en un altre són un enriquiment, com és el cas de la maternitat.

El seu dilema es manté fins al final:

«Jo entenc l'empresa, l'empresa va pels beneficis, a l'empresa no li interessa tenir dones. O el Govern estableix una sèrie de normes que ajudin les empreses perquè puguin tenir dones que puguin compaginar el treball i la família, o anem malament»

2.3.4. Sense càrrega familiar

En aquests casos, encara que sigui teòricament, hi ha més temps per als dos, per a la convivència. Tot i això, a les entrevistes fetes es detecta que són els que més temps dediquen a la feina.

2.3.4.1. Un d'ells en un lloc directiu

Ens trobem casos gairebé «idíl·lics», com el de la senyora Z, professional de l'educació, i el senyor B, financer:

«Als matins ell fa els llits i recull el rentaplats. A més a més, si jo arribo un dia tard, doncs fa el que faci falta, el sopar, per exemple. A més, cada vegada que un fa una cosa bé de la casa, l'altre el felicita amb un petó»

Als matins esmorzen junts i tot i que no dinen junts, a les 19.30h del vespre ja estan molts dies els dos a casa. A l'hora de dinar ell se'n va —una vegada més es repeteix aquesta situació— a dinar a casa dels seus pares, ella al col·legi on treballa. Cap dels dos porta treball a casa, encara que ell dedica algunes estones a Internet per si té que preparar alguna oferta per a un client. Parlen del treball sense que això suposi un conflicte per a la seva vida privada. Ell està molt absorbit per la feina, especialment mentalment, «mai no desconnectes», afirma. Els caps de setmana acostumen a sortir, van molt junts a la muntanya.

Respecte al tema de tenir un fill, ella afirma que té por

«que ell em deixi sola amb tot i d'altra banda temo aclaparar-me: nens a la feina i nens a casa»

Tot i això, en un altre moment de l'entrevista declara:

«Plans professionals, no en tinc de plans, ser feliç com ho sóc ara. Si he d'estar en el mateix lloc que ara, doncs perfecte. Si m'avorreixo i necessito un canvi, espero aconseguir-lo. No busco ni escalar, ni pujar ni res. Ser feliç amb allò que faig a la feina. I que es complementi i em faciliti ser feliç amb la meua vida personal. Sembla que aquesta feina m'ho permet. Plans, pocs. En l'àmbit familiar, tenir fills, fills, fills, els màxims que pugui perquè m'encanten. Això, potser ho dic ara perquè no els tinc, però vaja. La veritat és que m'encanten els nens. És el que em fa més il·lusió»

2.3.4.2. Els dos en llocs directius

Un cas una mica més extrem és el de la senyora V, executiva d'una multinacional del sector de l'automoció, i el senyor T, executiu d'una empresa del sector farmacèutic. Ambdós han cursat estudis de màster en direcció d'empreses. Porten dos anys casats, no tenen fills perquè —segons ella— és necessària més maduresa i tenir un ritme de treball menor. Ambdós treballen una mitjana de deu hores al dia, ella dina tots els dies a casa dels seus pares, i acostumen a fer servir la tarda del diumenge per preparar coses pendents del dia següent, és a dir, pateixen ambdós una invasió conscient i permanent del treball a la seva vida privada, no tan sols entre setmana, sinó també els caps de setmana. A tot això, cal afegir el viatges freqüents d'ella, amb fires en què passa una setmana fora de casa.

Tant ella com el seu cap, com que són ambdós personal directiu, tenen un contracte que indica que

«l'empresa té els seus horaris establerts, però allà, no hi som nosaltres»

Com a conseqüència, les reunions són a última hora de la tarda, pauta marcada pel seu superior:

«Si has de despatxar alguna cosa amb ell, no pots marxar a casa»

És fàcil detectar en ella una clara reivindicació: no existeixen polítiques a la seva empresa que afavoreixin la família, però el 40% del personal al seu departament són dones:

«Les dones són el talent que cal retenir i avui estan millor preparades que els homes. Sóc partidària que cada un dissenyi el seu propi horari, moltes coses es poden fer a casa i amb gran productivitat»

Es queixa que dorm malament i planteja una certa por a quedar-se embarassada per les represàlies que pugui prendre el seu cap.

Com a mesura per combatre l'estrès, va amb el seu marit al gimnàs i per això es lleven tres quarts d'hora abans al matí. Ell és reservat, no parla dels temes de treball amb ella, també dorm malament:

«Em desperto pensant en coses i quan trigo tant a adormir-me és perquè estic donant voltes a quelcom de la feina»

D'altra banda reconeix que

«la majoria de les vegades estem tan cansats que amb prou feines parlem»

Es detecta un altre conflicte: valors de l'empresa i valors personals:

«A l'empresa haig de ser més fred del que m'agradaria»,

afirma ell, tot i que també reconeix que a l'empresa familiar en què treballa

«són molt generosos amb els permisos de maternitat i als venedors que tenen tres fills o més els ofereixen com a cotxe d'empresa un de familiar perquè no hagin de tenir dos cotxes»

2.3.4.3. Els dos a la mateixa empresa

Quan els dos treballen a la mateixa empresa, i a més en un sector tan competitiu com el de la consultoria, les coses es compliquen. La senyora M i el senyor L, ambdós executius, estan casats. Tenen 27 anys i decidiren que, com a mínim, haurien de treballar en departaments diferents:

«Tot i que baixem a prendre un cafè de tant en tant i així ens veiem, parlem més de feina que altres parelles, això no sé si és bo o dolent –explica ell–, a vegades

em sembla que parlem massa i també penso que si l'empresa se n'anés en orris o hi haguess reajustaments ens quedaríem els dos al carrer»

Crida l'atenció aquesta actitud o sensació d'inestabilitat en els dos professionals que ja són fixos a l'empresa. Potser influeix que la flexibilitat té aquesta cara a l'empresa on treballen:

«Treballem en una empresa en què el teu PC i el teu mòbil són tot el que tens. No tens lloc fix a l'oficina, els llocs són virtuals»

Encara que tenen gairebé dues hores per dinar, no acostumen a fer-ho junts, probablement perquè no coincideixen físicament a l'oficina:

«Mai no estàs assegut al mateix lloc ni fas la mateixa feina. Hi ha dies que dines a l'una i d'altres, a les tres»

Ell no acostuma a estar físicament a l'oficina més d'un o dos dies; la resta, treballa a casa del client:

«Un pacte entre companys és que el mòbil no s'apaga mai. En contrapartida, si un dia acabes a les 5 te'n vas, però això passa molt poc»

Ella té més pressió. Els seus projectes tenen data límit:

«Però jo puc, en certa manera, acumular la feina i fer-la en els temps que em proposo».

Reconeixen que, tot i que entre setmana acostumen a fer coses de la casa, parlar o passejar a última hora de la tarda, els diumenges acostumen a treballar una mitjana de tres hores cada un a casa, ella més que ell. També existeixen queixes mútues per l'hora d'arribada a casa:

«La majoria de les vegades que parlem de feina és pel tema dels horaris, de les llargues jornades de l'altre o dels problemes derivats de l'entorn de treball, mai del treball en si»

Tot i això, els dos estan d'acord en què es troben en una edat en què han de demostrar a l'empresa que serveixen, sense valorar si és justa o no la dedicació que això exigeix.

Ambdós desconeixen les polítiques familiars a la seva empresa i, pel que fa a les mesures per conciliar el treball i la família, tampoc saben especificar quines són les més adequades: llars d'infants, ampliació del permís de maternitat, flexibilitat, etc. Pel que fa a la possibilitat que ella deixés de treballar un temps per atendre els fills, el senyor L és l'únic que es confessa partidari, sempre i quan ell hi estigui d'acord. Considera que la conciliació entre el treball i la família és un tema que ha de resoldre's dins de l'àmbit personal, però que per a això cal que existeixi un marc adequat de llibertat i flexibilitat. Ella afirma que el fet de passar de dos a tres nits per setmana

fora de casa segons els projectes, li fa viure el conflicte entre el treball i la família en la seva forma més punyent:

«El màxim que puc fer és estalviar-me una nit, però res més. Avui en dia aquests projectes són meus. Si jo digués no a anar-hi a Madrid, el meu no, no tindria caràcter de flexible ni de virtual, podria suposar quelcom més en la meva situació laboral, de ben segur»

En d'altres moments, diu que li és impossible

«separar la feina de l'àmbit privat, l'estrès va amb mi»

o que li

«fan por les hores mortes a Madrid quan no ha d'atendre cap client»

En resum, tant en un cas com en l'altre, el temps és més aviat escàs:

«Una parella acabada de casar necessita molt de temps per estar junts. I és un drama si no el té? Home, no és un drama però evidentment no evoluciones com hauries d'evolucionar com a persona»

2.4. Metodologia de fòrums de discussió

Amb l'objectiu d'ampliar coneixements i buscar noves propostes encaminades a solucionar o reduir el problema de la conciliació entre el treball i la família, es convocaren dos fòrums de discussió. Els fòrums de discussió es dugueren a terme al campus de l'IESE (Instituto de Estudios Superiores de Empresa) a Barcelona, sota la moderació de la professora Núria Chinchilla i el professor Steven Poelmans, els dies 16 i 17 de setembre de 2002.

a. Participants

Per a ambdós fòrums de discussió, es convocaren diferents experts en diverses matèries, sempre dins dels camps familiar i empresarial. Els participants van ser:

FÒRUM DE DISCUSSIÓ	17 de setembre de 2002. Moderador: Prof. Poelmans
Nom	Lloc de treball
Sr. Javier Pont	D. executiu de Simphonie
Sr. Alberto Edo	D. Catalunya Netjuice Consulting
Sra. Neus Martínez	D. Formació a Nestlé España
Sra. Nuri Bagés	PhD, Humaniter Europa, SA
Sra. Theresa Zanatta	D. 10 Magazine

FÒRUM DE DISCUSSIÓ	16 de setembre de 2002. Moderadora: Prof. Chinchilla
Nom	Lloc de treball
Sr. Xavier Altarriba	D. tècnic en Inst. Prospectiva i Anàlisi de la Realitat Social
Sra. Gloria Bagaria	Advocada laboralista d'AudiHispana
Sr. Jaime Lladó	D. general Right Management Consultants
Sra. Almudena Gallo	D. Compensació de La Caixa
Sra. Carolina Bellés	D. provincial INEM Barcelona
Sra. Mireya Tintoré	Subdirectora del Col·legi Canigó
Sra. Cecília Deustúa	Psicòloga clínica
Sra. Mercè Civit	Departament de la Dona de CCOO

b. Procediment

Per al desenvolupament dels dos fòrums de discussió s'establí un esquema de treball que va consistir en: una presentació personal de cada un dels participants, una breu exposició de la situació actual que travessa la nostra societat pel que fa a les famílies de doble ingrés i, posteriorment, s'elaboraren possibles propostes per aconseguir una major o millor conciliació entre el treball i la família implicant tots els àmbits (àmbit familiar, àmbit empresarial i àmbit governamental).

3. Estudi quantitatiu

3.1. Metodologia

a. Mostra

El qüestionari s'envià a 5.000 famílies, resultat d'una mostra facilitada per l'IDES-CAT que responia a la petició d'homes i dones amb o sense càrrega familiar d'entre 20 i 40 anys, residents a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Manresa.

La mostra inicial constava de 21.248 adreces que, per selecció aleatòria i respectant el tamany de cada cèl·lula, es reduí a 5.000 adreces. A aquestes adreces s'enviaren per correu convencional 2 qüestionaris, per tal que, tant l'home com la dona, els contestessin de manera individual. El qüestionari s'envià en català i en castellà.¹⁵

Així, s'enviaren 4 qüestionaris a 5.000 famílies (10.000 persones) demanant que contestessin un l'home i un altre, la dona.

A més a més, es va fer un enviament del qüestionari a través d'Internet a 700 famílies amb edats compreses entre 20 i 40 anys, amb o sense càrrega familiar, i residents a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Manresa.

b. Estructura del qüestionari

L'estructura del qüestionari correspon en un 100% al model teòric que s'elaborà per al desenvolupament de la investigació, de manera que es pogués donar resposta al primer dels nostres objectius:¹⁶ conèixer la problemàtica actual de les famílies catalanes en què, tant l'home com la dona, tenen un treball remunerat.

El qüestionari consta de cinc blocs principals que engloben les temàtiques següents:

15. Taula mostra tota, vegeu l'annex 10.

16. Vegeu el model teòric al bloc I, capítol I.

- I. **Conflicte entre el treball i la família**
- a. *Conflicte entre el treball i la família*
Aquesta secció intenta conèixer si l'enquestat pateix un conflicte entre el treball i la família, i en quin grau.
 - b. *Conflicte del treball cap a la família*
Aquesta secció recull en quina mesura el treball interfereix en la família.
 - c. *Conflicte de la família cap al treball*
Aquesta secció recull en quina mesura la família interfereix en la feina.
- II. **Possibles causes del conflicte entre el treball i la família**
- a. *Vida social*
Aquesta secció es refereix a l'àmbit social, als rols que es desenvolupen depenent del context en què un es mou. A través d'aquesta secció, es recullen la importància que l'enquestat atorga a cada un dels rols i les hores que els dedica al dia.
 - b. *Estil personal de combinar el treball i la família*
En aquesta secció es descriuen diferents formes per aconseguir un equilibri entre el treball i la família. L'objectiu és conèixer amb quin estil s'identifica més l'enquestat.
 - c. *Coresponsabilitat en l'educació dels fills i tasques domèstiques*
En aquesta secció es recullen les hores que cada membre de la família inverteix en l'atenció dels fills i en el desenvolupament de les tasques domèstiques. Es busca conèixer en quina mesura l'enquestat i els altres membres de la família comparteixen l'educació dels fills i el treball domèstic.
 - d. *Criteris professionals*
Aquí s'especifiquen els punts més importants o que més aprecia l'enquestat al treball.
 - e. *Entorn laboral*
L'objectiu principal d'aquesta pregunta és conèixer en un major grau l'entorn laboral de l'enquestat preguntant sobre:
 - i. **Fonts de pressió**
Aquells aspectes del seu treball que exerceixen més pressió o provoquen més tensió en l'enquestat.
 - ii. **Cultura d'empresa**
Conèixer si l'enquestat pertany a una organització amb una cultura familiar o no.
 - iii. **Polítiques d'empresa**
Conèixer si existeixen polítiques familiarment responsables a l'empresa que ajudin l'enquestat a conciliar el treball i la família. Conèixer quines de les polítiques presentades tenen establertes a l'empresa.
 - iv. **Opinió personal sobre les polítiques o la cultura familiarment responsable**
Conèixer l'opinió general de l'enquestat respecte a si la cultura familiar i les polítiques familiarment responsables de la seva empresa són suficients per conciliar el treball i la família.

- f. *Resum*
 - i. Aspectes que impacten en el conflicte entre el treball i la família
Recollint tots els aspectes que han aparegut en preguntes anteriors, coneixem quins són d'ells els que més impacten en el conflicte entre el treball i la família.
 - ii. Coneixement de polítiques familiars de l'Estat i la Generalitat
En aquesta secció s'intenta conèixer el grau de coneixement de les polítiques familiars de l'Estat i de la Generalitat
 - iii. Opinió sobre les polítiques familiars de l'Estat i la Generalitat
En aquesta secció es recull la seva opinió sobre si aquestes polítiques familiars són suficients per conciliar el treball i la família.
- III. Possibles conseqüències
 - g. *Salut mental i física*
Aquesta secció se centra en la manera en què es troba l'enqu Coastat i com aquest sentiment es veu afectat per la pressió que experimenta a la feina.
 - h. *Relació conjugal*
Conèixer com va la seva relació conjugal i si es veu afectada pel conflicte entre el treball i la família.
 - i. *Felicitat vital*
Conèixer com se sent l'enqu Coastat considerant de forma global tots els aspectes de la seva vida.
- IV. Opinió
Aquesta secció respon a la pregunta sobre qui considera l'enqu Coastat que és la responsabilitat principal de conciliar el treball i la família: de la família, de l'empresa o del Govern.
- V. Dades personals
En aquesta secció es recullen les dades sociodemogràfiques i econòmiques de l'enqu Coastat.

c. Enviament, recollida i anàlisi de les dades

- I. Enviament
L'enviament dels qüestionaris es va fer per correu convencional. El sobre incloïa, a més dels qüestionaris per a l'home i la dona, en castellà i en català, una carta explicativa i un sobre de resposta comercial, de manera que la devolució del qüestionari no suposés un cost per a la família de l'enqu Coastat.
Als quinze dies del primer enviament, es va fer un altre enviament adjuntant una carta-recordatori de manera que es motivés en un major grau la participació. En aquesta carta-recordatori es donava l'opció de respondre el qüestionari a través de la nostra pàgina Web.
Per incentivar la participació, se sortejà un dia a Port Aventura per a tota la família.

II. Recollida i anàlisi de les dades

Els qüestionaris es varen rebre passat un mes del primer enviament. Es recolliren en un apartat de correu contractat per a aquesta finalitat. Una vegada acabà la recepció dels qüestionaris, s'inicià la recollida de dades. Per a això, s'elaborà una plantilla en el programa estadístic SPSS de manera que, posteriorment, es poguessin fer totes les anàlisis estadístiques pertinents.

3.2. Nota tècnica

Paquet estadístic

a. Hipòtesis de treball

Basant-nos en la literatura existent sobre la conciliació entre el treball i la família, aquest estudi intenta contrastar sis hipòtesis diferents.

Hipòtesi 1: papers a la vida

- H1a: més compromisos porten a més conflictes entre el treball i la família.
- H1b: més compromisos amb rols laborals (paper com a treballador o directiu; paper com a col·lega) està associat amb més interferència del treball en la família.
- H1c: més compromisos amb rols familiars (paper com a espòs o esposa; paper com a pare o mare) està associat amb més interferència de la família en el treball.

Hipòtesi 2: forma individual de combinar el treball i la família

- H2a: més instrumentalitat està associada amb menys conflicte entre el treball i la família.
- H2b: més separació està associada amb menys conflicte entre el treball i la família.
- H2c: més enfocament està associat amb menys conflicte entre el treball i la família.

Hipòtesi 3: suport de la família

- H3: e l suport social de la família i a la qualitat de la relació amb la parella redueix el nivell d'interferència de la família en el treball.

Hipòtesi 4: agents estressants

- H4a: un nivell més elevat d'agents estressants porta a més interferència del treball en la família.
- H4b: un nivell més elevat d'agents estressants porta a més interferència de la família en el treball.

Hipòtesi 5: polítiques de recursos humans familiarment responsables

- H5: un conjunt més comprensiu de polítiques familiarment responsables està associat amb menys interferència del treball en la família.

Hipòtesi 6: cultura organizativa de suport per a temes familiars

- H6: una cultura de més suport està associada amb menys conflicte entre el treball i la família.

Eines de treball

S'elaborà un qüestionari d'11 pàgines per a mesurar els antecedents i conseqüents del conflicte entre el treball i la família. Les escales estan a continuació de manera més concreta, incloent-hi el nombre de preguntes que les componen, a més d'una descripció breu i la dada estadística Chronbach alpha (CA)

- a) Escala del conflicte entre el treball i la família: 17 preguntes sobre com el treball afecta la família i viceversa (CA = 0.9123).²⁰ Per exemple: atès a l'estrès a casa, sovint està preocupat amb assumptes familiars a la feina.
- b) Rols socials: 7 preguntes sobre com es valora la importància dels rols en el treball, en la família, amb els amics i com a pare o mare. Per exemple: com a treballador o directiu, el temps al despatx, la dedicació.
- c) Estil personal de combinar el treball i la família: 11 preguntes sobre quina estratègia segueix cadascun dels participants per mantenir l'equilibri entre el treball i la família. Amb aquest conjut de preguntes es va fer una anàlisi factorial que resultà en tres factors:
 1. Instrumentalitat (3 preguntes, CA = 0,5608); per exemple: en aquest moment de la meva vida haig d'invertir en la meva feina i carrera, per això considero que cal estar disponible per a la feina.
 2. Separació (2 preguntes, CA = 0,6008); per exemple: prefereixo separar estrictament el treball i la família per a protegir la meva família de les influències del treball.
 3. Enfocament (2 preguntes, CA = 0,3676); per exemple: quan sóc en família, sóc cònjuge i pare o mare dels meus fills. Quan sóc a la feina, sóc treballador, responsable i bon col·lega.
- d) Càrrega familiar: es va construir una variable de 7 ítems diferents, com per exemple, el nombre de fills dependents, fills o progenitors amb discapacitat, entre d'altres.
- e) Suport familiar: aquesta variable es construí en base al resum de tres variables diferents, com el suport per part dels familiars o l'ajuda externa; per exemple, una assistenta de la llar.
- f) Estrès laboral: qüestionari amb 31 ítems que mesuren l'estrès laboral (CA = 0.9423)²¹; per exemple: l'haver de córrer rriscos és una font de tensió.
- g) Polítiques familiarment responsables: un conjunt d'11 preguntes que mesuren si els respectius empleadors tenen implantades polítiques familiarment responsables (CA= 0,7877); per exemple: horari laboral flexible, setmana laboral reduïda o vancances pagades.
- h) Cultura entre el treball i la família: un conjunt de 17 preguntes que mesuren si

20. Carlson, D.S.; Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000): Construction and Initial Validation of a Multi-dimensional Measure of Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 2, 249-276.

21. OSI 2- Occupational Stress Indicator (Cooper, C.; Sloan, S.J. & Williams, S. (1988). *The Occupational Stress indicator*. Windsor: NFER Nelson; Williams, J.S. (1996). A critical review and further development of the Occupational Stress indicator. Unpublished Doctoral Thesis, UMIST, UK).

existeix una actitud familiarment responsable en la cultura del lloc de treball (CA = 0,6849);²² per exemple: en cas de conflicte, els directius són comprensius quan els empleats han de posar la família en primer lloc.

Anàlisi de les dades

El principal objectiu d'aquest estudi és conèixer quins són els antecedents del conflicte entre el treball i la família i quina és la seva importància. Per poder aconseguir l'objectiu, es va fer una matriu per a poder establir la direcció i el pes de les correlacions entre els antecedents i el conflicte entre el treball i la família. El pas següent fou ordenar els antecedents significatius segons les seves mitjanes amb l'objectiu de fer una anàlisi ràpida sobre què és el que més preocupa la gent. En tercer lloc, es va fer una anàlisi de regressió per explicar quins factors juguen un paper més important en l'explicació de la variació en el conflicte entre el treball i la família.

Matriu de correlacions

Es desenvolupà una matriu de correlacions completa sobre els antecedents tal i com es van descriure en el model teòric d'ECADUES.

Rànquing de les mitjanes

Els participants indicaren l'impacte que tenien cada una de les variables que es contemplaven a l'estudi en el seu intent de mantenir l'equilibri entre el treball i la família. Es calcularen les mitjanes de cada variable i s'ordenaren de forma descendent.

Variables	N (persones)	Mitjana
Incompatibilitat d'horaris escolars amb la jornada laboral	556	4,89
Falta de polítiques d'empresa que facilitin l'equilibri entre el treball i la família	559	4,74
Les pressions que experimento al meu lloc de treball	567	4,29
Càrrega familiar	561	4,16
Poques llars d'infants	544	4,05
La meva manera de combinar el treball i la família	560	3,98
Falta de suport del meu superior i companys	562	3,67
Tasques domèstiques	568	3,66
El temps que perdo per les retencions de trànsit en sortir de la feina	562	3,56
La falta de puntualitat o combinació de trajectes dels transports públics	551	3,41
Varietat i quantitat dels papers socials	553	3,26
Altres causes	72	6,15

22. Thompson, C.A.; Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

La pregunta «altres causes» és la que major mitjana presenta, però ha estat considerada de manera individual. S'ha fet així ateses les poques respostes que resultaren d'aquesta pregunta, a més del fet que presenta un ampli ventall de causes.

Sota aquesta pregunta, «altres causes», s'ha esmentat de forma més freqüent que el nombre d'hores de treball és un inconvenient en la conciliació de la vida familiar i la laboral. Un altre tòpic comú és l'elevat cost de les persones que tenen cura dels fills i les filles, la falta de llars d'infants i la duració de les vacances escolars. En general, s'ha pogut observar que la pregunta oberta ha donat peu a què els participants escrivissin allò que més els frustrava tot i ser molt similar a les preguntes tancades.

Contrastació de les hipòtesis

H1a: més compromisos porten a més conflictes entre el treball i la família

Aquesta hipòtesi es va comprovar sumant totes les preguntes sobre els diferents rols que desenvolupa una persona: com a treballador/a, col·lega, en la comunitat, com a pare o mare, com a parella i com amic o amiga. Els rols i el conflicte entre el treball i la família (CTF) no estan correlacionats ($r = 0,061$; $p = 0,18$). Els rols es dividiren en dos grups, alt i baix, i s'han comparat les mitjanes d'ambdós grups (baix: CTF = 17,03; alt: CTF = 17,14; $F = 0,065$; $p = 0,799$). La hipòtesi no es confirma.

H1b: més compromís amb els papers laborals (paper com a treballador directiu; paper com a col·lega) està associat a una major interferència del treball en la família

Es construí una variable per a mesurar la importància dels rols que desenvolupen les persones en el treball. Per això, es va sumar el nivell d'importància que els participants establien en els rols següents: en el treball i amb els col·legues. Els rols com a treballador i el conflicte entre el treball i la família estan positivament correlacionats ($r = 0,12$, $p < 0,01$). El rol laboral es va dividir en dos grups, alt i baix, segons la mitjana. Es van comparar les mitjanes (baix: CTF = 16,66; alt: CTF = 17,20; $F = 1,10$; $p = 0,294$). La hipòtesi no es confirma.

H1c: més compromís amb els papers familiars (paper com a espòs o esposa; paper com a pare o mare) està associat amb més interferència de la família en el treball

Es construí una nova variable per a mesurar la importància dels rols familiars, sumant la importància que els participants concediren als rols següents: com a pare o mare, com a parella i com a amic o amiga. Els rols familiars i el conflicte entre la família i el treball no estan correlacionats de forma significativa ($r = -0,29$; $p = 0,507$). Els rols es dividiren en dos grups, alt i baix, i es compararen les seves mitjanes (baix CTF = 13,58; alt: CTF = 13,59; $F = 0$; $p = 0,987$). La hipòtesi no es confirma.

H2a: més instrumentalitat està associada amb menys conflicte entre el treball i la família

La instrumentalitat i el conflicte entre treball i família estan positivament correlacionats ($r = 0,169$; $p < 0,01$). La instrumentalitat es va dividir en dos

grups, alt i baix, a partir de la mitjana. Es van comparar les mitjanes (baix: CTF = 16,68; alt: CTF = 18,35; $F = 11,56$; $p < 0,01$). Els resultats van en contra de la hipòtesi, per tant, no la confirmen.

H2b: més separació està associada amb menys conflicte entre el treball i la família

La separació i el conflicte entre el treball i la família estan al límit d'una correlació positiva i significativa ($r = 0,166$; $p < 0,01$). La separació es va dividir en dos grups, alt i baix, i es van comparar les mitjanes (baix: CTF = 16,35; alt: CTF = 17,71; $F = 7,29$; $p = 0,01$). Els resultats van en contra de la hipòtesi, per tant, no la confirmen.

H2c: més enfocament està associat amb menys conflicte entre el treball i la família

L'enfocament i el conflicte entre el treball i la família estan negativament correlacionats, així $r = -0,369$; $p < 0,01$. L'enfocament es dividí en dos grups, alt i baix. Es compararen les mitjanes i es va obtenir el resultat següent: baix: CTF (19,20) i alt: CTF (15,45); $F = 59,16$; $p < 0,01$. Això significa que una falta d'enfocament causa, de forma significativa, més conflicte entre el treball i la família que aquells que s'enfoquen en només un aspecte a la vegada. Es confirma la hipòtesi.²³

H3: el suport social de la família i la qualitat de la relació amb el cònjuge redueixen el nivell d'interferència de la família en el treball

La qualitat de la relació de parella s'ha fet servir com un indicador de suport social. Està negativament correlacionada amb el conflicte entre el treball i la família ($r = -0,169$; $p < 0,01$). La qualitat de la relació de parella es va dividir en dos grups, alt i baix, i s'han comparat les seves mitjanes (baix: CTF = 14,29; alt: CTF = 12,99; $F = 9,24$; $p < 0,05$). Es confirma la hipòtesi.

H4a: un nivell més elevat d'agents estressants laborals porta a més interferència del treball en la família

L'estrès laboral i el conflicte entre el treball i la família estan positivament correlacionats ($r = 0,232$; $p < 0,01$). La mitjana es va fer servir com a punt de trencament de la variable d'estrès i es formaren dos grups, alt i baix. La comparació de les mitjanes era baix: CTF = 15,86; alt: CTF = 18,16; $F = 21,69$; $p < 0,01$. La hipòtesi es confirma.

H4b: un nivell més elevat d'agents estressants familiars porta a més interferència de la família en el treball

L'estrès familiar i el conflicte entre el treball i la família estan positivament correlacionats ($r = 0,197$; $p < 0,01$). Es va fer servir la mitjana com a punt de trencament dels dos grups, alt i baix. Les mitjanes es compararen (baix: CTF = 12,80; alt: CTF = 14,86; $F = 21,82$; $p < 0,01$). La hipòtesi es confirma.

23. Enfocament: el treball i la família s'interrelacionen, no estan estrictament separats però tenen una identitat diferenciada.

H5: un conjunt més comprensiu de polítiques familiarment responsables està associat amb menys interferència del treball en la família

Les polítiques familiarment responsables i el conflicte entre el treball i la família estan negativament correlacionades ($r = -0,20$; $p < 0,01$). La mitjana es va fer servir com a punt de trencament de les mitjanes de les polítiques per a formar dos grups, alt i baix. Es compararen les mitjanes (baix: CTF = 18,10; alt: CTF = 15,91; $F = 19,51$; $p < 0,01$). Es confirma la hipòtesi.

H6: una cultura de més suport està associada amb menys conflicte entre el treball i la família

La cultura familiarment responsable i el conflicte entre el treball i la família estan negativament correlacionades ($r = -0,245$; $p < 0,01$). La mitjana es va fer servir per a dividir la variable de cultura en dos grups, alt i baix. Es compararen les mitjanes (baix: CTF = 18,36; alt: CTF = 16,16; $F = 19,15$; $p < 0,01$). La hipòtesi es confirma.

Anàlisi de regressió

Totes les variables descrites com a antecedents en el model teòric d'ECADUES passaren per una anàlisi de regressió. Un primer resultat ens va donar un model significatiu però amb contribucions no significatives en diverses de les variables introduïdes. Com a resultat vam obtenir una R quadrada considerablement alta ($R^2 > 0,3$) i significativa ($p < 0,05$). Però es va optar per desenvolupar un model més complet.

Per tant, es va perseguir que el model de forma general i cada una de les variables fossin significatives amb un interval de confiança del 95%. Aquest mètode va donar com a resultat una R quadrada del 0,221 amb cada una de les variables significatives.

		Ajustada	Estàndard
R	R Quadrada	R Quadrada	Error d'estandardització
0,545	0,297	0,287	4,969

El model de regressió, amb un conflicte entre el treball i la família com a variable independent. El model explica gairebé el 20% de la variació del CTF.

	B	Error estàndard	Beta Est.	t	Sig.
Constant	8,20	1,64		5,01	0,00
Estrès laboral	0,02	0,01	0,13	3,15	0,00
Cultura	-0,04	0,01	-0,14	-3,45	0,00
Polítiques familiarment responsables	-0,19	0,06	-0,13	-3,15	0,00
Enfocament	0,71	0,09	0,32	7,94	0,00
Instrumentalitat	0,22	0,06	0,16	3,88	0,00
Separació	0,24	0,07	0,14	3,48	0,00
Valor professional 3	0,21	0,11	0,08	1,97	0,05
Variable dependent: CTF					

El model de la regressió lineal dels antecedents del conflicte entre el treball i la família.

L'annex següent recull les preguntes del qüestionari amb les freqüències i els percentatges de resposta de cada una de les opcions.

b. Qüestionari Ecadues 2002

Resum valoratiu dels resultats del qüestionari d'Ecadues 2002

Govern, empresa i família. Aquesta és la jerarquia de responsabilitats en el conflicte treball-família segons els resultats de l'enquesta. Això coincideix amb altres resultats de l'enquesta en què es destaca que la falta de polítiques familiars des de l'empresa, la incompatibilitat d'horaris escolars amb la jornada laboral i la falta de guarderies són els principals motius del conflicte treball-família.

Per a la majoria dels enquestats, el temps passat amb la família és totalment insuficient i neguen –el 58,8%– que la vida familiar influeixi negativament en les seves activitats laborals; el 39,5% no considera que els problemes o l'estrès a casa invaeixi el temps mental del treball i en aquesta mateixa proporció reconeixen que, de fet, les responsabilitats familiars no interfereixen en el treball; a més, per al 44,4%, la tensió i les ansietats de la vida familiar no debiliten la capacitat per treballar, i el 54,7% diu que a més aquestes circumstàncies no impedeixen la concentració en el treball. Si això és així, si el conflicte es viu més en direcció del treball cap a la família i no al revés, caldrà concloure dues coses: la vida familiar, tot i els problemes o incidències que comporta, suposa una via important de distensió davant el treball a més de fer capaç l'individu d'enfrontar-se a ell d'una manera més madura, lluny del *workaholic* o el *burnout*, perquè per a una persona amb un vida personal rica –que no vol dir perfecta–, la vida és molt més que treball i per tant aprèn a posar-lo en el lloc adequat en cada moment. En segon lloc i també basant-nos en les dades dels resultats de les enquestes, la més perjudicada en el conflicte és la família i no al revés.

En aquest context, té sentit analitzar la importància concedida pels enquestats a cada un dels rols. El rol de pare o mare ocupa el primer lloc (86,2%), seguit del de cònjuge (79,1%) i a molta més distància el de treballador o directiu (23,9%) i el d'amic (23%). És a dir, la majoria dels entrevistats saben què és el més important però

existeixen d'altres obstacles per a posar-lo en primer lloc. El 44,6% veu la solució en una major flexibilitat que faci possible respondre a les demandes segons les exigències de cada moment. No són partidaris, en un 39,7%, de barrejar el treball i la família, i el 45,3% afirmen que no és bona tàctica compensar, és a dir refugiar-se en un quan l'altre va malament. La situació més comuna és separar els dos móns: el 43,6% afirma que «quan està en família és pare o cònjuge i a la feina és treballador i bon col·lega i que no experimenta cap problema en fer el canvi».

On està llavors la font de tensió personal, és a dir l'estrès? A més d'en la falta de flexibilitat abans esmentada, les enquestes revelen que les llargues jornades laborals són la font de tensió principal (32,5%), seguides dels sacrificis que el treball imposa en la relació amb el seu cònjuge (28,8%); després, emportar-se feina a casa (24,6%), ser infravalorat o estar per sota del nivell de les pròpies possibilitats (24,6%) o tenir problemes de comunicació (19,4%) i dirigir o supervisar persones (15%). Com a dada paradoxal, només el 6,9% declara que la vida familiar, tot i que es comparteixi amb algú que també té una carrera professional, és una font de tensió. És a dir, la conciliació treball-família suposa estrès però això no vol dir, en absolut, que la vida familiar sigui font de tensió.

Respecte al contingut del propi treball, les pitjors situacions respecte a l'estrès personal són: desenvolupar una carrera professional sacrificant la vida familiar (30,6%), l'absència d'estabilitat i seguretat a la vida familiar (29,8%), haver d'adoptar un paper negatiu com per exemple acomiadar algú (29,1%), i la falta de moral o de clima en l'organització (24,7%).

QÜESTIONARI ECADUES 2002

I. Treball i família

Fins a quin punt està vostè d'acord o en desacord amb les afirmacions següents?

Té un conflicte entre el seu paper o responsabilitat com a mare, pare o cònjuge i el seu paper o responsabilitat com a empleat(da)/executiu(va).

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	113	22,9
	2	84	17,0
	3	94	19,0
	4	113	22,9
Totalment d'acord	5	89	18,0
Total		494	100

El temps que passa amb la seva família és insuficient.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	45	8,9
	2	61	12,1
	3	93	18,4
	4	133	26,3
Totalment d'acord	5	170	33,7
Total		505	100

El seu treball interfereix en la seva vida familiar en forma d'hores extraordinàries, viatges a l'estranger, treball a casa.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	134	26,6
	2	87	17,3
	3	86	17,1
	4	116	23,0
Totalment d'acord	5	80	15,9
Total		504	100

La seva vida familiar influeix negativament en les seves activitats laborals.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	297	58,8
	2	117	23,2
	3	47	9,3
	4	29	5,7
Totalment d'acord	5	15	3,0
Total		505	100

La família i el treball demanen el seu temps i energia i gairebé li és impossible combinar ambdós: experimenta constantment un conflicte entre els dos.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	103	20,5
	2	134	26,6
	3	127	25,2
	4	85	16,9
Totalment d'acord	5	54	10,7
Total		503	100

El seu treball limita les seves activitats més del que desitjaria.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	61	12,2
	2	83	16,7
	3	93	18,7
	4	141	28,3
Totalment d'acord	5	118	23,7
Total		498	100

Atès l'estrès a casa, sovint està preocupat a la feina per assumptes familiars.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	200	39,5
	2	155	30,6
	3	76	15,0
	4	53	10,5
Totalment d'acord	5	22	4,3
Total		506	100

El temps que dedica a responsabilitats familiars sovint interfereix en les seves responsabilitats laborals.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	200	39,5
	2	188	37,2
	3	63	12,5
	4	38	7,5
Totalment d'acord	5	17	3,4
Total		506	100

Al tornar a casa després de la feina, sovint està tan esgotat que no pot atendre la seva família.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	89	17,6
	2	123	24,3
	3	114	22,5
	4	119	23,5
Totalment d'acord	5	61	12,1
Total		506	100

El temps que ha de dedicar al seu treball l'impedeix participar en la mateixa mesura en les seves responsabilitats i activitats familiars.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	85	16,8
	2	97	19,2
	3	105	20,8
	4	131	25,9
Totalment d'acord	5	86	17,0
Total		506	100

Quan torna a casa després de la feina, sovint està tan cansat que no pot participar en activitats o responsabilitats familiars.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	73	14,4
	2	132	26,0
	3	109	21,5
	4	122	24,1
Totalment d'acord	5	71	14,0
Total		507	100

El temps que passa amb la seva família, moltes vegades, fa que no inverteixi temps en activitats que podrien ajudar-lo en la seva carrera.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	139	27,4
	2	112	22,1
	3	77	15,2
	4	92	18,1
Totalment d'acord	5	87	17,2
Total		507	100

La tensió i les ansietats de la vida familiar, moltes vegades, debiliten la seva capacitat de treballar.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	225	44,4
	2	153	30,2
	3	72	14,2
	4	39	7,7
Totalment d'acord	5	18	3,6
Total		507	100

Ha de faltar a activitats familiars per la quantitat de temps que ha de passar en responsabilitats de la feina.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	128	25,3
	2	116	23,0
	3	111	22,0
	4	98	19,4
Totalment d'acord	5	52	10,3
Total		505	100

Atès que està massa estressat per les seves responsabilitats familiars, li costa concentrar-se en la feina.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	276	54,7
	2	144	28,5
	3	47	9,3
	4	29	5,7
Totalment d'acord	5	9	1,8
Total		505	100

Ha de faltar a activitats del treball pel temps que ha de passar en responsabilitats familiars.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	261	51,7
	2	140	27,7
	3	51	10,1
	4	36	7,1
Totalment d'acord	5	17	3,4
Total		505	100

Per la pressió del treball, quan torna a casa, sovint està massa estressat per fer les coses que li agraden.

		Freqüència	Percentatge
Totalment en desacord	1	80	15,8
	2	102	20,1
	3	106	20,9
	4	113	22,3
Totalment d'acord	5	106	20,9
Total		507	100

II. Possibles causes

1. La seva vida social

Aquesta secció es refereix al seu àmbit social, als rols que desenvolupa dependent del context en què es mou. Si us plau, estableixi la importància que atorga a cada un dels rols.

El seu paper en la comunitat, com a veí, com a voluntari, com a ciutadà

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	85	17,7
	2	102	21,3
	3	109	22,8
	4	95	19,8
	5	54	11,3
	6	23	4,8
Molt important	7	11	2,3
Total		479	100

Com a treballador o directiu, el temps al despatx, la dedicació

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	7	1,6
	2	8	1,6
	3	30	6,1
	4	74	15,1
	5	116	23,7
	6	138	28,2
Molt important	7	116	23,7
Total		490	100

Els seus companys, les seves inquietuds, la seva ajuda.

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	6	1,3
	2	10	2,1
	3	38	8,1
	4	113	24,1
	5	130	27,8
	6	116	24,8
Molt important	7	55	11,8
Total		468	100

Ser amic dels seus amics, les seves il·lusions, vides, el seu temps en grup.

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	7	1,5
	2	12	2,5
	3	38	7,9
	4	68	14,2
	5	107	22,4
	6	136	28,5
Molt important	7	110	23,0
Total		478	100

La relació amb la seva parella, el temps junts, la comunicació, la seva vida en comú, el seu projecte vital.

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	6	1,2
	2	2	0,4
	3	3	0,6
	4	9	1,8
	5	12	2,4
	6	71	14,4
Molt important	7	390	79,1
Total		493	100

El seu paper com a pare o mare, el seu temps en família, el seu espai d'intimitat amb el/s seu/s fill/s.

		Freqüència	Percentatge
Gens important	1	11	2,4
	2	2	0,4
	3	2	0,4
	4	1	0,2
	5	10	2,2
	6	37	8,1
Molt important	7	393	86,2
Total		456	100

2. La seva manera de combinar el treball i la família

Amb quines de les formes següents d'aconseguir un equilibri entre el treball i la família se sent més identificat?

El treball i la família exigeixen temps i energia. La millor manera d'afrontar-ho és la flexibilitat i donar més o menys segons les exigències.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	9	1,8
	2	11	2,2
	3	25	5,1
	4	42	8,5
	5	71	14,3
	6	116	23,4
Hi estic completament d'acord	7	221	44,6
Total		495	100

Treball i família són una unitat, formen un lot.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	198	39,7
	2	96	19,2
	3	43	8,6
	4	64	12,8
	5	27	5,4
	6	27	5,4
Hi estic completament d'acord	7	44	8,8
Total		499	100

El treball i la família són dos móns separats que no s'interrelacionen, no es comuniquen.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	121	24,3
	2	73	14,7
	3	65	13,1
	4	79	15,9
	5	39	7,8
	6	51	10,2
Hi estic completament d'acord	7	70	14,1
Total		498	100

En moments baixos en la meva relació personal, dedico més hores a la feina. En moments baixos a la feina, passo més temps en família.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	226	45,3
	2	86	17,2
	3	36	7,2
	4	62	12,4
	5	42	8,4
	6	34	6,8
Hi estic completament d'acord	7	13	2,6
Total		499	100

Prefereixo separar estrictament el treball i la família per a protegir la meva família de les influències de la feina.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	37	7,4
	2	42	8,5
	3	55	11,1
	4	70	14,1
	5	73	14,7
	6	83	16,7
Hi estic completament d'acord	7	137	27,6
Total		497	100

El meu treball és necessari per a poder realitzar el meu paper com a cònjuge i pare o mare de família.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	91	18,3
	2	58	11,7
	3	45	9,1
	4	60	12,1
	5	82	16,5
	6	86	17,3
Hi estic completament d'acord	7	74	14,9
Total		496	100

En aquest moment de la meva vida, haig d'invertir en la meva feina i carrera. Per això, considero que cal estar disponible per a la feina.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	90	18,2
	2	68	13,8
	3	59	11,9
	4	85	17,2
	5	88	17,8
	6	65	13,2
Hi estic completament d'acord	7	39	7,9
Total		494	100

Quan sóc en família, sóc cònjuge i pare o mare del/s meu/s fill/s. Quan sóc a la feina, sóc treballador, responsable i bon col·lega. No experimento cap problema en fer el canvi.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	9	1,8
	2	10	2
	3	16	3,2
	4	34	6,8
	5	55	11
	6	158	31,6
Hi estic completament d'acord	7	218	43,6
Total		500	100

El meu cònjuge i jo parlem molt de feina a casa.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	35	7,0
	2	72	14,4
	3	68	13,6
	4	107	21,4
	5	99	19,8
	6	82	16,4
Hi estic completament d'acord	7	36	7,2
Total		499	100

Vull el millor dels dos móns: el millor de la família i el millor de la feina. Com a conseqüència, hi ha un conflicte continu entre els dos.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	124	24,8
	2	110	22
	3	75	15
	4	66	13,2
	5	36	7,2
	6	42	8,4
Hi estic completament d'acord	7	47	9,4
Total		500	100

Trobo a la feina allò que no tinc en la meva família i al revés. Els dos móns són complementaris.

		Freqüència	Percentatge
No hi estic gens d'acord	1	121	24,2
	2	84	16,8
	3	65	13,0
	4	82	16,4
	5	56	11,2
	6	54	10,8
Hi estic completament d'acord	7	39	7,8
Total		501	100

3. El seu entorn laboral

3.1. Fonts de pressió a la feina

Les afirmacions que es presenten a continuació, es refereixen a fonts de tensió. Ha de contestar-les indicant el grau de pressió que cada una d'elles exerceix sobre vostè.

Dirigir o supervisar la feina d'altres persones.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	68	13,7
	2	63	12,7
	3	76	15,3
	4	121	24,3
	5	94	18,9
Sempre és font de tensió	6	75	15,1
Total		497	100

L'endur-se feina a casa.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	99	20,0
	2	58	11,7
	3	58	11,7
	4	51	10,3
	5	108	21,8
Sempre és font de tensió	6	122	24,6
Total		496	100

El fet d'estar infravalorat, treballar a un nivell inferior al de les seves possibilitats.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	56	11,2
	2	51	10,2
	3	54	10,8
	4	98	19,6
	5	118	23,6
Sempre és font de tensió	6	123	24,6
Total		500	100

L'escàs i inadequat suport dels seus superiors.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	39	7,8
	2	44	8,8
	3	45	9,0
	4	85	17,1
	5	139	27,9
Sempre és font de tensió	6	146	29,3
Total		498	100

La falta de comunicació i de consulta de la seva opinió.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	44	8,9
	2	54	10,9
	3	53	10,7
	4	110	22,3
	5	137	27,7
Sempre és font de tensió	6	96	19,4
Total		494	100

El fet de no ser capaç d'oblidar-se de la feina a casa.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	65	13,1
	2	97	19,5
	3	55	11,0
	4	79	15,9
	5	105	21,1
Sempre és font de tensió	6	97	19,5
Total		498	100

Mantenir-se al dia de les noves tècniques, idees, tecnologia i innovació, o dels nous desafiaments.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	85	17,0
	2	78	15,6
	3	98	19,6
	4	99	19,8
	5	77	15,4
Sempre és font de tensió	6	64	12,8
Total		501	100

La falta de suport d'altres a la feina.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	47	9,4
	2	68	13,7
	3	85	17,1
	4	105	21,1
	5	123	24,7
Sempre és font de tensió	6	70	14,1
Total		498	100

Les actituds del seu/va espòs/osa cap a la feina i la seva carrera.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	166	33,2
	2	111	22,2
	3	75	15
	4	63	12,6
	5	54	10,8
Sempre és font de tensió	6	31	6,2
Total		500	100

Haver de treballar moltes hores.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	46	9,2
	2	55	11,0
	3	49	9,8
	4	72	14,5
	5	114	22,9
Sempre és font de tensió	6	162	32,5
Total		498	100

La discriminació i els favoritismes encoberts.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	61	13,3
	2	57	12,4
	3	44	9,6
	4	67	14,6
	5	88	19,2
Sempre és font de tensió	6	141	30,8
Total		458	100

Sentir-se aïllat.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	100	20,2
	2	76	15,4
	3	50	10,1
	4	71	14,3
	5	92	18,6
Sempre és font de tensió	6	106	21,4
Total		495	100

La falta d'ànim per part dels seus superiors.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	67	13,5
	2	83	16,7
	3	51	10,3
	4	95	19,2
	5	112	22,6
Sempre és font de tensió	6	88	17,7
Total		496	100

Els sacrificis que la seva feina imposa en la seva relació amb el seu cònjuge i fills.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	49	10
	2	63	12,6
	3	51	10,2
	4	85	17
	5	107	21,4
Sempre és font de tensió	6	144	28,8
Total		500	100

Ser infravalorat.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	66	13,3
	2	76	15,3
	3	52	10,4
	4	73	14,7
	5	130	26,1
Sempre és font de tensió	6	101	20,3
Total		498	100

Haver de córrer riscos.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	87	17,4
	2	72	14,4
	3	81	16,2
	4	81	16,2
	5	87	17,4
Sempre és font de tensió	6	92	18,4
Total		500	100

Informació insuficient sobre els seus resultats.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	71	14,4
	2	75	15,2
	3	75	15,2
	4	108	21,9
	5	105	21,3
Sempre és font de tensió	6	60	12,1
Total		494	100

Els viatges i haver de viure en hotels.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	205	41,9
	2	60	12,3
	3	53	10,8
	4	66	13,5
	5	47	9,6
Sempre és font de tensió	6	58	11,9
Total		489	100

La incertesa en les expectatives de promoció.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	110	22,4
	2	64	13,0
	3	83	16,9
	4	93	18,9
	5	92	18,7
Sempre és font de tensió	6	50	10,2
Total		492	100

L'absència de suport emocional d'altres fora de la feina.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	130	26,2
	2	117	23,5
	3	71	14,3
	4	104	20,9
	5	45	9,1
Sempre és font de tensió	6	30	6,0
Total		497	100

Els sacrificis que la seva feina exigeix en la seva vida privada i social.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	59	12,0
	2	69	14,0
	3	54	11,0
	4	102	20,7
	5	107	21,7
Sempre és font de tensió	6	101	20,5
Total		492	100

La vida familiar amb algú que també té una carrera professional.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	136	27,5
	2	108	21,8
	3	76	15,4
	4	85	17,2
	5	56	11,3
Sempre és font de tensió	6	34	6,9
Total		495	100

Tobar-se amb situacions ambigües o delicades.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	56	11,4
	2	71	14,4
	3	86	17,4
	4	111	22,5
	5	115	23,3
Sempre és font de tensió	6	53	10,8
Total		493	100

Haver d'adoptar un paper negatiu (p. e. haver d'acomiar algú).

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	87	17,6
	2	41	8,3
	3	45	9,1
	4	70	14,2
	5	107	21,7
Sempre és font de tensió	6	144	29,1
Total		494	100

La falta de moral i el clima en l'organització.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	53	10,6
	2	54	10,8
	3	41	8,2
	4	95	19,1
	5	132	26,5
Sempre és font de tensió	6	123	24,7
Total		498	100

Haver de prendre decisions importants.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	69	13,9
	2	88	17,7
	3	72	14,5
	4	95	19,2
	5	106	21,4
Sempre és font de tensió	6	66	13,3
Total			100

L'absència de qualsevol possibilitat de promoció professional.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	58	11,7
	2	65	13,1
	3	59	11,9
	4	105	21,2
	5	118	23,8
Sempre és font de tensió	6	91	18,3
Total		496	100

Les implicacions dels errors que vostè comet.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	41	8,2
	2	72	14,4
	3	70	14
	4	95	19
	5	125	25
Sempre és font de tensió	6	97	19,4
Total		500	100

Les oportunitats de desenvolupament personal.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	62	12,5
	2	84	16,9
	3	98	19,7
	4	136	27,4
	5	83	16,7
Sempre és font de tensió	6	34	6,8
Total		497	100

L'absència d'estabilitat i seguretat en la vida familiar.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	87	17,5
	2	71	14,3
	3	40	8,1
	4	58	11,7
	5	92	18,5
Sempre és font de tensió	6	148	29,8
Total		496	100

Desenvolupar una carrera professional sacrificant la vida familiar.

		Freqüència	Percentatge
Mai no és font de tensió	1	75	15,2
	2	49	9,9
	3	44	8,9
	4	66	13,4
	5	109	22,1
Sempre és font de tensió	6	151	30,6
Total		494	100

3.2. Cultura d'empresa

En aquesta secció es descriu la cultura de la seva empresa.

En cas d'un conflicte, els directius són comprensius quan els empleats han de prioritzar la seva família.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	48	9,5
Totalment en desacord	1	61	12,1
	2	43	8,5
	3	46	9,1
	4	75	14,9
	5	65	12,9
	6	71	14,1
Totalment d'acord	7	95	18,8
Total		504	100

En aquesta organització està generalment acceptat parlar de família a la feina.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	24	4,9
Totalment en desacord	1	26	5,3
	2	23	4,7
	3	30	6,1
	4	61	12,5
	5	70	14,3
	6	98	20,1
Totalment d'acord	7	156	32,0
Total		488	100

Moltes vegades, s'espera que els empleats s'enduguin feina a casa a la nit o els caps de setmana.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	180	35,8
Totalment en desacord	1	89	17,7
	2	55	10,9
	3	35	7,0
	4	43	8,5
	5	33	6,6
	6	30	6,0
Totalment d'acord	7	38	7,6
Total		503	100

Els alts directius en aquesta organització animen els supervisors a tenir en compte les preocupacions familiars i personals dels empleats.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	140	27,9
Totalment en desacord	1	113	22,5
	2	62	12,4
	3	40	8,0
	4	44	8,8
	5	34	6,8
	6	37	7,4
Totalment d'acord	7	32	6,4
Total		502	100

Rebutjar una promoció o un trasllat per raons familiars posaria seriosament en perill el progrés de la seva carrera en aquesta organització.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	176	35,1
Totalment en desacord	1	50	10,0
	2	34	6,8
	3	37	7,4
	4	47	9,4
	5	50	10,0
	6	36	7,2
Totalment d'acord	7	72	14,3
Total		502	100

Generalment, en aquesta empresa els empresaris s'adapten força bé a les necessitats familiars.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	52	10,4
Totalment en desacord	1	76	15,3
	2	54	10,8
	3	61	12,2
	4	64	12,9
	5	71	14,3
	6	63	12,7
Totalment d'acord	7	57	11,4
Total		498	100

Molts empleats es ressenten quan les dones en aquesta organització agafen permisos llargs per a tenir cura de fills acabats de néixer.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	137	27,2
Totalment en desacord	1	114	22,7
	2	57	11,3
	3	44	8,7
	4	43	8,5
	5	35	7,0
	6	32	6,4
Totalment d'acord	7	41	8,2
Total		503	100

Per a progressar a l'empresa, s'espera que els empleats treballin més de 50h a la setmana, a l'empresa o a casa.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	147	29,3
Totalment en desacord	1	111	22,2
	2	41	8,2
	3	30	6,0
	4	43	8,6
	5	40	8,0
	6	35	7,0
Totalment d'acord	7	54	10,8
Total		501	100

En aquesta organització, els empleats que participen en polítiques dirigides a empleats amb família (p. e. treball compartit o a temps parcial) estan considerats com a menys dedicats a la seva carrera que els empleats que no participen en aquestes polítiques.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	161	32,0
Totalment en desacord	1	70	13,9
	2	37	7,4
	3	30	6,0
	4	28	5,6
	5	45	8,9
	6	56	11,1
Totalment d'acord	7	76	15,1
Total		503	100

Molts empleats es ressenten quan els homes en aquesta organització agafen permisos llargs per a tenir cura de fills acabats de néixer o adoptats.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	275	55
Totalment en desacord	1	69	13,8
	2	30	6
	3	18	3,6
	4	23	4,6
	5	18	3,6
	6	34	6,8
Totalment d'acord	7	33	6,6
Total		500	100

Aquesta organització anima els empleats a què posin límits entre el treball i la família.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	138	27,7
Totalment en desacord	1	139	27,9
	2	54	10,8
	3	38	7,6
	4	54	10,8
	5	33	6,6
	6	19	3,8
Totalment d'acord	7	24	4,8
Total		499	100

Els comandaments intermedis i els executius d'aquesta organització estan a favor que els empleats compleixin amb les seves responsabilitats sobre la cura dels fills.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	100	20,0
Totalment en desacord	1	75	15,0
	2	52	10,4
	3	57	11,4
	4	82	16,4
	5	50	10,0
	6	40	8,0
Totalment d'acord	7	45	9,0
Total		501	100

En aquesta organització, els empleats que fan un horari flexible tenen menys oportunitats de progressar en les seves carreres que els empleats que no el fan.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	157	31,8
Totalment en desacord	1	79	16,0
	2	29	5,9
	3	32	6,5
	4	46	9,3
	5	38	7,7
	6	56	11,3
Totalment d'acord	7	57	11,5
Total		494	100

En aquesta organització, els empleats que treballen a temps parcial tenen menys oportunitats de progressar en les seves carreres que els empleats amb jornada completa.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	153	30,4
Totalment en desacord	1	77	15,3
	2	14	2,8
	3	30	6,0
	4	29	5,8
	5	48	9,5
	6	66	13,1
Totalment d'acord	7	87	17,3
Total		504	100

En aquesta organització, a aquells empleats que sol·liciten una reducció de la jornada els mantenen el mateix nivell professional.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	155	30,9
Totalment en desacord	1	41	8,2
	2	21	4,2
	3	23	4,6
	4	42	8,4
	5	48	9,6
	6	55	11,0
Totalment d'acord	7	117	23,3
Total		502	100

Aquesta organització anima els empleats a harmonitzar la seva vida laboral i familiar.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	96	19,0
Totalment en desacord	1	96	19,0
	2	61	12,1
	3	40	7,9
	4	72	14,3
	5	59	11,7
	6	32	6,3
Totalment d'acord	7	48	9,5
Total		504	100

El respecte per la família constitueix un valor que forma part de la cultura corporativa.

		Freqüència	Percentatge
No és aplicable	0	79	15,8
Totalment en desacord	1	68	13,6
	2	51	10,2
	3	55	11,0
	4	67	13,4
	5	58	11,6
	6	56	11,2
Totalment d'acord	7	67	13,4
Total		501	100

3.3. Polítiques d'empresa

Existeixen a la seva empresa polítiques per a ajudar els treballadors a conciliar el treball i la família?

Horari laboral flexible.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	253	50,5
N'hi ha per a alguns	1	157	31,3
N'hi ha per a tots	2	91	18,2
Total		501	100

Setmana laboral reduïda.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	356	71,3
N'hi ha per a alguns	1	67	13,4
N'hi ha per a tots	2	76	15,2
Total		499	100

Jornada laboral reduïda o mitja jornada.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	216	43,8
N'hi ha per a alguns	1	130	26,4
N'hi ha per a tots	2	147	29,8
Total		493	100

Permís per maternitat o paternitat més enllà d'allò establert per llei.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	265	54,1
N'hi ha per a alguns	1	57	11,6
N'hi ha per a tots	2	168	34,3
Total		490	100

Excedència per a tenir cura de progenitors o fills malats o discapacitats.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	221	46,5
N'hi ha per a alguns	1	48	10,1
N'hi ha per a tots	2	206	43,4
Total		475	100

Vacances no pagades.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	350	73,4
N'hi ha per a alguns	1	36	7,5
N'hi ha per a tots	2	91	19,1
Total		477	100

Ajuda econòmica en l'educació del/s fill/s.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	366	74,5
N'hi ha per a alguns	1	23	4,7
N'hi ha per a tots	2	102	20,8
Total		491	100

Ajuda en les assegurances mèdiques.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	383	78,0
N'hi ha per a alguns	1	29	5,9
N'hi ha per a tots	2	79	16,1
Total		491	100

Oficina virtual.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	430	87,4
N'hi ha per a alguns	1	53	10,8
N'hi ha per a tots	2	9	1,8
Total		492	100

Formació en gestió de l'estrès i/o gestió del temps.

		Freqüència	Percentatge
No n'hi ha	0	398	83,4
N'hi ha per a alguns	1	53	11,1
N'hi ha per a tots	2	26	5,5
Total		477	100

4. Resum

4.1. En general, de tots els elements que hem mencionat anteriorment, quin és l'impacte que té cada un d'ells a l'hora de conciliar el treball i la família?

La meua manera de combinar el treball i la família.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	60	12,6
	2	64	13,4
	3	77	16,1
	4	92	19,3
	5	50	10,5
	6	62	13,0
Impacte total	7	72	15,1
Total		477	100

Varietat i quantitat de papers socials.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	95	20,1
	2	90	19,1
	3	69	14,6
	4	109	23,1
	5	60	12,7
	6	33	7,0
Impacte total	7	16	3,4
Total		472	100

Càrrega familiar.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	75	15,7
	2	53	11,1
	3	52	10,9
	4	63	13,2
	5	79	16,5
	6	83	17,4
Impacte total	7	73	15,3
Total		478	100

Tasques domèstiques.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	72	14,9
	2	74	15,3
	3	64	13,2
	4	86	17,8
	5	90	18,6
	6	66	13,6
Impacte total	7	32	6,6
Total		484	100

Les pressions que experimento a la meva feina.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	52	10,8
	2	49	10,1
	3	60	12,4
	4	93	19,3
	5	77	15,9
	6	88	18,2
Impacte total	7	64	13,3
Total		483	100

Falta de suport del meu superior i companys.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	83	17,3
	2	84	17,5
	3	54	11,2
	4	95	19,8
	5	65	13,5
	6	55	11,4
Impacte total	7	45	9,4
Total		481	100

Falta de polítiques d'empresa que facilitin l'equilibri entre el treball i la família.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	57	11,9
	2	41	8,6
	3	38	7,9
	4	52	10,9
	5	57	11,9
	6	88	18,4
Impacte total	7	145	30,3
Total		478	100

Incompatibilitat dels horaris escolars amb la jornada laboral.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	73	15,5
	2	32	6,7
	3	29	6,1
	4	32	6,7
	5	40	8,4
	6	97	20,3
Impacte total	7	173	36,3
Total		477	100

Poques llars d'infants.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	122	26,1
	2	42	9,0
	3	37	7,9
	4	38	8,1
	5	48	10,3
	6	63	13,5
Impacte total	7	117	25,1
Total		467	100

La falta de puntualitat o combinació de trajectes dels transports públics.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	155	32,8
	2	65	13,7
	3	42	8,9
	4	47	9,9
	5	55	11,6
	6	48	10,1
Impacte total	7	61	12,9
Total		473	100

El temps que perdo per retencions de trànsit en anar al treball i tornar-me'n.

		Freqüència	Percentatge
Cap impacte	1	140	29,1
	2	74	15,4
	3	37	7,7
	4	47	9,8
	5	50	10,4
	6	60	12,5
Impacte total	7	73	15,2
Total		481	100

4.2. En aquesta secció, s'intenta descobrir el grau de coneixement de les polítiques familiars del Govern a Espanya. També les polítiques familiars potenciades per la Generalitat a Catalunya.

Una família es considera nombrosa quan

		Freqüència	Percentatge
A partir de dos fills	1	23	4,7
Quan tens dos fills i un d'ells és discapacitat	2	46	9,3
A partir de tres fills	3	415	84,3
A partir de 4 fills	4	8	1,6
Total		492	100

La Generalitat de Catalunya ofereix ajudes econòmiques a les famílies.

		Freqüència	Percentatge
Sí, per a qualsevol tipus de família	1	20	4,3
Sí, només a famílies nombroses	2	264	57,3
Sí, si tens fills menors de tres anys	3	172	37,3
Sí, si tens fills menors de setze anys	4	5	1,1
Total		461	100

La baixa per maternitat és de

		Freqüència	Percentatge
20 setmanes	1	40	8,1
16 setmanes	2	448	90,7
8 setmanes	3	6	1,2
Total		494	100

El permís per paternitat és de

		Freqüència	Percentatge
16 setmanes	1	200	42,8
2 setmanes	2	43	9,2
1 setmana	3	12	2,6
2 dies	4	212	45,4
Total		467	100

4.3. *Indiqui de forma global la seva opinió sobre les polítiques de l'Estat i de la Generalitat.*

Les polítiques familiars de l'Estat són suficients per conciliar el treball i la família.

		Freqüència	Percentatge
Totalment d'acord	1	22	4,4
	2	19	3,8
	3	18	3,6
	4	8	1,6
	5	29	5,9
	6	85	17,2
Totalment en desacord	7	314	63,4
Total		495	100

Les polítiques familiars de la Generalitat són suficients per conciliar el treball i la família.

		Freqüència	Percentatge
Totalment d'acord	1	23	4,7
	2	19	3,9
	3	11	2,2
	4	16	3,2
	5	36	7,3
	6	89	18,1
Totalment en desacord	7	299	60,6
Total		493	100

Possibles conseqüències

1. Salut

Aquesta secció se centra en la seva manera de sentir-se i com aquesta es veu afectada per la pressió que vostè percep a la feina.

Durant un dia normal de feina, hi ha vegades en què es troba vostè molest i enutjat tot i que les raons per a sentir-se així no siguin gaire òbvies?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	91	18,3
	2	80	16,1
	3	95	19,1
	4	81	16,3
	5	87	17,5
Molt fals	6	63	12,7
Total		497	100

Quan la pressió comença a acumular-se a la feina, pot vostè trobar una reserva d'energia o suport que l'empenyi a l'acció?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	92	18,5
	2	160	32,2
	3	107	21,5
	4	71	14,3
	5	50	10,1
Molt fals	6	17	3,4
Total		497	100

Hi ha vegades a la feina en què se sent tan exasperat que es posa a pensar que la vida requereix massa esforç?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	88	17,9
	2	85	17,3
	3	87	17,7
	4	79	16,1
	5	95	19,3
Molt fals	6	58	11,8
Total		492	100

Quan fa la seva feina, ha notat que qüestiona la seva capacitat i el seu judici i que experimenta una pèrdua en el nivell de confiança que té vostè en si mateix?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	53	10,8
	2	53	10,8
	3	84	17,0
	4	72	14,6
	5	122	24,7
Molt fals	6	109	22,1
Total		493	100

Si les tasques o feines que fa comencen a anar malament, sent vostè que a vegades li falta confiança i sent por, com si les coses estiguessin fora de control?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	41	8,2
	2	72	14,5
	3	83	16,7
	4	94	18,9
	5	126	25,3
Molt fals	6	82	16,5
Total		498	100

Se sent vostè segur d'haver identificat i tractat amb eficàcia els seus problemes de treball o domèstics últimament?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	93	18,7
	2	160	32,1
	3	102	20,5
	4	89	17,9
	5	40	8,0
Molt fals	6	14	2,8
Total		498	100

A mesura que passa el temps, es troba vostè passant per períodes considerablement llargs en què se sent trist per motius que resulten difícils de descriure?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	60	12,1
	2	77	15,5
	3	79	15,9
	4	61	12,3
	5	123	24,7
Molt fals	6	97	19,5
Total		497	100

Diria vostè que posseïx una ment positiva que el fa sentir capaç de superar problemes o dificultats presents o futures, com resoldre dilemes o prendre decisions difícils?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	147	29,6
	2	165	33,2
	3	82	16,5
	4	60	12,1
	5	31	6,2
Molt fals	6	12	2,4
Total		497	100

Hi ha vegades a la feina en què les coses que ha de suportar són massa pesades i se sent tan sobrecarregat que pensa que reventarà?

		Freqüència	Percentatge
Molt cert	1	81	16,3
	2	86	17,3
	3	95	19,2
	4	75	15,1
	5	102	20,6
Molt fals	6	57	11,5
Total		496	100

Sensació de cansament o esgotament sense raó específica clara.

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	45	9,1
	2	93	18,7
	3	87	17,5
	4	113	22,7
	5	90	18,1
Molt sovint	6	69	13,9
Total		497	100

Tendència a menjar, beure o fumar més del normal.

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	123	24,8
	2	101	20,4
	3	61	12,3
	4	69	13,9
	5	86	17,3
Molt sovint	6	56	11,3
Total		496	100

Sensació de mareig o falta d'aire.

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	205	41,2
	2	104	20,9
	3	41	8,2
	4	54	10,9
	5	52	10,5
Molt sovint	6	41	8,2
Total		497	100

Tremolor muscular (p. e. ulls).

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	200	40,3
	2	107	21,6
	3	46	9,3
	4	50	10,1
	5	49	9,9
Molt sovint	6	44	8,9
Total		496	100

Rampes en parts del cos.

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	254	51,2
	2	91	18,3
	3	37	7,5
	4	35	7,1
	5	32	6,5
Molt sovint	6	47	9,5
Total		496	100

Sensació de no voler llevar-se al matí.

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	88	17,7
	2	97	19,5
	3	77	15,5
	4	75	15,1
	5	78	15,7
Molt sovint	6	82	16,5
Total		497	100

2. La relació amb la seva parella

Indiqui en quin grau vostè i la seva parella estan o no d'acord en els temes següents.

Economia familiar.

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	5	1,0
	2	15	3,0
	3	32	6,4
	4	69	13,9
	5	194	39,0
Sempre d'acord	6	183	36,7
Total		498	100

Activitats d'esbarjo (vacances, escapades de cap de setmana).

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	7	1,4
	2	15	3,0
	3	31	6,2
	4	85	17,1
	5	189	38,0
Sempre d'acord	6	171	34,3
Total		498	100

Demostracions d'afecte.

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	8	1,6
	2	30	6,0
	3	65	13,1
	4	109	21,9
	5	165	33,1
Sempre d'acord	6	121	24,3
Total		498	100

Amics.

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	2	0,4
	2	11	2,2
	3	54	10,8
	4	142	28,5
	5	190	38,2
Sempre d'acord	6	99	19,9
Total		498	100

Filosofia de vida.

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	8	1,6
	2	25	5,0
	3	47	9,4
	4	106	21,3
	5	159	31,9
Sempre d'acord	6	153	30,7
Total		498	100

Família política.

		Freqüència	Percentatge
Sempre en desacord	1	12	2,6
	2	37	8,0
	3	52	11,3
	4	110	23,8
	5	171	37,0
Sempre d'acord	6	80	17,3
Total		462	100

Quan apareix el desacord, normalment resulta que

		Freqüència	Percentatge
Cedeix l'home	1	51	15,4
Cedeix la dona	2	26	7,9
Cedeixen els dos	3	254	76,7
Total		331	100

Vostè i els seu espòs/osa tenen cap interès (hobby) en comú?

		Freqüència	Percentatge
Tots	1	4	1,2
Força	2	151	44,8
Alguns	3	159	47,2
Cap	4	23	6,8
Total		337	100

En temps de descans, generalment què prefereix, sortir o quedar-se a casa? I el seu espòs/osa, generalment prefereix sortir o quedar-se a casa?

		Freqüència	Percentatge
Els dos preferim quedar-nos a casa	1	66	19,9
Els dos preferim sortir	2	178	53,6
Hi ha desacord	3	88	26,5
Total		332	100

Davant de discussions, acostumen a trobar solucions?

		Freqüència	Percentatge
Mai	1	2	0,4
	2	11	2,2
	3	66	13,4
	4	179	36,3
Sempre	5	235	47,7
Total		493	100

Considera que saben afrontar els problemes i a les discussions?

		Freqüència	Percentatge
Sí	1	243	49,2
	2	128	25,9
	3	56	11,3
	4	55	11,1
No	5	12	2,4
Total		494	100

De manera global, com diria que va la seva relació conjugal o de parella?

		Freqüència	Percentatge
Molt bé	1	179	53,1
Bé	2	132	39,2
No gaire bé	3	26	7,7
Total		337	100

Actualment, diria que la seva relació passa per una crisi atesa, entre d'altres coses, la interferència de la feina?

		Freqüència	Percentatge
Sí	1	15	4,5
Sí, com moltes vegades	2	11	3,3
Sí, de forma puntual	3	78	23,2
No	4	232	69,0
Total		336	100

La seva felicitat general

Tenint en compte tot, de forma global, com diria que van les coses aquests dies?

		Freqüència	Percentatge
Molt bé	1	123	24,8
	2	222	44,8
	3	111	22,4
	4	31	6,3
Gens bé	5	9	1,8
Total		496	100

En general, com de satisfactòries són les coses en què inverteixen la seva vida aquests dies?

		Freqüència	Percentatge
Gens satisfactòries	1	5	1,0
	2	37	7,4
	3	126	25,3
	4	215	43,2
Molt satisfactòries	5	115	23,1
Total		498	100

IV. La seva opinió

Si us plau, doni'ns la seva opinió, de qui considera que és la responsabilitat de conciliar el treball i la família?

Família.

		Freqüència	Percentatge
Per ordre d'importància	1	114	34,8
	2	64	19,3
	3	152	45,9
Total		331	100

Empresa.

		Freqüència	Percentatge
Per ordre d'importància	1	50	15,1
	2	190	57,2
	3	91	27,4
Total		332	100

Govern.

		Freqüència	Percentatge
Per ordre d'importància	1	173	52,9
	2	79	24,2
	3	75	22,9
Total		327	100

Bloc III

Context del problema

**EL REpte D'HARMONITZAR
EL TREBALL I LA FAMÍLIA, AVUI**

1. El repte d'harmonitzar el treball i la família, avui

1.1. Introducció

Després de la Revolució Industrial, l'estructura no tan sols econòmica sinó també social, pateix canvis importants. D'una banda, sorgeix un nou model d'empresa, més productiva i competitiva; de l'altra, la societat es configura al voltant dels individus, concebuts com a votants (pla polític) i productors (pla econòmic).

La societat deixa d'estar concentrada al voltant de la unitat familiar que passa a ser subsidiària dels drets de l'individu.

Per entendre què ha passat és necessari recordar abans que la família ha passat per diferents etapes cronològiques i històriques. D'un model inicial patriarcal, en què la importància del clan determinava d'alguna manera l'estructura social i econòmica de la societat, vam passar més tard a un model nuclear, format per pares i fills. En l'actualitat preval, en la majoria de les ocasions, la parella i es dona d'una manera paral·lela, un descens de la natalitat i un augment dels matrimonis o les parelles sense fills. En aquesta nova realitat, la família es veu més com a unitat de consum, o societat mercantil. I és que, en desaparèixer els fills, desapareix també el bé social que calia protegir: el menor. (vegeu l'annex 1)

A més a més, amb la incorporació de la dona al món laboral, apareix un nou fenomen: les parelles de doble ingrés. Aquest fet té, àdhuc, repercussions en els tres àmbits: familiar, social i empresarial. Les característiques més destacades d'aquesta nova realitat són: un augment de les fonts d'ingressos (major nivell de vida); més independència econòmica i jurídica de les parts en el matrimoni (especialment de la dona); un canvi de valors i prioritats marcades per les noves obligacions del treball; major estrès per la necessitat de conciliar el treball i la família per part de la dona i, finalment, un descens de la natalitat causat, en molts casos, per la dificultat d'assumir un embaràs i l'educació dels fills juntament amb les responsabilitats d'un treball professional.

D'altra banda, s'ha estès d'una manera generalitzada la idea que la maternitat és un obstacle per a la realització personal –idea derivada del primer feminisme– i també per a la realització professional.

Tots ens adonem, a més, que la falta de sensibilitat i de polítiques estatals i empresarials a favor de la conciliació desemboca en un augment de l'índex de divorcis,

una desatenció creixent del món domèstic i familiar i en què es delegui terceres persones per a l'educació (avis, cangurs, escola, TV).

Amb aquest nou panorama hom es pregunta: què fer? Potser es tracti més d'adaptar els models econòmics a les persones, desenvolupant alhora nous tipus de carreres professionals (de la trajectòria lineal a l'espiral) i investigant models subjectius de conciliació del treball i la família (adaptats a cada persona i a cada parella).

1.2. Nous temps, les coses han canviat

La incorporació de la dona al mercat laboral és una realitat en ascens i imparable. Moltes coses han canviat arran d'aquest fet, i es parla ja d'un canvi en els hàbits i pautes de treball, derivat de la peculiar aportació de la dona al món laboral.

Tot i això, no podem oblidar que el context cultural actual es defineix per les llargues jornades laborals, la competitivitat i un alt nivell de consum. Així doncs, la família es troba sotmesa a forts canvis, la majoria d'ells derivats de la reducció dels temps de convivència.

En certa manera desapareix el concepte "les dones se n'ocupen" i en aquest concepte entren molts altres aspectes: ja no tan sols es deleguen terceres persones per a les tasques materials, sinó també per a l'educació dels fills ja que el temps general que se'ls dedica es veu greument afectat pels horaris laborals, incompatibles amb la vida familiar.

D'altra banda, molts joves, especialment a Espanya, no es plantegen formar una família fins als trenta anys. Segons un estudi del CISC, 2002,¹ l'edat mitjana de la primera maternitat, a Espanya l'any 2000, era els 29 anys, davant dels 25,3 anys, el 1975. Al mateix temps, apareixen noves patologies laborals com el *workaholic* (adictic al treball), l'estrès i el seu màxim exponent: el *burnout* (la síndrome del cremat).

La falta de flexibilitat per part de les estructures polítiques, econòmiques i socials, que no acaben d'assumir i donar resposta a aquesta nova realitat, provoca una certa adaptació forçada de la dona a la seva nova vida, que ha d'adoptar en moltes ocasions el rol i les pautes masculines, ocultant a vegades, disminuint o anul·lant d'altres, el seu rol maternal; i això es presenta com quelcom car i costós per a l'empresa. Com a idees de fons, des dels anys seixanta fins avui, existeix una hipervaloració excessiva del treball remunerat per sobre d'altres esferes de la persona: el treball és bàsicament diner, el valor personal està determinat pel treball, la meua autorealització està per sobre de tot, i l'únic passaport per a triomfar és desenvolupar les pautes masculines de competitivitat i agressivitat.

Paral·lelament a tot això, l'empresa canvia els seus esquemes. Estem assistint a una creixent globalització dels mercats, amb empreses cada cop més grans, i un sistema de treball en què dominen els equips interfuncionals, amb una valoració creixent del treball creatiu, i una reducció i simplificació important dels nivells jeràrquics.

En l'àmbit familiar, la relació del pare i la mare ja no està marcada pels rols establerts tradicionalment (ella s'ocupa de la "cura", ell ha de procurar els mitjans per a la subsistència), apareixen també noves asincronies en la relació de parella, un clar in-

1. Taxes de fecunditat per rang de naixement. Espanya, 1975-2000. (CIS, 2002)

crement de les famílies monoparentals i, el que és més important per tema que ens ocupa, un augment i una normalització social de les famílies amb doble ingrés.

Els problemes que es generen com a conseqüència i als que cal parar atenció des de diferents instàncies (polítiques, empresarials i socials) giren bàsicament al voltant de la cerca de l'harmonia en una vida de doble jornada laboral –familiar i professional–, amb la consegüent manca de temps per atendre tot i arribar a tot, i en què l'home i la dona experimenten constantment crisis en les prioritats: què haig de fer en cada moment i com faig rendible el temps disponible per a cada cosa.

En la solució de tot això i també en les qüestions mencionades anteriorment, flota la necessitat d'un profund replantejament des del punt de vista personal (gestió del temps, gestió de l'estrès, cerca i trobada de prioritats); tot i això, tot plegat es convertiria en un pur "remar contra el vent" si a la vegada no es produeixen canvis adequats en l'entorn empresarial i en el marc legal.

En aquest context s'explica que la família hagi estat postergada per l'Estat especialment en el nostre país, on el percentatge de despesa social en família és –segons dades d'Eurostat 2002– de 2,1 del PIB davant de la mitjana de la UE que és de 8,5.

D'altra banda, tampoc les empreses s'han preocupat gaire de les famílies de l'empleat. Moltes empreses segueixen estructures amb vistes del passat com si els que hi treballen no tinguessin altre rol a la vida que el laboral. Segons l'estudi IFREI 2002 elaborat per l'IESE, només un 7% de les empreses tenen un programa de polítiques que afavoreixi la conciliació.

La conclusió de tot això és que el món ha canviat, però les estructures semblen no haver-se'n adonat. És ara, quan les taxes de natalitat descendeixen dramàticament, d'1,6 fills per dona, el 1985 a 1,2, l'any 2000, segons el CSIS– i la UE ens obliga a assolir els nivells de convergència europeus en matèria de treball –les dades donades a conèixer per l'Oficina Estadística de les Comunitats Europees (Eurostat) l'any 2002 situen Espanya amb una taxa d'atur del 12,9%, la més alta de l'eurozona i del conjunt de la UE, on la taxa d'atur fou del 7,8%– és ara, doncs, quan ens replan-tegem les coses.

1.3. Dones i homes davant el dilema d'escollir

Però, en línies generals, no podem negar que les coses hagin canviat o que comencin a fer-ho. De la indiferència –la vida familiar i privada es desenvolupa i es resol de portes enfora de l'empresa– hem passat a una actitud més activa a través de polítiques d'empresa i plans promoguts des dels governs i els estats. Les diferències entre uns països i uns altres depenen una vegada més del grau de desenvolupament econòmic i de la incorporació de la dona al món laboral, més que d'una qüestió d'educació o de distribució de rols.

Que moltes empreses tenen ja un alt índex de dones en la seva plantilla, ho demostra el fet que la gran majoria dels nous llocs de treball durant aquests quatre anys han estat ocupats per dones. Entre 1994 i 1998, 572.000 espanyoles aconseguiren un lloc de treball, la majoria a jornada completa, fet que suposa el doble de la quantitat d'homes que accediren al treball, 265.000, durant el mateix període. Per aquest motiu, les empreses, especialment les de gran tamany, han pres mesures no

solament per convenciment, sinó per necessitat: la competitivitat del mercat obliga a mantenir i fidelitzar els empleats i ara ja molts d'ells són dones. A més a més, vista l'evolució de la població, per retenir talent caldrà fer servir totes les "armes" i no poden oblidar que la possibilitat de conciliar el treball i la família és un dels criteris de les noves generacions a l'hora de triar l'empresa on treballar.

Segons un estudi elaborat per la Netherlands School for Social and Economic Policy Research, els factors principals que porten a adoptar unes polítiques o unes altres, unes mesures concretes o unes altres, són tres: el tipus de treball que exerceix un treballador concret, el desenvolupament econòmic del país i el nivell d'estabilitat laboral. A més, caldria afegir aquí un quart factor: el moment professional en què es trobi una persona. Un aspecte molt relacionat amb el disseny de carrera, projectat tant per l'individu com per la pròpia empresa.

Les famílies, i més concretament les parelles, presenten avui problemes nous i asincronies clares:

- a. En la parella:
 - Disminució del temps de convivència (paradoxa: el diner –augment d'ingressos– no pot comprar el temps que en d'altres èpoques era precisament el privilegi dels rics).
 - Rivalitat professional: Qui dels dos ralentitza la seva carrera quan hi ha conflicte treball-família (CTF)?
- b. En la pròpia trajectòria professional:
 - A causa del conflicte treball-família, la pròpia carrera no segueix la trajectòria esperada.
 - Contràriament, la família pateix les conseqüències del desenvolupament prioritari de la pròpia carrera (augment de l'índex de divorcis i baixa natalitat són les primeres conseqüències).
 - Es dissenya la pròpia vida segons l'elecció del projecte de carrera professional. La família no és quelcom previst. No s'escull d'acord amb ella. El conflicte arriba després.
- c. En la família:
 - Repartiment de tasques o més aviat de responsabilitats en la llar (rol abans assumit per la dona en exclusiva).

Tot i això, té davant de si reptes personals i socials apassionants:

- a. Construcció de la societat i de l'empresa per part dels dos: l'home i la dona. Cal repensar l'empresa i els modes d'organitzar la societat entre ambdós.
- b. Portar als àmbits social, polític i empresarial les demandes del món familiar.
- c. Aparició del feminisme de la complementarietat, enfrontat al post-feminisme radical (basat en la igualtat de gènere radical) que pressuposava l'adopció del rol masculí com a condició a la incorporació amb èxit de la dona al món laboral. Ara es postula més aviat el feminisme com a complementarietat: potenciar allò específic de cada un en l'economia i en la societat, buscant l'equitat.

Una situació com aquesta deixa clar que la nostra vida, si per alguna cosa està marcada és pel rol assumit segons les nostres prioritats. Som en gran part allò que

escollim ser i som capaços de dur a terme en aquest sentit. Friedman i Greenhaus (2000) afirmen que bàsicament els conflictes entre el treball i la família es presenten quan falta previsió, existeix una implicació molt desigual en una de les esferes i existeix una situació de desbordament important.

Pares, cònjuges, professionals. Existeix un rol prioritari? Ve-t'ho aquí el primer dilema. Viure per treballar o treballar per viure, heus aquí el segon. Alguns tòpics van caient i amb ells la por a dir que tinc una família. El primer dels tòpics és que la flexibilitat afavoreix només l'individu. Cada vegada més, les empreses s'adonen que l'equilibri que resulta d'aquesta opció influeix després en el rendiment i la productivitat.

Un altre tòpic és el que defineix un bon directiu com a aquell que és capaç de deixar-ho tot per la feina. En el seu lloc avança amb força el que una persona capaç d'equilibrar amb èxit les dues esferes més importants de la seva vida, família i professió, és també un directiu realment eficaç. Segons un estudi fet per Create,² el 90% dels directius no tan sols pensen que això es així, sinó que, a més, el seu rendiment a la feina augmenta. Ja, el 95% dels responsables de recursos humans pensen que és possible fomentar la flexibilitat en la feina sense que això vagi en detriment dels interessos de l'empresa.

Tot i que és cert que la incorporació de la dona al món laboral és important –en els últims 25 anys, a Espanya han estat 2 milions de dones davant dels 300.000 homes–, això no significa que les condicions d'un i un altre davant la família i el treball siguin les mateixes. A més a més, els sous femenins són un 24% més baixos que els masculins i les dones dediquen més hores al treball domèstic. Segons l'estudi de Create, 2001, els executius espanyols dediquen una mitjana de 49 hores a la setmana, gairebé 20 a la família i poc més de 4 a estudiar. Davant d'aquestes dades, cal destacar que el Regne Unit dedica 47 hores a la setmana a la feina, 15 hores setmanals a l'atenció personal, i només 11,5 a la família. D'altra banda, els executius espanyols dediquen a la família una mitjana de 6 hores més que els executius finlandesos (que tenen una mitjana de 13,7 hores setmanals).

	Treball	Desplaçaments	Llar	Família	Atenció personal	Estudiar
Finlàndia	47,0	5,8	6,7	13,7	11,5	3,7
Espanya	49,2	5,8	5,1	19,8	10,7	4,2
Suïssa	50,5	5,2	4,9	17,5	9,7	3,2
Regne Unit	47,1	6,8	3,8	11,5	15,1	3,9

Font: Estudi Internacional CREADE, 2001.

1.4. L'empresa: noves formes de retribució

D'altra banda i després d'unes dècades de vertiginosa carrera cap a l'èxit, els homes i les dones del nostre segle es troben en un moment d'inflexió i de balanç. No tan sols revisen els models, les pautes i els hàbits de la seva vida professional i labo-

2. Estudi Internacional CREADE, abril, 2001.

ral, per comprovar què ha fallat o per què no són compatibles. El professional, l'executiu i el directiu dels nostres dies volen majors nivells d'autenticitat en la seva carrera professional i uns nivells de realització i satisfacció personal que no es paguen ja amb bonus i ascensos. Els departaments de recursos humans busquen maneres de motivar i, per tant, també de fidelitzar el talent.

Temps lliure, una vida privada i familiar en harmonia amb la vida professional i una feina en què sigui possible dur a terme projectes nous capaços de posar a prova la pròpia capacitat i aspiracions. Motivacions, totes aquestes, en què s'amaga un nou concepte d'èxit, més invisible, més romàntic en el sentit més historiogràfic del terme, més exigent per a l'empresa i més arriscat també per al professional.

Poder i diner han estat i encara són paràmetres reconeguts i desitjables de l'èxit professional. Però les enquestes revelen que els directius majors de 45 anys i les directives en general, canviarien sou per temps lliure. Una aspiració que encaixa amb la dada que els 35 anys és l'edat amb major índex de *burnout*.

Revisem les nostres postures, està clar, però ens resistim al canvi. A tot això cal afegir que molts dels que formen part d'aquesta estadística enyoren la família o els fills als quals varen renunciar o que deixaren com a preu en el camí de l'ascens.

Renúncies i preus acceptats, decisions preses un dia quan un home o una dona van sentir que l'arc es tensava i es trencava: treball o família. Anys o etapes professionals absorbents que impedeixen atendre quantitativament i qualitativament el cònjuge i la família, absència de fills per part de dones que se senten incapaces de perdre el seu lloc en el rànquing o el seient en el comitè de direcció, postures que posen sobre la taula la gran pregunta: la família, bonus o penalització professional?

Si analitzem el problema només sota el prisma de l'ús i la disponibilitat del temps personal, és cert que la família pot ralentitzar en ocasions una trajectòria professional concreta. Però si s'analitzen els quadres psicològics de molts professionals: *workaholic*, *burnout*, estrès, depressió entre d'altres patologies, es posa de manifest que l'ésser humà no en té prou, amb la raó, ni tan sols tenir-la tota quan es tracta de ser feliç i tenir una vida equilibrada. La vida personal –que comprèn no solament la família, sinó també el món de les relacions, les amistats, les motivacions i el nivell de satisfacció individual– és el que determina i dona estabilitat a tot un projecte de vida. Els responsables de recursos humans perceben que la qualitat dels vincles que un directiu, un professional, manté fora de l'empresa són determinants per a aquesta, per a la seva fidelització i per a l'equilibri durant la seva pròpia trajectòria professional

El disseny de les noves carreres serà, per tant, adaptable i susceptible de ser contínuament revisat pel propi individu. Per això, caldrà el desenvolupament personal de meta-competències d'adaptació i autolideratge, cobrant una major importància el com aprenem més que allò après, ja que l'adaptació al canvi és també constant. En aquest context es fàcil situar un nou concepte d'èxit com quelcom més subjectiu, ja que la trajectòria vital està fonamentalment en mans dels individus i la seva felicitat no depèn només d'indicadors externs.

Segons Friedman i Greenhans (2000), la família afecta el nostre treball de formes diferents, depenent de si la vida familiar està plantejada com un recurs o com un problema. En el primer cas poden succeir varies coses: que el cònjuge ajudi amb els nens i, com a resultat, augmentin les ingressos, la realització professional i l'organització de l'horari familiar; que el cònjuge doni un suport personal important a l'altre, cas en què augmenta el nivell d'autoritat familiar i el nivell de satisfacció profes-

sional es fa més fàcil; que els cònjuges donin suport mútuament a la carrera de l'altre, cas en què cal afegir a tot l'anterior l'augment de la vida social i la xarxa de contactes personals d'ambdós. Quan la família està enfocada com a problema, disminueix l'atenció i el rendiment en la feina, les alteracions en l'horari laboral són constants i freqüents, disminueixen les aspiracions professionals i la pròpia trajectòria es veu alterada amb freqüència segons les necessitats familiars.

Finalment, quan la família ens produeix gratificacions importants el nostre rendiment laboral és també millor. Segons aquests mateixos autors, el 70% de les parelles volen tenir una vida laboral i professional satisfactòria, però no volen sacrificar res per aconseguir-ho. Gairebé el 50% reconeix que el seu treball li impedeix moltes vegades atendre millor el seu cònjuge i que la paternitat és en ocasions una rêmora en la seva carrera professional.

Pel que fa als models de carrera, els experts parlen ja de diferents tipus: la transitoria (l'únic objectiu de la qual és el finançament personal) i l'estable (un treball per a tota la vida). Podem també fixar-nos en altres dos models sobre els quals es planteja en moltes ocasions un interessant debat: les carreres lineals (progrés ascendent dins d'una organització) i carreres en espiral (inici i ascensió continuats en sectors i empreses diferents).

Tractant aquesta mateixa problemàtica, la professora Lotte Bailyn del MIT afirma, en el seu llibre *Breaking the mold*,³ que el futur de l'empresa passa no tan sols per una major oferta de polítiques familiarment responsables en què es contempli un major nombre de serveis, programes i flexibilitat per al professional; sinó que, a més, cal establir sinèrgies entre la vida laboral i professional. Per a aquesta autora, no és aquest un problema marginal, sinó una oportunitat productiva nova que exigeix canvis en l'organització. Bàsicament ella parla de tres models o tòpics que cal trencar: el del temps, el del compromís i el de l'equitat. Tradicionalment s'han relacionat d'una manera directa i proporcional el temps i la productivitat, però s'està comprovant que polítiques com la flexibilitat poden ser un potent estímul per augmentar el rendiment i moltes vegades en menys temps.

D'altra banda, la idea de compromís no és ja sinònim de pacte sense més. Gràcies a la flexibilitat a què s'uneixen en moltes ocasions altres dosis d'autonomia i responsabilitat personal, el professional és capaç de ser fidelitzat en un major grau per la seva empresa.

Finalment, l'equitat o la idea de salari just es converteixen en un concepte diferent. Si el salari és fonamentalment conseqüència dels objectius, és el propi professional el que és capaç d'avaluar la seva remuneració i ajustar, per tant, el seu nivell de satisfacció a la realitat.

El quadre següent recull algunes de les sinèrgies entre el treball i la família quan els empleats tenen la capacitat de mantenir un equilibri entre la vida familiar i la laboral:

3. Lotte Bailyn: *Breaking the mold: women, men, and time in the new corporate world*. New York: Free Press; Toronto: Maxwell Macmillan Canada; New York: Maxwell Macmillan International, c1993.

Efectes en la persona de l'equilibri entre la vida familiar i la social	Com afecta al valor del treball realitzat (i, per tant, a l'empresa)
Capacitat de concentració i planificació	Perfecció en el bé produït per: Major eficiència (menor quantitat d'errors) i eficàcia (major producció/hora)
Satisfacció i motivació	Major desenvolupament de les pròpies habilitats, capacitats i hàbits: Ràpida evolució de la corba d'aprenentatge Motivació per proposar canvis i innovació Major facilitat per al treball en equip Major desenvolupament de les habilitats, coneixements i hàbits del receptor del producte: Major valor afegit del producte Major satisfacció del client
Compromís i lleialtat	Satisfacció laboral, amb el consegüent descens de costos legals, indemnitzacions i vagues Disminució de la rotació no desitjada Augment de l'atractiu de l'empresa

Font: N. Chinchilla i M. Las Heras, IESE Publishing, 2002.

1.5. Parelles de doble ingrés. Problemàtica i perspectives

Fins aquí hem parlat d'eleccions, d'opcions davant dilemes fonamentals: més treball, menys família, igual a pocs fills o cap; més treball, menys relació conjugal, igual a divorci, etc. Tot i això, i si ens situem ara en aquell grup de parelles que ja han pres la decisió de compartir la seva vida, formar una família i mantenir tots dos carreres professionals, el dilema i la tensió continuen i en ocasions fins i tot s'aguditzen. Tot un sistema de prioritats i eleccions quotidianes passen a un primer pla, sent la queixa més comuna: no tinc temps!, no arribo a res! I la pregunta més freqüent: què hauria de fer ara, quina és, en aquest moment, la meua prioritat? Moltes dones professionals senten un complex secret de culpabilitat quan un presenta un problema. Gairebé sempre el dubte plantejat és si la culpa hauria estat de l'escassa atenció, d'haver delegat terceres persones per a l'educació dels fills, del poc temps de convivència familiar que ha abocat a tota una generació de "nens de la clau", autònoms, solitaris, que tenen com a companya i minyona a les tardes, a casa, la televisió.

Les parelles en aquesta situació –dues carreres i extensos horaris laborals– veuen perillar també els seus espais de convivència conjugal, la seva relació interpersonal. En ocasions coincideixen, com a molt, una vegada al dia davant les tres pautes clàssiques d'esmorzar, dinar i sopar del passat. D'altra banda, el fantasma de la pressa redueix els moments espontanis i distesos de tracte. Podria dir-se que en la convivència, l'escassetat de temps, obliga a "anar per feina" i aquesta actitud, sense cap dubte molt pràctica, pot esdevenir perillosa quan existeixen problemes

per una o una altra part, ja que l'atenció passa tan ràpidament que no és capaç de fixar-se en ells.

En una situació així, és fàcil intuir que existeixen asincronies: Sekaran i May (1989) les divideixen en tres tipus: l'asincronia organitzativa, quan l'evolució de la carrera d'una persona no segueix els ritmes organitzatius normals o les expectatives socials generalitzades. Apareix, llavors, la síndrome de "jo perdo, tu guanyes". Una altra és l'asincronia de parella o de desenvolupament professional entre el matrimoni, que cau en comparar-se entre si, i finalment l'asincronia familiar, que és la falta de desenvolupament d'una família d'acord amb les expectatives o valors socials i en aquest cas s'emmarcaria clarament l'absència intencionada i permanent de descendència.

Aquests mateixos autors reconeixen que el repartiment dels rols i la distribució de les funcions és fonamental a l'hora de diagnosticar en quin punt es troba l'harmonia treball-família d'un matrimoni concret. Segons Sekaran i May (1989), es donen situacions distintes:

- *Establerts*, quan cada un es dedica predominantment a una de les dues esferes.
- *Aliats*, quan els dos se centren en la mateixa esfera (o familiar o professional) i, a més, ignoren d'una manera pactada l'altre àmbit que tàcticament han exclòs.
- *Adversaris*, quan l'exclusió de l'altra esfera no recau sobre el pacte mutu i desemboca, per tant, en la guerra de competències o en el repartiment de tasques –síndrome de *Maruja*, i també de "jo guanyo, tu perds".
- *Equilibristes*, aquells que amb molt bona voluntat intenten per ambdues parts estar presents i responsabilitzar-se de les dues esferes: el treball i la família, però que, com a resultat, pateixen un elevat grau d'estrès que pot fer desplaçar aquest model cap als de tipus adversari.

Dones en el món laboral, parelles de doble ingrés, necessitat de serveis a la família. Davant d'aquesta situació hom es pregunta: és la família la que –com ha fet fins ara– ha d'adaptar-se al canvi de la realitat laboral dels nostres dies? Clarament no, si no volem que desaparegui com a tal. Les empreses desperten reconsiderant tímidament la seva postura inicial: la família i els seus problemes són un tema que pertany no tan sols a l'àmbit privat del professional, sinó també a l'Estat i a les empreses.

1.6. La gestió del temps

Els temps és un bé escàs i a més pateix desequilibris evidents. Segons l'estudi elaborat per Creade, l'any 2001, les hores setmanals dedicades a la feina pels directius és d'una mijana de 50,29, cosa que vol dir que treballen 10 hores al dia. A això cal afegir les 6,07 hores de desplaçament a la feina, les 5,27 de feines de la llar i compres, les 11,12 hores d'atenció personal i d'oci i les 3,77 hores dedicades a l'estudi. La família rep, per tant, una atenció de 17,1 hores setmanals. D'una manera més desglossada, és interessant observar la taula de l'Associació Espanyola per la Direcció AED 2001,⁴ en què queden clares no solament les hores per dia, sinó tam-

4. Anuari AED, 2001.

bé la influència que tenen en una família les trajectòries professionals paral·leles d'ambdós cònjuges, i més quan els dos són directius. Com a conclusió d'aquestes dades: les dones dediquen més temps a la família que els homes, especialment si ells tenen càrrecs de gran responsabilitat. En el casos en què ambdós són directius, aquesta dedicació baixa tant individualment com globalment.

Davant d'aquesta situació, el primer és abordar l'àmbit individual. És necessari partir de la unitat personal i matrimonial per a resoldre el conflicte, tenint en compte que mai podran donar-se l'atenció i el temps qualitatiu si no existeix un mínim de temps que dedicar. En la base de cada conflicte hi ha sempre una decisió i certament cal preguntar-se si potser no han estat els esdeveniments els que moltes vegades ens arrossegueu a una determinada situació, perquè no tenim el valor de decidir. Decisions que haurien de reflectir valors, objectius i prioritats de tal manera que fossin mostra de competències directives com l'autocontrol i l'autolideratge. Ser capaços de viure l'aquí i ara, fer servir l'agenda i compartimentar molt bé el nostre temps de manera que cada cosa tingui el seu precís lloc prèviament, poden ser algunes de les claus.

En l'àmbit personal, igual que en la vida professional, cal ser capaç de prendre una decisió i estar disposat a portar-la a terme. Només d'aquesta manera, el professional, i també la persona concreta que hi ha en ell, serà capaç de ser en cos i ànima tant en la família com en la feina, sense ingerències psicològiques, sense bloquejos, amb dedicació absoluta d'un temps de qualitat a cada assumpte. D'aquesta manera, els plans es beneficien mútuament i podem ser capaços d'aplicar tècniques directives a casa, delegant, repartint encàrrecs i procurant temps de convivència, seguiment i avaluació de cada un dels fills, facilitant així la difícil tasca d'arribar a tot.

En definitiva, ni l'estratègia autosuficient de la superdona: racionalització del conflicte, força de voluntat i sobrecàrrega; ni tampoc la del que evita qualsevol ingerència d'un dels dos móns en l'altre arribant a una separació esquizofrènica de dos àmbits que en l'interior de l'individu conviuen units. Potser el model ideal cal que tingui més present la complementarietat de la parella en tots els àmbits de la vida: treball, família, societat, cultura. El resultat serà sense cap dubte l'harmonia, en part procurada i premeditada individualment, però també resultat d'una voluntat conjunta dels dos cònjuges que no esquiven el problema, sinó que es decideixen a resoldre'l dia a dia.

1.7. Baixa natalitat i alt índex d'atur. Què fer?

Espanya té una de les taxes de natalitat més baixes del planeta: 1,2 fills per dona –Catalunya la té lleugerament superior: 1,32¹– i s'acostuma a donar com a raó la incorporació de la dona al món laboral, però és necessari tenir presents altres aspectes. Educar un fill costa entre 4.800 i 10.200 euros a l'any (800.000 i 1.700.000 pessetes) i des que neix fins que fa els 18 anys, entre 108.000 i 180.000 euros (18 i 30 milions de pessetes). L'ajuda que rebia una família espanyola era de 24,25 euros (4.035 pessetes) al mes pel primer fill si es tenia una renda inferior a 7.436 euros (1.237.299 pessetes). A partir de febrer de 2003, l'ajuda del Govern per a dones que

1. INE, 2001.

treballen fora de la llar de forma remunerada i amb fills menors de 3 anys serà de 100 € al mes. Tanmateix, aquesta mesura ha estat criticada pel Defensor del Poble en el seu darrer informe anual; argumenta que aquest ajut s'hauria d'estendre a totes les mares. Els 100 euros mensuals per a mares treballadores no aconsegueixen allò que pretenen: la incorporació de la dona al mercat laboral, perquè li manca una oferta de fórmules flexibles. A més, diu l'informe, no es té en compte l'alt dèficit de places de guarderia. En aquest sentit, contrasta l'actitud d'algunes autonomies, com la Generalitat de Catalunya, que ha establert ajuts universals per a mares amb fills entre 0 i 3 anys (525 €, 87.353 PTA) i per a famílies nombroses amb fills entre 0 i 6 anys (un ajut anual de 600 €, 99.832 PTA). Però, tot i això, Espanya és el país de la Unió Europea que menys diners dedica a la protecció de la família, un 0,4% del PIB davant del 2,3% de la mitjana de la UE.

L'atur entre les espanyoles de 16 a 25 anys és del 38%, fet que influeix a l'hora de decidir independitzar-se. En xifres absolutes, l'atur entre les espanyoles era del 18,56% i entre les catalanes, de l'11,6%.² Resultat: acostumen a viure a la casa paterna fins a una mitjana de 30 anys. Contràriament, Suècia és el país amb la taxa de treball femení més alta (70%) i també de fertilitat (2,1 nens per dona). L'atur juvenil entre les dones d'aquest país és del 8% i s'independitzen als 20 anys, amb la possibilitat d'escollir entre un extens servei de llars d'infants públiques destinades als nens menors de tres anys.

L'enquesta de Fecunditat de l'INE (1999) revela que els motius pels quals les espanyoles no tenen més fills són: per circumstàncies alienes als plans personals de maternitat, és a dir, el 36,42% no han tingut encara els fills que desitgen; insuficiència de recursos econòmics (30,82%); problemes de salut (17,08%) i el desig o la necessitat de treballar fora de casa (14,06%). La majoria d'elles considera que el període que estableix la legislació vigent per a tenir cura dels fills és clarament insuficient.

Segons l'estudi *Evolució de la dona espanyola*, el 60% de les enquestades opina que en el futur la responsable del gruix de les tasques de la llar continuarà sent la dona, tot i que el 50% creu que ambdós sexes compartiran les tasques d'educar els fills. Pel que fa al sosteniment, no ja efectiu i educatiu de la llar sinó econòmic, el 90% pensa que els homes i les dones assumiran de forma conjunta els ingressos i les despeses de tal manera que el 85% de les enquestades asseguruen que no es produirà un retorn als papers tradicionals.

Segons les dades publicades per l'INE el 1999, les parelles sense fills han augmentat un 9,5% respecte a la xifra de 1990, i les parelles amb dos fills han disminuït un 12,2%. Entre 1990 i 1997, les separacions matrimonials han augmentat un 50%, els divorcis un 47% i l'edat mitjana de matrimoni ha pujat a 30 anys per als homes i a 28 per a les dones.

En conclusió, tan l'empresa com l'Estat haurien de canviar el curs del seu raonament econòmic:

- En lloc de pensar a curt termini: el que costa la família en ajudes directes i indirectes, en polítiques familiarment responsables i en noves modalitats de contractes.

2. INE, 2001.

- Haurien de pensar a llarg termini: el que costa la no-família. La piràmide de la població s'ha invertit i, per tant, ha disminuït notablement la població activa.
- La no-família, a més d'antieconòmica, produeix un buit educatiu que deriva en major delinqüència i més problemes psicològics en la societat, dels quals hauria de fer-se càrrec l'Estat a través de les seves despeses socials.

	Històricament –anterior a la Revolució Industrial	Transició* –des de la Revolució Industrial fins al segle XX	Situació actual**
Organització del treball	Unitats independents o interconnectades que intercanvien béns/serveis	Unitats interdependents amb un creixent nombre de connexions entre elles, que comencen a crear cadenes de valor.	Unitats dependents: xarxes de cadenes de valor.
Retribució del treball	Pel rendiment de les unitats de negoci –la pròpia granja, taller o botiga	Es premia la productivitat –en qualsevol de les seves manifestacions –. En haver poca dependència d'unes tasques amb unes altres, allò realment important són les aportacions individuals.	Teòric: –Empowerment –Treball en equip (ja que s'assumeix que en la nova organització del treball allò important és la interacció i les sinèrgies del treball en equip) Real: –Se segueixen premiant les aportacions individuals
Implicacions de la retribució del treball	La pròpia família és la que distribueix el seu temps: ambdós cònjuges equilibren la seva càrrega de treball.	–Es mesura la productivitat per hores de servei i disponibilitat. –S'assumeix que la màxima responsabilitat dels marits és aportar diners a la llar; per tant, com més diners aporten, millor compleixen el seu deure.	–Tot i que es coneixen els beneficis teòrics del treball en equip, es recompensa l'èxit individual. – Les hores dedicades al treball se segueixen veient com una mesura de compromís amb l'empresa.
Relacions entre els sexes	Subordinació del sexe femení al masculí –model sexista o masculista	Subordinació del sexe femení al masculí –model sexista o masculista. Al final d'aquesta etapa s'assoleix la igualtat formal davant la llei.	Es comença l'etapa amb la igualtat teòrica davant la llei, i s'evoluciona cap a models d'assimilació: s'imposa a les dones models masculins. S'està evolucionant cap a la vertadera igualtat d'oportunitats: l'equitat.
Equilibri treball-família	La vida familiar i professional creen una unitat indiferenciada.	Les dones en la seva majoria assumeixen les tasques mentre els homes assumeixen tenir un sol treball, extern a la llar i remunerat.	Les dones s'incorporen progressivament al món laboral. Apareix en uns nous models familiar i laboral per als homes i les dones.

Font: Chinchilla, Las Heras. FHN, IESE Publishing, 2002.

*. És difícil posar dates als anys de transició entre una situació i una altra, atès que la frontera és difusa i depèn de la realitat econòmica i social de cada país.

** . "Situació actual" és aplicable als països desenvolupats en què ja s'ha donat una incorporació considerable de la dona a l'àmbit laboral.

Bloc IV

Annexos

Annex 1

Dades demogràfiques de la mostra

RESIDÈNCIA	Barcelona	47%
	Girona	15%
	Lleida	15%
	Tarragona	12%
	Manresa	11%
SEXE	Home	50%
	Dona	50%
ESTAT CIVIL	Casat	92%
	Vivint en parella	7%
	Altres	2,2%
TREBALLA VOSTÈ	Sí	100%
	Temps parcial/jornada intensiva	13,4%
	Temps complet/rotatori	76,5%
TREBALLA EL SEU ESPÒS/OSA	Sí	100%
NOMBRE DE FILLS QUE VIUEN CASA	Sense fills	13%
	1 fill	41%
	2/3 fills	42%
	+ 3 fills	4%
EDAT DEL FILL MENOR	0/3 anys	56%
	4/6 anys	18%
	+ 6 anys	19%
VIUEN ELS SEUS PARES O SOGRES AMB VOSTÈ	Sí	2%
	No	98%
NIVELL EDUCATIU	Graduat Escolar	12%
	FP	17%
	Titulació mitjana/diplomatura	31%
	Titulació superior/llicenciatura	26%
	Doctorat/màster	13%

POSICIÓ LABORAL	Operari	5%
	Empleat	45%
	Supervisor/sènior	10%
	Comandament intermedi/gerent	25%
	Alta direcció/soci	7%
	Autònom	8%
NOMBRE D'HORES TREBALLADES/SETMANA	Menys de 34h	15%
	Entre 35 i 45h	54%
	Més de 46h	31%

Annex 2a

Conseqüències del conflicte entre el treball i la família (taula)

SEGMENTS DE LA TAULA:

- A) 30% de la mostra total que té menor conflicte entre el treball i la família
- B) 30% de la mostra total que té major conflicte entre el treball i la família
- C) 30% de la mostra total que té menor capacitat de suportar
- D) 30% de la mostra total que té una energia física escassa
- E) 30% de la mostra total que sent major desgana
- F) 30% de la mostra total que sent més estrès
- G) 30% de la mostra total menys satisfeta amb la seva vida
- H) 30% de la mostra total amb una relació conjugal més dèbil

	A) Menor conflicte entre el treball i la família	B) Major conflicte entre el treball i la família
C) Menor capacitat de suportar	5,13%	13,81%
D) Energia física escassa	4,93%	13,21%
E) Major desgana	3,55%	12,82%
F) Estrès	6,51%	11,63%
G) Baixa satisfacció vital	4,73%	11,04%
H) Relació conjugal dèbil	6,11%	9,47%

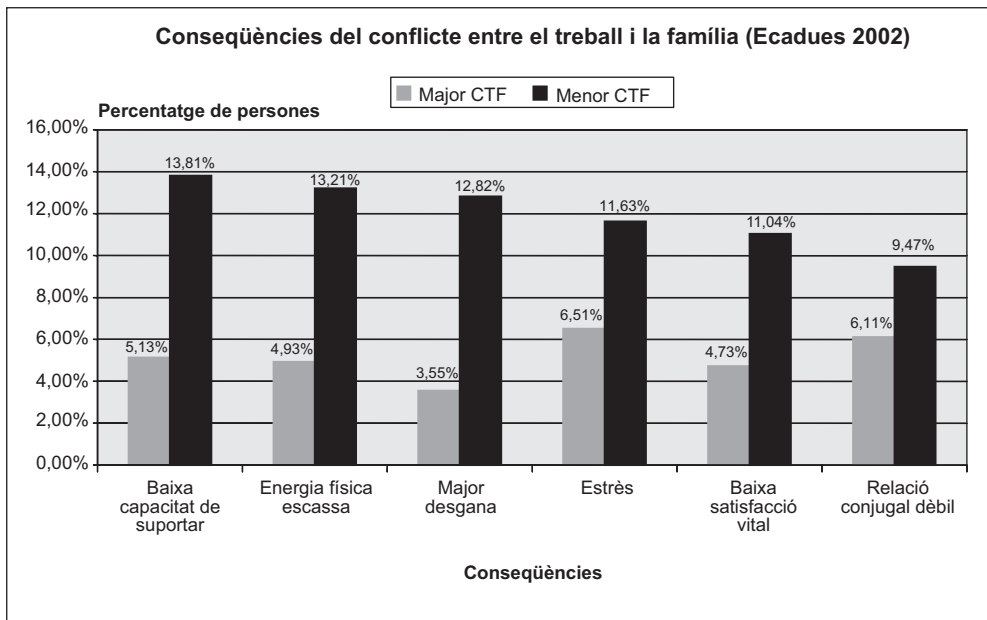
En aquesta manera detallada de descriure el conflicte, segmentant la mostra i seleccionant aquell 30% que el viu d'una manera àlgida i el 30% que pateix aquesta situació d'una manera més lleu, trobem que, entre els primers, les conseqüències d'aquest estat, per ordre de gravetat són: una baixa capacitat de suportar (el 13,81% del 30% més afectat), seguida d'un descens en la seva energia física (un 13,21% del 30% més afectat així ho declara). Queda clar que les primeres conseqüències són psicossomàtiques i que en aquest ampli ventall podrien incloure's moltes patologies properes a l'estrès i que són reconegudes com a estrès. L'11,63% del 30% més afectat diu que experimenta estrès. En un altre pla, en el psicològic, restarien les

percepcions més anímiques com: major desgana (el 12,82% del 30% més afectat), satisfacció vital baixa (l'11,04% del 30% més afectat) i relació conjugal dèbil (el 9,47% del 30% més afectat).

D'altra banda, atenent l'altre 30% de la mostra que viu el conflicte amb menor intensitat, és fàcil comprovar que les conseqüències negatives d'aquest es redueixen, com a mitjana, a la meitat del percentatge, és a dir, en reduir-se el conflicte, es redueixen també considerablement les seves conseqüències negatives.

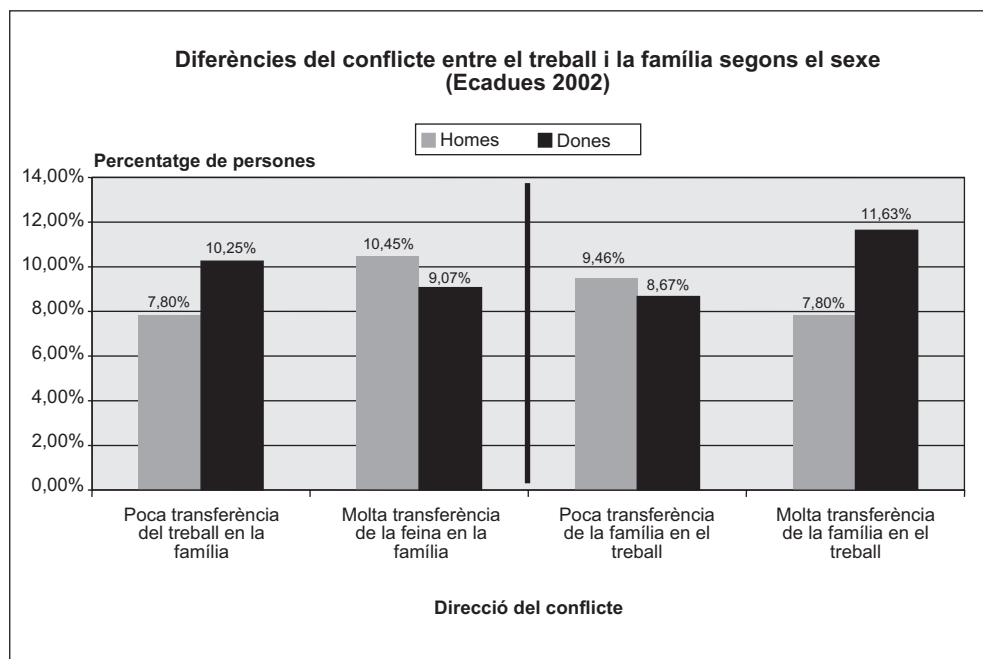
Una vegada més, queda demostrat, no tan sols gràcies al sentit comú sinó també a les dades estadístiques, que aquest conflicte no és únicament una situació viscuda d'una manera subjectiva, sinó que repercuteix en les relacions familiars i en l'actitud i rendiment en el treball.

Annex 2b



Annex 3

Considerant els homes i les dones que se situen entre el 30% que *més conflicte de la feina cap a la família experimenten* i els grups d'homes i dones que se situen entre el 30% que *més conflicte de la família cap al treball experimenten*, les diferències es mostren a la gràfica.



Com pot observar-se a la taula, el conflicte pot adquirir dos sentits, en realitat dues dimensions o dos enfocaments del mateix problema. En uns casos és el treball que envaeix la vida familiar. En aquest grup són més representats els homes (un 10,45% davant del 9,07% de les dones). Segons una estadística d'Eurostat de novembre de 2002, ells superen les dones en 20 punts quan es tracta de quantificar les

llargues jornades laborals de 50 hores setmanals o més. És comprensible, per tant, que visquin el conflicte així.

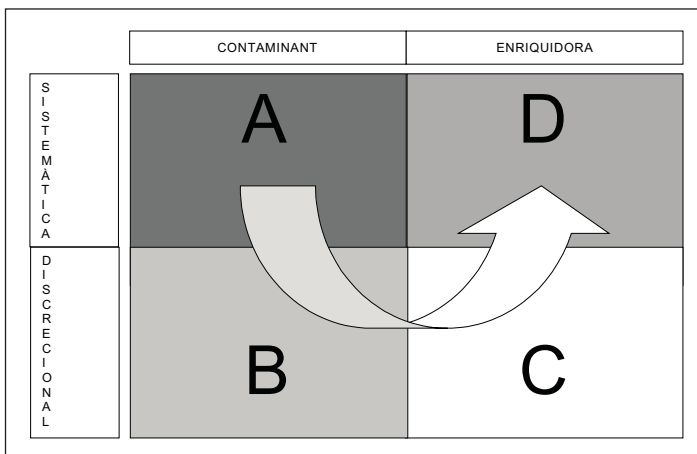
En ocasions és la família, que amb les seves múltiples exigències sembla envair l'àmbit laboral. Aquí les dones són protagonistes, ja que, una vegada més, sobre elles recauen en major nombre les tasques i responsabilitats familiars. Si seguim dintre d'aquell 30%, veiem que l'11,63% de les dones sent i viu la invasió de la família i les seves obligacions dins de l'àmbit laboral davant del 7,80% dels homes que pateixen aquesta mateixa situació.

Contràriament, quan el conflicte de la família cap a la feina es viu d'una manera dèbil, les diferències entre els homes i les dones són menors. Les dones que declaren que la influència invasiva de la família al seu treball és baixa són un 9,46% del 30%, un percentatge molt proper al 8,67% dels homes en aquesta mateixa situació, tot i que aquesta diferència estadística segueix sent significativa

Annex 4

Fases del desenvolupament d'una cultura familiarment responsable a l'organització

A la primera fase, atesa la falta de consciència de les necessitats canviants en la cura dels familiars que tenen els empleats, les empreses dificulten sistemàticament la conciliació en l'equilibri entre el treball i la família. Es necessita un canvi de consciència o actitud de l'empresa per començar a abordar aquestes responsabilitats privades. Això portarà a una segona fase en què les empreses començaran a desenvolupar polítiques i programes familiarment responsables. Si es dóna una falta de convicció en alguns, o en la majoria, dels directius intermedis, la cultura contradiu la política formal, i les companyies només seran discrecionals (segons el judici del directiu) pel que fa al respecte a les responsabilitats familiars dels empleats. Dependrà de la convicció i de l'estil de direcció particulars del directiu del departament o del comandament intermedi de l'equip. Farà falta assolir una altra fase de promoció i suport de la cultura familiarment responsable en tots els nivells de l'organització per a poder parlar d'una empresa sistemàticament enriquidora.



Font: FHN-330, IESE. Chinchilla, Poelmans.

Annex 5a

Conseqüències de l'estrès (taula)

SEGMENT DE LA TAULA:

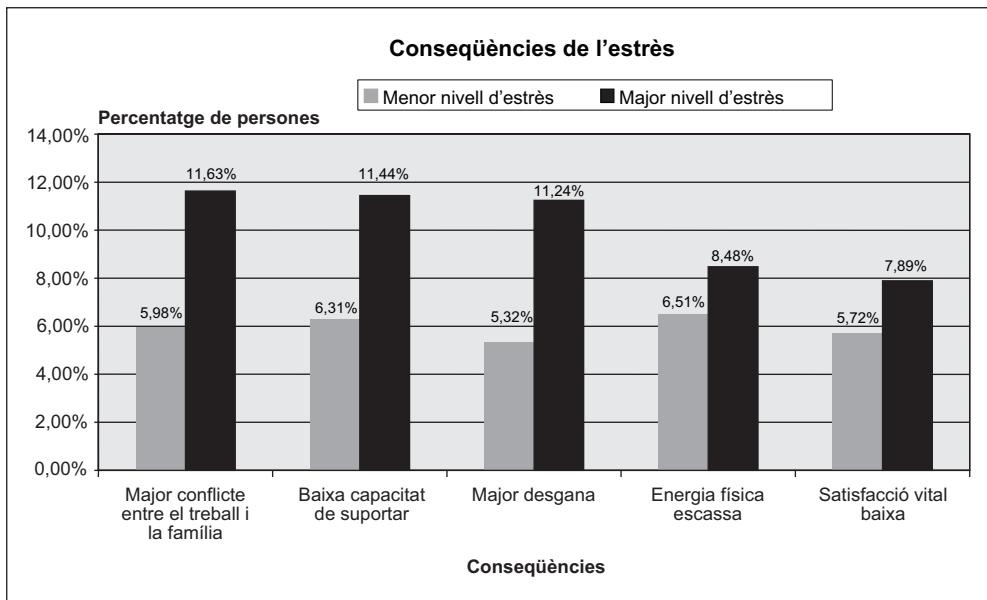
- A) 30% de la mostra total que experimenta l'estrès de forma més extrema
- B) 30% de la mostra total que experimenta l'estrès de forma més lleu
- C) 30% de la mostra total que té el major conflicte entre el treball i la família
- D) 30% de la mostra total que té menor capacitat de suportar
- E) 30% de la mostra total que se sent amb major desgana
- F) 30% de la mostra total que té menys energia física
- G) 30% de la mostra total menys satisfeta amb la seva vida

	A) Menor nivell d'estrès	B) Major nivell d'estrès
C) Major conflicte entre el treball i la família	5,98%	11,63%
D) Menor capacitat de suportar	6,31%	11,44%
E) Major desgana	5,32%	11,24%
F) Energia física escassa	6,51%	8,48%
G) Baixa satisfacció vital	5,72%	7,89%

En aquest model detallat del nivell d'estrès, segmentant la mostra i seleccionant aquell 30% que té el menor nivell d'estrès i el 30% que té el major nivell d'estrès, trobem que en el segon grup (el de major nivell) les conseqüències, per ordre de gravetat són: un major conflicte entre el treball i la família (l'11,63% del 30%), una baixa capacitat de suportar (l'11,44% del 30%), seguida d'una major desgana (l'11,24 del 30%) i una energia física escassa. Tot això condueix a una reducció de la satisfacció vital (el 7,89% del 30%).

Comparant ambdós grups, el de major nivell d'estrès i el de menor, veiem que en el primer grup els percentatges són majors. Queda una vegada més demostrat que l'estrès comporta conseqüències negatives: repercuteix negativament tant laboralment com familiarment.

Annex 5b



Annex 6

	FAMÍLIES DE DOBLE INGRÉS, 2000 (Eurostat 2002)				Eurostat 2002	Eurostat 2000	Eurostat 2002
	Home JP, dona JP	Home JP, dona JC	Home JC, dona JP	Home JC, dona JC	% despesa social en família i infància a la UE (1999)	Taxa de natalitat (2000)	Taxa d'ocupació femenina (2001)**
Bèlgica	3,0	3,0	35,9	58,1	9,1	1,65 e	50,7
Alemanya	1,1	1,4	40,2	57,2	10,5	1,34 p	58,7
Grècia	1,4	1,5	8,3	88,8	7,6	1,30 e	41,2
Espanya	0,5	0,9	16,1	82,5	2,1	1,23 p	42,7
França	1,7	2,0	22,6	73,6	9,8	1,89 p	55,7
Irlanda*	(2,5)	(2,5)	29,1	65,7	13,0	1,89	54
Itàlia	2,9	2,4	24,2	70,6	3,7	1,25 e	40,9
Luxemburg	:	:	37,1	62,9	15,5	1,78	50,8
Holanda	3,2	2,1	58,2	36,4	4,3	1,72 p	65,3
Àustria	0,5	1,1	31,4	67,0	10,3	1,32 e	59,8
Portugal	:	(1,2)	10,6	87,6	5,2	1,54 p	61
Regne Unit	1,3	1,5	40,4	56,8	8,8	1,64	64,9

Font: Eurostat, 2000 i 2002.

JP: jornada a temps parcial, JC: jornada a temps complet.

*** Irlanda, dades de 1997.

"()" dades publicades sense una fiabilitat total.

:" no hi ha dades disponibles.

**** Dinamarca: 71,4 i mitjana europea: 52,2.

Annex 7

			PARELLES SENSE FILLS				PARELLES AMB FILLS			
	EUROSTAT 2000		EUROSTAT, famílies de doble ingrés el 2000							
	Un ingrés	Doble ingrés	Home JP, dona JP	Home JP, dona JC	Home JC, dona JP	Home JC, dona JC	Home JP, dona JP	Home JP, dona JC	Home JC, dona JP	Home JC, dona JC
Bèlgica	38,2	61,8	2,1	2,5	19,8	37,4	1,9	1,7	28,3	40,8
Alemanya	30,1	69,9	0,8	1,2	20,4	47,5	0,6	0,7	32,9	26,1
Grècia	51,4	48,6	0,4	0,6	3,4	44,2	0,9	0,9	4,7	43,7
Espanya	57,8	42,2	0,2	0,4	6,3	35,4	0,2	0,4	7,5	35,6
França	31,8	68,2	1,0	1,6	13,2	52,3	1,2	1,1	16,3	45,4
Irlanda*	45,3	54,7	:	:	11,2	43,5	1,1	:	16,2	27,1
Itàlia	53,5	46,5	1,3	1,3	9,0	34,9	1,3	0,9	13,0	31,2
Luxemburg*	45,2	54,8	:	:	13,7	41,2	:	:	23,2	25,7
Holanda	29,0	71,0	2,2	1,6	29,3	37,9	2,3	1,3	52,9	10,8
Àustria	32,9	67,1	:	0,6	14,5	52,0	:	0,9	27,7	38,8
Portugal	35,3	64,7	:	:	8,2	56,6	:	:	7,0	66,5
Regne Unit*	20,9	79,1	1,1	1,6	21,2	55,2	0,7	0,9	40,0	28,6

Font: Eurostat 2002.

JP: jornada parcial, JC: jornada completa.

(*) 1997 dades d'Irlanda, 1999 dades de Luxemburg i Regne Unit.

Annex 8a

Dades sobre la situació sociodemogràfica a Catalunya

Variabls d'interès	Dades	
Taxa de natalitat	1,32 fills per dona	
Despesa social per la família i fills*	1,92% de la despesa total	
Població ocupada assalariada	Casats: 59,36%	No casats: 40,76%
Jornada laboral parcial	Homes: 1,62%	Dones: 5,79%
Jornada laboral completa	Homes: 58,37%	Dones: 34,18%

Font: IDESCAT, 1997 i 2001

* Dades disponibles de 1997, les altres són dades disponibles de 2001.

Annex 8b

Dades sobre la situació sociodemogràfica a Catalunya

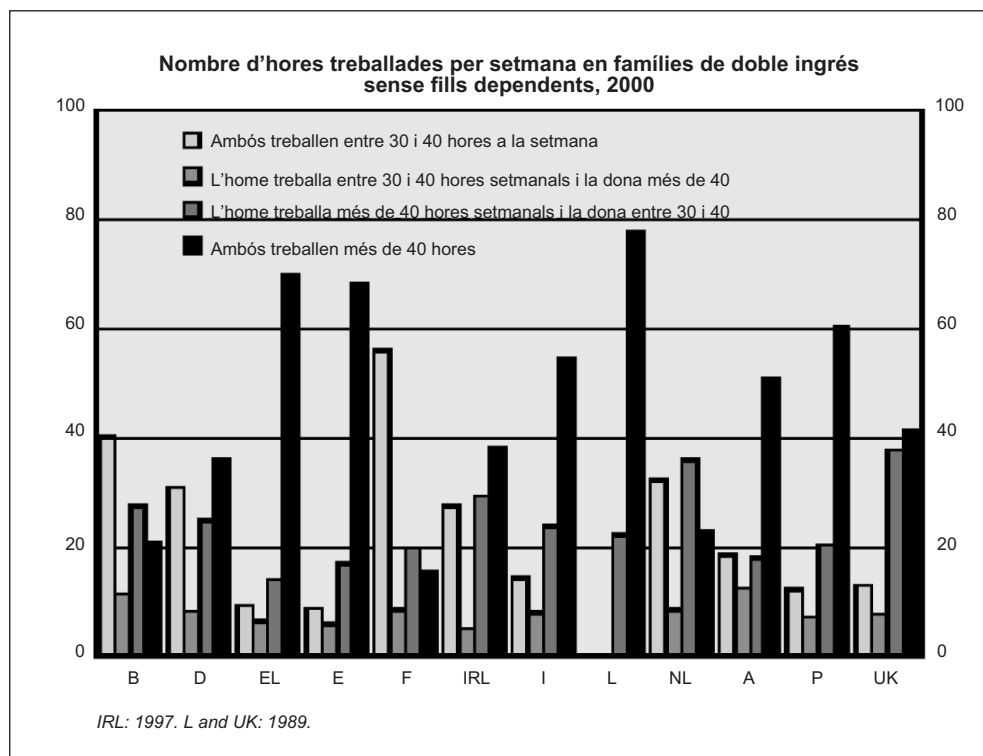
Persones ocupades a la llar	% llars	% població
Sustentador principal i cònjuge i altres persones	5,4	7,6
Sustentador principal i cònjuge	21,2	24,3
Sustentador principal o cònjuge i altres persones	10,7	13,7
Sustentador principal o cònjuge	26,9	28,1
Altres persones	8,3	9,1
Cap membre està ocupat	27,4	17,3

Taula elaborada per l'IDESCAT a partir de les dades de l'INE, Enquesta Contínua de Pressupostos Familiars.

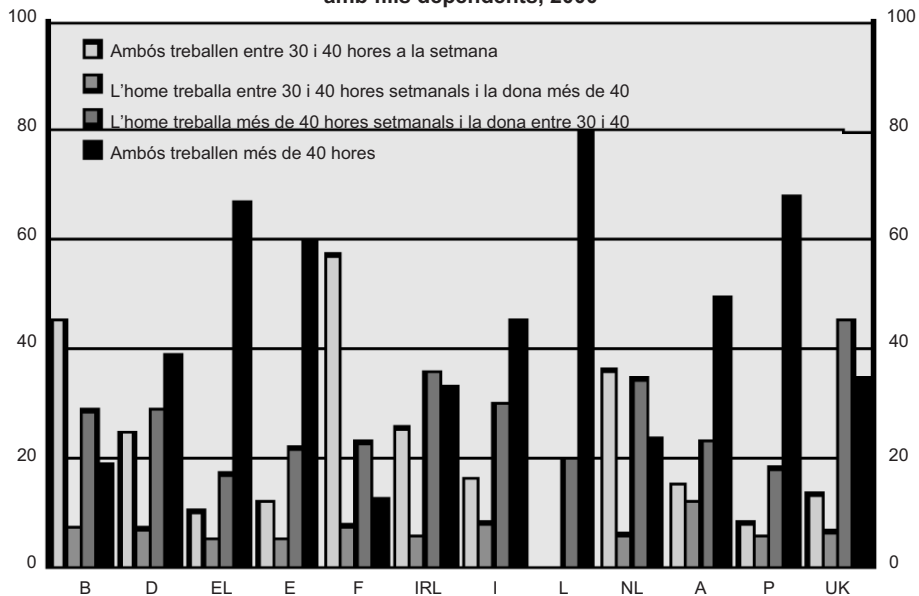
Dades disponibles de 1999.

Annex 9

Taula comparativa de la dedicació a la feina en famílies de doble ingrés en què ambdós treballen a temps complet.



Nombre d'hores treballades per setmana en famílies de doble ingrés amb fills dependents, 2000



IRL: 1997. L and UK: 1989.

Annex 10

Taula detallada per cèl·lules del nombre d'adreces facilitades per l'IDESCAT de les quals se seleccionaren, de manera aleatòria i respectant el tamany de cada cèl·lula, les persones a què s'envià el qüestionari.

GIRONA	20/30 SENSE	31/40 SENSE	20/30 AMB	31/40 AMB
HOMES	126	376	82	1.000
DONES	17	367	204	1.000
TARRAGONA	20/30 SENSE	31/40 SENSE	20/30 AMB	31/40 AMB
HOMES	187	497	110	1.000
DONES	371	500	253	998
LLEIDA	20/30 SENSE	31/40 SENSE	20/30 AMB	31/40 AMB
HOMES	349	500	255	1.000
DONES	500	500	286	1.000
BARCELONA	20/30 SENSE	31/40 SENSE	20/30 AMB	31/40 AMB
HOMES	500	500	1.000	1.000
DONES	500	500	1.000	1.000
MANRESA	20/30 SENSE	31/40 SENSE	20/30 AMB	31/40 AMB
HOMES	308	430	78	1.000
DONES	395	375	184	1.000
TOTAL				21.248

20/30: Homes i dones amb edats compreses entre els 20 i els 30 anys.

31/40: Homes i dones amb edats compreses entre els 31 i els 40 anys.

SENSE: sense càrrega familiar.

AMB: amb càrrega familiar.

