

# Conciliació i gènere

Anna Gálvez Mozo  
Francisco Tirado Serrano

PID\_00197614



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Per què és important la conciliació?</b> .....	9
1.1. Treball i família: dos mons separats? .....	10
1.2. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: anàlisi i perspectives .....	11
1.3. Per què és important la conciliació de la vida laboral, familiar i personal? .....	12
<b>2. Règims del benestar i règims de gènere</b> .....	14
2.1. El model de l'home sustentador .....	14
2.2. Règims de gènere .....	16
2.3. Règims del benestar .....	17
<b>3. Família, ocupació i conciliació</b> .....	20
3.1. Rellevància del model de l'home sustentador .....	21
3.2. Impacte social de la incorporació de la dona en el mercat laboral .....	22
3.3. Estratègies de conciliació .....	23
3.4. Ocupació i família en les polítiques de conciliació .....	25
3.5. Gènere i treball domèstic .....	27
3.6. La distribució del treball domèstic i familiar .....	28
<b>4. Models de conciliació</b> .....	30
4.1. Factors individuals i socioculturals en la conciliació .....	31
4.2. La conciliació: un valor essencial en l'agenda de la Unió Europea .....	33
4.3. Els principals obstacles per a conciliar en el cas espanyol .....	37
4.4. El paper de les tecnologies de la informació i la comunicació en la conciliació .....	38
<b>5. Organitzacions i conciliació</b> .....	43
5.1. Organitzacions familiarment responsables .....	43
5.2. Cultures conciliadores .....	45
5.3. Teletreball i conciliació: trobades i divergències .....	47
<b>Resum</b> .....	52
<b>Glossari</b> .....	55

---

**Bibliografia**..... 57

## Introducció

La incorporació de la dona en el mercat laboral és una de les revolucions més importants que han viscut les nostres societats. Aquest esdeveniment ha transformat la imatge que tenim de la família, ha erosionat un model cultural patriarcal –la tradicional divisió de rols de gènere– i ha reconfigurat la relació entre el món laboral i el familiar i les funcions de l’anomenat *estat del benestar*.

Totes aquestes transformacions han posat damunt la taula el que molts autors i autores consideren el gran desafiament del nostre temps: la conciliació de l'àmbit laboral i l'àmbit familiar. Això és així fins al punt que s'entén que de la resolució d'aquesta articulació depèn l'estructuració de la nostra societat i el tipus d'estat del benestar que volem tenir.

Per tant, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal d'avui és un dels temes que més atenció i interès social i acadèmic ha suscitat les dues darreres dècades. Els avenços tecnològics (mòbils, Internet, correu electrònic, etc.) sembla que faciliten la relació entre el món laboral i el familiar; la tendència cap a una competitivitat global també sembla que pressiona les organitzacions i les institucions perquè tinguin uns treballadors i treballadores més flexibles, receptius al canvi i que harmonitzin d'una manera adequada i positiva la vida laboral amb la familiar, i els estats del primer món sembla que tenen clar que cal implementar polítiques d'ajudes públiques per a facilitar la relació entre el treball i la família.

No obstant això, la situació és lluny de ser idíl·lica. En aquest mòdul, precisament, analitzarem el que implica la conciliació i tots els problemes que hi estan associats. Començarem el mòdul amb un primer apartat en què aclarirem què és la conciliació, per què és important que s'implementi en la nostra vida quotidiana i cap on apunta l'anàlisi d'aquest fenomen. En aquest sentit, en el segon apartat explicarem que aquesta anàlisi està vinculada a dos conceptes, que són els *règims de gènere* i els *règims de benestar*. Mostrarem que l'origen de l'estat del benestar està relacionat amb un model patriarcal de família anomenat *model de l'home sustentador* i que per a subvertir aquest esquema cal reavaluar els règims de gènere que existeixen en les nostres societats i que s'associen directament amb els diferents règims de benestar que hi ha en els països de la Unió Europea.

En el tercer apartat examinarem els principals factors que defineixen la relació entre *família*, *treball* i *conciliació*. Aquesta avaluació ens portarà al quart epígraf, en què revisarem els models de conciliació que s'han desenvolupat en els països de l'entorn europeu. Avaluarem els factors individuals i socioculturals

que intervenen en un bon exercici de conciliació, el valor que té aquest fenomen en l'agenda europea i el recent paper que poden tenir les tecnologies de la informació i la comunicació per a facilitar la conciliació.

Per acabar, revisarem la relació que hi ha entre les organitzacions o els espais laborals i la conciliació. Mostrarem que hi ha factors en la cultura organitzacional que faciliten o impossibiliten l'exercici conciliador i, finalment, avaluarem el teletreball com una eina essencial per a facilitar la conciliació.

## Objectius

En finalitzar aquest mòdul, l'estudiant ha de ser capaç del següent:

- 1.** Entendre què és el fenomen de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- 2.** Conèixer els factors individuals i socioculturals que intervenen en la conciliació.
- 3.** Entendre que la conciliació és un fenomen vinculat a les relacions de gènere.
- 4.** Reconèixer els models de conciliació que existeixen a la Unió Europea.
- 5.** Analitzar el paper que tenen elements com les polítiques públiques o la cultura d'una organització en la facilitació o inhibició del fenomen de la conciliació.





## 1. Per què és important la conciliació?

Una de les revolucions més importants del segle XX ha estat, sens dubte, la creixent incorporació de la dona en el mercat laboral. Aquest fet ha modificat no solament l'estructura del mercat de treball, sinó també tota l'estructura social contemporània.



El ritme d'entrada de la dona en el món del treball assalariat ha variat segons els països de l'anomenat *primer món*. Es considera que en la segona meitat del segle XX es produeix un increment considerable de la participació de la dona en el mercat laboral.

L'aparició de la relació estable entre *dona* i *treball* per a molts autors i autores representa una veritable revolució des de tots els punts de vista amb què es vulgui considerar aquest esdeveniment: perspectiva social, econòmica, ideològica o cultural. Els canvis que s'han produït en tots aquests eixos han estat enormes. I, probablement, el més significatiu ha estat la ruptura de l'estructura social basada en la divisió sexual del treball: home –producció (treball assalariat)–, dona –reproducció (treball domèstic)– i la consegüent aparició de la coresponsabilitat en la repartició del treball domèstic.

“[...]desde los inicios de los años sesenta, el incremento de la actividad femenina es el elemento motor del aumento de la población activa. En el periodo reciente, las mujeres han supuesto lo esencial del incremento de las fuerzas de trabajo. La feminización del mercado laboral es uno de los elementos destacables del final del siglo.”

(Maruani, 2002, pàg. 19)

Convé recordar que aquesta revolució no ha acabat, sinó que hi estem immersos. No seria exagerat afirmar que actualment som a cavall de dos mons; l'un fa els últims esperteneics i l'altre intenta fer-se un lloc amb força. Ens trobem en un període de trànsit des d'una cultura de la diferenciació, basada en l'assignació del treball domèstic a les dones, cap a una cultura de col·laboració, basada en la difuminació de les fronteres entre els gèneres i la seva assignació a tasques laborals i econòmiques o reproductives i afectives.

Aquesta deslegitimació del model patriarcal i l'impuls cultural de la societat de la informació provoquen les tensions en què, amb diversa intensitat, ens trobem immersos actualment. Una d'aquestes tensions, la més important, segons molts analistes, és el problema de la conciliació del món del treball i el món de la família.

## 1.1. Treball i família: dos mons separats?

El fenomen de la conciliació de la vida laboral i familiar porta implícit en la seva naturalesa la separació de dos àmbits que al principi apareixen com a oposats i contradictoris: el món laboral i el món familiar i personal. Aquestes dues dimensions apunten a l'àmbit públic i la producció de béns, la primera, i a l'àmbit privat i la reproducció, la segona.

Com apunta Tobío (2005), probablement la divisió del treball segons el gènere és el que explica que el món laboral i el món familiar s'hagin considerat àrees amb prou feines relacionades. El que és clar i en el que tothom estaria d'acord és que aquests dos àmbits constitueixen els fonaments més importants del que entenem per *societat* i són els eixos que defineixen els ritmes i el desenvolupament de la nostra vida. És a dir, determinen com distribuïm el nostre temps i com configurem la nostra identitat, el nostre estatus social, la nostra escala de valors, quines polítiques socials s'implementen, etc.

Així, el problema del treball i la família es pot considerar una qüestió macro, és a dir, amb un abast que té efecte en la definició mateixa sobre com volem organitzar les nostres societats i un interrogant micro, que fa referència a com despleguem i gestionem les dinàmiques que regeixen la nostra vida quotidiana immediata. Aquesta qüestió té implicacions en la vida personal dels individus (la gestió del temps, la prioritització de les diverses demandes familiars i personals, la gestió dels diners, etc.) i en la pràctica oficial dels polítics (el tipus de polítiques públiques que cal dissenyar, els serveis que s'han de prioritzar, etc.).

L'estudi d'aquesta problemàtica, per tant, abasta totes les ciències socials i moltes disciplines professionals. Com indiquen alguns autors i autores, aquesta constatació és relativament recent, ja que tradicionalment s'havia assumit que cada institució gestionava cada dimensió (laboral o familiar) i en tenia cura de manera separada. És a dir, els problemes domèstics s'assignaven a l'àmbit privat de les persones i els problemes laborals, a l'àmbit públic. Tots dos operaven separadament i desplegaven de manera aïllada les solucions per a les preguntes i els problemes que apareixien en cada àmbit.

Tanmateix, gradualment s'ha reconegut que els límits entre tots dos àmbits són permeables i s'influeixen mútuament. Per exemple, és impossible comprendre el que els succeeix als nens i nenes sense conèixer la situació laboral dels pares, o és difícil motivar i retenir en l'empresa un bon professional sense saber quina situació familiar té i quines recompenses i incentius en aquest àmbit li semblarien atractius.

### Nota

Hem d'entendre el concepte família des d'una perspectiva múltiple i diversa. En la nostra societat els models familiars s'han diversificat. Juntament amb el model de família nuclear tradicional constituïda per una dona, un home i els fills i filles, trobem unions no matrimonials; famílies sense fills; amb fills i filles procedents d'unions anteriors; famílies monoparentals; famílies gais o lesbianes, etc.



Per tant, l'anàlisi de l'equilibri i la compatibilització de tots dos mons ha esdevingut una qüestió candent en el nostre present. El camp d'estudi que anomenem *conciliació de la vida laboral, familiar i personal* pretén analitzar precisament les connexions entre aquestes dimensions i comprendre les conseqüències en la qualitat de vida i el benestar de les persones.

## **1.2. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: anàlisi i perspectives**

La investigació i l'interès acadèmic per la conciliació de la vida laboral, familiar i personal ha experimentat un gran auge en els últims quaranta anys. Les anàlisis que s'han dut a terme per a estudiar el tipus de vincle entre l'àmbit laboral i l'àmbit familiar són diverses. Les més importants són les següents:

### **1) Treball i família com a dimensions conflictives**

Des d'aquest punt de vista, molts autors i autores plantegen que el nucli del problema de la conciliació és el conjunt de pressions simultànies que apareixen entre l'àmbit laboral i l'àmbit familiar. Aquests dues esferes habitualment apareixen com a mútuament incompatibles, de manera que complir les demandes de l'una fa difícil complir les demandes de l'altra.

L'anàlisi d'aquestes pressions hauria de permetre aclarir el problema i trobar solucions per a articular tots dos mons.

### **2) Treball i família com a dimensions que s'acomoden**

En aquesta perspectiva s'analitza el procés per mitjà del qual les persones redueixen la seva implicació en un rol (laboral o domèstic) per a acomodar-se a les demandes de l'altre. La conciliació, en aquest cas, es pot fer servir d'estratègia com a resposta als conflictes reals o anticipats, de manera que es redueix la implicació en un rol que és considerat menys important.

El tipus de reducció en la implicació que pot manifestar una persona pot ser de comportament (per exemple, restringint el temps dedicat a un rol) o psicològic (per exemple, limitant el grau de vinculació amb un rol concret). Des d'aquesta perspectiva, el que defineix clarament la conciliació és el canvi de rols, és a dir, com optem, quan hem de compatibilitzar el món laboral i el domèstic, per privilegiar un rol en comptes de l'altre.

### **3) Treball i família com a dimensions que es compensen**

La conciliació entesa com un fenomen de compensació consisteix a analitzar els esforços que realitzen les persones per compensar la insatisfacció en relació amb un rol a partir de la cerca de satisfacció en l'altre. Aquests esforços es poden basar a disminuir la implicació en el rol que provoca insatisfacció i augmentar la implicació en el que comporta més satisfacció.

#### 4) Treball i família com a dimensions segmentades

Aquesta perspectiva considera que el treball i la família són esferes independents entre si, i per tant les persones poden desenvolupar un rol laboral sense influir en el rol familiar. Molts autors i autores que analitzen la conciliació des d'aquesta perspectiva busquen esquemes i dispositius que permetin el desenvolupament independent dels rols sense que aquests s'interfereixin.

#### 5) Treball i família com a dimensions que s'enriqueixen

La perspectiva de l'enriquiment analitza la conciliació com un procés en què es pot produir un enriquiment entre els rols que es desenvolupen en el món laboral i els que es despleguen en el món familiar. És a dir, és un plantejament que es focalitza en la varietat de recursos de l'àmbit laboral i del familiar que tenen la capacitat de provocar experiències positives en l'altre àmbit.

Tots aquests enfocaments consideren que l'anàlisi de la relació i la compatibilització de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic opera des de dos esquemes de treball generals diferenciats. El primer s'anomena *conciliació de la vida laboral i familiar* i el segon, *expansió de la relació entre treball i família*.

El primer es defineix com un esquema en què les persones s'impliquen satisfactòriament i de manera compatibilitzada en rols que tenen a veure amb el treball i la família. Aquesta implicació busca l'equilibri entre els dos àmbits. I, especialment, un equilibri positiu i ple per a la persona. El segon, estretament relacionat amb aquesta qüestió, es conceptualitza com l'efecte positiu que genera l'anterior compromís en la qualitat de vida, mental i física, de les persones que realitzen la conciliació (Greenhaus i Singh, 2003).

En aquest mòdul analitzarem exclusivament el primer esquema: la importància de la conciliació de la vida familiar i personal.

### 1.3. Per què és important la conciliació de la vida laboral, familiar i personal?

Per a tots nosaltres és evident que la vida laboral pot potenciar o dificultar la vida familiar. De la mateixa manera, aquesta darrera pot influir de manera positiva o negativa en el desenvolupament de la primera.

Posem-ne un exemple molt senzill. Un horari laboral molt extens i inflexible o un compromís excessiu amb el nostre lloc de treball pot provocar situacions d'estrès en l'àmbit familiar, pèrdua de responsabilitat en la família i efectes adversos en la nostra qualitat de vida personal.

Anàlogament, unes responsabilitats àmplies i esteses en les feines de la llar o en la cura de familiars, o un compromís total amb les activitats familiars, pot limitar les nostres carreres professionals, les eleccions laborals que realitzem o les aspiracions que desenvolupem en un lloc de treball.

No obstant això, aquest conflicte entre tots dos mons no és inevitable. Hi ha recursos que permeten una bona compatibilització dels dos àmbits, com ara suport social, horaris flexibles, permisos parentals, etc.

Per tant, el treball i la família desenvolupen una gran influència entre si. La comprensió dels vincles entre els rols familiars i els laborals té implicacions importants per a les organitzacions i les persones, per als educadors i per al desenvolupament de polítiques públiques efectives i progressistes.

El creixement de la representació de les dones en el mercat laboral i el desdibuixament dels rols de gènere tradicionals enfronta la nostra societat actual amb el desafiament de manejar adequadament els vincles esmentats. D'aquesta gestió dependrà que el benestar de la persona en l'àmbit laboral i en el domèstic sigui adequat i permeti que es desenvolupin totes dues activitats de manera paral·lela i sense influir-se negativament entre si.

En resum, la comprensió dels mecanismes per mitjà dels quals la vida laboral i la vida familiar s'afecten mútuament ajudarà les persones i els ocupadors a desenvolupar esquemes que permetin un enriquiment de la relació entre treball i família. Per tant, aquesta problemàtica es considera un dels eixos fonamentals de l'estat del benestar.

Per exemple, els professionals dels recursos humans, els professionals de la formació i el desenvolupament, assessors laborals i familiars, polítics i gestors, etc. es poden beneficiar àmpliament del desenvolupament d'un camp d'estudi centrat en la conciliació de la vida laboral i la vida familiar. Poden utilitzar aquests coneixements per a desenvolupar polítiques públiques, programes de formació, decàlegs d'assessorament; en definitiva, eines per a enriquir la relació entre *treball* i *família*.

## 2. Règims del benestar i règims de gènere

Com hem dit fa un instant, una de les dimensions fonamentals de l'estat del benestar és la igualtat de gènere i la traducció d'això en una situació d'equitat en el mercat laboral. Diverses estadístiques mostren que els diferents països d'Europa avancen en aquesta direcció.

No obstant això, el ritme amb què es produeix és desigual en cada país i les mesures que potencien aquest desenvolupament es troben sistemàticament amb un gran obstacle: el model de l'home sustentador.

### Nota

L'expressió que s'utilitza en la literatura en anglès és *male-breadwinner model*.

### 2.1. El model de l'home sustentador

Aquest model descriu una estructura familiar en què el component masculí dels progenitors és l'encarregat de sustentar econòmicament la família i el femení es responsabilitza de les feines de la llar i de la cura, tant si és dels fills com d'altres familiars. Aquesta estructura respon al vell model patriarcal que atorga a l'home els drets sobre l'espai públic i a la dona els que tenen a veure amb l'àmbit domèstic.

Com ens recorden alguns autors i autores (Gardiner, 2000; Rubery, 1997), l'anomenat *estat del benestar* quan va sorgir considerava inqüestionable aquest model. Així, William Beveridge, pare fundador de l'estat del benestar, va sostenir que qualsevol estat del benestar necessita tres pilars per a assentar-se i créixer: el mercat, l'estat i la família, en què aquesta darrera és una organització basada en l'home sustentador.

L'estat del benestar (*welfare state*) es basa en la idea que la comunitat s'ha de fer càrrec del benestar de les persones. Va sorgir el 1942 –en plena Segona Guerra Mundial– quan el britànic William Beveridge (1879-1963) va escriure un informe titulat “Social Insurance and Allied Services”.

Segons el diccionari de la RAE, l'estat del benestar és el sistema social d'organització en què es procura compensar les deficiències i les injustícies de l'economia de mercat amb redistribucions de renda i prestacions socials atorgades als menys afavorits.

Beveridge va imaginar una societat ideal en què existia la plena ocupació masculina i la dona s'encarregava de tenir cura de la família i de la llar. En la seva utopia, es configurava una societat amb feina estable, segura i de qualitat. La participació en el mercat laboral atorgava una renda monetària i drets socials.

Per tant, es considera que el seu model de benestar era completament discriminatori pels motius següents:

a) Relegava la dona a la llar i la convertia en receptora passiva dels drets socials que aconseguia la seva parella masculina. A més a més, invisualitzava el treball domèstic i la cura, ja que es considerava supeditat al que es duia a terme en el mercat laboral.

b) Excloïa d'aquests drets socials els homes que no estaven inclosos en el mercat laboral.

La història, de totes maneres, aviat va mostrar que aquest model era completament inviable. Dos grans factors es van convertir en les grans fissures d'aquest esquema:

- Gradualment es va desdibuixar la dona com a figura que s'ocupa exclusivament de la llar i de la família. Les dones al llarg de tot el segle XX s'augmenten considerablement la seva presència en el mercat laboral i es transformarà la manera de proveir les feines domèstiques i familiars.
- També, progressivament s'observarà que el mercat no pot oferir a l'home una feina plena, estable i de qualitat. Les diverses formes d'organització laboral que emergeixen històricament apunten en la direcció de la precarietat i de l'atur tant en èpoques de crisi com en períodes de bonança.

Sens dubte, les dones continuen tenint la principal responsabilitat de les feines de la llar i de les feines de cura. Així, les dades de l'Eurostat del 2006 (Aliaga, 2005) revelen que les dones, independentment del país de referència, dediquen al treball domèstic i a la cura un nombre d'hores superior al dels seus companys. Però, al mateix temps, es mostra que la forma i l'organització d'aquestes tasques ha canviat: s'ha externalitzat el treball domèstic, han aparegut feines remunerades que duen a terme dones que no pertanyen a la família, etc.

Per tant, és innegable que les economies postindustrials estan canviant profundament el model de l'home sustentador. La incorporació massiva de la dona a l'educació superior i als diferents àmbits del mercat familiar sembla que configuren un nou model familiar que ha rebut la denominació *dual earner family* (família amb dos sustentadors). En aquest esquema, els dos integrants de la parella aporten recursos econòmics a la família i negocien l'optimització de la compatibilització laboral i familiar buscant més equitat en el repartiment de responsabilitats a la llar.

S'ha observat que aquest model no està exempt d'ambivalències i contradiccions i la seva definició final està associada a valors culturals referits a la figura de la mare, del pare i del paper que cadascun ha de tenir en la cura i l'educació dels fills. Això significa que, si bé el model de les famílies amb dos

sustentadors s'observa en tots els països d'Europa, la seva definició final varia considerablement entre els països del nord, per exemple, i els del sud. Mentre que els primers reparteixen la responsabilitat de la cura dels fills, especialment els menors de tres anys, entre tots dos progenitors, els del sud descarreguen aquesta responsabilitat en la mare.

Aquestes diferències es basen en la constitució de diferents règims de gènere. A continuació explicarem a què fa referència el terme i quins tipus de règims s'han definit a Europa.

## **2.2. Règims de gènere**

Els règims de gènere fan referència als models que s'han desenvolupat per a analitzar les estratègies que es despleguen en una família amb dos progenitors que participen en el mercat laboral i el paper que tenen en aquesta organització les polítiques públiques de suport a la conciliació.

En aquest sentit, l'autora Nancy Fraser (1997) ha establert tres models o règims de gènere que tenen en compte aquestes variables. Són els següents:

1) El model del sustentador universal. En aquest, els serveis de cura són mercaderies que estan disponibles per a tothom. Aquest model es dissenya per a permetre una participació completament igualitària dels dos progenitors en el mercat laboral.

2) El model de la paritat en la cura. S'hi recullen esquemes en els quals hi ha fórmules de treball a temps parcial disponibles per a la dona i recompensats prou bé perquè les feines de cura siguin poc costoses.

3) El model del cuidador universal. En aquesta lògica els homes i les dones participen igualment en les feines remunerades i no remunerades. I tots dos, també igualment, són benefactors de la reducció de jornada laboral.

Fraser sosté que els dos primers models són clarament problemàtics. El primer exigeix que la dona s'adapti a la norma laboral masculina. I encara que els serveis de cura es poden contractar, la càrrega de responsabilitat associada a aquesta gestió continua recaient en la dona. El segon incita la dona a participar en el mercat laboral amb menys intensitat que en el cas del seu company masculí. Es reforcen les diferències de gènere i es manté un esquema en què la dona ha de fer tot l'esforç d'adaptar-se a llocs de treball i activitats pensats per a l'home.

En tots dos models observem que no s'exigeix a l'home cap tipus de canvi o adaptació a la nova situació de la família. Encara més, la incorporació de la dona en el mercat laboral fa que creixin els factors que incideixen en la



seva vulnerabilitat, ja que, en definitiva, es dupliquen les responsabilitats que ha d'afrontar; d'una banda hi ha les responsabilitats laborals i de l'altra, les familiars.

El tercer model és l'aposta de l'autora. S'hi exigeixen canvis en l'estructura i la cultura del lloc de treball, en la família i en la societat en general. En aquesta transformació, les persones amb responsabilitats de cura poden ser homes i dones i l'activitat de "cura" no s'entén com una excepció social, cosa que succeeix en els altres dos models, sinó com una norma.

El model del cuidador universal requereix una reestructuració completa de les relacions de gènere. Tant l'home com la dona apareixen com a responsables de la sustentació familiar i com a responsables de la cura dels fills i de les tasques familiars. De la mateixa manera, com que les feines de cura apareixen com a norma i no com una cosa inusual, implica, igualment, una transformació social i organitzativa important que permeti considerar la cura com un valor en si mateix important per a la persona i rellevant per a la societat.

No obstant això, la política europea en matèria de conciliació i equitat de gènere encara se sol formular en termes molt tradicionals. La conciliació del món laboral i el món familiar es continua considerant un problema excepcional i eminentment femení.

Aquestes polítiques europees ens permeten parlar de diferents règims de benestar, que, al seu torn, presenten relacions diferenciades amb els règims de gènere esmentats.

### 2.3. Règims del benestar

Malgrat que nombroses directrius de la Unió Europea i recomanacions insisteixen que tots els països que en formen part homogeneïtzin les polítiques relacionades amb el treball i la família, realment hi ha diferències importants entre tots ells. La distinció dels diversos models que existeixen a Europa ajuda a comprendre la complexitat de la problemàtica que implica la conciliació.

En aquest sentit, els règims del benestar són un bon punt de partida per a analitzar les diferències i les semblances en els contextos institucionals que regulen les estratègies de treball i família. De la mateixa manera, ens permet entendre ideologies polítiques dominants, preferències i condicions en el mercat de treball.

La classificació realitzada per Donin Dulk i Van Doorne-Huiskes (2007) és una de les més exhaustives que es troben en la literatura especialitzada. Distingeix cinc tipus diferents de règims del benestar:

- 1) El règim d'estat del benestar socialdemòcrata
- 2) El règim d'estat del benestar liberal

#### Nota

La paraula *règim* fa referència a les maneres típiques en què la provisió de benestar es localitza en un espai entre l'estat, el mercat i la família.

- 3) El règim d'estat del benestar conservador
- 4) El règim d'estat del benestar mediterrani
- 5) El règim d'estat del benestar postcomunista

### **1) Estat del benestar socialdemòcrata**

Es caracteritza per un elaborat sistema de polítiques públiques que permeten una bona articulació dels àmbits laboral i domèstic. Entre els serveis que es potencien hi ha els següents: facilitats per a tenir cura dels fills tot el dia, sistemes de jornades variables per a tots dos progenitors, etc.

L'estat és el principal proveïdor d'aquests serveis i la provisió privada gairebé no existeix. Apareix un sistema d'impostos generalitzat i elevat i l'estat és un ocupador important, especialment en el sector de serveis. Suècia, Dinamarca, Noruega i Finlàndia són països que tenen aquest règim.

En aquests països, els serveis de cura infantil estan molt estesos. Són molt barats per als usuaris i se solen combinar amb permisos parentals extensos que solen afectar tots dos progenitors. En aquest règim, la igualtat de gènere es considera un valor molt important que s'ha de perseguir, i la cura de la descendència, una qüestió important que concerneix tant les famílies com l'estat.

### **2) Estat del benestar liberal**

Aquest model considera que els serveis d'atenció als fills, la cura, etc. són una mercaderia que s'ha de contractar. Els individus i no l'estat són els responsables de fer-se càrrec de tots aquests serveis.

La implicació estatal i la regulació nacional en matèria d'igualtat de gènere en la relació entre treball i família i en el tema de la conciliació es redueix a la mínima expressió. La Gran Bretanya és un bon exemple de país que funciona plenament amb aquest model.

### **3) Estat del benestar conservador**

Alemanya, Àustria, els Països Baixos, França i Bèlgica segueixen aquest model. Es caracteritza per esquemes ocupacionals fragmentats i una seguretat social mixta, amb opcions estatals i privades. Les persones amb poc accés a les relacions laborals tenen accés a ajudes socials modestes. A més a més, es dona molta importància a la família, en contrast amb el règim socialdemòcrata, que és molt més individual.

Els permisos parentals i les reduccions laborals varien en extensió i les compensacions econòmiques són inferiors que en el règim socialdemòcrata.

#### 4) Estat del benestar mediterrani

És un model amb molt poques ajudes públiques per a la conciliació i en què preval el model de l'home sustentador. Portugal, Espanya, Itàlia i Grècia formen part d'aquest règim. En el context europeu, aquests països es troben entre els que menys incentius dediquen a l'equitat de gènere en el treball i en la conciliació.

#### 5) Estat del benestar postcomunista

En aquest règim, com en el cas del model socialdemòcrata, hi ha una àmplia varietat de polítiques públiques que donen suport a la combinació de l'àmbit laboral i l'àmbit domèstic i de cura dels fills. En els antics estats socialistes, la participació femenina en el mercat laboral era gairebé plena i era comú un model de família amb dos sustentadors. No obstant això, el tema de la igualtat de gènere a la llar, és a dir, la divisió equitativa de les tasques de la llar i de la cura dels fills va ser sempre una assignatura pendent que encara no s'ha resolt en els països que es van formar després de la caiguda del mur de Berlín.

Països com Polònia, Eslovènia, la República Txeca, Bulgària o Hongria funcionen amb aquest model i, malgrat que les provisions de l'estat han minvat els últims anys, les ajudes continuen sent considerablement més elevades que en el cas dels models liberals o conservadors.

Molts estudis mostren que la forma que adquireixen les relacions de gènere i les estratègies familiars que es desenvolupen en relació amb actituds i valors sobre la família i el treball estan vinculades a les polítiques socials i familiars que desplega un estat del benestar concret. De fet, com veurem en propers apartats, els factors individuals (edat, nivell educatiu, estatus familiar i socioeconòmic, etc.) que afecten la dona són rellevants a l'hora d'explicar i entendre els comportaments de la dona en el mercat laboral i en l'àmbit domèstic, però també són molt importants la formació d'actituds i valors que genera l'estat per mitjà de les seves polítiques de conciliació i cerca d'equitat de gènere en el treball i a la llar.

Per tant, el tipus de règim d'estat del benestar que s'implementa en els diversos països és el punt de partida per a entendre el tipus de relacions de gènere i els models de conciliació que funcionen en la nostra vida diària.

### 3. Família, ocupació i conciliació

Com hem comentat anteriorment, la posició de les dones i els homes en relació amb l'àmbit laboral ha experimentat, al llarg del segle XX, transformacions profundes. La dona ha passat d'una posició marginal o residual en el mercat laboral a una integració gairebé plena. Les raons són múltiples, no obstant això, les dues més importants són les següents:

- a) Els canvis en el mercat de treball.
- b) Les modificacions que ha experimentat la distribució de rols en l'àmbit domèstic.

En les últimes dècades, l'àmbit domèstic ha deixat de ser exclusiu de les dones i ha incorporat gradualment l'activitat dels homes. En paral·lel i de manera progressiva, les dones han ocupat més quotes en l'àmbit públic i laboral. La creixent incorporació de les dones en el mercat laboral ha generat conseqüències socials profundes i importants que no han estat encara valorades de manera justa per la major part dels agents socials. Aquestes conseqüències demanen als científics socials una doble reflexió. La primera té a veure amb l'adaptació i l'equilibri imprescindibles entre l'àmbit laboral i el familiar. I la segona, amb els problemes que han impedit que la incorporació de la dona en el mercat laboral vagi acompanyada d'una redistribució igualitària i equitativa del treball domèstic (Flaquer, 1998 i Tobío, 2005).

#### **La incorporació de la dona al mercat laboral**

Hi ha un mite molt estès entre alguns analistes socials de caràcter neoliberal que tendeix a considerar la creixent incorporació de les dones en el mercat laboral una de les principals causes de l'escassetat de feina en països com Espanya. Tal com han demostrat autors com Vicenç Navarro, això és una fal·làcia absoluta i, a més a més, amaga una realitat completament oposada. La incorporació de la dona en l'àmbit laboral és un motor de generació de nova ocupació. Quan una dona surt de casa per treballar es necessita una infraestructura de suport a la seva vida familiar que es tradueix en la generació de nous llocs de treball: cuidadors, treballadors de guarderies, servei de neteja, etc. Per a una ampliació d'aquesta tesi, podeu consultar la pàgina web de Vicenç Navarro: <http://www.vnavarro.org/>

Com assenyalen alguns autors (un bon exemple és Moreno, 2011), aquesta transformació ha tingut un ritme vertiginós a Europa. Això ha estat així especialment en els països del nord; en canvi, en els del sud les taxes d'activitat i ocupació femenina han estat molt més moderades. Aquesta diferència es deu a tres grans factors: a) la distribució demogràfica, b) l'estructura econòmica i productiva i c) regulacions institucionals com les polítiques familiars i laborals.

Aquesta última variable és especialment rellevant. En el paquet de polítiques familiars que afavoreixen la integració de la dona en el mercat laboral destaquen les ajudes econòmiques especials a les famílies amb tots dos progenitors en actiu i les polítiques de serveis familiars (*childcare*). La disponibilitat de ser-

veis familiars i el cost d'aquests serveis són elements que afecten directament les decisions que prenen les dones a l'hora d'integrar-se en el mercat laboral. En països com Espanya, en què s'observa una falta clara d'aquestes polítiques, el percentatge de dones que decideix no treballar al·legant raons familiars (cura dels fills o de familiars) és considerablement elevat i aquesta tendència es manté constant en el temps.

Un bon indicador que reflecteix el desenvolupament dels serveis d'atenció a la infància és el percentatge d'infants de menys de dos anys en escoles infantils. A l'Estat espanyol, el 2007 aquest percentatge era del 39%, enfront del 44% de Suècia i el 73% de Dinamarca (font: Comissió Europea, 2009). A això se sumen altres dades com, per exemple, que a Espanya només el 19% dels nens i nenes de menys de dos anys passen més de trenta hores a la setmana en escoles bressol, mentre que a Dinamarca s'arriba a una xifra del 66%. Tot això apunta clarament a una situació en què les activitats de cura dels infants de menys de dos anys en el nostre país es realitza majoritàriament dins la família. No obstant això, malgrat aquestes desigualtats, es pot afirmar que el model de família tradicional està en declivi a tot Europa. Vegem a continuació quin és el punt central d'aquest model.

### 3.1. Rellevància del model de l'home sustentador

La família tradicional es pot definir de moltes maneres. Com hem vist en l'apartat anterior, una d'elles és tenir en compte com s'articula el nucli familiar en un esquema que s'anomena *model de l'home sustentador*. Bàsicament, hi tenim un progenitor masculí com a responsable de l'àmbit laboral i de la sustentació familiar i un progenitor femení com a responsable de l'àmbit domèstic i de les tasques de cura familiar. Mentre que a l'Estat espanyol aquest model abasta el 39,5% de les famílies, en països com Finlàndia es redueix al 26,8% i a Suècia, al 15,1% (dades extretes de Moreno, 2011). És a dir, hi ha una bretxa diferenciadora molt gran entre els països del nord d'Europa i els de el sud.

Convé destacar que la pervivència o reculada d'aquest model s'ha relacionat estretament amb la disminució de la fecunditat en els països europeus. Així, en el cas espanyol, que, com hem vist, mostra encara un percentatge elevat d'aquest model, trobem que en les llars en què treballa l'home la fecunditat és més gran que en el cas de les llars en què treballen tots dos integrants de la parella. L'any 2006, més del 30% de famílies amb home sustentador tenien més de tres fills, mentre que en el cas en què no es donava aquest model el percentatge no arribava al 25%. Aquesta dada és molt significativa; d'una banda, mostra la incidència que encara tenen els rols de gènere en l'àmbit familiar en la fecunditat i, de l'altra, l'ajuda escassa o el context tan poc favorable que tenen les famílies a l'Estat espanyol per a compatibilitzar els rols com a treballadors i pares o mares.

Com assenyala Moreno (2011), en els països del sud d'Europa, on encara es deixa notar tant el pes del model de l'home sustentador, les dones casades i amb un grau de formació baix són poc propenses a incorporar-se al mercat laboral. La seva opció de desenvolupament personal sol ser l'àmbit domèstic i familiar. A aquesta situació cal sumar l'escassetat de polítiques públiques i l'ocupació a temps parcial, etc. que estimulin aquesta incorporació i afavoreixin la conciliació de les activitats domèstiques i laborals.

### **3.2. Impacte social de la incorporació de la dona en el mercat laboral**

Hi ha un cert acord a l'hora de considerar els factors següents com a principals efectes de la incorporació de la dona en el mercat laboral:

a) En primer lloc, s'observa un retard important en l'edat de maternitat. Segons diverses estadístiques, les dones espanyoles tenen el primer fill al voltant dels trenta-un anys, de manera que se supera en dos anys la mitjana europea, que se situa en els vint-i-nou.

b) En segon lloc, s'aprecia un descens del nombre de fills. Espanya té la taxa de fertilitat més baixa d'Europa, 1,26 fills per dona, enfront de la mitjana europea d'1,46. A això cal afegir el fet que gairebé un 40% de mares afirmen que no tenen més fills a causa de variables com les condicions laborals o la situació econòmica.

c) En tercer lloc, hi ha un impacte transformador en les condicions i l'estructura dels matrimonis. Així, creix la independència de la dona tant en l'àmbit econòmic com en el psicològic i apareix l'efecte concomitant de l'augment en el percentatge i la velocitat dels divorcis.

d) Finalment, s'esdevenen transformacions en la mateixa estructura familiar. Es redueix el temps que la dona passa amb els fills i augmenta la presència dels avis i de terceres persones (cuidadors, etc.) a la llar.

Hi ha mesures públiques que poden contrarestar tots aquests efectes. A l'Estat espanyol, com hem esmentat, han resultat insuficients. No obstant això, en altres països europeus han funcionat positivament. Les diferents polítiques que es poden engegar tenen a veure amb les dimensions següents.

- De tipus econòmic. Es tracta de mesures que compensen una part del cost que representa el manteniment d'una família. Es podrien donar en forma d'ajudes monetàries directes o desgravaments fiscals.
- Serveis externs. En són exemples coneguts les escoles bressol, l'atenció social per a malalts i ancians a la llar, residències de tercera edat, etc.

- Concessió de temps addicional per a la cura de menors o malalts per mitjà de permisos o reduccions de jornada.
- Potenciació de la contractació flexible (jornades a temps parcial, etc.).

A més a més, convé recordar que totes aquestes mesures han d'afrontar un altre problema –la recepció en el sector privat, que no sempre és fàcil. Alguns informes assenyalen que els principals problemes en aquest sector són els següents:

- En les empreses hi sol haver un gran desconeixement de les polítiques de flexibilitat i conciliació.
- No hi ha una generalització real de la flexibilitat laboral.
- Continua imperant una discriminació de gènere efectiva en l'àmbit laboral.
- Hi ha falses expectatives. Una bona part de les mesures que estableixen les empreses pel que fa a flexibilitat i conciliació no s'arriben a aplicar mai. Diversos factors (reducció del salari, percepció que es pot perdre l'opció d'una carrera professional, etc.) fan que una bona part de la plantilla no s'aculli a aquestes mesures.

#### Nota

Diverses enquestes mostren que entre les dones que tenen l'opció de canviar la jornada de temps complet per una jornada de temps parcial, tan sols un 29% ho faria. Les principals raons que addueixen per oposar-se al canvi són: a) la recepció d'un sou més baix (68%) i b) la limitació de les possibilitats de promoció (27%).

Ni les mesures públiques ni les privades afavoreixen la inserció laboral de la dona a Espanya i mostren una cosa encara més greu: el nostre país té com a gran assignatura pendent el problema de la conciliació de la vida laboral i familiar.

### 3.3. Estratègies de conciliació

La conciliació entre la vida laboral i la vida familiar és un element cabdal a l'hora d'analitzar la relació entre la dona i el mercat laboral. De fet, per a molts autors i autores, la conciliació és el gran problema al qual s'enfronten les dones quan accedeixen al mercat laboral.

Així, diversos estudis (Tobío, 2005; Brullet, 2000; Carrasco i altres, 1994) mostren els veritables “malabarismes” que realitzen les dones treballadores per conciliar la vida laboral i l'àmbit domèstic. Entre els problemes que han d'afrontar hi ha els següents:

- Malgrat que es té una criatura, que s'ha de treballar a temps complet i acceptar que la participació dels pares en les feines domèstiques sigui mínima,
- els serveis col·lectius de cura d'infants són escassos,
- els permisos laborals per a la cura dels fills no estan retribuïts i

#### Nota

Importants sociòlegs com Zygmunt Baumann o Manuel Castells sostenen que el gran desafiament del nostre present és precisament la conciliació.

d) la majoria dels centres escolars tenen uns horaris que no coincideixen amb els laborals.

Per a afrontar tots aquests problemes, es duen a terme diverses estratègies de conciliació que es poden resumir en els esquemes operatius següents:

- Coresponsabilitat en el treball de la llar, és a dir, la promoció de les responsabilitats dels homes en el treball domèstic familiar.
- Mesures de flexibilització del mercat de treball i de promoció del treball a temps parcial.
- Permisos laborals per maternitat i paternitat.
- Utilització de recursos comunitaris per a la cura de la llar com ara les escoles bressol, els serveis d'atenció domiciliària o les residències d'ancians.
- Mesures en relació amb el temps de la localitat: reorganització dels horaris comercials, escolars i de serveis públics.

Si s'analitzen atentament aquestes estratègies, s'observa una paradoxa. Les anomenades *polítiques de conciliació*, en comptes de donar suport als actuals processos de canvi en les relacions familiars i de gènere, els poden frenar. Les mesures de conciliació entre ocupació i família s'han d'adreçar a tots dos grups de gènere si es vol assegurar un èxit mínim en la seva acció. Els analistes coincideixen que s'ha de potenciar un repartiment equitatiu i flexible de les feines domèstiques i promoure l'ocupació simètrica dels espais i dels temps de la vida quotidiana.

No obstant aquest enfocament, encara que sembli el contrari, no és habitual. El més freqüent és que els governs pensin en la conciliació entre ocupació i família per "facilitar" la vida familiar, laboral i de participació social de les dones, sense qüestionar la presència reduïda o nul·la dels homes en l'àmbit domèstic o familiar, o la seva sobrerrepresentació en relació amb el grup femení en l'àmbit laboral i polític. Dit d'una altra manera, les polítiques de conciliació no han pogut o volgut detectar que, de la mateixa manera que les dones han anat dedicant més espai i més temps de la seva vida diària al treball remunerat, han hagut d'abandonar, igualment, espais i temps del treball domèstic i familiar.

El problema que es planteja no és una qüestió marginal o particular de les dones, sinó una problemàtica complexa que afecta tot el conjunt social i l'organització de la nostra vida diària. La resposta a aquesta problemàtica, en comptes d'implicar dimensions tecnocràtiques i d'ajust legal, es relaciona directament amb el model de societat i el model d'estat del benestar que volem construir.



Així, les mesures de conciliació entre ocupació i família constitueixen, avui dia, un dels principals desafiaments per als projectes socials que busquin afavorir el creixement de la participació i de la ciutadania, de l'equitat i de la democràcia familiar.

### **3.4. Ocupació i família en les polítiques de conciliació**

Autores com Wall (2007) consideren que hi ha sis models de permisos parentals que descriuen les diverses maneres que hi ha per a entendre la relació entre ocupació i família. Cada model, al seu torn, implica una configuració particular dels rols familiars i una distribució del treball a la llar.

#### **1) Model orientat a la igualtat de gènere**

Aquest model és dominant en països com Suècia, Islàndia, Dinamarca i Eslovènia. Es caracteritza per un permís parental pagat amb un any de durada. Es preveu un permís maternal breu al qual segueix un llarg permís paternal pagat que permet a un dels progenitors ser a la llar durant el primer any de vida de l'infant. Aquesta política es complementa amb mesures en què hi ha una bona oferta d'escoles bressol per a nens i nenes de menys de tres anys i ajudes per a contractar cuidadors.

El model orientat a la igualtat se separa definitivament de l'esquema de família basada en l'home sustentador i assumeix que tant els homes com les dones tenen dret a un accés ple al mercat laboral i són igualment responsables tant de l'àmbit domèstic com de la conciliació entre el món del treball i el familiar.

#### **2) Model orientat per l'elecció**

Consisteix a potenciar que els pares triïn el model d'estratègia familiar i laboral que volen articular per criar els seus fills. L'elecció sol ser entre quedar-se a casa fins als tres anys d'edat dels infants o treballar i deixar els fills en escoles bressol públiques. Aquest model és present a Noruega, Finlàndia o França. És interessant observar que aquesta regulació mixta suposa una inversió enorme en serveis a la infància i, tal com succeeix amb el model anterior, rebutja definitivament l'esquema de família que s'articula al voltant d'un home sustentador i una dona dedicada a les feines de casa.

#### **3) Model de política de permís parental llarg**

Aquest model planteja que les mares s'han d'ocupar de la cura dels infants a casa durant els primers tres anys. Trobem aquest model en països com Alemanya, Estònia, Hongria o Txecoslovàquia i les seves polítiques familiars es basen en permisos pagats de llarga durada. A Alemanya, per posar-ne un exemple, tenen un permís maternal d'un a sis mesos, seguit d'una ajuda familiar de fins a tres anys.

Aquest model ha rebut dues crítiques importants:

- a) L'èmfasi que es posa en la igualtat de gènere és molt reduït. Els extensos permisos parentals es conceben com a substituïts dels serveis d'atenció a la infància.
- b) Es basa encara en la figura de l'home sustentador quan els infants tenen menys de tres anys.

#### **4) Model de permís maternal a temps parcial reduït**

El quart model apareix en països com el Regne Unit, Irlanda i els Països Baixos. Es caracteritza perquè quan hi ha infants de menys de tres anys a la llar familiar, la dona treballa bàsicament a temps parcial com a mecanisme per a combinar ocupació i família. En aquest model, la provisió de serveis públics d'atenció a la infància és molt reduïda i, de fet, alguns autors han definit aquest model com una versió modernitzada del model tradicional de l'home sustentador (Pfau-Effinger, 2004). En aquests països, el permís per maternitat sol ser de durada curta i no hi ha ajudes familiars. Convé assenyalar que a Irlanda o el Regne Unit aquest permís maternal pot anar seguit d'un permís paternal però no pagat.

Aquest model ha estat fortament contestat perquè potencia un model laboral desigual. En primer lloc, s'assumeix que l'home treballa a temps complet i la dona a temps parcial. I aquesta assumpció es fa tenint en compte que la responsabilitat de la criança i la conciliació pertoca gairebé exclusivament a la dona.

#### **5) Model de permís reduït per a l'home sustentador**

És el model característic d'Espanya, Itàlia i Grècia. Aposta per un model de família en què l'home és el principal sustentador econòmic i la dona la responsable de l'àmbit domèstic i familiar. Aquest model es caracteritza per un permís reduït per a la mare i també un altre de paternitat reduït. En aquests països, ni els permisos parentals ni els serveis d'atenció a la infància afavoreixen la generalització d'un model familiar basat en dos sustentadors, ni tampoc una distribució igualitària del treball i la responsabilitat tant domèstica com de cura dels fills.

#### **6) El cas específic de Portugal**

Els permisos parentals fomenten la ràpida incorporació de la dona en el mercat laboral a temps complet després del naixement del fill. A Portugal només hi ha un permís parental de quatre mesos retribuït íntegrament. Les sis primeres setmanes han de ser agafades per la mare i les altres tenen un caràcter flexible. La compatibilització laboral i familiar es promou mitjançant la reducció de

l'horari de treball durant el primer any del fill (dues hores al dia), més que no pas afavorint el treball a temps parcial o desenvolupant permisos parentals de llarga durada.

A banda d'aquests sis models, convé recordar que un altre aspecte rellevant relacionat amb la incidència de les polítiques familiars és la classe social. És a dir, la posició que ocupa cada individu en l'estructura social marca el conjunt d'oportunitats vitals per a compatibilitzar l'àmbit laboral i el familiar. Aquest tema té un efecte directe en la igualtat de gènere. Vegem-ne un exemple senzill:

L'escassa oferta pública de serveis d'atenció a la infància no representa cap problema per a les dones que tenen parelles amb uns ingressos elevats, ja que poden comprar al mercat tots aquests serveis. No obstant això, la situació és l'oposada en parelles que tenen uns ingressos baixos, que hauran de decidir la incorporació selectiva d'algun membre de la parella al mercat laboral segons les oportunitats i les possibilitats de cada cònjuge. I, com que la dona sol tenir ingressos més reduïts que l'home, habitualment recau sobre ella la decisió de renunciar al mercat laboral i ocupar-se de les responsabilitats familiars.

Per tant, cal tenir en compte que el tipus de política que es desenvolupa en els nostres règims de benestar en matèria de conciliació laboral i familiar pot tenir l'efecte col·lateral de reproduir la desigualtat que hi ha en l'estructura social. De la mateixa manera, el tipus de permís parental pot contribuir a reproduir la desigualtat de gènere dins la família.

Un permís parental no transferible i no compartit amb el pare fa que la càrrega de la cura recaigui en la dona. També, un permís maternal excessivament breu pot significar que moltes dones amb salaris petits renunciïn a la continuïtat en el mercat laboral i apostin per estar-se a casa, de manera que es perpetua tant la desigualtat de gèneres com el model de l'home sustentador. En un sentit semblant, un permís d'un any de durada exclusiu per a dones pot semblar una gran millora en les polítiques de conciliació; no obstant això, com que no preveu l'opció que l'home ho esculli contribueix a reforçar un sistema tradicional en què la dona és l'única responsable de l'àmbit domèstic.

### **3.5. Gènere i treball domèstic**

Malgrat l'enfonsament gradual del model de l'home sustentador, moltes anàlisis (Breen i Cooke, 2004; Gershuni, 2000) mostren que encara s'observa una divisió desigual del treball domèstic per gènere. En aquests estudis s'aprecia que quan creixen les necessitats de cura en una llar perquè, per exemple, hi ha més d'un nen menor de tres anys, la dona és la que opta per reduir el temps que dedica al treball remunerat. Factors com el nivell cultural, els ingressos propis de la dona, l'estatus laboral, etc. són importants en aquesta decisió. Com més es redueixen totes aquestes variables més fàcil és que la dona abandoni el mercat laboral i es dediqui exclusivament a les feines domèstiques.

No obstant això, en els estudis esmentats destaca el fet que el nombre de fills és una de les variables més importants que penalitza l'ocupació femenina. Aquesta situació és especialment contundent a l'Estat espanyol. Tal com mostra Mo-

reno (2011), com més fills menys participació femenina en el mercat laboral. Aquesta tendència es manté ferma en el nostre país en els últims anys i apuntaria al següent:

- La pervivència d'una cultura en l'imaginari col·lectiu dels espanyols que atribueix a la dona un rol especialment familiar i el fa prevaler respecte del laboral.
- L'existència d'una ambivalència o dualitat que ha d'afrontar la dona espanyola, que, d'una banda, vol independència i incorporar-se al mercat laboral i, de l'altra, assumeix que les càrregues familiars són responsabilitat seva. Així ho assenyala Tobío (2005), que ens recorda que quan es pregunta a la dona espanyola si la dona amb càrregues familiars hauria d'abandonar el mercat laboral, el 45% respon afirmativament enfront del 18,6% de les sueques o el 14,7% de les daneses.
- Manca de serveis públics d'atenció a la infància.

En definitiva, com indica un informe de l'OCDE (2007), els estats del sud d'Europa, i concretament Espanya, han de fer encara un llarg camí d'inversió pública per a potenciar la igualtat de gènere en relació amb l'espai domèstic.

### 3.6. La distribució del treball domèstic i familiar

Les estratègies que adopten els homes i les dones davant el treball familiar estan profundament determinades per factors individuals, institucionals i culturals. Entre els primers destaquen el nivell d'ingressos i l'educació. Entre els segons, les polítiques estatals que hem esmentat, i entre els últims, qüestions històriques com la tradició religiosa o els diversos règims de govern que s'han succeït en un país.

Diversos estudis mostren que tant el nivell d'ingressos com l'educació són variables que poden anul·lar en part els efectes d'una cultura de gènere. És a dir, poden reduir diferències de rols, estereotips i prejudicis entre homes i dones. De fet, es demostra que en parelles en què tots dos treballen i la dona ingressa més que l'home, aquest col·labora més en les feines domèstiques, i la desigualtat per sexe en relació amb el temps que es dedica al treball domèstic es redueix notablement (González, Jurado i Naldini, 2009).

#### OCDE

L'OCDE és l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic. Està composta per trenta-quatre estats. És coneguda com *el club dels països rics* i el seu objectiu és coordinar polítiques de desenvolupament econòmic i social. L'OCDE és una de les grans institucions que insisteix des de fa anys en la importància que té el problema de la conciliació en la formació d'una societat més igualitària i justa.

Aquesta dada concorda totalment amb un gran nombre d'estudis realitzats en l'àmbit internacional sobre usos del temps que evidencien que les dones han reduït progressivament el temps dedicat al treball domèstic en paral·lel amb la incorporació progressiva que han dut a terme en el mercat laboral, mentre que al mateix temps els homes s'han anat incorporant al treball domèstic (Bianchi i altres, 2006). No obstant això, la implicació masculina està molt lluny de poder-se equiparar amb la de la dona. Aquesta realitat es constata en gairebé tots els països del nostre entorn, si bé hi ha diferències importants entre els països del nord i els del sud d'Europa. En aquests darrers, la dedicació masculina és molt inferior a la que s'observa en els primers.

Si considerem la variable *nivell educatiu* per a analitzar el que succeeix amb el temps dedicat al treball domèstic, s'observa que en la majoria de països europeus es dona una situació en què com més elevat és el nivell educatiu de la dona més reduït és el temps que es dedica al treball domèstic. En relació amb aquestes dades destaquen Espanya i Grècia, on el temps que hi dediquen les dones amb estudis superiors és molt elevat si es compara amb les mateixes dones dels països del nord d'Europa.

No obstant això, convé no oblidar que en el cas d'Espanya i de Grècia la formació és un factor corrector de desigualtats molt important. Així, mentre que el 64% de les dones amb estudis primaris afirma que dedica la major part del temps a realitzar les feines domèstiques, tan sols el 43,2% de les dones espanyoles i italianes amb educació superior afirma que dedica aquest temps a la realització de les feines domèstiques. Aquesta realitat, de totes maneres, és lluny d'apropar-se a la de les dones sueques i daneses, per esmentar un exemple de països del nord del nostre continent, que només en el 27,1% dels casos amb educació primària declaren que dediquen la major part del temps a feines domèstiques enfront del 17,1% de les que tenen estudis superiors.

Sembla que en el cas dels homes el nivell educatiu no és una variable rellevant, ja que en la major part dels casos hi dediquen menys temps que les dones. En el cas espanyol i en el grec es constata que com més formació té l'home més col·laboració exerceix en les feines domèstiques. Novament, aquesta situació s'allunya de la que trobem en els països nòrdics, en què la dedicació de l'home a la llar és significativament important en tots els nivells educatius.

**Nota**

L'Institut de la Dona (2009) ens aporta dades que van en la mateixa direcció del que hem explicat. En les sèries temporals que van de 1983 a 2006 sobre el temps total dedicat per la població espanyola a les feines domèstiques, ens trobem que la mitjana diària de temps dedicat pels homes de totes les edats a feines domèstiques bàsiques i rutinàries ha passat de vint-i-vuit a quaranta-un minuts, mentre que les dones han reduït aquesta dedicació de quatre hores i quaranta-sis minuts a tres hores i trenta-cinc minuts.

## 4. Models de conciliació

Des de fa més d'una dècada s'han desenvolupat diversos estudis que han intentat posar en relació els problemes que implica la conciliació de la vida laboral i domèstica amb les polítiques implementades en diversos marcs institucionals. Malgrat que aquests estudis han acumulat moltes dades i informació rellevant, s'enfronten sistemàticament a problemes com els següents:

- a) És difícil operativitzar (mesurar i quantificar) el fenomen de la conciliació. Això és així perquè s'utilitzen diverses escales que solen incidir més en el component laboral que en el familiar. Resulta molt més fàcil rastrejar les pràctiques i les accions que implica la conciliació en el món del treball que en la família o en les responsabilitats domèstiques.
- b) Hi ha diversos marcs teòrics que conceptualitzen de manera diferenciada el fenomen de la conciliació.

### **Work life balance**

L'expressió anglesa per a la nostra paraula *conciliació* sol ser *work life balance*. I tan difícil és definir d'una manera única el concepte que la Unió Europea, per exemple, quan feia referència a normatives relatives als marcs institucionals que han d'afavorir la participació d'homes i dones en els àmbits familiar i laboral utilitzava el concepte *reconciling work and family* (RWF) ('reconciliació de la vida familiar i laboral'), de manera que emfatitzava més la participació laboral de la dona que l'increment de la participació de l'home en les feines domèstiques. A mitjan anys noranta, i davant les crítiques sobre la impossibilitat de compatibilitzar llargs temps laborals amb temps familiars i la necessitat d'implicar els pares, és quan apareix la denominació *work life balance* (WLB). Aquesta, a diferència de l'RWF, desplega un discurs més inclusiu, ja que: a) parla de la vida familiar i laboral com un indicador de la qualitat de vida i posa el pes en el temps dedicat a la família, i b) responsabilitza també els pares del fenomen de la conciliació (Moreno, 2011).

- c) La realitat europea és molt diversa, amb la qual cosa apareix el problema afegit que representa la dificultat de trobar instruments que permetin comparar la realitat dels diferents països.

Malgrat tots aquests problemes, hi ha un cert consens a l'hora de relacionar l'anàlisi de la conciliació amb dos grans conjunts de variables o factors. Els primers són de tipus sociocultural i serien: a) el temps de treball, b) la flexibilitat laboral, c) els canvis demogràfics (reducció de la fecunditat, envelliment, etc.), d) polítiques de suport a la conciliació i e) provisió de recursos i mesures de benestar. Els segons són individuals i se centren en: a) circumstàncies personals (composició de la llar, educació, etc.), b) contextos familiars (rols de gènere i cura) i c) benestar individual.

Convé també recordar que algunes autores feministes han mostrat que els estudis sobre conciliació no seran realment útils fins que incorporin el tema de la divisió sexual del treball remunerat i no remunerat. Això implica sumar noves dimensions a la nostra anàlisi de manera que s'inclougui la divisió del treball familiar i la cura. Aquest tema és cabdal perquè remet immediatament a uns contextos culturals, institucionals i econòmics determinats. Les parelles prenen les decisions depenent del context familiar, laboral i econòmic que les envolta i permet que es desenvolupi un tipus o un altre de divisió del treball a la llar i de la cura.

Els factors individuals són importants per a analitzar la conciliació i la seva efectivitat. De fet, hi ha molts estudis empírics centrats en les actituds dels integrants d'una parella que mostren que no solament les actituds de les dones incideixen en les estratègies adoptades sinó també les actituds i els valors del company. Encara més, s'ha constatat que els rols i les actituds de l'home davant els models de conciliació i de família són elements predictors importants en la divisió del treball familiar. No obstant això, cal no oblidar que aquests factors individuals operen en contextos més amplis que faciliten o dificulten el seu desenvolupament i efectivitat.

En aquest sentit, hi ha moltes investigacions que proven l'estreta relació que hi ha entre el marc cultural d'un país i les polítiques socials que duu a terme. És a dir, aquests estudis mostren que la dimensió cultural marca la implementació o no de determinades polítiques de conciliació.

#### **4.1. Factors individuals i socioculturals en la conciliació**

Diversos autors han mostrat que els recursos personals (capital econòmic, educació, etc.) d'homes i dones influeixen en les estratègies que s'adopten respecte del treball familiar, la cura dels fills i la integració en el mercat laboral. Sembla que hi ha una certa coincidència que, com més alt és el nivell econòmic i educatiu, més fàcil és que aparegui un repartiment equitatiu en les feines de la llar i un repartiment equilibrat en la integració en el mercat laboral.

No obstant això, els factors que sembla que expliquen més bé el tipus de model de conciliació que es tria són els següents:

- a) El tipus de feina que es realitza. Si la dona treballa a temps parcial s'incrementen les possibilitats que s'ocupi ella de la cura dels fills.
- b) L'edat dels fills. En la majoria de països, si els fills es troben en una edat compresa entre zero i quatre anys, la probabilitat que la dona sigui la que els cuidi és molt elevada.

#### **Consultes recomanades**

Algunes referències importants sobre aquests estudis feministes són les següents: Arts i Gelissen, 2002; Cousins, 2004; Sainsbury, 1999; Orloff, 1993; O'Connor i altres, 1999).

#### **Consultes recomanades**

Els estudis sobre factors individuals que recomanem són els següents: Geist, 2005; Fuwa, 2004; Kangas i Rostgaard, 2007; Cooke, 2009. I els treballs sobre factors culturals: Bonoli, George i Taylor-Gooby, 2000; Rieger i Leibfried, 2003; Oorschoot i altres, 2008.

c) El nivell educatiu de la dona. Com més baix és el seu nivell educatiu, més alta és la probabilitat que recaigui sobre ella tota la responsabilitat de la conciliació.

No podem oblidar que aquests factors i decisions, com hem vist en l'apartat anterior, estan completament mediatitzats pel marc institucional i pel tipus de polítiques públiques que hi ha en un país determinat.

Per exemple, si s'examina el fenomen de la conciliació en els països del sud d'Europa es constata que aquest fenomen està determinat per una trajectòria històrica i una tradició en què: a) s'enalteixen uns rols de gènere tradicionals de manera que, clarament, hi ha una figura femenina com a cuidadora i responsable de l'àmbit domèstic i un home sustentador; b) s'atorga a la família la responsabilitat de resoldre els desafiaments de la conciliació.

Això ha generat en aquests països actituds i valors contradictoris en relació amb la conciliació. I observem que s'ha desenvolupat un model de conciliació privatitzat basat en la família i en el mercat, hi ha hagut una externalització escassa dels serveis familiars i també una mobilització molt petita dels ciutadans que demanen serveis públics d'atenció a la família i que facilitin la conciliació.

Com assenyala Moreno (2011), tot això anterior ha fet de l'Estat espanyol un país en què hi ha unes dificultats i contradiccions especials per a desplegar un model de conciliació adequat. Les principals dificultats i contradiccions que s'observen són les següents:

a) Diverses enquestes mostren que els espanyols declaren que les dones s'han d'ocupar de la cura dels petits i, alhora, que tenen grans dificultats per a conciliar la vida familiar i la laboral. Aquesta contradicció s'explica perquè el nostre context cultural manté fermament la diferència de rols de gènere i defineix la dona com la cuidadora principal, al marge de les polítiques familiars i de conciliació que es puguin desenvolupar i implementar.

b) Succeeix una cosa semblant amb el tipus de model familiar que s'estableix per a conciliar. A l'Estat espanyol només un 13,3% dels enquestats aposta per un model en què tots dos pares treballen. El model majoritari és el model en què només un progenitor treballa a temps complet i l'altre a temps parcial, i en què la dona gairebé sempre és la que opta per aquest segon tipus de contracte.

c) Un elevat percentatge de dones pensa que la dona és la que ha de deixar la feina per ocupar-se de la cura dels petits. Aquesta dada encaixa en un context en què, com hem observat en l'apartat anterior, preval el model de l'home sustentador.

d) En el nostre país, tan sols el 16,7% dels entrevistats utilitza serveis de guarderia i escoles bressol. Aquesta dada s'explica pel fet que hi ha una escassetat permanent de places públiques i amb una qualitat permanentment qüestio-



nada. Aquesta situació contrasta amb la de Suècia, on gairebé la meitat de les persones que responen a enquestes similars declaren que utilitzen aquests serveis i que n'estan satisfetes.

e) Malgrat que l'Estat espanyol té una de les pitjors organitzacions dels horaris i els temps de treball, només un percentatge que no arriba ni al 10% declara que voldria canviar l'horari laboral per poder dedicar més temps a tenir cura de la família. Podríem pensar que aquesta dada indica la satisfacció que hi ha en el nostre país en relació amb el temps de treball; no obstant això, realment apunta a l'existència d'una cultura dominada per una preeminència absoluta de la dimensió laboral enfront de la domèstica o familiar.

Totes aquestes dades mostren que l'escassetat de polítiques de conciliació desenvolupades en el règim de benestar del Mediterrani ha interaccionat amb el tipus de concepte de família que existeix en la cultura del sud d'Europa i ha afavorit que en països com Espanya es prefereixi una fórmula de conciliació en què la família (parents com els avis) i la dona assumeixen tota la responsabilitat de la conciliació.

#### **4.2. La conciliació: un valor essencial en l'agenda de la Unió Europea**

D'àmbit europeu, el document oficial Carta de la xarxa de ciutats i territoris europeus per a la conciliació, que es va aprovar per unanimitat el 2005, declara que les oportunitats entre els homes i les dones a Europa és un dels fonaments principals de compliment obligat que apareix clarament recollit en el Tractat d'Amsterdam.

I en la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea es recull explícitament:

- a) La defensa de la conciliació de la vida familiar i la vida professional i d'altres qüestions que hi tenen relació.
- b) La igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones i la no-discriminació.
- c) Els drets específics dels menors, les persones grans i les persones discapacitades, i la defensa de condicions de treball justes i equitatives.

Per tant, com es pot observar, a Europa la conciliació es considera un dret i un objectiu que s'igualava amb valors com la dignitat humana, la llibertat, la democràcia, la igualtat, l'estat de dret i el respecte als drets humans. Tots aquests drets són comuns en els estats membres en una societat que es caracteritza pel pluralisme, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la no-discriminació. És a dir, la conciliació, com ja hem apuntat anteriorment, és molt més que un problema exclusivament domèstic o laboral. És un dels fonaments essencials d'una societat que aspiri a defensar valors com els que acabem d'esmentar.

#### **Tractat d'Amsterdam**

El Tractat d'Amsterdam proclama "la seva adhesió als drets socials fonamentals tal com es defineixen en la Carta social europea signada a Torí el 1961 i en la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors del 1989".

En aquest sentit, l'Agenda Social Europea, adoptada pel Consell Europeu de Nîça el desembre del 2000, enuncia que la igualtat entre homes i dones és una part essencial del model social europeu i que un dels principis d'actuació europeus ha de ser l'increment de la participació femenina en el treball, posant l'èmfasi en les polítiques que tendeixen a articular més bé la vida familiar i la vida professional tant per als homes com per a les dones.

En els programes d'acció comunitaris i en la política estructural que desenvolupa la Unió Europea des del 1991, a partir del III Programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats, es va començar a insistir en la necessitat de compatibilitzar la vida familiar i la professional.

Així, la normativa jurídicament vinculant de la Unió Europea en matèria de conciliació estableix els requisits mínims respecte als permisos de maternitat; fixa una baixa mínima de catorze setmanes ininterrompudes (Directiva 92/85/CE), i assenyala uns mínims en relació amb els permisos parentals i en relació amb l'absència en el treball per raó de força major. Concedeix tant a les dones com als homes un permís parental de tres mesos, com a mínim, per raó de naixement o adopció que no podrà ser transferit a l'altre progenitor. També s'estableixen normatives en relació amb el foment del treball a temps parcial (Directiva 97/81/CE); estableix de manera vinculant una sèrie de garanties per als pares i les mares que es vulguin ocupar de la cura dels fills (Directiva 2002/73/CE). S'han duplicat a escala europea els instruments polítics per a establir orientacions sobre la manera d'afrontar la conciliació entre la vida laboral i la vida familiar per part tant dels estats membres com d'altres protagonistes i agents socials implicats; es convida els estats membres a fomentar una política global destinada a fer compatible la cura dels menors i les responsabilitats laborals per mitjà de mesures diverses (Recomanació del Consell 92/241/CE).

Un repàs de la història dels programes marc d'acció de la Unió Europea mostra, per exemple, que entre els sis objectius prioritaris del IV Programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats 1996-2000 ja apareix el foment d'una política de conciliació de la vida laboral i familiar amb mesures concretes. I en el V Programa d'acció comunitària 2001-2005 es destaca la integració de l'objectiu de la conciliació com a línia prioritària de treball amb els estats membres, igual que en el VI Programa 2006-2010, en què es destaca en aquest sentit el següent:

- Els acords laborals flexibles presenten molts avantatges. No obstant això, el fet que moltes més dones utilitzin aquestes disposicions té conseqüències negatives per a la posició que ocupen en el lloc de treball i en la seva independència econòmica.

**Nota**

En el Consell Europeu de Barcelona del març del 2002, els estats membres es van obligar a eliminar les barreres que impedeixen la plena integració de les dones en el mercat laboral, i es van fixar l'objectiu de prestar per al 2010 serveis d'acolliment com a mínim al 90% dels menors d'edat, amb edats compreses entre els tres anys i l'edat d'escolarització obligatòria, i com a mínim al 33% dels nens i nenes menors de tres anys.

- A conseqüència del descens demogràfic, la UE no es pot permetre cap malbaratament de capital humà. Si hi ha millors escoles bressol es podrà trobar un nou equilibri entre la feina i la vida privada.
- Pocs homes agafen un permís parental o una feina a temps parcial. S'haurien d'adoptar mesures per a animar-los a assumir responsabilitats familiars.

La política estructural europea tampoc no ha quedat al marge d'aquest procés d'integració dels objectius de les polítiques d'igualtat. Així, els fons estructurals també han de contribuir a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes i a la conciliació entre la vida laboral i la vida familiar, especialment el Fons Social Europeu (FSE), que és l'instrument principal de la política estructural per al desenvolupament de l'ocupació i els treballadors en el marc de la Unió Europea.

Finalment, la Resolució del Parlament Europeu sobre el seguiment de la Plataforma d'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona (Pequín +10) del 10 de març de 2005 incideix en estratègies per a conciliar la vida personal, laboral i familiar. També s'ha tractat el tema en l'informe sobre la proposta de la Directiva del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i les dones en els assumptes de treball i d'ocupació, de 16 de juny de 2005.

Així, malgrat que existeix una legislació comunitària que orienta els governs pel que fa a les polítiques de conciliació entre ocupació i família, l'anàlisi comparada d'aquestes polítiques en la Unió Europea mostra grans diferències entre països. Alguns autors consideren que hi ha tres modalitats d'ajust entre ocupació i família dins de la Unió Europea (Lohkamp-Himmighofen, 1993). Aquestes modalitats s'estableixen encreuant les dimensions següents:

- a) Els comportaments de l'activitat professional de les dones (eix treball).
- b) Les justificacions de la intervenció pública en la conciliació (eix polític).
- c) Les representacions de la família i les obligacions familiars (eix família).

#### **a) Països que articulen l'ocupació i la família gràcies a ajudes públiques importants**

És el cas de Dinamarca, Finlàndia i Suècia, que articulen taxes altes d'activitat continuada de les dones amb possibilitats de períodes d'ocupació a temps parcial i permisos parentals generosos per als homes i les dones. També és el cas de França i Bèlgica, que faciliten igualment la juxtaposició d'ocupació i família, però on l'activitat professional de les dones és menys continuada que en els països nòrdics i menys exercida a temps parcial. Malgrat que l'ajuda de l'estat s'ha centrat més en el suport econòmic a la família que en el fet de proporci-

onar serveis públics, també s'han implantat mesures generoses per a facilitar la continuïtat en l'ocupació quan hi ha fills a casa, sobretot, mitjançant polítiques d'igualtat professional entre dones i homes.

#### **b) Països en què ocupació i la família se succeeixen en seqüències temporals alternatives**

En aquest cas, l'estat busca de manera prioritària preservar la institució familiar. En són exemples importants països com Alemanya, Àustria, els Països Baixos, Itàlia i Luxemburg. Si bé aquests estats han implantat mesures per a ajudar a conciliar les obligacions familiars i les professionals, ho han fet amb la pressuposició que, en absència de serveis públics per a l'atenció dels fills, un dels progenitors, gairebé sempre la mare, ha de deixar la feina o reduir el temps que hi dedica. Producció i reproducció es gestionen en seqüències temporals alternatives ben definides. No es tracta de promoure ni la igualtat de gènere ni el creixement de la dimensió familiar; més aviat estem davant situacions en què es reforça la imatge tradicional del rol educatiu de la mare a casa. En aquest conjunt de països, l'estat contribueix poc o gens amb serveis col·lectius a la cura i l'atenció dels infants, i tampoc no ofereix prestacions per a compensar la despesa que implica l'ús de serveis privats.

#### **c) Països en què ocupació i família s'ordenen seqüencialment i en què la intervenció de l'estat és molt limitada**

En aquest grup, els governs intervenen molt poc en les dinàmiques familiars: a Irlanda i al Regne Unit, per raons de principi de no-intervenció pública en la vida privada; a Grècia, Espanya i Portugal, perquè han donat prioritat pressupostària a problemes socials que es consideren més urgents, com les altes taxes d'atur i exclusió social. La intervenció de l'estat per a facilitar la conciliació entre ocupació i família és inexistent, encara que hi ha una adhesió formal als objectius comunitaris d'una política de conciliació entre la vida professional i la vida familiar. Les famílies utilitzen serveis privats d'escoles bressol o recorren a la família propera; en conseqüència, les solidaritats familiars són bàsiques per a explicar el funcionament i l'organització de la vida diària quan hi ha fills petits o altres persones dependents.

Com es pot observar, aquesta categorització coincideix bastant bé amb la tipologia de models de permisos parentals de Wall que hem comentat en l'apartat anterior.

De la classificació de Wall i de l'esmentada en aquest apartat s'extreu una conseqüència bàsica. Hi ha diferències importants entre els diversos règims de benestar que es poden definir en els diferents països europeus i en l'ocupació femenina. En el cas del sud d'Europa, la reduïda participació laboral de la dona s'associa a polítiques familiars restrictives i a un model de l'home sustentador preeminent. És a dir, el model de conciliació precari i contradictori que s'observa en països com Espanya, Itàlia o Grècia està incidint en la integració

de la dona en el mercat laboral. Una situació en què es potencii el treball a temps parcial i es desenvolupi un sector públic ampli de serveis a la família seria desitjable per a canviar la realitat d'aquests països. A continuació revisarem amb més detall els grans obstacles a què s'enfronta l'Estat espanyol en matèria de conciliació.

### 4.3. Els principals obstacles per a conciliar en el cas espanyol

Un estudi realitzat per GPI Consultors per a l'Institut de la Dona (2005) reflecteix que per a gairebé la meitat de la població consultada la compatibilització de la vida familiar i la vida laboral és una cosa "complicada", i fins i tot "molt complicada"; i aquesta apreciació és més alta en les dones (el percentatge supera el 50%) i, sobretot, en les dones de famílies en què hi ha menors de catorze anys o persones més grans de seixanta-cinc anys (el percentatge s'apropa al 60%).

Segons un estudi sobre les estratègies de compatibilització entre família i ocupació, les dificultats més importants per a compaginar aquests dos àmbits són les següents:

Taula 1. Dificultat per a compatibilitzar feina i família (%)

Les malalties dels infants	36,5
La falta de coordinació entre els horaris laborals i els escolars	23,6
Les vacances escolars	20,8
La distància de casa a la feina	5,5
La falta d'ajuda de la parella	6,1
Altres problemes	1,5
Cap problema	5,5

\* Les dades es refereixen a mares treballadores que viuen amb almenys un fill o filla de menys de divuit anys. Font: C. Tobío (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*.

Per tant, les dones diàriament per a conciliar la vida laboral, familiar, personal i social s'enfronten principalment amb els problemes següents:

- Malgrat que tenen una criatura han de treballar a temps complet i la participació dels pares en les feines domèstiques és mínima.
- Els serveis col·lectius de cura d'infants són escassos.
- Els permisos laborals per a la cura dels fills no estan retribuïts.
- La majoria dels centres escolars tenen horaris que no coincideixen amb els laborals.

#### 4.4. El paper de les tecnologies de la informació i la comunicació en la conciliació

En aquests últims anys, les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) s'han presentat com a eines que permeten facilitar la conciliació.

L'actual societat de la informació i del coneixement, i les TIC que l'han fet possible, ofereix una gran oportunitat per a tractar de corregir els desequilibris i les desigualtats que hi ha en la societat i fer créixer el grau de participació de les dones en tots els àmbits.

Per aquest motiu, es pot pensar que les dones són les grans usuàries i beneficiàries de les TIC. No obstant això, si observem les dades, ens trobem amb un panorama completament diferent. Segons l'informe d'ús de les TIC a les llars i pels individus publicat per l'Eurostat el 2007, la diferència d'ús entre els homes i les dones és de nou punts percentuals en els països de la Unió Europea (EU25), i en el cas de l'Estat espanyol aquesta diferència s'amplia fins a deu punts, cosa que ens situa a la cua no solament de l'Europa dels quinze, sinó també dels vint-i-cinc. El país europeu amb un índex d'igualtat més alt pel que fa a l'ús d'Internet és Finlàndia, en què hi ha una proporció una mica més gran en l'ús per part de les dones (71%) que dels homes (70%). També en els països bàltics, encara que amb uns índexs globals d'accés més baixos, les diferències per sexe són pràcticament imperceptibles.

Tot i això, cada vegada hi ha més dones que fan ús de les TIC i estudis com el publicat l'any 2000 per la Comissió d'Assumptes Socials i Econòmics de les Nacions Unides, *Development and International cooperation in the twenty-first century: the role of information technology in the context of a Knowledge-based global economy*, enalteixen les possibilitats de les TIC per a l'eradicació de la pobresa, la promoció del desenvolupament sostenible, l'acceleració del desenvolupament, etc.

Però, pel que fa al gènere, per a autores com Haraway,

“[...] les TIC en si mateixes contribueixen a la producció i la reproducció d'estereotips sexuals que articulen les nostres formes de pensament. Les tecnologies produeixen transformacions fonamentals en l'estructura del món, fins a l'extrem que si les tecnologies de la comunicació depenen de l'electrònica, la fabricació de les nostres idees, del que imaginem, depèn estretament també de l'electrònica.”

(Haraway, 1996)

#### TIC

Les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són el conjunt de tecnologies utilitzades per a processar i transmetre informació en format digital i han definit un nou model de relació entre les persones, sense límit de distàncies ni de temps. Tot aquest procés en què la ciutadania està immersa ha donat lloc al que s'anomena *societat de la informació i del coneixement*.

Però, justament perquè les tecnologies produeixen i reproduïxen els estereotips sexuals de les societats on es troben, també reproduïxen el punt de vista de la dominació masculina (Burkle, 1998).

La bretxa digital de gènere és una realitat present en la nostra societat. La lluita per disminuir aquesta bretxa s'ha de traduir necessàriament en l'articulació de diferents mesures polítiques, econòmiques i educatives en diversos àmbits (local, regional, estatal i internacional) per aconseguir que s'incloguin les qüestions de gènere en el centre del debat social d'una manera efectiva. Les accions que es defineixin han de representar un avenç en relació amb la introducció de les noves tecnologies en l'agenda política.

L'accés de les dones a les TIC és un pas necessari per a garantir la igualtat real d'oportunitats. La promoció de xarxes de contacte, l'educació i la capacitació, la llibertat d'expressió, els drets humans i l'ocupació per mitjà de les noves tecnologies no són solament enfocaments innovadors, sinó també tot un projecte d'inclusió i democratització que ens compromet a totes i tots. I és que les TIC són reconegudes pels organismes oficials com la clau del futur.

En aquesta línia, les implicacions de les TIC es tradueixen en la falta d'equitat per a les dones en tres àmbits (Jiménez, 2004):

- L'ús de les TIC.
- La formació i empatia cap a les TIC.
- El contingut de les TIC.

A l'hora d'analitzar l'ús que es fa de les TIC, podem descriure diverses variables que hi incideixen: l'edat (no oblidem que les TIC són de nova creació i que Internet és una eina relativament jove), la variable geogràfica (hi ha llocs on l'accés a la xarxa és pràcticament inexistent a causa de la dificultat de connexió), la formació (el nivell cultural incideix sobre la possibilitat de conèixer les TIC), factors econòmics (les TIC requereixen una mínima inversió en maquinària i manteniment) i la variable *sexe*, ja que com hem indicat anteriorment en general hi ha diferències d'ús de les TIC i d'Internet entre els homes i les dones, cosa que dona lloc a la bretxa digital de gènere.

La bretxa digital de gènere és un concepte relativament recent que defineix la situació de desavantatge en què es troben les dones en relació amb la seva incorporació i participació en la societat de la informació. Aquesta bretxa s'intensifica per mitjà de diferències socioeconòmiques, d'edat i nivell educatiu i, per tant, per a superar-la calen nombrosos agents i instàncies polítiques, socials i educatives, etc. Com afirma Pérez Sedeño (2004), "l'objectiu

### El patriarcat

En aquest sentit, el patriarcat ha estat definit com "el sistema ideològic que ordena i classifica el món de manera desigual entre homes i dones sota els principis de jerarquia, subordinació i opacitat, els quals són presents en totes les estructures organitzatives de la societat" (Blat, 1994) i, per tant, "la nostra cultura està impregnada d'una sèrie de significats de gènere que deriven d'un seguit d'obstacles i barreres tant externes (estructurals, socials, etc.) com internes (resistències, pors, suspicàcies, etc.) per a les dones" (Jiménez, 2004) que poden potenciar el germen de la bretxa digital de gènere, del seu caràcter i amplitud.

### WSIS

En la Cimera Mundial sobre la Societat de la Informació (WSIS), la primera fase ha significat un espai de debat sobre les relacions de domini en l'era digital. L'eliminació de les barreres de gènere és una aspiració que s'ha concretat en els documents de la cimera i ara només en falta el compliment.

fonamental ha de ser que els ciutadans i ciutadanes tinguin més possibilitats d'informació, participació, integració i inserció en el mercat laboral i en la societat en general".

Per a Rubio (1996), el sostre de vidre inclou nombrosos factors tant interns com externs que dificulten l'accés a les TIC per a les dones. Tal com detalla Jiménez (2004), hi ha quatre punts fonamentals:

1) La concepció i el desenvolupament en clau patriarcal. La participació de la dona en les fases en què es concep la tecnologia no solament aportaria, molt probablement, nous llenguatges i estils lingüístics, sinó també introduiria canvis en la manera de concebre i de programar la informàtica fruit de característiques diferenciadores de la seva identitat cultural de gènere. La socialització de les dones es produeix pel desenvolupament de formes de pensament no lineals, associatives i molt vinculades a qüestions pràctiques. Segons Bonder (2002), "esta modalidad de pensamiento femenina no está representada en el pensamiento racionalista, lineal y abstracto que caracteriza la programación concebida desde la cultura patriarcal".

2) L'ús de llenguatges tècnics. La cultura de referència inscriu en les TIC codis de gènere (models de comunicació, llenguatges, estils de pensament, etc.) amb característiques patriarcal que desestabilitzen les pautes d'identificació cultural de gènere de les dones i generen resistències. De Pablos (2001) considera que els llenguatges utilitzats en la informàtica tenen un origen i sobretot una aplicació col·lectiva, social; i la història d'aquests llenguatges i els seus usos és determinant per a entendre'n els significats. Estudis com el d'Anguita i Ordax (2000) en el context educatiu posen de manifest la falta d'ús de terminologia tècnica per part de les noies com una qüestió d'estils lingüístics associats al gènere i no tant al desconeixement dels termes.

3) La doble jornada laboral. La situació d'accés de la dona a les TIC està supeditada a l'organització del temps. Com ja hem assenyalat en un altre apartat d'aquest informe, nombrosos estudis posen de manifest la desigualtat en l'ocupació del temps entre els homes i les dones. Així, aquestes darreres, per la càrrega de valors estereotipats, assumeixen un alt percentatge de feines relacionades amb la cura de la llar i dels familiars dependents, que s'afegeix a la càrrega del treball remunerat. Aquest temps que hi inverteixen les dones és lliure per als homes. Les condicions d'accés a les TIC han de tenir en compte la problemàtica del temps amb què s'enfronten les dones pel fet de ser les principals proveïdores d'atencions (Pérez Sedeño, 2004).

4) La dimensió emocional. La participació i la integració efectiva de la dona en el camp tecnològic excedeix les barreres de tipus estructural i s'instaura en les emocions. Per a Rebollo (2004), les emocions són eines que tenim les persones per a relacionar-nos amb l'entorn i amb nosaltres mateixos. Tenen relació amb les creences sobre nosaltres i el món en què vivim. En aquest sentit, són la base



de les relacions que mantenim amb el món tecnològic. Així, un estudi realitzat per Anguita i Ordax (2000) delimita algunes resistències que mostren les noies davant situacions d'aprenentatge amb ordinadors en el context escolar.

En els últims anys, s'ha estudiat molt sobre el descens del temps que les dones dediquen a les feines de casa gràcies als canvis tecnològics (Gershuny, 2000). Aquests canvis es refereixen als electrodomèstics, eines programades per a fer tasques domèstiques en menys temps i amb menys esforç. A més a més, tal com assenyala Judy Wajcman, quan les TIC van entrar en les llars, igual que en el món laboral, van canviar la naturalesa i el significat de les tasques, i en van crear algunes de noves; per exemple, tant els mecanismes domèstics com les TIC tenen la capacitat de permetre les multitaskes i la remodelació dels temps, de manera que se n'aconsegueix la reestructuració (Wajcman, 2007).

Si analitzem els beneficis que comporten les TIC, veurem que són diversos i que, sumats, faciliten instruments per a les dones especialment pel que fa als aspectes següents:

- Crear dinàmiques de conciliació: tal com hem dit, les TIC permeten deslocalitzar el treball i fer tasques més ràpidament, de manera que es resta temps a l'àmbit laboral i es facilita més temps per a altres aspectes de la vida (la família, el lleure, la cura pròpia, l'associacionisme...).
- Fer visibles les dones –molt oblidades en els mitjans de comunicació clàssics– i els temes que els afecten, i incrementar la possibilitat que siguin temes de l'agenda política i social.
- Crear xarxes d'homes i dones feministes que fomentin el canvi social. En aquest punt, és molt important tota la feina duta a terme pel moviment social anomenat *ciberfeminisme*.
- Democratitzar i desjerarquitzar la informació per socialitzar la ciutadania, ja que és a l'abast de totes les persones que estiguin connectades sense diferència de gènere.

No obstant això, convé no oblidar que les TIC també comporten serioses limitacions i efectes negatius. En primer lloc, l'accés als ordinadors és encara molt costós; tant el maquinari (els ordinadors) com el programari (programes que necessita l'ordinador per a ser utilitzat) i el preu de la connexió a Internet (mòdem, ADSL, satèl·lit, etc.) són cars, i això fa que l'accés a Internet no estigui a l'abast de tothom. En segon lloc, observem que no tots els territoris tenen una bona connexió a Internet (especialment, les zones rurals). En tercer lloc, és obvi que cal disposar d'uns coneixements mínims per a connectar-se i formar part de la societat del coneixement, i no tothom pot adquirir aquest bagatge.

Finalment, l'actualització constant de productes tecnològics pot tenir efectes adversos, ja que en general incrementa el preu de la tecnologia i requereix una formació pràcticament continuada.

## 5. Organitzacions i conciliació

La conciliació és una pràctica o fenomen que afecta igualment dos àmbits de la nostra vida diària. En primer lloc afecta la llar familiar, de manera que reestructura les pràctiques de cura i atenció a les feines domèstiques. En segon lloc té efecte en l'espai del treball; és a dir, la conciliació és un fenomen que s'esdevé en un context laboral i que, per tant, s'associa amb una organització determinada i els seus condicionants. En aquest apartat tractarem algunes qüestions importants relacionades amb la conciliació i la inserció i implementació corresponent en les organitzacions.

### 5.1. Organitzacions familiarment responsables

Les organitzacions i les institucions se solen classificar d'una manera molt senzilla entre les que tenen serveis que faciliten la conciliació i les que no ho fan. Les primeres reben el qualificatiu de “familiarment responsables”. Ara bé, això no ens ha de portar a engany. Diversos estudis (Thompson i altres, 1999; Lewis, 2001; Thompson i Prottas, 2005) han mostrat que hi ha una relació molt feble entre els programes que s'ofereixen en organitzacions i institucions i l'ús que se'n fa i una millor conciliació de la vida laboral, familiar i personal dels treballadors.

Un dels motius més importants que contribueixen a aquesta gran contradicció –utilització no massiva de les mesures de conciliació que implanten les empreses i la gran necessitat d'aquestes mesures que els mateixos treballadors expressen– és el model masculí sobre el treballador ideal que funciona en la major part de les nostres organitzacions. Efectivament, aquests estudis mostren que, si bé assistim a un canvi de situació sense precedents, no hi ha cap motiu per a l'optimisme. En primer lloc, les percepcions socials sobre la feina i la família no han canviat al mateix ritme que l'estructura del mercat laboral.

El model de “treballador ideal” que impera en el mercat de treball continua sent el d'un home amb disponibilitat laboral màxima, cosa que és discriminatòria per a les dones, en el doble rol d'assalariades i responsables principals del treball domèstic i familiar –com també per als pocs homes, de moment, que volen assumir responsabilitats familiars i domèstiques. En segon lloc, en molts països, entre els quals Espanya, les polítiques de conciliació es troben encara en una fase molt incipient; no es garanteix una plaça pública en escoles bressol per a tots els nens i nenes d'entre zero i tres anys i s'està encara pendent de desplegar una llei efectiva per a l'atenció a la dependència com un dret universal de ciutadania per a les persones grans o discapacitades amb falta d'autonomia, poblacions que estan a càrrec, de manera gairebé exclusiva, de les dones.

A aquests dos problemes podem afegir-ne un tercer. Amb la creixent incorporació de les dones al mercat laboral apareix una segona via de conciliació, “la doble presència”. Aquest concepte va ser encunyat per Laura Balbo (1979) en relació amb la doble càrrega de treball que realitzen les dones en l'àmbit reproductiu i productiu. D'aquesta manera, quan es parla de polítiques de conciliació des del discurs oficial, es defineix la problemàtica com una cosa que afecta exclusivament les dones, objecte privilegiat d'aquestes polítiques. Per tant, com assenyalen Torns i altres (2003), les polítiques de conciliació en curs no solament estan mal plantejades, sinó que, a més, contribueixen a reforçar l'actual model *male-breadwinner* (l'home “cap de família” i la dona “mestressa de casa”).

Com indiquen diversos autors (Lewis, 2001), el model masculí de treball està molt arrelat en la majoria de les nostres cultures organitzacionals. Segons aquesta autora, el model masculí de treball tradicional abasta un conjunt de valors implícits que poden constituir barreres insalvables per a una cultura completa del lloc de treball que fomenti la conciliació de les diferents dimensions de la vida dels treballadors. Aquestes assumpcions estableixen greus diferències de gènere i apunten altres normes que perpetuen les expectatives androcèntriques en el lloc de treball. Entre aquestes destaquen les *ideologies del temps* (Lewis, 2001). En les organitzacions en què la cultura de les jornades laborals interminables és la norma, ser moltes hores visible en el lloc de treball està exageradament valorat perquè s'assumeix que és un indicador molt important del grau de compromís i productivitat (Bailyn, 1993).

Aquest model masculí del treball i les ideologies del temps que implica són esculls importants per a una implementació efectiva de les polítiques, programes i mesures de conciliació en el conjunt de la societat, en general, i en les organitzacions, en particular. No obstant això, no són els únics. Thompson i altres (2006) sumen sis barreres més a les assenyalades anteriorment. Són les següents:

### **1) Pressuposicions i valors culturals sobre la família i el treball**

Estableixen una separació taxativa entre l'àmbit públic i l'àmbit privat, en què el públic quedaria representat pel món laboral, i el privat, pel món familiar i domèstic. Aquesta separació implica una distribució de gèneres; el treball pertany a l'àmbit masculí mentre que la casa correspon a l'àmbit femení. Aquesta escissió està profundament arrelada en la nostra societat i en la manera que tenim de pensar i de concebre el món.

### **2) Dificultats estructurals per a implementar programes de conciliació**

Es refereix als problemes amb què es troben els directius quan intenten desenvolupar procediments associats amb els programes de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Moltes organitzacions encara tenen uns siste-

mes d'organització del treball molt rígids i jeràrquics, mentre que la majoria d'aquests programes requereixen flexibilitat i negociació contínua entre els treballadors i els directius.

### **3) Falta de suport per part dels directius i supervisors**

Aquesta tercera barrera sovint és una conseqüència dels problemes estructurals anteriors.

Per exemple, les polítiques relacionades amb l'organització del treball flexible són difícils d'implementar sense el suport i el compromís de la direcció. Els caps moltes vegades es mostren reticents a propagar aquest tipus de flexibilitat en el treball i això dificulta que els treballadors en facin ús.

### **4) La percepció que els assumptes familiars són cosa de dones**

Aquesta percepció fa referència a les expectatives de rol en els homes i en les dones. El conjunt d'aspectes implícits i pressuposicions al voltant dels rols de gènere són el fonament de com concebem tot el que té a veure amb la família i amb el món laboral. Com hem vist en altres apartats, encara està àmpliament difosa la idea que la dona està més compromesa amb la família que amb el treball, i que en el cas dels homes això és a l'inrevés. En conseqüència, les polítiques de suport a la família continuen sent vistes com a polítiques dissenyades principalment per a ajudar les dones.

### **5) Mantenir l'equitat entre els treballadors**

Hi ha una certa por en les organitzacions de tractar els treballadors de manera diferent. Moltes polítiques de conciliació de la vida laboral, familiar i personal van orientades a treballadors que tenen a càrrec persones dependents (per a la cura de fills, de persones grans, etc.) i es tem que això pugui provocar l'existència de greuges comparatius entre els treballadors que no tenen càrregues familiars, pel fet de percebre que són tractats de manera injusta.

### **6) Falta d'avaluació dels programes de conciliació**

Una última barrera ha estat la falta d'evidència empírica sobre els efectes positius d'aquestes mesures en els treballadors; per exemple, la satisfacció, el compromís, la disminució de l'absentisme i l'augment del rendiment (Kossek, 2005).

## **5.2. Cultures conciliadores**

Com és obvi, davant aquestes dificultats, nombrosos autors i autores es pregunten què es pot fer per a superar aquesta situació. Friedman i Johnson (1996) assenyalen que, com a mínim, les organitzacions han d'observar la seva cultura organitzacional, les normes que defineixen el compromís, l'èxit i els comportaments adequats, i destaquen que el suport de l'alta direcció en relació

amb això és un factor crític. En aquest sentit, per a superar les barreres que hem esmentat abans i buscar nous horitzons de conciliació, Thompson i altres (1999) han encunyat el concepte de cultura conciliadora (*work-family culture*). La cultura conciliadora fa referència al conjunt d'assumpcions, creences i valors compartits pel que fa al grau en què una organització fomenta i valora la integració de la vida laboral i familiar dels seus treballadors.

Consideren que hi ha tres dimensions de la cultura conciliadora:

- a) Les demandes organitzacionals en relació amb les hores de dedicació al treball o les expectatives que els treballadors prioritzin el treball per sobre de la família.
- b) Les conseqüències negatives que els treballadors perceben que la utilització de les mesures de conciliació poden tenir en les seves carreres professionals o en el temps de dedicació a les seves responsabilitats familiars.
- c) El suport directiu i la sensibilitat cap a les responsabilitats familiars dels treballadors.

Aquestes autores en els estudis que han dut a terme han trobat que els treballadors són més propensos a usar les mesures conciliadores quan perceben que la cultura organitzativa dóna suport a les mesures de conciliació de la família i el treball, i que totes dues qüestions, la disponibilitat de mesures conciliadores i una cultura de suport a la conciliació, estan positivament relacionades amb el compromís afectiu i negativament associades amb el conflicte entre el treball i la família, com també amb les intencions de deixar l'organització. Concretament, el suport directiu quotidià a aquest tipus de mesures pot ser la variable cultural més crítica i decisiva en la decisió dels treballadors d'utilitzar les mesures i els beneficis relacionats amb la conciliació. En la mateixa direcció apunten els estudis d'autors com Galinsky i altres (1996). Aquests, en una anàlisi amb uns tres mil treballadors, han trobat que les persones mostren menys conflicte i estrès i desenvolupen millors estratègies laborals quan els seus superiors i la cultura del lloc de treball donen suport a les mesures de conciliació.

Tots aquests resultats i conclusions assenyalen que la cultura organitzacional i les pràctiques diàries que els directius i els treballadors desenvolupen en l'àmbit laboral constitueixen una dimensió determinant en el problema de la conciliació. El desafiament de les assumpcions i els valors en què es basen les cultures de les organitzacions és decisiu si es vol progressar cap a una cultura realment conciliadora, en què el significat de ser un treballador compromès amb l'organització i eficient en el desenvolupament de la feina es modifiqui i s'allunyi del model masculí que hem descrit més amunt.

En aquesta direcció, un interessant estudi de Thompson i Prottas (2005) descriu un seguit de factors organitzacionals que influeixen positivament en el fet que els treballadors utilitzin les polítiques de conciliació i ho facin d'una manera efectiva i amb efectes positius en les seves vides laborals, familiars i personals. Aquests factors són els següents:

a) Suport organitzacional formal i informal: és determinant que els companys i els superiors donin suport a la utilització de les mesures de conciliació i és fonamental la percepció que poden utilitzar aquestes mesures sense por de conseqüències negatives sobre la feina i les carreres professionals pròpies.

b) Autonomia en el treball: els treballadors amb un grau d'autonomia elevat en el treball (definida com la possibilitat d'influir en la manera d'exercir la feina) estan més satisfets amb la feina, amb la família i amb la vida en general, tenen menys predisposició a canviar de feina, i mostren menys estrès i menys sensació de conflicte entre el treball i la família.

c) El control percebut com a mediador: el control percebut pels treballadors intervé en la relació entre el suport organitzacional informal (suport dels companys i dels superiors i existència d'una cultura conciliadora), l'autonomia en el treball, i les intencions de deixar l'organització, a més de l'estrès, el treball, la família, la satisfacció amb la vida, i el conflicte entre l'àmbit laboral i l'àmbit familiar.

### **5.3. Teletreball i conciliació: trobades i divergències**

Com hem vist en l'apartat anterior, segons molts autors, les TIC són una bona eina per a potenciar processos de conciliació. En aquest sentit, el teletreball es presenta sovint com una mesura de conciliació que potencia els factors que hem vist en relació amb l'autonomia i el control. Teletreballar apareix com una opció laboral adequada per a implementar en moltes empreses polítiques efectives de conciliació.

#### **Teletreball**

El concepte de teletreball va sorgir als Estats Units a mitjan anys setanta del segle passat en el context de la crisi del petroli quan es va constatar que "si un de cada set treballadors urbans no s'hagués de desplaçar al seu lloc de treball, els Estats Units no tindria la necessitat d'importar petroli" (Nilles, 1973). En aquest període, el teletreball va ser vist ràpidament com una solució a una gran varietat de problemes individuals, organitzacionals i socials, ja que es pensava que amb el teletreball no solament s'alleugeriria el trànsit a les ciutats, sinó que també es crearien noves oportunitats per a l'ocupació de persones discapacitades i altres grups desfavorits, es reduirien els costos laborals, s'incrementaria la productivitat i, fins i tot, milloraria la qualitat de vida dels teletreballadors, que augmentarien la seva satisfacció laboral i reduirien l'estrès. Un dels elements fonamentals en la definició del teletreball que permeten distingir-lo d'altres formes de treball descentralitzat o de treball a casa és l'ús de les TIC (ordinador, fax, telèfon, Internet, etc.).

Gálvez i altres (2009), en una investigació que perseguia identificar estratègies de conciliació en el cas de dones que teletreballen i l'efecte que té el teletreball en l'espai domèstic d'aquestes dones, ha constatat que:

**Nota**

El títol de la investigació esmentada és “Conciliació de la vida laboral i familiar en dones que treballen amb tecnologies de la informació i la comunicació: una anàlisi psicosocial i cultural de les estratègies desplegades”, va ser concedit per l’Institut de la Dona l’any 2006 i va finalitzar el juny del 2008. Per a l’estudi es van dur a terme un total de vint-i-quatre entrevistes individuals a una mostra estratègica de dones teletreballadores amb càrregues familiars, i es van organitzar un total de deu grups de discussió en què van participar un total de cinquanta-tres dones. Ho podeu consultar a la pàgina web de l’institut en qüestió.

a) El teletreball és una estratègia de conciliació que funciona efectivament. Permet una àmplia autogestió del temps, la treballadora percep que té control sobre la seva vida laboral, familiar i personal, i, d’aquesta manera, es potencia la seva autonomia.

b) No obstant això, també revela que la seva implementació és molt complicada, perquè encara no hi ha una cultura organitzacional preparada per a acceptar aquesta mesura, i que l’ús corresponent implica una gran contradicció: les persones entrevistades afirmen que recorrien al teletreball perquè és una mesura eficaç per a conciliar la vida laboral i la vida familiar, però mantenen reserves importants perquè perceben temor i desconfiança per part dels superiors i els companys.

c) Finalment, el teletreball es presenta com una cosa que va molt més allà del simple fet de conciliar els dos àmbits; es presenta com tot un nou model laboral que permet solucionar les diferències i les desigualtats de model actual. En concret, les entrevistades en la investigació afirmen que el teletreball hauria de remetre a una planificació de l’ocupació a partir d’objectius, en què per a avaluar la treballadora prevalgui la consecució d’aquests objectius. Això no succeeix perquè en la majoria d’empreses i organitzacions predomina una dinàmica de funcionament presencial, que remet a una planificació centrada en la simple presència en el lloc físic de treball i en les hores realitzades.

Aquesta investigació mostra que el model que promou el teletreball configura un tipus d’organització del treball eminentment conciliador; completament oposat al presencial, que és considerat masculí, en la definició i la formulació, i absolutament incompatible amb la conciliació de la vida laboral i familiar. Es destaca també l’omnipresència de la presencialitat en el mercat laboral i es denuncia que és l’eix que defineix el funcionament en les organitzacions actuals i és el criteri que preval per a valorar el rendiment i el compromís que es contreu amb l’organització ocupadora.

Les teletreballadores denuncien que és clarament absurda la negativa de determinades organitzacions de deixar que els treballadors i treballadores duguin a terme la feina des de casa. També l’assimilació, tan recurrent en el mercat laboral, entre responsabilitat i implicació i una elevada presencialitat. La crítica que realitzen als criteris i les polítiques de promoció és constant, ja que, entre altres coses, impliquen intervenir en lògiques sense sentit associades a una completa pèrdua de temps, es refereixen a aquestes situacions amb expressions com ara fer la rosca, per passadís, escalfar la cadira, etc. En aquest sentit,



es coincideix a afirmar que una condició indispensable per a la promoció en les organitzacions actuals és la simple visibilitat física continuada. Juntament amb la condició anterior, també destaquen l'exigència per part de les organitzacions d'una disponibilitat laboral total. A més a més, apunten el terrible risc que això implica per a les dones, ja que l'ús de criteris de presencialitat, òbviament, promociona els homes, els únics que poden complir els criteris tan rígids que comporta aquesta dinàmica. Aquest aspecte perpetua l'asimetria entre gèneres: els homes en llocs de decisió i les dones com a subordinades.

Segons aquest estudi, també, en moltes organitzacions és habitual considerar el teletreball una modalitat laboral sospitosa. Sobre la teletreballadora recau la pressió d'haver de demostrar contínuament que té una activitat laboral semblant a la que es produeix en la presencialitat. En aquest sentit, els superiors solen incórrer en la injustícia d'exigir més a un empleat que teletreballa que a un altre que no ho fa.

Tots aquests problemes tenen a veure amb el fet que no hi ha una cultura adequada en les empreses o organitzacions que permeti implementar i desenvolupar plenament el teletreball. D'altra banda, les persones que s'acullen a aquesta modalitat encara estan subjectes a determinades pràctiques que les penalitzen o experimenten autoavaluacions de la seva activitat que acaba amb l'aparició de sentiments de culpabilitat, etc. Així, encara que s'ofereixi la possibilitat de realitzar teletreball, algunes empreses no han preparat culturalment la seva organització per a assumir-lo com una forma més d'organització laboral.

Per bé que les dificultats de teletreballar són importants, la investigació mostra clarament que les teletreballadores estan satisfetes amb la seva decisió i conceptualitzen el teletreball com una pràctica d'alliberament. Aquesta sensació està vinculada a dues dimensions. La primera, clarament, és el control del temps. I la segona fa referència a la facultat que adquireix la treballadora per a actuar i decidir a partir de criteris propis, sense supeditar-se o subordinar-se a criteris aliens.

Aquesta independència i autonomia per a decidir sobre la distribució del temps, les tasques, l'espai, etc. compensa, per a la majoria de teletreballadores, tots els problemes i renúncies que implica l'opció del teletreball. Aquest tipus de treball provoca un excés d'activitat durant el dia, però també la sensació agradable d'haver-se lliurat d'una sèrie de lligams directament relacionats amb la rigidesa horària que imposa la dinàmica de l'actual mercat laboral. A això se suma la percepció d'haver guanyat llibertat de moviment, capacitat de decisió i actuació davant qüestions i problemàtiques quotidianes. En el discurs de moltes dones que apareixen en la investigació, el teletreball es relaciona directament amb la possibilitat d'autogestionar el temps i, per tant, amb la possibilitat d'articular personalment les diferents dimensions de la vida quotidiana.

Per tant, aquest estudi conclou que el teletreball és molt més que una simple modalitat laboral: es configura com tota una nova cultura del treball sobre el treballador, amb uns efectes socials, polítics i eticomorals característics. Una cultura que xoca amb la cultura presencial que encara impera en el món de les organitzacions i en la majoria d'empreses. La conceptualització de les promocions, la valoració del treball, el mesurament del rendiment, les consideracions socials, etc. funcionen sempre a partir de la presencialitat. I en aquest punt la nostra societat del coneixement té un dels reptes més importants.

La societat, en general, i el mercat laboral, en concret, encara funcionen i estan estructurats segons un model de distribució de rols tradicional discriminatori; no s'han adaptat als nous temps en què la dona treballa i, per contra, es continua assumint una profunda divisió de gèneres que assigna a la dona la responsabilitat exclusiva de l'àmbit domèstic i familiar. Per a implementar nous models laborals és indispensable posar fi al xoc de què hem parlat abans, i cal reformar els vells models i adaptar-los a les necessitats i els recursos actuals. En una nova cultura del treball i la seva organització hauria de prevaler la flexibilitat, el treball per objectius i no s'hauria de tenir en compte únicament la simple presència física del treballador. El model presencial perjudica especialment les dones, ja que continuen sent les que assumeixen prioritàriament les responsabilitats domèstiques i familiars.

El teletreball pot ser un mecanisme per a esquivar el parany de prendre els patrons de treball masculins basats en la presencialitat com a norma. Noves modalitats d'organització del treball que proporcionin més autonomia i control al treballador sobre el seu treball i la realització d'aquest són més adequats per a les demandes laborals de la nostra societat postindustrial i per a les necessitats de conciliació del mercat laboral actual.

El teletreball implica, sobretot, llibertat per a autoorganitzar i autogestionar el temps. Aquest és l'avantatge principal per a les teletreballadores que apareixen en l'estudi de Gálvez i altres (2009). Els proporciona més espai i atenció a la família i a altres qüestions personals. Per tant, encara que el teletreball en molts casos signifiqui més hores globals de jornada laboral, es prefereix enfront de la jornada laboral presencial. També destaca la possibilitat d'*optimitzar el temps que es dedica al moment laboral*. En aquest sentit, apareixen les figures de l'estalvi d'interrupcions en el treball, l'augment de la productivitat durant les hores en què es treballa, l'estalvi que representa la disminució o l'anul·lació de desplaçaments, etc. És a dir, *destaquen l'augment del control del temps i, a més a més, la qualitat de l'esforç laboral*.

La productivitat augmenta amb el teletreball, i això és producte no solament de la falta d'interrupcions i temps morts, sinó també del fet que les hores d'activitat laboral es realitzen amb més concentració i qualitat. En definitiva, tots aquests avantatges es poden comprimir en una sola idea: les dones entrevistades destaquen que el teletreball els ofereix el gran avantatge d'autogestionar i organitzar la relació entre el temps laboral i el temps familiar.

Aquesta articulació permet que la qualitat de tots dos temps, de totes dues dedicacions, s'incrementi. I, en aquest sentit, el teletreball es configura com tot un model d'organització laboral alternatiu al predominant en aquest moment.

Les autores de l'estudi que hem esmentat han elaborat el decàleg següent perquè el teletreball sigui una veritable eina de conciliació:

- 1) Que siguin tant els homes com les dones els que s'acullin a aquesta modalitat d'organització del treball.
- 2) Que s'hi acullin tant les persones que tinguin càrregues familiars com les que no en tenen. Altrament, el fet de tenir família pot representar per a l'empresari o empresària un inconvenient, sobretot, tenint en compte que les dones són les que continuen assumint principalment les responsabilitats familiars.
- 3) Que hi hagi una distribució equitativa dels treballs domèstics i familiars entre els homes i les dones.
- 4) Que els superiors tinguin confiança en el teletreball com una forma d'organització laboral legítima i en la teletreballadora com una professional que realitzarà la feina que se li ha encarregat de la manera més professional i adequada.
- 5) Que hi hagi unes regles del joc normatiu que marquin quan i com es pot fer teletreball.
- 6) Que hi hagi transparència en les condicions de teletreball.
- 7) Que es disposi d'un espai de treball adequat a casa.
- 8) Que els diferents estaments de l'organització s'acullin a la modalitat del teletreball.
- 9) Que el model empresarial deixi de premiar la presencialitat en el lloc de treball per damunt de l'eficàcia.
- 10) En aquest sentit, i finalment, que les organitzacions facin una planificació del treball dels empleats, a partir d'objectius, que permeti avaluar la productivitat real dels treballadors i treballadores tenint en compte els resultats laborals que han aconseguit i no el nombre d'hores que han estat físicament en l'empresa.

## Resum

Treball i família no són dos mons separats. Ben al contrari, constitueixen dos àmbits completament relacionats entre si. Que hi hagi una bona relació entre tots dos és un dels desafiaments més importants de les nostres societats. L'anàlisi o l'interès d'aquesta relació s'anomena *conciliació de la vida laboral, familiar i personal*.

Que la conciliació del món laboral i el domèstic és un problema de primera magnitud és indubtable. Així ho manifesten un gran nombre de directrius de la Unió Europea, problemes en les organitzacions laborals, etc. L'exercici de conciliació està estretament associat amb la concepció que cada societat té de la família, amb el paper dels rols de gènere i amb les polítiques públiques que implementa cada país.

En les últimes dècades, la Unió Europea ha avançat en el sentit de superar l'esquema de família tradicional basat en el model de l'home sustentador. No obstant això, el ritme d'aquest avenç és desigual entre els diferents països de l'entorn europeu, i mentre que en els països del nord l'esquema pràcticament ha desaparegut en els del sud continua existint amb una certa prevalença. La fi d'aquest model està vinculada amb els règims de gènere que hi ha en les nostres societats i amb el desenvolupament de l'estat del benestar. Aprofundir en aquest implica abandonar gradualment el primer.

Hi ha diverses estratègies de conciliació, com ara coresponsabilitat en el treball de la llar, mesures de flexibilització del mercat laboral i de promoció del treball a temps parcial, permisos laborals per maternitat i paternitat, utilització de recursos comunitaris per a la cura de la llar com les escoles bressol, els serveis d'atenció domiciliària o les residències d'ancians, i mesures en relació amb el temps de la localitat (reorganització dels horaris comercials, escolars i de serveis públics).

No obstant això, una anàlisi atenta d'aquestes estratègies mostra una paradoxa, i és que les anomenades *polítiques de conciliació*, en comptes de donar suport als actuals processos de canvi en les relacions familiars i de gènere, els poden frenar. Les mesures de conciliació entre ocupació i família s'han d'adreçar a tots dos grups de gènere si es vol assegurar un èxit mínim. Els analistes coincideixen que s'ha de potenciar un repartiment equitatiu i flexible de les feines domèstiques i promoure l'ocupació simètrica dels espais i dels temps de la vida diària.

Si no es fa així, el problema de la conciliació recaurà exclusivament en la dona i ens trobarem dos efectes adversos. D'una banda, reforçarem la divisió tradicional de gèneres (l'home s'encarrega de l'espai públic i, per tant, del que té a

veure amb l'àmbit laboral i la dona es responsabilitza de l'àmbit domèstic i de la cura dels fills i familiars) i, de l'altra, establim una situació de sobreesforç i estrès per a la dona perquè a més de la jornada laboral haurà d'afrontar tota sola la jornada domèstica.

Els models de conciliació eficaços, igualitaris i que apuntin cap a un veritable estat del benestar dels ciutadans són els models que coresponsabilitzen els dos membres de la parella de les feines domèstiques i de cura i estableixen que aquestes últimes no són una excepció o anomalia social sinó una norma necessària de totes les societats.

En aquest sentit, s'ha vist que algunes organitzacions disposen de cultures que permeten i faciliten la conciliació i d'altres la inhibeixen. Malauradament, en el món laboral encara impera un model laboral basat en un treballador ideal que encara és una figura masculina sense responsabilitats domèstiques. En l'última dècada, el teletreball ha emergit com una eina que facilita la conciliació del món laboral i el familiar. Malgrat els nombrosos avantatges que comporta aquesta eina, la implementació correcta del teletreball xoca amb el model cultural laboral anterior. En aquest sentit, el teletreball, com a estratègia per a conciliar els dos àmbits, és encara una opció que escullen majoritàriament les dones, que paguen el preu de renunciar al desenvolupament ple d'una carrera professional.



## Glossari

**bretxa digital de gènere** *f* Situació de desavantatge en què es troben les dones pel que fa a la seva incorporació i participació en la societat de la informació, i que reflecteix les diferències d'ús de les TIC i d'Internet en general entre homes i dones.

**Nota:** L'estudi de la bretxa digital de gènere analitza com produeixen i reproduïxen les tecnologies els estereotips sexuals de les societats on es troben, i com reproduïxen el prisma de la dominació masculina.

**conciliació de la vida laboral, familiar i personal** *f* Conciliació de les diferents dimensions de la vida de les persones amb unes conseqüències en la seva qualitat de vida i el seu benestar.

**Nota:** La comprensió dels mecanismes pels quals la vida laboral, familiar i personal s'afecten mútuament ajudarà els treballadors i els ocupadors a desenvolupar esquemes que permetin un enriquiment de la relació entre aquestes esferes, com també els polítics i els diferents agents socials, a definir polítiques i estratègies que facilitin una millor conciliació.

**cultura organitzacional conciliadora** *f* Conjunt d'assumpcions, creences i valors compartits pel que fa al grau en què una organització dóna suport i valora la integració de la vida laboral i familiar dels treballadors.

*en* work-family culture

**divisió sexual del treball** *f* Repartició social que es realitza entre el masculí com una cosa associada a l'esfera de la producció (treball assalariat) i el femení com una cosa associada a l'àmbit de la reproducció (treball domèstic).

**estat del benestar** *m* Sistema social d'organització en què es procura compensar les deficiències i les injustícies de l'economia de mercat amb redistribucions de renda i prestacions socials atorgades als menys afavorits.

**ideologia del temps** *f* Conjunt d'assumpcions sobre el temps i les jornades laborals i la forta associació que tenen amb el compromís i la productivitat.

**Nota:** En les organitzacions en què la cultura de les jornades laborals interminables és la norma, romandre llargues hores visible en el lloc de treball està exageradament valorat, perquè s'assumeix que és un indicador molt important del grau de compromís i productivitat.

**igualtat de gènere** *f* Situació en què les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats i oportunitats d'accedir a recursos i béns valuosos des del punt de vista social.

**male-breadwinner model** *m* Vegeu **model de l'home sustentador**.

**model de l'home sustentador** *m* Model d'estructura familiar en què el component masculí dels progenitors és l'encarregat de sustentar econòmicament la família i el femení es responsabilitza de les feines de la llar i de la cura, tant si és dels fills com d'altres familiars.

*en* male-breadwinner model

**organització familiarment responsable** *f* Organització o institució que té serveis per a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

**patriarcat** *m* Sistema ideològic que ordena i classifica el món de manera desigual entre els homes i les dones sota els principis de jerarquia, subordinació i opacitat, els quals són presents en totes les estructures organitzatives de la societat.

**règim de gènere** *m* Models que s'han desenvolupat per a analitzar les estratègies que es despleguen en una família amb dos progenitors que participen en el mercat laboral i el paper que tenen en aquesta organització les polítiques públiques de suport a la conciliació.

**tecnologies de la informació i la comunicació** *fpl* Conjunt de tecnologies utilitzades per a processar i transmetre informació en format digital que han definit un nou model de relació entre les persones, sense límit de distàncies ni de temps.

sigla **TIC**

**teletreball** *m* Modalitat flexible d'organització del treball que consisteix en la realització de l'activitat professional sense que calgui la presència física del treballador en la seu principal de l'organització, durant una part important de l'horari laboral, que pot ser a temps complet o parcial.

**Nota:** Parlem de teletreball si es compleixen els tres requisits següents: la feina es realitza en un lloc físic diferent del lloc on es necessiten els resultats; es fa un ús intensiu de les tecnologies de la informació i la comunicació, i hi ha un vincle de comunicació entre l'ocupador o contractista i el teletreballador.

**TIC** *f pl* Vegeu **tecnologies de la informació i la comunicació**.

**work-family culture** *f* Vegeu **cultura organitzacional conciliadora**.



## Bibliografia

### Bibliografia

- Aliaga, C.** (2005). "Gender gaps in the reconciliation between work and family life". *Statistics in focus: Population and Social Conditions* (núm. 4/2005).
- Anguita, R.; Ordax, E.** (2000). "Las alumnas ante los ordenadores: Estrategias y formas de trabajo en el aula". *Comunicar* (núm. 14, pàg. 218-224).
- Arts, W.; Gelissen, J.** (2002). "Three worlds of welfare capitalism or more?". *Journal of European Social Policy* (vol. 12, núm. 2, pàg. 137-158).
- Bailyn, L.** (1993). *Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World*. Nova York: Free Press.
- Balbo, L.** (1979). "La doppia presenza en Inchiesta", núm. 32. Milà. Traducció castellana a: C. Carrasco; C. Borderías; C. Alemany (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/Fuhem.
- Bianchi, S. i altres** (2006). *Changing rhythms of American family life*. Nova York: Russell Sage.
- Blat, A.** (1994). "Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos". *Revista Iberoamericana de Educación* (núm. 6, pàg. 123-145).
- Bonder, G.** (2002). *Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: Reflexiones necesarias*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Bonoli, G.; George, V.; Taylor-Gooby, T.** (2000). *European Welfare Futures: Towards a Theory of Retrenchment*. Cambridge: Polity Press.
- Breen, R.; Cooke, L.** (2004). "The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour". *Gender & Society* (vol. 1, núm. 2, pàg. 125-151).
- Brullet, C.** (2000). "El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea". *Revista Catalana de Sociologia* (núm. 12, pàg. 155-185).
- Burkle, M.** (1998). "La tecnología las ha olvidado: Mujeres del tercer mundo y nuevas tecnologías de la comunicación". *Razón y Palabra* (núm. 9).
- Carrasco, C. i altres** (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/Fuhem.
- Cooke, L. P.** (2009). "Gender Equity and Fertility in Italy and Spain". *Journal of Social Policy* (núm. 38, pàg. 123-140).
- Cousins, C. R.; Tang, N.** (2004). "Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK". *Work, Employment and Society* (vol. 18, núm. 3, pàg. 531-549).
- De Pablos, J.** (2001). "Los estudios culturales y la comunicación. Algunas herramientas conceptuales para interpretar la mediación tecnológica". A: M. Area (ed.). *Educación en la Sociedad de la Información*. Bilbao: Desclée de Brouwer (pàg.145-178).
- Den Dulk, L.; Van Doorne-Huiskes, A.** (2007). "Social Policy in Europe: its Impact on Families and Work". A: R. Crompton; S. Lewis; C. Lyonette (eds.). *Women, Men, Work and Family in Europe* (pàg. 35-57). Londres: Palgrave.
- Eurostat** (2009). *Labour Market Statistics*. Luxemburg: Comissió Europea.
- Flaquer, L.** (1998). "Família, mercat i estat de benestar". A: S. Giner (ed.). *Sociologia*. Barcelona: Edicions 62.
- Fraser, N.** (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Post-socialist" Condition*. Nova York: Routledge.
- Friedman, D.; Johnson, A.** (1996). "Moving from programs to culture change: the next stage for the corporate work/family agenda". A: S. Parasuraman; J. Greenhaus (eds.). *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing World* (pàg. 192-208). Westport: CT.
- Fuwa, M.** (2004). "Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries". *American Sociological Review* (núm. 69, pàg. 751-767).

**Galinsky, E. i altres** (1996). "The role of employers in addressing the needs of employed parents". *Journal of Social Issues* (vol. 52, núm. 3, pàg. 111-136).

**Gálvez, A. i altres** (2009). *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Instituto de la Mujer.

**Gardiner, J.** (2000). "Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare". *Journal of Economics* (núm. 24, pàg. 671-689).

**Geist, C.** (2005). "The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labor". *European Sociological Review* (vol. 21, pàg. 23-41).

**Gershuny, J.; Robnson, J.** (1988). "Historical Changes in the Household Division of Labor". *Demography* (vol. 25, pàg. 537-552).

**Gershuny, J.** (2000). *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.

**González, M. J.; Jurado, T.; Naldini, M.** (2009). "What Made Him Change? An Individual and National Analysis of Men's Participation in Housework in 26 Countries". *Demosoc. Working Paper* (núm. 30/2009).

**GPI Consultores** (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Instituto de la Mujer.

**Greenhaus, J.; Singh, R.** (2003). *Work-Family Linkages. A Sloan work and family encyclopedia*.

**Haraway, D. J.** (1996). *Modest\_Witness@Second\_Millennium. FemaleMan@\_Meets\_OncoMouse™. Feminism and Technoscience*. Londres / Nova York: Routledge.

**Jiménez, R.** (2004). "Las mujeres y las máquinas desde la pedagogía de género". A: A. Rebollo; I. Mercado (eds.). *Mujeres y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad* (pàg. 439-551). Madrid: McGraw-Hill.

**Jiménez, R.** (2004). *¿Resistencias a las Tecnologías?: Reflexiones educativas en torno a la "brecha digital de género"*. Comunicació presentada en el congrés de l'Observatori de la Cibersocietat: Barcelona.

**Jones, F.; Burke, R. J.; Westman, M.** (2006). *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*. Nova York: Psychology Press.

**Kangas, O.; Rostgaard, T.** (2007). "Preferences or institutions? Work-family life opportunities in seven European countries". *Journal of European Social Policy* (vol. 17, núm. 3, pàg. 240-256).

**Kossek, E.** (2005). "Workplace policies and practices to support work and families: Gaps in implementation and linkages to individual and organizational effectiveness". A: S. M. Bianchi; L. M. Casper; K. E. Christensen; R. Berkowitz (eds.). *Workforce/workplace mismatch? Work, family, Health and well-being* (pàg. 97-116). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

**Lewis, J.** (2001). "The decline of the male breadwinner model: implications for work and care". *Social Politics* (vol. 8, núm. 2, pàg. 159-162).

**Lohkamp-Himmighofen, M.** (1993). "Ansätze zur förderung der vereinbarkeit von familie und beruf". A: E. Neubauer; C. Dienel; M. Lohkamp-Himmighofen (eds.). *Zwölf wege der familienpolitik in der europäischen gemeinschaft. eigenständige systeme und vergleichbare qualitäten?* (pàg. 313-367). Kohlhammer: Länderberichte.

**Maruani, M.** (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos Editorial.

**Moreno, A.** (2011). *Los dilemas de compatibilización laboral y familiar en el marco de las políticas familiares. Incidencia sobre el empleo femenino y la división del trabajo familiar en perspectiva comparada* (publicació informe núm. 827). Madrid: Instituto de la Mujer.

**Nilles, J.** (1973). *The telecommunications-transport tradeoff. Options for tomorrow and today*. Califòrnia: Jala International.

**OCDE** (2007). "Society at Glance". *OCDE Social Indicators*.

**O'Connor, J. i altres** (1999). *States, markets and families*. Cambridge: Cambridge University Press.

**Oorschoot, W. i altres** (2008). (eds.). *Culture and Welfare State: Values and Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

**Orloff, A.** (1993). "Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states". *American Sociological Review* (vol. 58, núm. 3, pàg. 303-328).

**Pérez Sedeño, E.** (2004). "Ensenyar en un món científic i tecnològic". *Perspectiva Escolar* (núm. 287, pàg. 29-38).

**Pfau-Effinger, B.** (2004). *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.

**Rebollo, M. A.** (2004). "La educación emocional desde la perspectiva de género". A: M. A. Rebollo; I. Mercado (eds.). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. Madrid: McGrawHill.

**Rieger, E. & Leibfried, S.** (2003). *Limits of Globalization: Welfare States and the World Economy*. Malden, MA: Polity Press.

**Rubery, J.** (1997). "What do women from full employment?". A: J. Philpott. *Working for Full Employment* (pàg. 63-80). Londres: Routledge.

**Rubio, E.** (1996). "La posición de las mujeres en la ciencia y en la tecnología en España". A: R. Clair (ed.). *La formación científica de las mujeres ¿Por qué hay tan pocas científicas?* (pàg. 15-26). Madrid: Ediciones Unesco.

**Sainsbury, D.** (1999). *Gender and Welfare State regimes*. Oxford: Oxford University Press.

**Thompson, C. i altres** (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* (vol. 54, núm. 3, pàg. 392-415).

**Thompson, C.; Prottas, D.** (2005). "Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology* (vol. 10, núm. 4, pàg. 100-118).

**Thompson, C. i altres** (2006). "Work and Family From an Industrial/Organizational Psychology Perspective". A: M. Pitt-Catsouphes; E. Erns; S. Sweet (eds.). *Work and Family Handbook. Multi-disciplinary Perspectives and Approaches* (pàg. 283-307). Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

**Tobío, C.** (2005). *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

**Torns, T. i altres** (2003). "La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo* (núm. 50, pàg. 27-59).

**Wajcman, J.** (2007). *New handbook of science and technology studies*. MIT Press.

**Wall, K.** (2007). "Main Patterns in Attitudes to the Articulation between Work and Family Life : a cross-National Analysis". A: R. Crompton; S. Lewis; C. Lyonette. *Women, Men, Work and Family in Europe* (pàg. 86-115). Londres: Palgrave.

