

FUNDACIÓ



JOSEP IRLA



CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

CRISTINA SÁNCHEZ MIRET
NÚRIA VILLENA TUDELA



CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

MARÇ DE 2018

Dipòsit Legal: B 4772-2018

ISBN: 978-84-697-9754-9

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

**DRA. CRISTINA SÁNCHEZ MIRET
NÚRIA VILLENA TUDELA**

SUMARI

1	INTRODUCCIÓ	9
2.	LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A LA CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	15
2.1.	Evolució i context	15
2.2.	La conciliació i l'organització social del temps	20
2.3.	Vida quotidiana: temps, treballs i gènere	21
3.	LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT: EL MARC NORMATIU	35
3.1.	Marc normatiu actual	35
4.	LES PRINCIPALS POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ ALS PAÏSOS NÒRDICS: AVANTATGES I DESAVANTATGES	47
4.1.	Dinamarca	48

4.2.	Finlàndia	52
4.3.	Islàndia	56
4.4.	Noruega	59
4.5.	Suècia	61
4.6.	Conclusions	63
5.	POLÍTIQUES TRANSFORMADORES PER A UNA NOVA SOCIETAT: RECOMANACIONS PER A CATALUNYA	71
5.1.	Recomanacions per a Catalunya	76
	BIBLIOGRAFIA I ALTRES FONTS	89
	Bibliografia	89
	Legislació	96
	Webs	98



INTRODUCCIÓ

Malgrat que el concepte de conciliació és genèric i es pot aplicar a molts àmbits diferents, el cert és que en els darrers anys parlar de conciliació és bàsicament fer-ho de l'espai social que avui ens ocupa. És difícil que els lectors i lectores no pensin al veure la paraula conciliació en món laboral i vida personal i familiar; més encara quan aquesta relació ha esdevingut un problema social prou important que segueix sense trobar un bon encaix, almenys des del punt de vista col·lectiu, en la societat actual.

Ara bé, cal destacar que en el significat a l'ús del nostre imaginari, les connotacions del concepte són molt més positives del que caldria esperar. Si més no tant perquè la pròpia definició de la paraula en el diccionari es refereix a posar d'acord, fer compatibles, coses que poden semblar, a priori, contradictòries com per la manca de resolució efectiva de la situació.

Així doncs, és habitual que quan parlem de conciliació substituïm el significat del genèric per mesures de conciliació parcials i concretes i que fem èmfasi en les bondats de l'harmonització de la vida privada i la vida laboral, molt més que no pas analitzem, o posem en evidència, les mancances i les dificultats de concordar dos mons amb necessitats, a priori, oposades.

La conciliació d'aquests dos àmbits de la nostra vida, el del treball i el de la vida privada, és tan difícil perquè tenen valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades, especialment amb la implantació i expansió del fordisme com a sistema productiu que ha tensat la compatibilitat i l'harmonització de tots dos.

Hem de tenir molt present que l'estructuració i l'organització de la nostra vida està dissenyada a partir de les necessitats i les voluntats productives menystenint, per no dir agredint, les necessitats vitals i el benestar de la població. Especialment de les dones que, majoritàriament s'ocupen de la provisió d'aquest servei essencial que és el treball de cura. I aquesta és una paradoxa molt curiosa atès que sense vida no hi ha societat i per tant tot allò que la malmeti va en contra del nostre propi esdevenir. Sense persones no hi ha ni treballadors ni treballadores, ni consumidors ni consumidoras, elements centrals per al sistema econòmic al voltant del qual gira la nostra vida. Però hi ha persones no perquè hi ha un sistema econòmic que les sustenta –o en tot cas no només– sinó perquè hi ha un sistema de cura que ens manté vius. Sense aquest no hi ha ni ciutadans ni ciutadanes, ni presents ni futurs.

És a dir, la funció que és essencial per al sistema és precisament la que s'obvia i es penalitza. El treball de cura no té cap tipus de valor social, si més no cap que li reconegui la seva importància i la funció vital que desenvolupa; i a més s'invisibilitza que el fan les dones i el perquè el fan les dones. Com a persones necessitem tasques de cura al llarg de tot el cicle vital; no només en els períodes que som dependents i si volem millorar la nostra organització social i el benestar col·lectiu no podem seguir vivint d'esquenes a aquesta realitat.

I la solució no passa per considerar la societat tradicional millor, o per situar el fet que les dones treballin al mercat laboral com el focus de la qüestió. Encara que les necessitats de reproducció, en termes marxistes, no estressen el sistema mentre a la majoria de les llars els dos membres de la parella no treballen de manera sostinguda en el mercat laboral això no implica que la situació de fons no sigui la mateixa, i que el que cal és afrontar la compatibilitat –en general i de tots i totes– de treball i vida per poder avançar.

La incorporació de les dones al mercat de manera massiva i continuada –independentment de les necessitats reproductives de les llars– fa evident les dificultats i la manca de sinergia i, especialment, de manca d'espai per a la vida familiar i personal en l'organització social establerta; però aquest no és el problema. Per això, malgrat el desplegament, més o menys reeixit, d'estructures de benestar, al llarg del segle xx, a la majoria de països europeus, inclòs el nostre, no s'ha aconseguit solucionar la situació.

Però el cert és que sense donar rellevància a l'àmbit familiar i personal, és a dir, el que permet el desenvolupament vital –i això vol dir que si no hi ha reproducció, entesa com a tasques de cura al llarg de tot el cicle de la vida de les persones–, siguin quines siguin les seves circumstàncies concretes, no hi ha continuació de l'espècie.

Al 1965 l'OIT ja parla de conciliació,¹ lligada en aquest primer moment al món del treball i concretament al treball de les dones. En aquells temps a Catalunya, sota el règim franquista i amb uns nivells prou baixos encara de dones en la població activa –si més no amb un perfil de trajectòria semblant a la dels homes–,

1 OIT, «Recomanación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares».

el concepte no té cap tipus de significat. En primer lloc per una qüestió de marc polític, però també perquè el model tradicional de repartiment de rols diferenciats entre homes i dones està en plena vigència i gaudeix de la millor de les seves salutats. Malgrat això, atesa l'absència de dades sobre aquest tema, cal ser prudents i sospesar la possibilitat d'una escletxa entre l'imaginari, la propaganda i la realitat. Més encara quan precisament en la dècada de 1960 es desenvolupa plenament al nostre país el model productiu de la industrialització.

Les coses canvien amb la democràcia, però encara –al nostre entendre– a poc a poc; la situació a hores d'ara, després de 40 anys i d'haver començat un segle nou, no ha arribat als estàndards de la majoria dels països europeus; si més no pel que fa als nivells d'activitat laboral de les dones. Tampoc ha estat així en el desplegament de polítiques públiques; tot i que podem dir que des de la dècada de 1990 –quan la mateixa UE es planteja la conciliació com un dret bàsic de la ciutadania– les polítiques de conciliació no han deixat de formar part de l'agenda pública i específicament de la agenda política.

Si tornem al concepte «conciliar» i al seu objectiu de fer compatibles els dos àmbits, el de la feina i el de la família i la vida personal, no ens queda més remei que concloure que l'anàlisi del que ha passat a tots els països occidentals –encara que es poden establir graus– és que aquesta compatibilització s'ha aconseguit abastament violentant l'àmbit privat per tal adaptar-se al laboral. A la pràctica, la vida personal i familiar l'únic que fa és adaptar-se fins i tot contra natura, a les exigències de les necessitats productives de les empreses emparades en les lleis emeses pels governs de torn i amb gairebé cap incidència significativa pel seu signe polític.

Ara bé, això no ha estat així, o en la mateixa mesura, per a tota la ciutadania. Les dones han estat les grans damnificades d'aquesta situació. La reproducció en el model tradicional era l'àmbit per definició femení, era l'espai de treball de les dones i així ha continuat malgrat el canvi de patrons socials i l'evolució cap a la igualtat formal o de drets entre homes i dones. Les dades ens ho mostren clarament: tant a Catalunya, com a l'Estat espanyol com a la resta del món el repartiment del treball domèstic i familiar de la cura de grans, petits i/o malalts o amb discapacitats, és encara una il·lusió en termes de corresponsabilitat. La feina de casa, la feina de cura, la fan les dones, i la participació dels homes continua sent l'excepció i no la regla, malgrat la universalització del concepte d'«ajuda» lligat a la seva contribució en aquest àmbit.

És davant d'aquesta realitat que les polítiques de conciliació s'han adreçat a les dones i s'han entès com un «problema de les dones», generant un efecte pervers: l'absència d'un marc amb un enfocament de gènere que ajudés –de fet que tingués com a objectiu– a canviar aquesta situació que està a l'arrel, no només de la manca de benestar de les dones com a col·lectiu, sinó de la seva manca de capacitat d'escollir o d'oportunitats de tot tipus en comparació amb els homes, amb fortes conseqüències negatives per a les seves vides personals i socials.

Per tant, com dèiem, són les dones les protagonistes de les mesures de conciliació, són a elles a qui van adreçades. Així fins al punt que aquestes mesures s'han arribat a confondre amb polítiques pro igualtat de gènere quan són exactament el contrari, des del mateix moment en què es formulen en un marc d'inevitabilitat de la càrrega de la reproducció per a les dones, amb la qual cosa tenen com a resultat el manteniment i reforçament d'aquest repartiment tradicional de papers entre homes i dones.

Així i tot, es fa necessari seguir explorant aquest tipus de polítiques i ampliar-les, especialment a partir d'un canvi d'enfocament que no malmeti les oportunitats de les dones o contribueixi a la seva discriminació, perquè la compatibilització de la vida productiva i la vida personal i familiar es mantindrà com una exigència del sistema capitalista mentre aquest existeixi.

Fins aquí, i de manera molt resumida, les bases de la problemàtica de la conciliació i la seva importància social. A Catalunya, però, hi ha un altre element que hem de tenir present per entendre el marc –o les dificultats d'aquest– en el que s'ha de produir la conciliació: l'organització social del temps.

Fa temps que, en el debat sobre les dificultats per combinar la feina remunerada de tipus laboral o empresarial amb la vida privada, s'ha detectat la importància del que podríem anomenar malestar horari a l'hora d'intentar compaginar els diferents espais de vida.² És cert que la població no sempre verbalitza aquest malestar com un conflicte del qual en tingui consciència, però les anàlisis de la situació posen de relleu la seva incidència, especialment, en les incompatibilitats i el seu impacte negatiu en la nostra qualitat de vida individual i col·lectiva.

És cert que, a tots els països occidentals, els horaris i dinàmiques de la vida productiva en els entorns formals de treball xoquen amb la imprescindible vida reproductiva o de cura d'un mateix i dels altres, amb el gran nombre d'activitats diverses que comporta: temps d'alimentació, higiene i descans, lleure i relacions socials, formació no institucionalitzada i tasques d'atenció a familiars dependents –infants, gent discapacitada o malalta i persones grans, especialment importants per la vulnerabilitat dels col·lectius afectats. Però en el conjunt de l'Estat espanyol la situació s'agreuja atesa l'estructura horària implantada durant el franquisme i heretada sense qüestionament ni cívica, ni acadèmica, ni política, durant la Transició.

En els darrers anys a Catalunya s'ha produït un gir important en la qüestió dels horaris, i al juliol del 2016 es va signar el Pacte per a la Reforma Horària que té com a objectiu, en l'horitzó 2025, haver canviat la realitat horària del país. Durant la legislatura 2015-2017 es va iniciar l'elaboració d'una llei al Parlament per canviar la realitat horària del país, fruit del projecte de la Reforma Horària que es va iniciar al 2014. Aquesta llei no és en ella mateixa una política de conciliació, però sens dubte hi tindrà una incidència directa. No

2 CARDÚS, *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*.

oblidem que, en qualsevol cas, el que hi ha darrera de qualsevol mesura de conciliació, o si més no hi hauria d'haver, és la intenció d'augmentar les oportunitats de benestar i la sostenibilitat de la vida en societat.

L'objectiu de la publicació que aquí presentem és fer un balanç de les principals polítiques públiques per a la conciliació laboral, personal i familiar desenvolupades fins ara, fent èmfasi especialment en les iniciatives públiques dels països nòrdics. Concretament es farà un repàs dels casos de Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia per la seva bona reputació en aquest àmbit, tot i que també es farà algun esment a altres realitats rellevants com ara Alemanya, França o el Regne Unit.

Una part important d'aquest recull de polítiques serà l'anàlisi dels avantatges i desavantatges socials de les mesures que analitzem. La maduresa dels països capdavaners ens ajudarà a tenir en compte els possibles efectes perversos de tot tipus, però especialment sobre la igualtat de gènere, d'algunes de les intervencions per evitar reproduir-los en la realitat catalana. S'ha demostrat, a nivell europeu, que determinades polítiques que buscaven una millor conciliació laboral i personal han estat contraproductives a l'hora de promoure la corresponsabilitat de tasques dins les famílies, com seria el cas de les baixes laborals més llargues per tenir cura dels fills i filles i el foment de les jornades laborals a temps parcial, totes dues assumides majoritàriament per les mares.³ A més, l'allunyament del mercat de treball que han comportat per a les dones ha impactat negativament en la seva situació econòmica, present i futura –sobretot de les més qualificades–, així com en la seva posició professional.⁴

En la part final, i a la llum de tot plegat, presentarem la nostra proposta de polítiques per a una nova societat, amb recomanacions per a Catalunya que tindran en compte l'especificitat cultural i institucional del país a l'hora de facilitar o dificultar-ne la implementació.

Les autores no entenem les polítiques de conciliació sense polítiques de corresponsabilitat; i aquesta corresponsabilitat no s'ha de produir només –les dones ja hi són– per part dels homes, sinó també per part de l'Estat. La conciliació i la corresponsabilitat han d'esdevenir l'oferta d'un ventall ampli de possibilitats d'organització de la vida quotidiana i de relació igualitària i sense biaix de gènere a l'abast de tota la població. Desitjaríem que homes i dones visquessin amb un sentit de justícia i d'equilibri el repartiment dels seus deures en l'àmbit públic i privat. No cal dir, però, que no ens identifiquem amb cap voluntat dirigista de definir quins són els deures ni, evidentment, de com caldria distribuir-los dins de cada llar o empresa, sense el necessari debat social que ha d'acompanyar qualsevol política pública i, més enllà, qualsevol model de país.

3 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

4 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».



2

LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A LA CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

2.1 Evolució i context

Un dels aspectes que més clarament ha posat de manifest la crisi econòmica és que el nostre sistema social té profundes carències pel que fa a la provisió de benestar per a una part molt important de la ciutadania –en aquest sentit la mateixa polarització del benestar sembla una font fonamental d’aquesta– que els estats del benestar no han aconseguit fer desaparèixer; malgrat ser, sens dubte, una de les icones polítiques fonamentals del segle xx. No s’ha aconseguit ni tan sols, i és molt important remarcar-ho, en els moments de millor situació econòmica ni amb els governs més proclius a fer-ho, si tenim en compte els plantejaments ideològics, a fer-ho.

Els estats del benestar tenen com a motiu central de la seva existència –sense menystenir la pau social i la reconstrucció dels països després de la Segona Guerra Mundial– el reconeixement de la posició o situació de desavantatge soci-

al de determinats grups i l'objectiu de pal·liar-la, igualant les oportunitats socials del conjunt de la ciutadania. És en aquest marc i en el context europeu que el concepte de conciliació de la vida familiar i laboral, que després s'ampliarà a personal, familiar i laboral, s'introdueix durant els anys 1970 en el marc de les polítiques públiques com un dels tres grans àmbits de les polítiques familiars. Aquest concepte arriba als nostres temps com un element clau de l'agenda de tot tipus de governs. Això sí, arriba deslligat progressivament, segons assenyalen diverses autores, de la perspectiva de gènere primigènia que acompanyava la seva definició i que posava el focus en el repartiment d'ambdues responsabilitats, les productives i les reproductives, de manera igualitària entre dones i homes.⁵

Tot i que per a les polítiques de conciliació resulta poc rellevant parlar dels diferents tipus d'estat del benestar⁶ s'ha de fer especial menció al model socialdemòcrata dels països nòrdics⁷ per la seva voluntat exercida a la pràctica de focalitzar-se en la igualtat entre sexes. És per aquesta raó que en el següent capítol ens centrem en les polítiques dutes a terme en aquests països però ampliant la definició més enllà de les classificacions de models d'estat del benestar que els agrupa.⁸ No hem de perdre de vista que malgrat la importància relativa que tingui el paper del gènere en les polítiques desenvolupades, el pacte social de base continua sent patriarcal en tots els casos –és a dir, fonamentat en una situació de privilegi i poder dels homes que genera una posició inferior o discriminada de les dones respecte dels homes. El contracte social que s'estableix és dels homes i per als homes i reforça el patriarcat en instaurar les polítiques sobre la divisió sexual del treball preexistent i la discriminació de gènere.⁹ A banda d'això, en cap moment els estats del benestar es plantegen una transformació dels principis socials existents –ni des de la perspectiva del gènere, ni de l'ètnia, ni de classe– sinó una millora dels nivells de benestar general i especialment dels col·lectius menys afavorits sense canviar l'estructura social subjacent ni les causes d'aquesta posició discriminatòria i els mecanismes que la fan possible.

5 STRATIGAKI, «The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of reconciliation of work and family» .

6 CALZADA (et. al.), «Regímenes de bienestar y valores en Europa».

7 Ens referirem, en aquest treball, a Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia, estats habitualment agrupats sota aquesta denominació pels seus estrets vincles històrics i culturals.

8 A Europa trobem cinc tipus d'estats del benestar. A ESPING ANDERSEN, *The three worlds of capitalism*, hi ha tres models d'estats del benestar: nòrdic; continental; i anglosaxó. Segons CALZADA (et. al.), «Regímenes de bienestar y valores en Europa», s'hi afegeix un quart tipus o subtipus, segons com es classifiqui, anomenat mediterrani. En aquest sentit, veure MORENO, «Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador». Finalment, cal fer esment d'un darrer model, el dels Països de l'Est, tal com apunten DRAIBE i RIESCO, «Estado de bienestar, desarrollo economico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporanea».

9 PATEMAN, «The patriarchal welfare state».

És per això que, sense negar les diferències entre països, el tipus d'estat del benestar té una incidència relativa en l'àmbit de la reproducció i en la seva relació amb la producció, que passa sobretot per la definició i el paper que té la família en el model social establert i per la importància de la individualització dels drets de la ciutadania més enllà de la relació com a subjecte actiu d'aquesta amb el mercat laboral.

El problema de fons rau en la concepció dual de base; un home-treballador i una dona-cuidadora o mestressa de casa, com a binomi bàsic de l'estructura familiar.¹⁰ Aquesta divisió del treball es reproduïx de forma sistèmica en els models d'estat del benestar instaurant i reproduint el patriarcat en totes les seves expressions. És des d'aquesta perspectiva que Carole Pateman¹¹ diu que les dones no són reconegudes en els estats del benestar com a ciutadanes –malgrat en siguin de les principals beneficiàries– sinó com a part de la família patriarcal en els papers d'esposes, filles i mares. I és des d'aquesta perspectiva que s'han d'entendre les polítiques de conciliació que es desenvolupen.

Resultat d'aquest principi, el treball de cura no remunerat, que és realitzat bàsicament per les dones, no compta per als drets de ciutadania, malgrat tenir un impacte clar en l'economia dels països –hi ha estudis que el situen en torn del 40% del PIB– per molt que els comptes oficials no ho reflecteixin d'aquesta manera.¹² Així doncs, les dones es troben davant la disjuntiva del que Pateman va anomenar el «Dilema Wollstonecraft»:¹³ o fer d'homes per a ser reconeguts com a tals pel sistema, encara que sempre com a homes de segona; o ser dones, en el sentit més tradicional del terme i dependre d'un home amb els riscos que això comporta. A part de la situació contradictòria que es produeix actualment, atès que d'una banda es promocionen mesures d'equitat per afavorir la presència de les dones en el mercat laboral per sobre de les obligacions familiars –cosa que algunes autores consideren una violació dels drets reproductius–¹⁴ i d'una altra banda, s'afavoreix que les dones, molt més que no pas els homes, passin temps amb la família la qual cosa va en contra de la seva carrera laboral. Aquesta contradicció fa més necessària que mai la implementació d'unes bones polítiques de conciliació.

La irrupció del concepte de conciliació i la seva importància en l'agenda política a la dècada de 1970 no es produeix per casualitat, sinó per la creixent pressió d'una realitat cada vegada més estesa de presència de dones en el món laboral prenent, ja sigui per opció o per obligació,¹⁵ la primera de les opcions de l'esmen-

10 En anglès «breadwinner», literalment «el que guanya el pa», i «female homemaker», mestressa de casa.

11 PATEMAN, «The patriarchal welfare state».

12 CALZADA (et. al.), «Regímenes de bienestar y valores en Europa».

13 En referència a Mary Wollstonecraft (1759-1797), republicana anglesa i pionera del feminisme.

14 DRAIBE i RIESCO, «Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea».

15 Les probabilitats de pobresa a Catalunya i a l'Estat espanyol augmenten molt marcadament en les llars d'un sol ingressador, especialment en les llars amb menors. Vegeu GÓMEZ-GRANELL, *Informe de la inclusión social en España 2008*.

tat dilema: fer d'homes per ser reconegudes com a tals pel sistema. Això sí, sense la consegüent corresponsabilitat dels homes en els espais de cura i, per tant, amb un augment molt notable de les situacions de doble jornada –compaginar els dos tipus de treball– i de doble presència¹⁶ –compatibilitzar les responsabilitats i demandes dels dos tipus de feina– que tenen com a resultat, ja en aquell moment, friccions considerables entre les esferes productiva i reproductiva del conjunt de la ciutadania i molt significativament de les dones. Tot això, malgrat haver desenvolupat els estats del benestar, en major o menor mesura, sistemes de protecció cap a les persones dependents; principalment per als infants, la gent gran i persones amb discapacitat.

Un dels criteris que Gøsta Esping-Andersen va fer servir per classificar els estats del benestar europeus¹⁷ va ser el seu grau de desfamiliarització [*de-familiarization*] és a dir, la mesura en què es traspassen a altres instàncies socials els serveis de cura que tradicionalment proporcionava la família –en realitat, majoritàriament les dones de la família. A partir d'aquests i altres criteris, Esping-Andersen va articular una tipologia en què distingeix entre estats del benestar nòrdics/socialdemòcrates, continentals/conservadors, i anglosaxons/liberals. D'acord amb l'autor danès, si els estats de tradició socialdemòcrata han estat els més desfamiliaritzadors a través de polítiques públiques d'igualtat i atenció als infants –especialment els països escandinaus–,¹⁸ per contra en els règims conservadors de l'Europa continental –Alemanya i la seva àrea d'influència– la desfamiliarització ha estat menor, i la conciliació s'ha organitzat en paral·lel a la pervivència del model familiar «d'home proveïdor». El model liberal de tradició anglosaxona –Regne Unit– seria, en la tipologia d'Esping-Andersen, el que menys desfamiliaritza mitjançant la intervenció pública. Finalment, altres autors¹⁹ expandeixen aquesta tipologia d'Esping-Andersen tot afegint un quart model, propi dels països de l'Europa del Sud i sovint anomenat «mediterrani», que quedaria encara per sota dels anteriors en termes de desfamiliarització. Tot plegat porta els països nòrdics a destacar, un cop més, pels seus esforços pressupostaris i legislatius per convertir el xoc entre vides laborals i vides privades en un afer d'estat. D'altra banda, en aquesta classificació sovint les polítiques socials de l'Estat espanyol s'han ubicat en un punt mig entre un estat del benestar conservador tardà o embrionari i un de familista mediterrani. Però, en tot cas, l'Estat espanyol emergeix com un ens que no ha acabat de resoldre les tensions de conciliació i les dificultats per fer-la possible i sostenible, més enllà de solucions individuals habitualment precàries i sostingudes per les dones i la microsolidaritat, típicament mediterrània, de la família extensa.²⁰

16 BALBO, «La doppia presenza».

17 ESPING-ANDERSEN, *Los tres mundos del Estado del bienestar*.

18 Geogràficament, s'entén per escandinàvia el territori de Dinamarca, Noruega i Suècia i Finlàndia. Sovint s'utilitza com un sinònim de països nòrdics.

19 FERRERA, «The Southern Model of Welfare in Social Europe».

20 FLAQUER, *Las políticas familiares en perspectiva comparada*.

Un altre dels criteris de classificació dels estats del benestar, és el grau de desmercantilització [*de-commodification*] que considera el grau d'autonomia del benestar de les persones i també de les famílies, respecte del mercat de treball. Però, i d'aquí la crítica feminista al plantejament, ho consideren sense tenir en compte la importància del treball no remunerat que fan les dones.²¹ La desvalorització social i econòmica del treball de cura assegura la possibilitat d'apropiar-se socialment de franc del treball de les dones fins i tot en el model nòrdic, i això produeix certes paradoxes de les quals les polítiques de conciliació no s'escapen.²² Per exemple: és cert que el cas suec destaca positivament en comparació a altres països, en plantejar-se les mesures no des de la perspectiva de la conciliació, sinó dels drets individuals de les persones segons les necessitats que es desprenen de diverses variables, entre elles el sexe i el cicle vital.²³ No obstant aquesta distinció, a Suècia continuen sent les dones les protagonistes de la conciliació, i això malgrat ser el primer país en establir al 1974 un permís parental obert a pares i mares. Per això algunes autores estan en contra de polítiques de conciliació com les de flexibilitat laboral –associades a baixes i reduccions de jornada– malgrat ser aquestes centrals –com veurem en el següent apartat– en tots els paquets de mesures establertes.²⁴ Hi estan en contra perquè accentuen les diferències entre homes i dones i, a la llarga, serveixen de coartada per a legitimar les desigualtats que precisament se suposa que han d'eradicar. A banda de contribuir directament a les desigualtats de benestar present i també futur, –pensions–, com mostra clarament la creixent feminització de la pobresa.

La professora de la Universidad de Navarra Inés Campillo²⁵ ha fet una anàlisi de l'evolució històrica de les polítiques espanyoles de conciliació familiar i laboral durant els últims anys. Campillo afirma que de 1997 a 2010 es va produir una fase de desenvolupament i inversió en aquestes mesures, seguida d'una altra de declivi i retrocés entre 2010 i 2014. El boom econòmic, l'impuls europeu i, sobretot, l'elevada presència laboral femenina i una més gran visibilitat i acceptació social de les reivindicacions feministes van fer que fins al 2010, sota governs tant socialistes com populars, hi hagués un augment de la despesa pública en famílies, gent gran i atenció preescolar, juntament amb la introducció de nous drets i permisos parentals. A partir de la crisi econòmica de 2008 i de les primeres retallades socials al 2010, les polítiques d'austeritat han bandejat gairebé del tot l'objectiu de la conciliació i la corresponsabilitat independentment del color dels

21 LEWIS, «Gender and the development of welfare regimes».

22 FEDERICI, *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y las luchas feministas*.

23 MARTIN, «Feminización de la pobreza; un análisis dinámico».

24 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

25 CAMPILLO, «Desarrollo y crisis de la políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014)».

governos a Madrid, i en mans del govern del PP aquest fet ha arribat a significar fins a un 47% de reducció pressupostària en polítiques d'igualtat. La precarietat laboral i econòmica sense ajudes que la compensin ha expulsat moltes dones de l'esfera pública i, paral·lelament, ha debilitat la seva posició en l'esfera privada, és a dir, allà on s'acaba de negociar el dia a dia de cadascú.

Gran part de la situació exposada és aplicable a Catalunya; és més, intuïm que les conseqüències d'aquesta evolució a la baixa en termes d'inversió poden haver estat encara més greus per a la població catalana, atès que històricament hem tingut taxes d'ocupació de les dones més elevades que al conjunt de l'Estat i, per tant, més necessitats de conciliació.

2.2. La conciliació i l'organització social del temps

Es podria dir que el temps té una gran centralitat en la societat del segle XXI, però això no vol pas dir que no hagi estat així també en d'altres moments històrics, encara que amb significats diferents. Han estat molts, i des de moltes perspectives, els estudis que s'han fet sobre el temps, però a nosaltres ens interessa especialment el temps com a construcció social i la seva articulació del treball productiu i reproductiu relacionada amb el gènere.²⁶

Cada societat i moment històric té la seva pròpia concepció del temps i aquest es representa, en cada cas, condicionat pels valors imperants controlats pels poders polítics i econòmics, que són especialment visibles en la regulació del temps social.

Tot i això, podríem dir que no és fins a la industrialització, durant el segle XIX, que el temps passa a ser una eina de dominació, en el mateix moment que la vida, i especialment la feina, s'allunya dels ritmes naturals respectats pels sistemes tradicionals. Quan el temps passa a ser un element clau de la producció, un factor més de producció, i es converteix en diners i per tant en poder, esdevé clau la lluita per controlar-lo –la jornada laboral és un dels cavalls de batalla de la negociació col·lectiva des de llavors fins ara– i també per establir-ne l'ús social.

Paral·lelament a aquesta nova concepció del temps lligada a la productivitat, la industrialització també porta a la separació de la llar i la producció amb el desplaçament d'aquesta última a les fàbriques i contribueix a la invisibilitat de tot aquell treball que no es fa al mercat: el treball de cura que es manté en l'àmbit privat i que, a més a més, fan les dones. El treball de cura no compta ni té, per tant, un temps establert i reconegut socialment –tot i que sí un espai a la llar– i queda completament subordinat a la lògica del temps del treball productiu. Les contradiccions entre les dues lògiques i exigències tempo-

26 BERBEL, «Una dècada de polítiques de temps a Catalunya. Iniciativa per a la Reforma Horària».

rals divergents queden, però, encobertes per la divisió i el repartiment entre gèneres dels dos tipus de treball –el productiu i el reproductiu–, fins que la massiva incorporació de les dones al mercat laboral i la creixent demanda de temps propi lligada a l'evolució dels valors socials fan que aquesta dicotomia deixi de ser funcional per al sistema. I a més a més paral·lelament es comença a posar en entredit la centralitat de la productivitat.

Aquests canvis evolutius s'acompanyen durant els anys 1980 de l'embranchada dels estudis sociològics dels usos del temps²⁷ que s'incorporen a l'estadística institucional a la dècada de 1990 creant un cos teòric i de coneixement dels temps socials de vida que enriqueix l'anàlisi social. És especialment important tenir en compte la diversitat dels usos del temps en el dia a dia des d'una perspectiva de gènere que serveix de base per a les reivindicacions i les polítiques públiques de conciliació.

2.3. Vida quotidiana: temps, treballs i gènere

Se sap que l'ús del temps és un procés fortament marcat pel gènere, és a dir, per tot allò que comporta ser dona o ser home en una determinada societat i en un moment històric.²⁸ El sistema sexe/gènere vigent a la nostra societat articula les diferències entre homes i dones, i aquestes es transformen en desigualtats estructurals a causa del sistema patriarcal que estableix una jerarquia entre sexes a favor dels homes. Així doncs, per motius de gènere tenen més importància i reconeixement social totes aquelles activitats que tradicionalment ha fet la població masculina, com ara l'activitat empresarial i laboral, per damunt de la resta d'activitats imprescindibles per poder participar en aquests àmbits públics i, encara més enllà, per mantenir la vida: la cura integral d'un mateix i dels altres, especialment quan són dependents i no es poden valer per ells mateixos.

Malgrat que potser no hi ha una sola definició del treball de cura i els seus límits en alguns aspectes encara esdevenen borrosos, el concepte s'ha instal·lat amb força des del feminisme anglosaxó a la resta de la comunitat científica més enllà dels estudis de gènere. Per exemple, és un concepte analític clau en l'anàlisi dels diferents tipus d'estats del benestar i la seva evolució, a banda de ser l'element clau de crítica de l'androcentrisme de les principals teories existents.²⁹

27 Tot i que cal assenyalar que la sociòloga M. Ángeles Duran destaca que són les exigències publicitàries sobre les audiències les que esperonen el camp d'anàlisi dels usos del temps als anys 1960 i 1970. Afirmació extreta de DURAN, «Los tiempos de la Ciudad».

28 El sexe fa referència als aspectes biològics que es deriven de les diferències sexuals, mentre que el gènere és una definició de les dones i dels homes construïda socialment, és a dir, elaborada per la societat.

29 DALY i LEWIS, *The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states*.

El concepte vol depassar la definició del treball domèstic i familiar per integrar la seva dimensió de cura –material, emocional i sentimental–, no només familiar sinó també comunitària, sense cobrar o desinteressada, de les dones cap a la resta de membres de la societat. I el concepte de corresponsabilitat sorgeix de la necessitat d'aconseguir la igualtat en el repartiment del treball de cura entre dones i homes, i és central per a l'èxit de la conciliació entre vida personal, familiar i laboral.³⁰ Aquest concepte està indefectiblement lligat a un nou ideal de família igualitària en la qual els dos membres de la parella treballen dins i fora de casa assumint tasques i càrregues semblants, comparables o equitatives i amb el mateix nivell de responsabilitat en ambdós tipus de treball, el productiu i el reproductiu.

Aquest nou tipus de família necessita, però, d'un procés de transformació dels imaginaris i dels valors socials subjacents no només al repartiment de rols entre gèneres o del que han de fer les dones i els homes, sinó també del mateix treball de cura. Sense donar-li valor, sense l'ensenyament de la seva importància i centralitat al conjunt de la societat, –però especialment als nens i nenes– no és possible avançar per aquest camí. Alhora, es necessiten polítiques públiques que l'emparin i que possibilitin un marc de conciliació de vida laboral, personal i familiar per a dones i homes de manera igualitària.³¹

En aquest sentit, no hem de perdre de vista que és molt més habitual tenir una opinió favorable sobre el repartiment igualitari de les tasques que no pas de la seva execució realment corresponsable, cosa que perpetua en la realitat el model tradicional, però donant una imatge de modernitat i de simetria en el discurs sobre la vida quotidiana personal i grupal per amagar la reproducció de la desigualtat.

Avui dia, la igualtat entre dones i homes és un valor explicitat en gairebé totes les polítiques públiques, deixant de banda el grau de consecució real d'aquest objectiu. Per una banda, es declara que és de justícia per a les dones que hi hagi un millor repartiment del treball de cura mancat de prestigi i reconeixement; per una altra, els governs insisteixen en l'objectiu macroeconòmic d'aconseguir taxes d'ocupació femenina més altes per aprofitar el talent de tota la força de treball i, molt especialment, per garantir la natalitat i la viabilitat dels sistemes de seguretat social. Malgrat això, la continuïtat d'uns rols de gènere que no han canviat tant com semblaria es manifesta dins les llars, on el model familiar tradicional de mascle proveïdor i femella cuidadora no ha marxat mai i sempre està preparat per ressorgir;

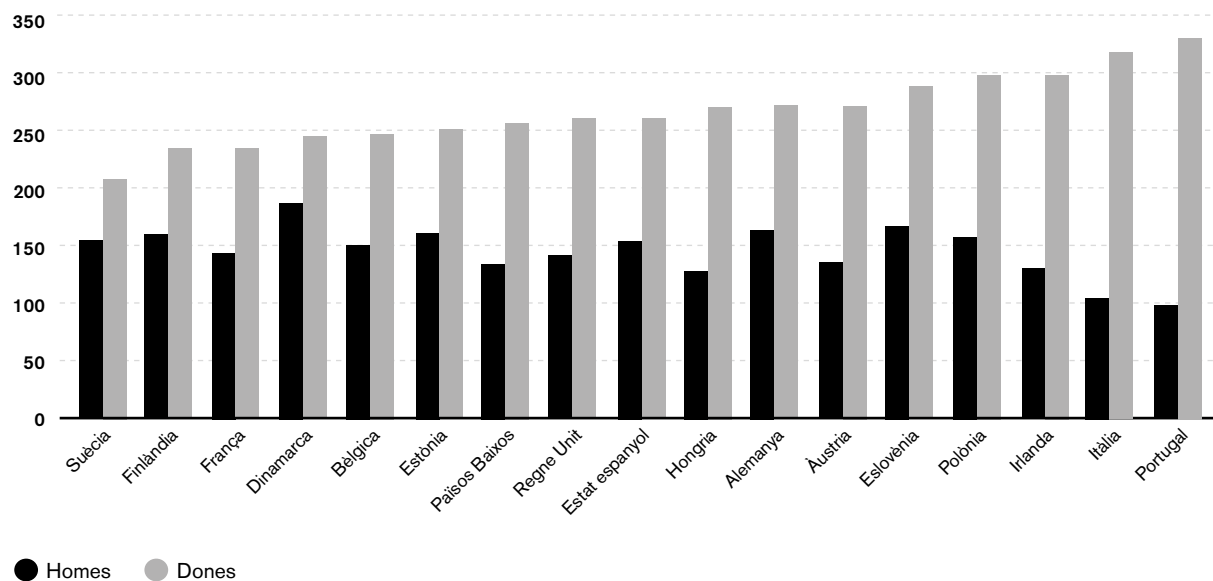
30 RODRIGUEZ, PEÑA i TORÍO, «Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico».

31 BRULLET, «Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y en Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de la vida»; i BALMFORTH i GARDEN, «Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations».

i ho fa amb força en moments de crisi col·lectiva –períodes de recessió econòmica i atur– o personal –l’arribada d’un infant.

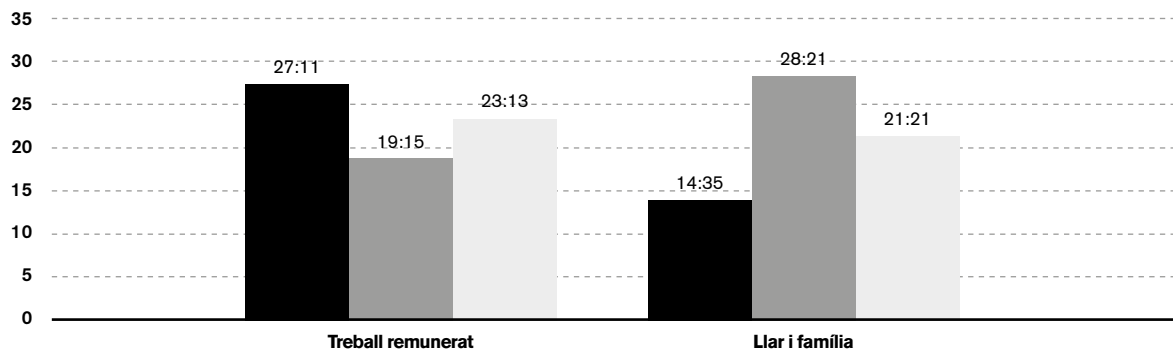
Les dades, tal com es mostra en els següents gràfics i taules, són molt clares: les dones segueixen ocupant-se abastament, tant en la realització material com en la responsabilitat, del treball de cura i això és així a tots els països europeus; també als nòrdics, malgrat que amb diferències importants en el repartiment.

Gràfic 1. Temps de treball no remunerat per gènere als estats de l’OCDE, 2014 (minuts per dia)



Font: OECD Gender data portal.

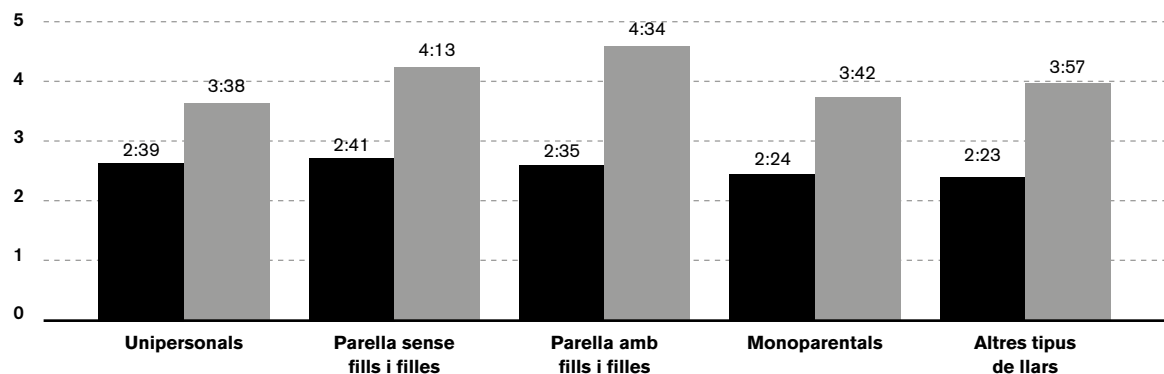
Gràfic 2. Mitjana d'hores setmanals de les activitats de la llar i la família i treball remunerat en la població de 18 a 65 anys a Catalunya, 2011 (hores i minuts)



● Homes ● Dones ● Conjunt de la població

Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps 2010-2011.

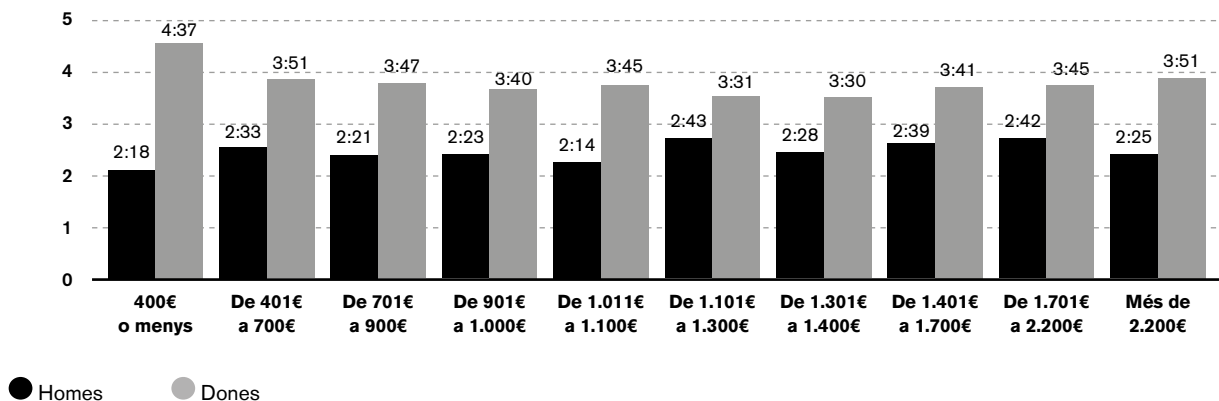
Gràfic 3. Durada de les activitats diàries de la llar i la família en població de més de 10 anys a Catalunya, 2011 (hores i minuts)



● Homes ● Dones

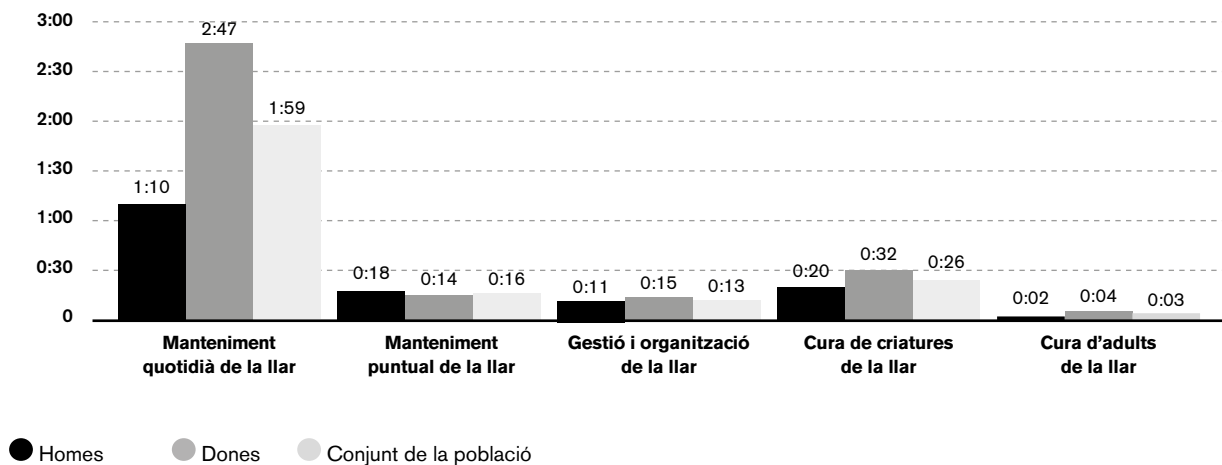
Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps 2010-2011.

Gràfic 4. Durada de les activitats diàries de la llar i la família en població ocupada a Catalunya per ingressos nets, 2011 (hores i minuts)



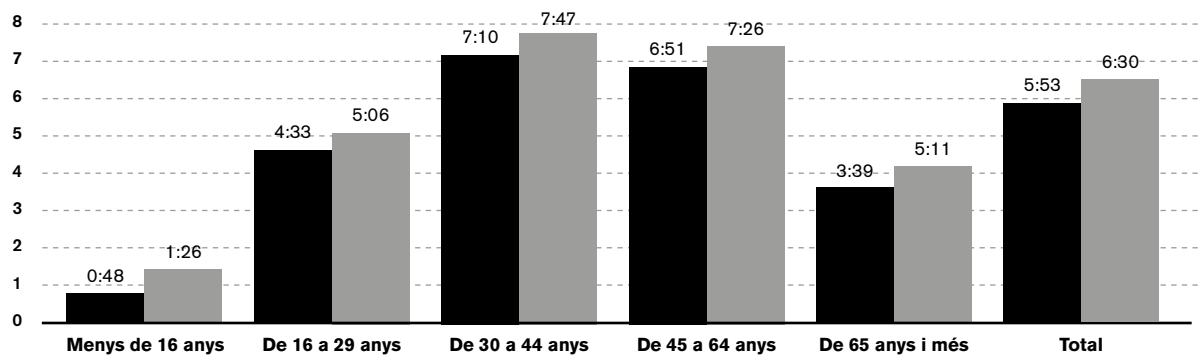
Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps.

Gràfic 5. Temps mitjà diari de les activitats de la llar i la família detallades per tipus i freqüència a Catalunya, 2011 (hores i minuts)



Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps.

Gràfic 6. Càrrega total de treball diària per sexe i edat a Catalunya, 2011 (hores i minuts)



● Homes ● Dones

Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps.

Taula 1. Número de persones que realitzen activitats de cura formals i informals i comparació amb els homes

	Número de persones cuidadores	Cuidadors (homes) respecte al número total de persones cuidadores (%)
Cura formal		
Cuidadores formals (segons percepció de la cura per atenció a persones en situació de dependència):	99.484	12,3%
- Residències, centres de dia i ajuda a domicili	76.888	-
- Centres de discapacitat	22.796	-
Cuidadores formals de menors de tres anys:	93.138	24%
- Centres educació infantil 1ª etapa	42.260	-
- Cuidadores professionals de la llar	50.878	-
TOTAL cuidadores formals	192.622	17,96%
Cura informal		
Cuidadores informals d'acord amb l'enquesta del treball del temps de l'INE	5.918.948	27,89%*
Cuidadores informals d'acord amb l'enquesta de l'ús del temps del Instituto de la mujer	5.283.230	31,89%*
Cura irregular	27.590	-

(*) El percentatge de cuidadores (homes) respecte al de cuidadores (dones) s'ha obtingut ponderant per la dedicació de les seves tasques de cura en cada cas.

Font: Elaboració pròpia

Taula 2. Dones que realitzen activitats relacionades amb la cura a persones dependents a l'Estat espanyol, 2006

Activitats de cura informal	Total dones	18-29	30-44	45-64	> 66 anys
Cura de nens i nenes	Total mostra: 639	Total: 127	Total: 185	Total: 175	Total: 151
	Cuidadores: 139	Cuidadores: 28	Cuidadores: 79	Cuidadores: 21	Cuidadores: 11
Cura de persones adultes (incluent qualsevol tipus d'ajuda)	Total mostra: 639	Total: 127	Total: 185	Total: 175	Total: 151
	Cuidadores: 40	Cuidadores: 2	Cuidadores: 10	Cuidadores: 19	Cuidadores: 8

Font: Encuesta de Usos de Tiempo, Estereotipos, Valores y Aptitudes del Instituto de la Mujer, 2006.

Cert és que tenim les generacions d'homes més participatius de la història analitzada, però la lògica subjacent no s'ha trencat i continua sent plenament sexista, de manera que, dins la llar, trobem segregació horitzontal i vertical tant en la implicació com en el tipus de tasques assumides, tot reproduint de manera oposada la jerarquització del mercat laboral.

Taula 3. Realització de tasques relacionades amb els fills i filles a l'Estat espanyol, 2004 (%)

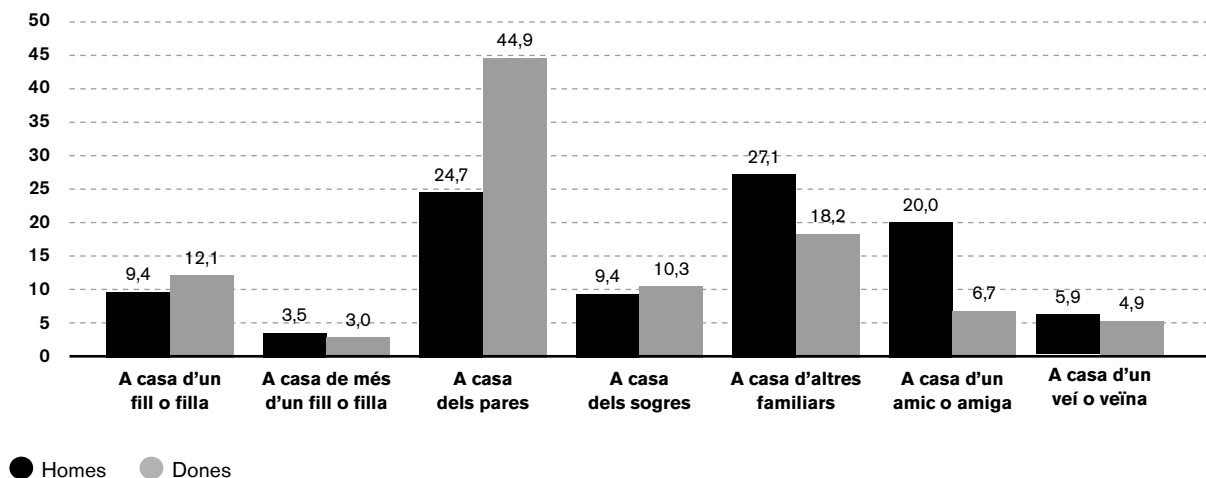
Tasques	Mare	Pare	Mare i pare conjuntament	Avis	Germans	Personal contractat	Els mateixos	Escola
Banyar-los	39,00%	15,10%	11,38%	1,60%	0,40%	0,10%	27,50%	0,00%
Ensenyar-los hàbits d'higiene	45,00%	4,40%	28,50%	0,90%	0,00%	0,10%	14,30%	0,00%
Donar-los o acompanyar-los en el menjar	39,90%	5,90%	20,60%	3,00%	0,00%	0,70%	18,30%	2,40%
Recollir-los a l'escola	32,60%	9,00%	15,70%	8,20%	0,40%	1,80%	12,40%	0,00%
Estar amb ells en sortir de l'escola	44,70%	7,00%	15,10%	9,40%	0,20%	2,20%	7,00%	0,00%
Llegir-los contes i jugar	32,80%	12,60%	30,00%	1,40%	0,40%	0,30%	13,00%	0,00%
Dur-los al metge	63,20%	7,60%	21,00%	1,90%	0,00%	0,00%	2,20%	0,00%

Font: Elaboració pròpia amb dades del Panell de desigualtat a Catalunya. Tercera onada, 2004.

Hi ha una única excepció el que hem exposat anteriorment, també del tot coherent amb el paradigma del patriarcat: dins les tasques de cura o de la llar, en tot allò que aporta més rèdits socials de reconeixement o prestigi, augmenta la participació dels homes. Així doncs, hi ha dades que mostren una participació més gran dels homes, comparativament parlant, en tasques domèstiques no remunerades amb amics, veïns i familiars allunyats tal com s'observa en el gràfic 7.³²

32 SANCHEZ-MIRET, VALL-LLOSERA, «Gènere i conciliació de la vida personal, familiar i laboral».

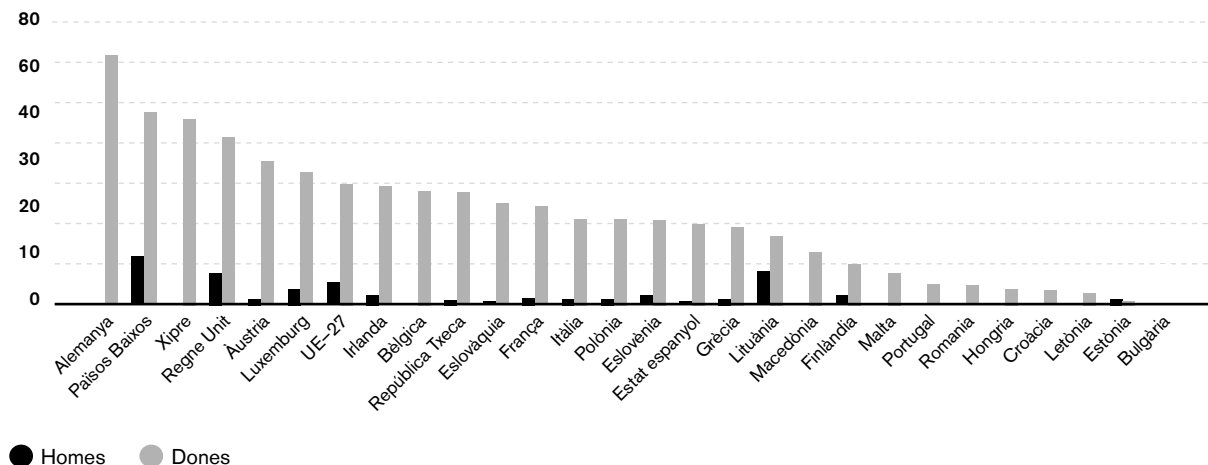
Gràfic 7. Treball domèstic i familiar fora de la llar habitual segons el sexe, 2004 (%)



Font: Elaboració pròpia amb dades del Panell de desigualtat a Catalunya. Tercera onada, 2004.

Així doncs, els homes bàsicament «ajuden» i en pocs casos es «responsabilitzen» o completament de manera igualitària; i ho fan, a més a més, de manera supeditada a les exigències de la seva vida productiva. Com veiem en el gràfic 8, que presenta dades de 2010, hi ha una gran diferència entre dones i homes a l'hora d'assumir l'atenció als infants, especialment quan és en detriment del temps de treball productiu, formal i remunerat. És destacable que, en el moment de referència, a l'Estat espanyol fins a un 20% de les persones van reduir les hores de feina formal per aquest motiu, i gairebé totes eren dones.

Gràfic 8. Dones i homes que han reduït les hores de feina remunerada per tenir cura de l'infant més petit de la llar –fins a 8 anys d'edat. Persones entre 20 i 49 anys als estats de la UE, 2010 (%)



Font: Enquesta a la força de treball 2010 de la Unió Europea. MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*, 2014.

Nota: El gràfic il·lustra les respostes dels individus a la següent pregunta: «Ha reduït les seves hores de feina per tenir cura de l'infant més petit de la llar durant, com a mínim, un mes? –excloent-ne el permís o baixa de maternitat». Els països que no hi figura la columna «homes» es deu a que el seu valor és tendint a zero.

Malgrat que les dones reben oportunitats educatives i laborals aparentment iguals que els homes, és evident que un cop són mares aquestes queden notablement limitades. A Catalunya, molt més que a d'altres països, és habitual que una part important de les dones surti del mercat de treball, redueixi les hores de feina fora de casa o canviï de feina per aconseguir una millor compatibilitat amb la cura de les criatures.³³ D'altra banda, cal tenir molt present que, en general, les dones, a causa dels dilemes per les dificultats de conciliació i la manca de corresponsabilitat es plantegin tenir menys fills i filles o tenir-los més tard o bé no tenir-los; moltes vegades en contra del seu propi desig.

33 SÁNCHEZ i LLACER, «El repartiment del treball domèstic i familiar». A *Estructura social i desigualtats a Catalunya*.

Taula 4. Diferència entre els fills i filles tinguts i els desitjats per part de dones de més de 16 anys a Catalunya, 2006

Mitjana de fills i filles tinguts per dones de 16 o més anys= 1,49

Mitjana de fills i filles desitjats per dones de 16 o més anys= 2,35

Font: Idescat, enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2006.

Quan parlem de polítiques de conciliació no podem deixar de parlar d'igualtats i desigualtats entre homes i dones com a tema central. Tanmateix, hi ha altres qüestions importants relacionades amb la conciliació, com són el benestar dels infants i d'altres persones dependents, el dret a la formació i a la participació cívica com a vies per a la inclusió i la mobilitat social de qualsevol individu, o bé la tendència creixent a donar cada cop més importància al lleure per damunt de la feina.

L'Índex per a una vida millor elaborat per l'OCDE indica que a l'Estat espanyol gairebé el 6% de la població treballa 50 hores o més a la setmana, percentatge menor que el de la mitjana, que és del 13%, dels països més desenvolupats econòmicament analitzats mitjançant aquest indicador. Com més temps trebalem, ens recorda el web d'aquesta organització,³⁴ menys en tenim per dedicar a altres activitats que són importants per al benestar general de cada persona i que comporten beneficis addicionals respecte a la salut física i mental.

Seguint aquesta font, a l'Estat espanyol la població ocupada a temps complet disposaria d'una considerable quantitat diària de temps lliure –15,9 hores– per a la cura personal –menjar, dormir...– i el lleure –passar temps amb família i amigats i cultivar aficions. Aquesta és la dada que col·loca l'Estat espanyol en una posició favorable en aquest índex. L'altra cara de la moneda és la recomanació de reforçar les polítiques adreçades a permetre l'encaix entre feina i família i que sorgeix d'aquesta anàlisi contundent: «Les taxes de fertilitat³⁵ i d'ocupació femenina són baixes en comparació amb l'àmbit internacional. Amb aproximadament 1,3 fills per dona, durant les últimes dècades la fertilitat a l'Estat espanyol ha estat en les pitjors posicions dels països analitzats. Cada cop més, dones i homes volen establir-se en el mercat de treball abans de tenir criatures. Això ha comportat un ajornament dels naixements i que l'edat mitjana de les mares primerenques

34 Veure <www.ocde.org>.

35 Taxa de fertilitat: nombre mitjà de naixements per dona.

s'apropi avui dia als 30 anys. Les baixes xifres de fertilitat també es relacionen amb una caiguda en el nombre de famílies nombroses i amb el fet que una proporció considerable de dones quedi sense descendència.

L'ocupació femenina a l'Estat espanyol ha crescut de manera notable durant els últims anys i ha passat del 32,5% de 1995 al 51% actual. No obstant això, i malgrat aquest important augment, la xifra encara està per sota de la mitjana de l'OCDE –57,5%–, i el 75% de mares no tornen a la feina fins després de vuit anys d'haver estat mares. Els esforços dels governs per estendre la cobertura dels serveis d'atenció als infants i l'ajuda a les famílies per reduir-ne el cost han tingut com a resultat un augment important d'aquests serveis. Al 2010, el 39,3% de nens i nenes menors de tres anys anaven a escoles bressol –la mitjana de l'OCDE és de 32,6%. En canvi, l'atenció extraescolar als infants més grans és limitada i molts progenitors que treballen fora de casa depenen de cuidadors informals: al voltant d'una quarta part dels avis i àvies tenen cura dels nets diàriament».³⁶

36 Traduït de Better life Index de l'OCDE. Estat espanyol: conciliació laboral i personal. Disponible a: <www.oecdbetterlifeindex.org>.



3

LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT: EL MARC NORMATIU

3.1 Marc normatiu actual

La legislació que s'aplica a l'Estat espanyol pel que fa a conciliació o a polítiques familiars té tres nivells diferents: el de la UE, el de l'Estat i el de les comunitats autònomes.³⁷ Revisarem els dos últims, atès que el primer és recollit pels altres dos. Ens centrarem en les lleis, i no en els plans d'actuació, d'igualtat o d'altres tipus, o en d'altres disposicions, tret d'una menció especial al «Plan Concilia», atès que són les lleis les que ens proporcionen el marc d'actuació general.

La primera llei a la qual hem de fer esment és la Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores –Llei 39/1999, de 5 de novembre– perquè reuneix de manera integrada tota la normativa existent fins al moment a l'Estat, en diferents lleis i disposicions, sobre la cura de fills i altres familiars. Malgrat això fa poques aportacions noves, a banda d'incre-

³⁷ Des de 1994 les competències en matèria d'igualtat d'oportunitats està transferida a les autonomies tot i que l'Estat segueix regulant les disposicions bàsiques per assegurar la igualtat de la ciutadania, com per exemple en l'àmbit laboral.

mentar els permisos de cura als fills i filles, fer-los extensibles a tots els casos i aplicar un principi similar a la cura d'altres familiars dependents. En canvi, set anys després l'anomenat «Plan Concilia» té molt més interès.

El 2006 aquest pla, acordat entre administració i sindicats per millorar les condicions de treball de la funció pública, va introduir un conjunt de disposicions pioneres en aquesta matèria per als empleats i empleades públics, algunes de les quals es van assumir i ampliar en lleis posteriors. A més, instava les diferents administracions a elaborar els seus propis plans. Alguns elements destacables relacionats amb aquest Pla van ser la reducció de les jornades laborals; més marge per poder decidir l'horari d'entrada i sortida per part dels treballadors i treballadores; un permís de paternitat de deu dies; facilitats de modificació de l'horari per a famílies monoparentals; absències de la feina permeses per a fecundació assistida i adopcions internacionals; i possibilitat de rebre formació continuada durant els permisos i excedències.

De fet, fa temps que la funció pública s'ha situat com a referent de la resta de la societat en matèria d'harmonització entre feina i vida privada. Al nostre país podem esmentar, en aquest sentit, la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, aprovada al juliol del 2006. En aquesta norma, és molt destacable l'aposta explícita pel concepte de «reorganització» de la vida personal, familiar i laboral a partir del reconeixement social del treball reproductiu i de la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura de menors o persones dependents. Podem resumir així els principals punts positius de la llei:

- Equipara la filiació biològica amb les adopcions i els acolliments, i també l'equiparació de les unions estables de parella amb els matrimonis.
- Incorpora com a novetat el permís de paternitat de quatre setmanes, «que s'ha d'iniciar a partir del finiment del permís de maternitat i que té una doble finalitat: d'una banda, ampliar el temps de permanència del nadó en l'àmbit familiar i, de l'altra, permetre una major implicació de tots dos progenitors en la cura de l'infant. Aquest permís, el pot utilitzar la mare quan l'altre progenitor o progenitora no té la custòdia del nadó o en el cas de mort d'aquest».
- Incorpora a la legislació catalana les mesures establertes en l'àmbit estatal per a la protecció dels llocs de treball i dels drets de conciliació de les víctimes de violència de gènere.

Malgrat els avenços que comporta, una possible crítica a aquesta llei és que circumscriu els drets de conciliació laboral i personal a les necessitats de l'empleat o empleada relacionades amb la parella o la família, a excepció de les situacions de violència de gènere o de discapacitat reconeguda.

Així mateix, és imprescindible fer un esment a la popularment coneguda com a Llei de dependència del 2006³⁸ aprovada per la majoria d'esquerres al Congrés espanyol durant el govern Zapatero. La llei va voler donar un paper rellevant, dins de les polítiques socials, a la qualitat de vida de les persones que no es podien valer per elles mateixes per raons d'edat, malaltia o discapacitat, mitjançant la creació d'un sistema de serveis públics i privats concertats. No obstant aquesta ambició, i observant el desenvolupament posterior de la llei, se li ha retret que, per qüestions pressupostàries i culturals, la mesura inicialment excepcional de les ajudes econòmiques als cuidadors no professionals a casa –habitualment cuidadores– van convertir-se en la prestació més utilitzada. Malgrat aquesta crítica, cal reconèixer la importància de la llei pel que fa a les millores introduïdes en l'atenció professional així com pel reconeixement del valor econòmic del treball de cura realitzat informalment dins la llar.

La Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes,³⁹ aprovada durant el mateix període, cobreix múltiples àmbits d'intervenció, des del laboral fins als mitjans de comunicació públics i privats. Suposa el reconeixement necessari de les dificultats per passar de la igualtat formal a l'efectiva i el foment dels drets de les dones, al mateix temps que cerca de manera expressa un augment de l'ocupació i un enriquiment social i econòmic. Per fer-ho incorpora a l'ordenament jurídic espanyol directives europees sobre igualtat i condicions de treball; una de les més importants seria la que comporta adoptar una anàlisi transversal de gènere en relació amb qualsevol política pública –esbrinar com afecta de manera diferenciada a dones i a homes– mitjançant els informes d'impacte de gènere, acompanyament obligatori tant per a normes legals com per a plans d'especial importància econòmica i social. Amb la perspectiva dels deu anys transcorreguts, sorgeix aquí el primer interrogant al voltant de si la transversalitat i els informes d'impacte en la igualtat de gènere acompanyen tots els plans, pressupostos i desenvolupament de les activitats de les administracions públiques tal com requereix aquesta norma.

La Llei d'igualtat de 2007 introdueix provisions que reconeixen el dret a la conciliació laboral, personal i familiar així com la corresponsabilitat de dones i homes en les obligacions familiars. D'altra banda, situa les mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses «en el marc de la negociació col·lectiva lliure i responsable» entre l'empresariat i la representació dels treballadors i treballadores.

38 ESTAT ESPANYOL, Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

39 ESTAT ESPANYOL, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Una de les mesures més destacables de la llei és la introducció de plans d'igualtat en les empreses, obligatoris per a organitzacions de més de 250 treballadors i treballadores i d'implantació voluntària en la resta. Un cop més, passats deu anys i una devastadora crisi econòmica, es fa molt necessari esbrinar si aquest nivell d'obligatorietat s'ha complert i si ha estat suficient per a reduir les desigualtats en l'economia i en les empreses de casa nostra, la major part de les quals de mida reduïda. Independentment de la crisi, és habitual en el nostre país, i no només en el sector empresarial, que el compliment de la norma sigui molt laxa i, especialment en qüestions de gènere, que la seva observació no sigui considerada prioritària.

En detenir-nos en les eines concretes de conciliació que preveu aquesta norma, observem un tarannà clarament orientat a resoldre la necessitat social de la cura a persones dependents, si tenim en compte que de manera continuada esmenta la situació dels menors, de la gent gran i de les persones amb discapacitat o malaltia. Paral·lelament, la llei instaura la igualtat de tracte en l'accés a la formació professional i en la millora de l'ocupabilitat de les dones però, a diferència de les eines existents als països nòrdics aquí analitzats, no preveu explícitament la necessitat de permisos, excedències o altres ajustos laborals per motius d'estudis o per situacions personals diferents de l'esmentada atenció a familiars. Si bé és comprensible aquesta voluntat de protecció de la població més vulnerable, és evident que els seus nivells de benestar no s'haurien d'obtenir a expenses només de les dones i que cal reconèixer, ja en la legislació, que l'atenció a les persones dependents és una responsabilitat col·lectiva per compartir entre els homes i les dones de la societat i entre l'esfera pública i la privada.

Finalment, una altra de les mesures que introdueix la llei és l'ampliació del permís de paternitat a tretze dies més que s'afegeixen als dos dies de permís ja existents en cas de naixement, adopció o acolliment. Altres mesures destacades són l'ampliació dels drets de conciliació per atendre infants amb discapacitat, l'aplicació dels drets al règim d'autònoms o a altres règims de la seguretat social, millores en la possibilitat de reducció de jornada per guarda legal d'infants o familiars i en les excedències voluntàries per a cura de familiars, la flexibilització dels requisits de cotització prèvia per optar a la baixa de maternitat i un nou subsidi per a les persones que no compleixen els requisits per optar-hi o la creació d'una prestació econòmica per paternitat.

Com veiem, la Llei d'igualtat de 2007 va suposar un reconeixement important de la necessitat de fer compatibles la feina i la vida mitjançant una perspectiva d'igualtat entre dones i homes. També va recollir la diferència entre sexe i gènere i la importància de millorar l'elaboració d'estadístiques perquè cospessin la qüestió en tots els àmbits. Però, malgrat aquests avenços, a partir de la llei es va establir un únic model de conciliació basat en la reducció de jornada i en el temps parcial que, entre línies, el text preveia per a les

dones.⁴⁰ Des d'aleshores la parcialitat i la reducció de jornada per a les treballadores han estat les principals mesures de conciliació que han aplicat les empreses a l'Estat espanyol.

En relació amb el fet anterior, hem de recordar que el temps parcial ha estat una de les raons de la discriminació salarial indirecta de les dones durant les últimes dècades, a més del perjudici que suposa en les cotitzacions a la seguretat social a l'hora de cobrar prestacions d'atur, pensions de jubilació o altres prestacions. Al mateix temps, cal tenir en compte, com ens demostra l'experiència dels països nòrdics, que les jornades reduïdes també poden portar les empreses a descartar les dones en l'accés a posicions de més influència, reconeixement i responsabilitat dins les organitzacions.

Tornant a l'àmbit català, és convenient recordar que l'Estatut de 2006 ja afirmava, en l'article 41 sobre perspectiva de gènere, que «els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials». Així mateix, des de la llei aprovada el 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya⁴¹ s'ha volgut passar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral i donar importància a l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització horària i les modificacions que facilitin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.

Més recent a Catalunya és la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, el preàmbul de la qual suposa un salt qualitatiu en la conceptualització de les polítiques d'igualtat: «El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista». En comparació amb la llei d'àmbit estatal de vuit anys enrere, són destacables termes com «subordinació» i afirmacions conforme aquesta llei «ha de comportar un benefici per a tothom, dones i homes, ja que ha de permetre construir noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària». Una mirada, per tant, que fa èmfasi en la dimensió relacional, col·lectiva i política dels guanys potencials de la igualtat entre sexes, i no tant en les necessitats individuals de conciliació. Un altre aspecte diferencial de la llei és que reconeix la inspiració procedent de moviments feministes, associacions de dones i associacions que lluiten pels drets de les dones.

Més concretament, en l'article 1 un objectiu rellevant és «regular un sistema de permisos parentals que asseguri una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills». Una

40 SÁNCHEZ TORRES, *Curs d'Agents d'Igualtat de la Diputació de Girona*. [Material no publicat].

41 CATALUNYA, Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

possible interpretació d'aquesta equitat pot ser la simetria en els períodes de baixa concedits a dones i a homes en cas de naixement, acolliment, adopció o guarda legal d'un infant, tal com succeeix a Islàndia, Noruega i Suècia.

L'esmentada llei catalana d'igualtat també estableix, en l'article 34, que el Govern ha d'elaborar cada quatre anys un pla de suport a les empreses, especialment petites i mitjanes –amb la qual cosa es distanciarà i complementaria la llei estatal– per tal que posin en marxa plans d'igualtat que tinguin en compte la necessitat d'un horari laboral flexible i adaptat a les necessitats del personal i de les empreses, i d'altres mesures. Aquests plans, però, continuen essent voluntaris per a les empreses menors de 250 treballadors i treballadores segons la Llei d'igualtat estatal de 2007.

Catalunya ja disposa, des del 2013, d'un Registre Públic de Plans d'Igualtat de caràcter voluntari, però l'element innovador de la Llei d'igualtat de 2015 és que preveu aquest registre com a requisit quan el pla és obligatori –article 36–, amb la qual cosa l'empresa ha de demostrar l'elaboració del pla i aquest queda públicament exposat. Els possibles guanys d'aquesta mesura han quedat en suspens, ja que la mesura estava inclosa en un dels articles anul·lats per la sentència del TC de setembre de 2016.⁴²

Un dels criteris establerts per atorgar el «distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball», que es tracta en l'article 35, és que les empreses «adoptin mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball, que facin possible la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i que permetin conciliar la vida personal i laboral». Un altre criteri més concret és «tenir establert un permís de paternitat, de caràcter individual i intransferible, de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat, afegit al permís que estableix la legislació vigent» –els quinze dies introduïts per la llei estatal de 2007.⁴³ No hi ha esments de canvis en la baixa de maternitat.

D'altra banda, en l'article 46 sobre usos del temps s'afirma que l'administració competent ha «d'elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral». Així mateix, l'administració també haurà «d'acompanyar els ens locals, les empreses i els organismes del seu àmbit competencial en la implantació de plans i mesures que contribueixin a millorar l'equilibri en l'ús del

42 Articles 33, 36, 39, 40 i 44 segons la Sentència 159/2016 de 22 de setembre de 2016 del Tribunal Constitucional.

43 Des de gener del 2017 a l'Estat espanyol va entrar en vigor una llei que regula el permís de paternitat i l'amplia a 28 dies, que se sumen als dos dies inicials de permís per naixement, adopció o acolliment.

temps». Un cop més, l'ús del temps apareix de la mà de la igualtat en tractar-se d'una de les qüestions on més es concreta.

La necessitat de conciliació també s'ha inclòs en l'article 53 sobre planificació de polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat, en els sentit que aquestes hi hauran de donar resposta «disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats». Aquest lligam és sens dubte innovador en la legislació examinada i caldrà estar amatents si, de manera sistemàtica i efectiva, s'aplica a la planificació en aquests àmbits i se n'aconsegueixen resultats positius.

S'observa també, en la Llei d'igualtat catalana, el desig de valorar i mesurar adequadament la cura de les persones i el treball domèstic i fomentar-ne la corresponsabilitat de les dones i dels homes. Aquesta voluntat és especialment present en l'article 21 sobre coeducació: s'insta el món educatiu, mitjançant futurs plans d'igualtat bianuals, a proporcionar «la formació i la capacitació perquè noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic, de cura de persones dependents i de llurs famílies, sense la càrrega impositiva dels rols tradicionals de gènere». La formació professional i de persones adultes també haurà d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte els interessos de les dones i «llur disponibilitat horària».

Malgrat els elements notables que incorpora la llei catalana de 2015 i alguns dels quals hem esmentat, destaquem com a aspecte preocupant el caràcter no obligatori de moltes de les eines que s'adrecen al món empresarial i sindical per a l'encaix entre feina i vida privada. De fet observem que, a la llei, l'administració es reserva principalment el paper d'incentivar, facilitar i acompanyar les empreses en el procés d'adopció de les mesures de conciliació per part de les organitzacions; conseqüentment, caldria avançar en una revisió dels resultats obtinguts i la consideració de si algunes mesures proposades haurien de ser d'obligat compliment.

Una crítica a la falta de concreció de la llei ha sorgit des de col·lectius diversos relacionats amb la igualtat, tot i reconèixer els avenços que suposa.⁴⁴ A més, recordem que els articles recorreguts l'octubre de 2016 pel Govern espanyol estan, precisament, relacionats amb l'organització del treball remunerat, ja que el Tribunal Constitucional ha considerat que només l'Estat pot legislar en matèria laboral. Maria Teresa Pitarch, presidenta de l'Institut Català de les Dones, afirmava al 2016 que «la nul·litat dels preceptes afectats s'ha fet des de la seva valoració exclusiva com a matèria laboral i no s'ha volgut considerar la seva natura dins la promoció del principi d'igualtat».⁴⁵

Més enllà de les lleis integrals sobre igualtat i de les que tracten específicament la conciliació laboral i personal i la corresponsabilitat entre dones i homes, hem volgut fer una revisió d'altres normes i de la seva possible intervenció, directa o indirecta, en aquestes matèries. Així doncs, observem que la Llei Orgànica

44 «Valoració de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i d'homes».

45 «L'ICD veu la sentència del TC sobre la Llei d'igualtat un "obstacle" als drets de la dona».

1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere inclou diverses provisions adreçades a justificar les absències de la feina i fer possible la mobilitat geogràfica i algunes suspensions temporals de la relació laboral. També es permet la reducció o reordenació del temps de treball, i en moltes d'aquestes circumstàncies es manté la cotització a la seguretat social. Davant d'això, i tot i reconèixer el gest d'aquesta llei espanyola per fer visible el problema i la possible afectació sobre el desenvolupament professional, es desperten dubtes sòlids sobre el grau d'exercici d'aquests drets per part de les treballadores afectades. Cal recordar que la violència masclista és un problema que sovint s'oculta en l'esfera pública per factors culturals que es tradueixen en culpabilitat, culpabilització i vergonya de la víctima. A més, en un context de crisi i de drets debilitats com el dels últims anys, la por a perdre la feina pot ser un obstacle a l'hora de fer valer els drets de conciliació existents en cas de dones afectades per violència de gènere amb feines inestables. Sens dubte el supòsit de violència masclista ha d'estar contemplat en futures normes sobre conciliació laboral i personal, que s'acompanyi amb mesures per intensificar els mecanismes de comprensió del fenomen per part de la ciutadania en general, es garanteixi la privacitat dels casos en els entorns de treball i millori la qualitat i estabilitat del nostre model d'ocupació.

En l'àmbit català veiem que la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista no contempla mesures concretes i addicionals per facilitar la conciliació laboral i personal en cas de violència masclista, més enllà del foment de l'ocupació en general. En canvi, l'article 40 incorpora que «l'empresariat, la representació sindical, els organismes competents en matèria d'ocupació i les entitats formadores estan obligades a guardar confidencialitat sobre les circumstàncies personals de les dones que han patit o pateixen violència masclista». Aquest esment a la confidencialitat dels casos constitueix un pas en la direcció d'entendre i de considerar les circumstàncies que envolten la violència masclista si bé, un cop més, en la llei s'observa falta de concreció i desenvolupament.

Si entenem que la conciliació i la corresponsabilitat també tenen a veure, i molt, amb la pedagogia sobre igualtat que es pot rebre al llarg de la vida des de diferents àmbits socials, és obligat dirigir la mirada a les polítiques educatives. Aquestes ens donen indicis de fins a quin punt el desencaix entre vida laboral i personal es considera un problema veritable sobre el qual intervenir de manera efectiva, i si hi ha la consciència que s'origini a partir d'un desequilibri social relacionat amb el gènere i l'ús del temps.

Així doncs, observem que la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa (LOMCE) parla sobre «el desenvolupament, a l'escola, dels valors que fomentin la igualtat efectiva entre homes i dones, així com la prevenció de la violència de gènere». Aquest fet suposa una modificació de l'anterior llei educativa de 2006 que, en el mateix punt, apostava per «el desenvolupament de la igualtat de drets i oportunitats i el foment de la igualtat efectiva entre homes i dones». Més enllà d'això, no hem trobat

cap esment a qüestions relacionades amb promocionar una distribució de les responsabilitats domèstiques i familiars més justa per a dones i homes, per no parlar d'atorgar reconeixement i prestigi a les activitats de cura dels altres.⁴⁶

En l'àmbit català, en la llei educativa de 2009 destaca l'article 56, que estableix que «en el primer cicle de l'educació infantil s'han d'adoptar mesures de flexibilitat que permetin d'adaptar-se a les necessitats dels infants i de les famílies i s'han de poder adoptar diversos models d'organització, funcionament i assessorament que permetin conciliar amb la vida laboral la responsabilitat primordial de les famílies en la criança i l'educació de llurs fills». D'altra banda, en parlar del batxillerat i de formació professional, indica que s'han de programar ofertes formatives, presencials o no, que permetin als alumnes conciliar els estudis amb l'activitat laboral.⁴⁷

L'esmentada llei educativa catalana també va suposar la realització d'un «Pla d'igualtat de gènere en l'àmbit educatiu», el qual va ser aprovat pel Govern a principis de 2015.⁴⁸ Com a un dels objectius específics hi ha «difondre i aplicar les propostes de mesures previstes per la Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral» –es refereixen a la protecció dels drets del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Com a mesures i indicadors relacionats, s'estableixen punts que tracten els permisos, baixes i excedències sol·licitats i atorgats –entenem també que per motius de cura d'infants o altres familiars del personal dels centres educatius, si bé això no es puntualitza– així com les condicions de reincorporació a la feina. Pel que fa al foment de la coeducació, un altre objectiu és «promoure la incorporació als continguts curriculars de la perspectiva de gènere i els sabers de les dones al llarg de la història i les tasques de cura d'altri, i les dones com a protagonistes de la història».

Malgrat això, el document consultat no aposta per accions concretes mesurables en relació amb el foment de la conciliació i la corresponsabilitat d'homes i dones en les esferes laboral i domèstica sinó que remet mot especialment a la formació amb perspectiva de gènere que pot seguir el cos docent. Així doncs, en aquest pla també trobem a faltar un reconeixement clar de la necessitat de prestigiar les tasques de cura dels altres i d'apostar per una nova organització social del temps més justa per a tothom. Introduïts en tots els nivells educatius –i més en forma de pràctiques concretes d'igualtat que de transmissió explícita de valors–, aquests elements podem ser clau perquè la ciutadania, ja des de la infància, identifiqui i actuï sobre els obstacles que impedeixen de tenir més equilibri entre temps laboral i temps personal per a la salut, el descans, la cura dels altres, la formació al llarg de la vida i la participació política, cívica o cultural.

46 En el moment d'escriure aquest text, un nou equilibri de forces parlamentàries a l'estat espanyol empeny cap a l'elaboració d'una nova llei educativa que substitueixi la LOMCE.

47 CATALUNYA, Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'Educació de Catalunya.

48 Consultable a la web del Departament d'Ensenyament <www.ensenyament.gencat.cat>.

Finalment, cal recordar la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, d'àmbit català i capdavantera dins de l'ordenament jurídic estatal des de 2014 a l'hora de visibilitzar aquests col·lectius i intervenir sobre les discriminacions i violències que pateixen. En aquesta llei es fa un esment a la conciliació en l'article 21 de mesures i actuacions per a l'ocupació, segons el qual el departament competent en matèria de treball ha «d'impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar». Es tracta d'un reconeixement imprescindible dins de qualsevol política de conciliació i corresponsabilitat que vulgui considerar les circumstàncies de tots els catalans i catalanes, participin o no del model familiar predominant de parella heterosexual amb descendència. Malgrat tot, no sembla que la llei vagi més enllà en la proposta de mesures concretes a aquest efecte.



4

LES PRINCIPALS POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ ALS PAÏSOS NÒRDICS: AVANTATGES I DESAVANTATGES

En aquest capítol s'examinen les principals polítiques públiques i privades que contribueixen, de manera directa o indirecta, a l'harmonia entre les esferes laboral i privada de la població de cadascun dels països nòrdics analitzats: Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia. Per fer-ho hem utilitzat, com a principals fonts de consulta, les webs on cada administració pública explica a la ciutadania els drets de conciliació de què disposa i com sol·licitar-los. Bàsicament hem consultat les pàgines web de cada sistema de seguretat social estatal i les webs d'informació i suport a la població estrangera resident o que pensa a instal·lar-s'hi.⁴⁹

A més, ens hem posat en contacte per correu electrònic a les adreces de suport proporcionades a cadascuna de les webs oficials per tal que ens aclarissin dubtes o ens n'ampliessin la informació. Fins al moment d'escriure aquest text, s'havia aconseguit resposta de Dinamarca i de Noruega. De tota manera, més que confirmar-nos o rectificar-nos les dades recollides, els missatges rebuts ens han posat en contacte amb altres webs o recursos útils de consulta. Cal dir que,

49 Per qüestions de domini lingüístic, han quedat fora d'aquesta revisió els recursos d'informació que no es proporcionessin en anglès. Això ha fet, per exemple, que haguem pogut aprofundir en el cas de Dinamarca —del que hi ha força més recursos en anglès— bastant més que en la resta.

per a cada mesura de conciliació consultada, la informació és molt extensa i els supòsits i situacions múltiples. A més, les polítiques familiars dels països de referència canvien constantment.⁵⁰ Així doncs, en aquest recull s'esbossen algunes línies generals que poden ser inspiradores i aplicables a Catalunya.

Finalment, una important font per comprendre la informació obtinguda des dels webs esmentats ha estat l'article publicat el 2016 titulat «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden» de les investigadores socials Anne Grönlund, Karin Halldén i Charlotte Magnusson. Aquestes autores han reflexionat àmpliament sobre la sovint desconeguda diferència de polítiques familiars entre aquests estats, la posició de les dones a cada mercat de treball i la complexitat de la relació entre totes dues qüestions.

A continuació es destaquen les mesures de conciliació i corresponsabilitat que hem considerat més rellevants a cada país seguides d'un apartat de conclusions.

4.1 Dinamarca

Per atreure professionals de l'estranger, l'administració danesa a través del seu web, fa bandera de les seves polítiques de conciliació entre la feina i la vida personal, que qualifica de les més avançades del món.⁵¹ En descriure l'equilibri entre aquestes dues esferes destaca una visió no familista, és a dir, no només basada en la necessitat de tenir –cura de– fills i filles: «si per a algunes persones la feina és prioritària, per a d'altres té més valor la família o el temps lliure», indiquen.⁵² Així doncs, a part de la necessitat de combinar la feina amb les tasques reproductives o domèstiques, remarquen la importància de la salut, el plaer, el lleure o fins i tot l'espiritualitat en la vida de cada treballador o treballadora. Aquest discurs plural no familista de la conciliació apareix com un tret imprescindible a l'hora d'establir un model que permeti la reproducció de la vida sense plantejar-la com una obligació per a tots els individus i sense oblidar altres moments vitals que no impliquen cura de la descendència.

Des de la mateixa web del Govern danès es remarca que la població danesa té molta flexibilitat per establir l'inici i el final de jornada laboral i que sovint és possible treballar des de casa. No obstant aquest benefici, caldria també esbrinar des de quines posicions laborals es pot accedir a aquesta flexibilitat. Així mateix es fa necessari saber si, tant a Dinamarca com arreu del món, el teletreball i altres possibilitats tec-

50 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».

51 UDENRIGSMINISTERIET [Ministeri d'Afers Exteriors], *Work-life balance: the Danish way*.

52 UDENRIGSMINISTERIET [Ministeri d'Afers Exteriors], <www.um.dk>.

nològiques recents són sempre eines favorables a la conciliació com sovint s'ha afirmat. Cal recordar que, a França, el 2016 hi ha hagut un nou acord laboral que intenta limitar les intromissions digitals de la feina en la vida privada de les persones.⁵³

Sempre segons les pàgines del Govern consultades, a Dinamarca es considera que el fet de tenir una pausa designada a mitja jornada en els centres de treball i que s'encoratgi la plantilla a dinar amb els companys i companyes de feina és un avenç en la conciliació laboral i personal. Aquesta afirmació ens suggereix que parlem d'una cultura horària segurament més productivista que la catalana, on hi hauria un descans breu al migdia que, en alguns casos, fins i tot costaria de respectar. Es podria tractar de la situació contrària a la del nostre país, on una pausa llarga per dinar i descansar –sovint de dues o tres hores i encara present tant en oficines com en el petit comerç– ha fet que moltes jornades laborals s'allarguin fins al vespre amb efectes desfavorables per a l'organització de la família o la llar, el lleure, la participació ciutadana o el descans. De fet, les iniciatives de conciliació i reforma horària plantejades fins ara a Catalunya passen indefectiblement per la flexibilització i la compactació de la jornada laboral per poder arribar abans del vespre en els horaris diürns més habituals.

Una altra qüestió analitzable a tots els països és si la població acostuma a tenir jornades laborals molt llargues. A Dinamarca, la durada legal de la jornada laboral estàndard és de 37 hores a la setmana i, segons l'OCDE, només un 2% de persones treballa més de 50 hores a la setmana. Aquest és un dels percentatges més baixos de jornades extenses dins de l'OCDE, on la mitjana és del 13% i la xifra per a l'Estat espanyol del 5,6%.⁵⁴

Podem destacar també una altra eina que pretén aportar flexibilitat a Dinamarca i que l'OCDE posa de relleu: l'anomenat «flexjob», iniciativa dins el marc de la flexiseguretat,⁵⁵ que suposa poder reduir les hores treballades per una determinada persona sense que l'empresa en redueixi els drets de pensió o de jubilació. Pel que s'explica a la web governamental consultada,⁵⁶ aquesta possibilitat s'orienta a persones que treballen «a un altre ritme» per motius d'edat, salut o discapacitat –es desconeix si també es pot gaudir d'aquesta modalitat de treball en cas de voler equilibrar millor la feina amb la resta de la vida per altres motius, com les responsabilitats familiars, d'estudis...

A l'hora de parlar de conciliació a Dinamarca, podem recuperar els resultats de l'Enquesta de la Força de Treball de la UE del 2010 que incloïa preguntes sobre flexibilitat d'horari. Segons els resultats aportats,

53 «França reconeix el dret de desconnexió laboral a partir de les 18.00 hores».

54 OCDE Better Life Index, 2016.

55 S'ha anomenat «flexiseguretat» a l'estratègia associada amb el mercat de treball danès i orientada a aportar flexibilitat a les empreses intentant, al mateix temps, mantenir un cert nivell de benestar per als treballadors i treballadores.

56 Veure <www.denmark.dk>.

a Dinamarca aproximadament un 70% de la població empleada afirma que pot variar l'hora d'inici i final de la jornada per motius familiars, i un 50% diu que pot faltar un dia a la feina al·legant els mateixos motius.⁵⁷

Pel que fa a les polítiques estrictament familiars, Dinamarca pertany al grup de països nòrdics que tenen baixes laborals retribuïdes asimètriques per a maternitat i paternitat. Els treballadors danesos tenen menys temps de permís que les treballadores en cas de naixement, adopció o acollida permanent d'un infant: divuit setmanes reservades per a la mare –quatre obligadament abans del part–, dues reservades al pare i 32 setmanes que es poden repartir a discreció entre pare i mare. Malgrat l'asimetria de drets, la baixa retribuïda potencialment a disposició del pare arriba a 34 setmanes, lluny de les dotze de l'Estat espanyol. En aquest estat, es reserven al pare o a l'altre progenitor dues setmanes de permís postnatal simultani al de la mare –quatre setmanes a partir de 2017– i pot utilitzar part de la baixa de maternitat cedida per la mare, si bé això es fa de manera molt anecdòtica –de fet, segons dades procedents del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social⁵⁸ i referenciades a la premsa al 2014, menys d'un 2% de pares feia servir una part de les deu setmanes de baixa que es poden repartir amb la mare.⁵⁹ En relació amb aquest fet, ja han sorgit iniciatives ciutadanes per exigir permisos de maternitat i paternitat igualitaris i intransferibles.⁶⁰

En el gràfic 9 veiem un exemple recent de la distribució de dies de baixa entre mares i pares danesos en cas de naixement. Com s'observa, la major part dels dies de baixa a què es té dret recauen en les mares, malgrat de les 32 setmanes que es poden repartir amb el pare. En tots els casos, haurem de relacionar aquest fet amb múltiples factors, com la persistència dels rols tradicionals de gènere i qüestions relacionades amb el mercat de treball com les desigualtats salarials o el possible efecte d'aquesta interrupció sobre la carrera professional de cadascú.

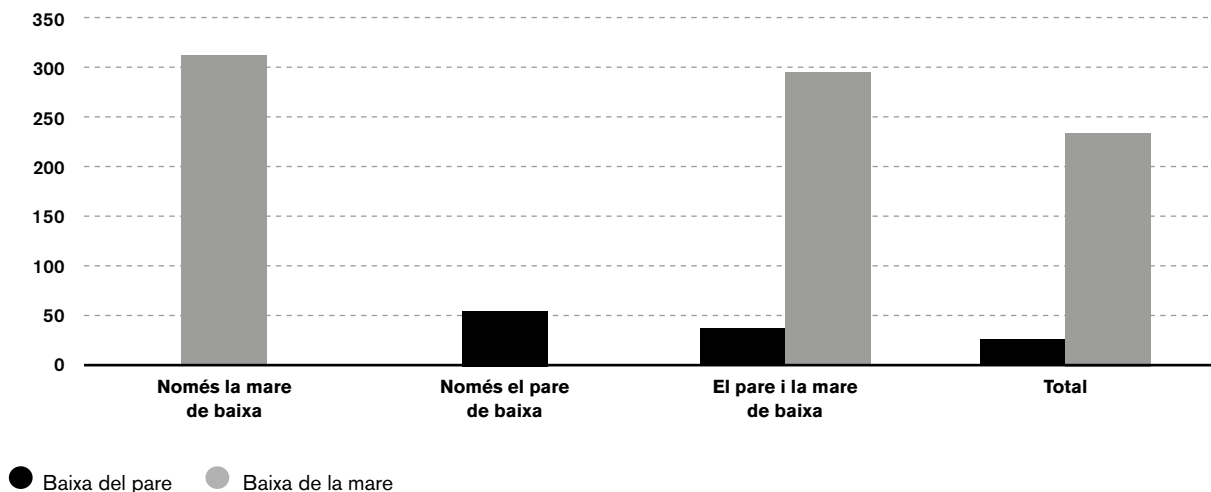
57 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

58 BESKÆFTIGELSESMINISTERIET, [Ministeri d'ocupació].

59 «Des d'avui els homes tenen un mes de permís de paternitat».

60 En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Plataforma por Permisos Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción ha plantejat recentment propostes en aquest sentit que ara es debatrien en l'àmbit polític. Per veure'n més consultar: <www.igualeseintransferibles.org>.

Gràfic 9. Durada de les baixes de pares i de mares a Dinamarca per als infants nascuts el 2012 (dies)



Font: Danmarks statistik [Anuari Estadístic 2015 de Dinamarca].

Una qüestió interessant de les baixes parentals retribuïdes a Dinamarca és que estan destinades a persones empleades o empresàries i els seus cònjuges quan tenen o adopten infants, a estudiants fent pràctiques remunerades i a persones que treballen mitjançant un «flexjob».⁶¹ En canvi, no hi tenen accés la resta d'estudiants o persones perceptores d'ajudes socials, per les quals hi ha altres ajudes a l'abast.

Dinamarca, igual que Finlàndia, Noruega i Suècia, disposa de legislació que garanteix el dret a l'atenció preescolar dels infants un cop acaben les baixes parentals dels progenitors. Més concretament, la web del Ministeri d'Afers Exteriors danès consultada afirma que es tracta d'un dret garantit des dels sis mesos d'edat, i la carpeta de benvinguda a la població estrangera indica que habitualment es concedeix una plaça pública a partir del primer any de l'infant.⁶² Aquests serveis són semigratuïts, ja sigui en centres especialitzats o amb cuidadores a domicili. Fins als tres anys es consideren bàsicament serveis d'atenció i custòdia fora de la llar,

61 COMISSIÓ EUROPEA, *Your social security rights in Denmark*.

62 UDENRIGSMINISTERIET [Ministeri d'Afers Exteriors], <www.um.dk>.

mentre que a partir d'aleshores s'hi afegeixen components per «estimular les habilitats socials, lingüístiques i democràtiques principalment a través del joc».

El sistema preescolar s'ha ampliat al llarg dels anys i, entre 2000 i 2010, el país va passar de tenir un 56% de nens i nenes menors de tres anys inscrits en serveis d'atenció formal a un 66-67%.⁶³ Segons la web governamental consultada, aquesta xifra s'eleva al 90% per als infants entre tres i cinc anys. Pel que fa a activitats extraescolars per a infants més grans, la web informativa del Ministeri d'Afers Exteriors afirma que el 90% dels que tenen de sis a vuit anys assisteixen a activitats de caire públic i gratuït abans o després de l'horari escolar.⁶⁴

Així mateix, en estudis d'àmbit europeu s'ha considerat Dinamarca com una excepció a Europa pel que fa a utilització dels serveis preescolars públics –fins als sis anys.⁶⁵ El motiu és que generalment són les capes socials més benestants els qui més fan servir aquests serveis i, en canvi, Dinamarca ha fet possible una alta utilització dels serveis d'atenció preescolar entre els grups socials amb menys ingressos. Una possible explicació per confirmar o descartar podria ser l'existència de bonificacions, per tant, que malgrat ser un sistema semigratuït on la família paga un màxim del 25-30% del cost del servei, existeixen bonificacions o ajudes econòmiques adreçades a les famílies més necessitades, tal com és el cas en els països veïns.

Finalment, cal esmentar que la informació en anglès sobre els serveis d'atenció a persones dependents per raons d'edat avançada o salut com per a infants és molt abundant als webs del govern danès, fet que contrasta amb la de la resta de països nòrdics. Aquest fet pot ser degut al fet que l'administració es concentra a informar en anglès sobre els serveis a les persones amb fills i filles petits ja que coincideix amb les necessitats d'una força de treball estrangera sovint en edat de reproduir-se.

4.2 Finlàndia

Abans de tractar mesures i polítiques concretes a Finlàndia,⁶⁶ hem volgut obtenir pinzellades de la cultura d'aquest país pel que fa al món del treball remunerat i a la conciliació laboral i personal. Un cop més, se'n destaca l'elevada participació laboral de les dones com a la resta de països nòrdics, la igualtat de gènere

63 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».

64 UDENRIGSMINISTERIET [Ministeri d'Afers Exteriors], <www.um.dk>.

65 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

66 L'anàlisi de Finlàndia es centra sobretot en àmbit general i en la capital, però els indicadors i les polítiques són generalitzables arreu del país. Aquest fet s'ha produït per l'accessibilitat a la documentació i a l'optimització del temps per part de les autores de l'estudi.

com a valor fortament protegit per la legislació, la diversitat de baixes parentals i serveis d'atenció existents per a la infància i els esforços de governs i empreses per harmonitzar la vida pública i privada de la seva força de treball.

Malgrat això, com a punts desfavorables sobre Finlàndia cal indicar que, tot i la jornada legal màxima de 40 hores a la setmana, el fet de treballar hores extres és més habitual que als països propers.⁶⁷ De fet, segons l'OCDE el percentatge de persones que treballen més de 50 hores per setmana arriba al 4%, essent del 6% a l'Estat espanyol.⁶⁸

Pel que fa a la flexibilitat de la jornada laboral, aproximadament un 65% de la població empleada indica que pot variar l'inici i el final de la jornada per motius familiars, mentre que un 60% diu que pot faltar un dia a la feina pels mateixos motius.⁶⁹

A Finlàndia, la jornada laboral legal de 40 hores a la setmana es pot calcular com a mitjana durant un màxim de 52 setmanes. Una altra mesura de flexibilitat horària serien els bancs d'hores de feina en alguns sectors i convenis que comporten, com a acords voluntaris, que la persona canviï hores extra treballades per dies lliures o bé renunciar a vacances o a pagues extraordinàries a canvi de temps lliure del qual es pot gaudir més endavant. Podríem considerar el banc d'hores com una mesura de flexiseguretat, ja que teòricament pretén que el personal de les empreses s'adapti a les necessitats canviants de la producció sense que això comporti una reducció de drets laborals. En qualsevol cas, proposem una revisió acurada d'aquest tipus d'iniciatives; a banda de satisfer els requeriments productius de l'empresa, caldria analitzar fins a quin punt els bancs d'hores serveixen també als propòsits de conciliació que aquí tractem.

Pel que fa a drets de conciliació relacionats amb el naixement o adopció d'infants, la nostra principal font específica d'informació directa sobre el país ha estat la web *Guide to working in Finland* creada pels principals agents del mercat de treball finès, tant empresarials com sindicals.⁷⁰ Tot i això, hem trobat difícil de comprendre tots els supòsits per gaudir d'aquests drets i també hem vist algunes discrepàncies entre aquesta font i d'altres, les quals fan oscil·lar la durada dels permisos en cas d'arribada d'un infant a la llar. Cal tenir en compte que els períodes de temps també varien segons el nivell de retribució concedit –part dels permisos es pot combinar amb la feina a temps parcial. Una condició important és que, al llarg de la majoria del temps retribuït, només un dels progenitors s'aculli simultàniament al dret de baixa parental a temps complet.

67 Web <www.businessculture.org> creada pel projecte *2014 Passport to Trade* amb el suport de la Comissió Europea.

68 OCDE Better Life Index.

69 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

70 <www.guidetoworkinginfinland.fi>.

En qualsevol cas, i de manera similar a Dinamarca, a Finlàndia les baixes laborals retribuïdes i reservades als nous pares i mares són asimètriques i més llargues en el cas de les mares. Elles tenen reservades 15-18 setmanes com a màxim, els cònjuges entre set i nou –malgrat tot, considerablement més llargues que a Dinamarca– i després hi ha un període al voltant de 24-26 setmanes que es pot repartir entre la parella.

Com hem comentat, mare i pare –o comare o segona mare–⁷¹ poden gaudir d'una baixa laboral parcial combinant la feina a temps parcial durant el mateix període que ho fa l'altre progenitor en franges horàries diferents.

Com a mesura específica, destaquem que hi ha una baixa específica per atendre infants fins a tres anys –propis o que visquin al domicili permanentment. Té una durada mínima d'un mes i com a molt es pot agafar dues vegades per a cada infant. Un progenitor o tutor pot acollir-se a aquesta opció encara que l'altre gaudeixi de la baixa per paternitat o maternitat. S'ha de comunicar a l'empresa dos mesos abans i es pot sol·licitar una prestació de la seguretat social.

També es pot gaudir d'una altra baixa similar d'un mes des dels tres anys d'edat fins que l'infant fa segon de primària, o fins als divuit anys si pateix alguna discapacitat o malaltia crònica. L'empresa només es pot negar excepcionalment i provant que la baixa destorbaria el servei o la producció. Si no s'arriba a un acord, es redueix automàticament la jornada a sis hores al dia o a 30 hores per setmana, i es pot sol·licitar una prestació específica a la seguretat social.

A més, un altre permís temporal es pot concedir per atendre infants o organitzar-ne l'atenció en cas de malaltia sobtada. Té una durada de fins a quatre dies laborables per a cada període de malaltia i es pot demanar fins que el nen o nena té deu anys. És possible compartir aquest permís entre progenitors.

També existeixen permisos d'absència no retribuïts per circumstàncies obligades –malaltia, accident o altres imprevistos dins la família– que, si és necessari, es converteixen en una excedència d'uns quants mesos, amb garantia de poder recuperar el mateix lloc de treball. Un requisit important per gaudir-ne és haver treballat vint anys a la mateixa empresa. Durant l'absència es rep el 70% de l'import de les prestacions d'atur i l'empresa ha de cobrir la baixa amb una persona aturada de llarga durada, persona jove o de més de 55 anys.

Una informació específica que només ens ha estat fàcil trobar per a Finlàndia i Islàndia són determinades facilitats per interrompre la vida laboral per motius d'estudi. Aquests mecanismes semblen especialment interessants com a eina per fomentar la qualificació general i professional de les persones i, per tant, la mobilitat social ascendent. A Finlàndia existeix una excedència no retribuïda per estudis a la qual es pot accedir després d'haver treballat un any a la mateixa empresa. Pot durar entre un i dos anys i, en la majoria

71 Entenem com a comare o segona mare la cònjuge femenina de la mare.

de convenis laborals, el temps dedicat a estudiar es comptabilitza com a temps treballat dins l'empresa a efecte de calcular vacances o altres beneficis.

A l'hora de recollir els recursos públics d'atenció a infants, hem fet servir majoritàriament la web informativa publicada pel municipi de Hèlsinki.⁷² Aquesta administració local apunta que la majoria de nens i nenes finesos són a casa durant els nou primers mesos de vida a càrrec d'algun progenitor i amb l'ajuda de les prestacions econòmiques esmentades. A partir d'aleshores es pot demanar plaça en una llar d'infants municipal i l'administració es compromet a proporcionar-la en un termini breu, si bé l'accés a les places públiques pot requerir de més temps d'espera.

Aquestes són les principals modalitats recollides d'atenció preescolar:

- Centre de dia: grups d'entre 12 i 23 infants amb tres o quatre responsables a càrrec.
- Atenció familiar en grup: entre dos o tres grups de quatre infants i d'entre dos o tres responsables –un per a cada grup.
- Atenció familiar: una persona responsable té cura de fins a quatre infants a casa seva o a casa dels infants.

Es garanteix la plaça d'atenció a l'infant en dues setmanes si el progenitor troba una feina o comença un període d'estudis. Les places són gratuïtes per a les persones amb menys recursos econòmics i la quota màxima és de 283 euros al mes amb descomptes per a germans i germanes. L'atenció acostuma a finalitzar a la tarda, però alguns recursos donen servei 24 hores al dia en cas de progenitors que treballin o estudiïn. Esdevé aquí significatiu que Finlàndia, líder mundial en resultats educatius, doni la mateixa prioritat per accedir a les escoles bressol i a altres serveis d'ajuda als progenitors que estudien i als que treballen.

Els recursos privats d'atenció diürna a infants són aprovats pels municipis i inclouen:

- Centres de dia o atenció familiar en grup.
- Proveïdors d'atenció familiar a casa de la persona cuidadora.
- Persones cuidadores contractades per treballar a casa dels infants. Es poden contractar individualment o juntament amb una altra família.
- Vigilants de parc: supervisen els infants per jugar en parcs infantils als matins.

⁷² Atenció pre i extraescolar, disponible a: <www.infopankki.fi>.

Es tracta de serveis de pagament però les tarifes són aproximadament com les públiques ja que, en la majoria dels casos, es pot obtenir una subvenció dels serveis socials per una quantitat que es determina pels ingressos familiars i segons les polítiques de cada ajuntament. La subvenció es paga al proveïdor de l'atenció als infants.

Existeixen també parcs i clubs infantils organitzats per parròquies, ajuntaments i entitats. Les activitats acostumen a durar dues hores. En els centres oberts les activitats són gratuïtes i també hi poden anar mares i pares.

Així mateix, a Finlàndia existeix la possibilitat de tenir assistència puntual i professional de tipus privat en l'atenció als infants a casa que es pot demanar en períodes curts durant 24 hores i set dies per setmana. Aquesta possibilitat no seria gaire diferent al fet de comptar amb un cangur a Catalunya, si no fos pel grau de professionalitat, formalitat i organització que té a Finlàndia: l'entitat privada que proveeix generalment d'aquest servei a Hèlsinki també proporciona formació especialitzada a pares, mares i cangurs així com supervisió de la feina realitzada.

Finalment, els recursos municipals subvencionats per tenir cura de persones grans inclouen l'assistència i la cura diària a domicili, tant de tipus mèdic com de suport general –alimentació, higiene, compres, seguretat i transport. Els ajuntaments també organitzen activitats diürnes que inclouen el transport i els àpats. A més de l'assistència professional a la gent gran, hi ha la possibilitat que un familiar rebí una compensació econòmica per donar informalment aquest suport a la persona gran quan les atencions necessàries són exigents i continuades. En qualsevol cas, es considera un objectiu important que la persona necessitada d'assistència visqui a casa seva tot el temps que pugui; per aconseguir-ho, l'administració desplega ajudes residencials específiques en casos d'edat avançada, discapacitat, trastorn mental o addicions, que són bàsicament serveis d'adaptació del domicili habitual, pisos tutelats i habitatges amb serveis especialitzats.

4.3 Islàndia

La web Islandstofa o Promote Iceland s'anuncia com una iniciativa de concertació pública i privada per millorar la competitivitat de les empreses islandeses i fomentar el creixement econòmic. El seu apartat «The Big Picture, Work and live» ajuda a copsar la imatge general del país que es vol traspasar a empreses, treballadores i treballadors estrangers. Islàndia, segons aquesta font, se'ns presenta com una societat progressista i moderna que contínuament apareix als primers llocs dels indicadors de qualitat de vida.⁷³

73 STJÓRNARRÁÐS ÍSLANDS [Govern islandès], disponible a: <www.iceland.is>.

Malgrat això, en altres recursos consultats que difonen informació sobre cultures del treball arreu del món, el país es dibuixa amb tons menys favorables: es treballen més hores que als països escandinaus –Dinamarca, Finlàndia, Noruega i Suècia–, i «la conciliació entre la feina i el temps lliure és un repte, sobretot per a qui té fills o filles».⁷⁴

Aquesta afirmació concorda amb les conclusions de l'Índex per a una vida millor de OCDE per a Islàndia. L'índex, li atribueix un nivell de benestar alt en comparació amb la resta dels països que analitza, i són especialment positius els seus alts nivells d'ocupació, vida comunitària i satisfacció subjectiva de les persones. En canvi, una de les qüestions que situen Islàndia només en la mitjana de l'OCDE és la conciliació laboral i personal, on puntua de manera semblant a països tan llunyans com Nova Zelanda i Xile.⁷⁵ Aquest rànquing en concret s'elabora prenent en consideració el temps diari que els individus poden dedicar al lleure i a la cura personal incloent-hi menjar i dormir –14,1 hores, mentre que a l'Estat espanyol serien 15,9–, així com el percentatge de persones empleades que afirmen treballar 50 hores o més de mitjana a la setmana –13,8% a Islàndia en contrast amb els 5,6% de l'Estat espanyol.

La durada màxima legal de la jornada laboral al país és de 40 hores, que es poden calcular com a mitjana en períodes de quatre mesos. A pesar de la legislació, la realitat abans descrita ha fet sorgir nombroses veus al país que reclamen una reducció a 35 hores setmanals per tal de fer baixar aquesta xifra que els posiciona de forma desfavorable en comparació a la de la resta de països nòrdics.

D'altra banda, i pel que fa flexibilitat horària percebuda, l'enquesta a la força de treball de la UE de 2010 indica que aproximadament el 40% dels empleats i empleades afirmen que poden agafar un dia lliure per qüestions familiars i una mica més del 60% diu que pot decidir l'hora d'inici i final de la seva jornada laboral pels mateixos motius.⁷⁶

Basant-nos tant en informacions de les webs municipals informatives a Reykjavík com en la web de la seguretat social islandesa,⁷⁷ podem esbossar el següent pel que fa a eines de conciliació laboral en el moment de tenir, adoptar o acollir permanentment un infant menor de vuit anys:

- Es concedeixen tres mesos de baixa retribuïda de maternitat i tres de paternitat en el moment de l'arribada de l'infant. Són baixes independents i intransferibles. Els sis mesos totals concedits es poden allargar

74 Traduït de <www.businessculture.org>, web del projecte «Passport to Trade 2.0» finançat per la Comissió Europea.

75 Better Life Index de l'OCDE.

76 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

77 TRYGGINGASTOFNUN [seguretat social islandesa].

- fins a nou en cas de monoparentalitat. Es té dret a aquestes baixes a partir de sis mesos treballant com a mínim el 50% de la jornada abans del naixement. La retribució és d'un 80% del salari però sense superar mai els 2.800 euros mensuals. Sempre mitjançant un acord amb l'empresa, aquestes baixes es poden prendre de manera discontinua en períodes d'un mínim de quinze dies. En cas de no tenir ocupació o en cas d'estudis, els pares també tenen dret a determinades ajudes econòmiques durant tres mesos.
- Tres mesos més de baixa retribuïda per compartir o repartir a discreció de la parella, mecanisme que pot allargar la baixa total fins a nou mesos.
 - Existeix una baixa parental afegida de quatre mesos de què poden gaudir el pare i la mare per separat fins que l'infant té vuit anys, si és que no té cap malaltia que pugui allargar aquest termini. La baixa no és retribuïda però permet acumular drets laborals i socials i es pot prendre de manera contínua o discontinua.⁷⁸
 - Serveis d'atenció a infants: hi ha cuidadors/es que tenen cura dels nadons a casa seva –atenció diürna. Són de pagament i subvencionats pels ajuntaments.

Pel que fa a l'atenció a l'infant fora de la llar familiar a Islàndia, hem pogut recollir els següents recursos:

- Atenció domiciliària a partir dels sis mesos d'edat proporcionada per entitats independents però subvencionada pels ajuntaments.
- Activitats preescolars abans dels sis anys, universals i obertes a tots els infants. L'administració estatal les organitza però els centres disposen de certa independència per dissenyar-les. Són serveis de pagament si bé subvencionats pels ajuntaments, amb una orientació educativa i de preparació per a l'escola i per a la vida. La majoria dels nens i nenes islandesos hi assisteixen, segons les guies consultades.
- Activitats extraescolars dels sis als setze anys, finançades per les famílies i també subvencionades per alguns municipis.⁷⁹

No hem aconseguit suficient informació rellevant en anglès sobre les polítiques públiques d'atenció a les persones dependents que no siguin infants.

78 Llei islandesa sobre les baixes de maternitat i paternitat.

79 SAMRÁÐSGATT [Ministeri de Benestar Social], *Our children and ourselves*. Guia informativa per a pares i mares a Reykjavík.

4.4 Noruega

La informació pràctica sobre el país proporcionada per les administracions públiques noruegues al personal estranger destaca, com un tret de la seva cultura del treball, que «els empleats i empleades se senten potenciats i les organitzacions no tenen una jerarquia vertical». També esmenten la importància de les decisions per consens, l'autonomia funcional de cada empleat o empleada per decidir què i com ho fa i un habitual alt nivell de confiança entre les persones i de compromís amb els objectius comuns de l'empresa. Ens sembla especialment significatiu el següent paràgraf on es fa bandera del nivell de conciliació laboral i personal del qual gaudeixen, igual que hem vist fer des d'altres països de l'entorn:

«Una característica de la vida professional a Noruega és la importància de mantenir l'equilibri entre feina i vida privada. Hi ha la mentalitat general que les persones treballen per viure, en comptes de viure per treballar. L'estil de vida noruec se centra en els valors familiars, els esports i la vida a l'aire lliure. La població té una estreta relació amb la natura, i moltes famílies disposen d'una cabana de fusta a la costa o a la muntanya. Per tant, no us ha de sorprendre si els companys de feina pleguen d'hora el divendres per anar-se'n'hi [...] Els infants són molt valorats socialment i això influeix la nostra cultura del treball. És acceptable que les famílies amb nens o nenes petits pleguin d'hora per recollir-los a l'escola bressol».⁸⁰

A Noruega, la durada legal de la jornada laboral és d'un màxim de nou hores al dia o 40 hores per setmana, també calculables com a mitjana d'un determinat període de temps. D'altra banda, s'ha detectat que un 3% d'empleats i empleades treballen més de 50 hores per setmana, lluny del 13% de mitjana del conjunt de països de l'OCDE.⁸¹ Pel que fa a la flexibilitat percebuda a la feina, al voltant d'un 60% d'empleades i empleats noruecs consideren que poden agafar-se un dia lliure per motius familiars, així com canviar l'hora d'inici i final de la jornada laboral pels mateixos motius.⁸²

Noruega, juntament amb Dinamarca, Finlàndia Islàndia i Suècia, és un dels països europeus on la procedència dels ingressos de les llars està més repartida entre els dos cònjuges, mentre que en altres estats persisteix més el model de família basada en els homes com a principals fonts d'ingressos.⁸³

Pel que fa als drets de conciliació en cas de naixement o adopció d'un infant, aquests se separen en baixes de maternitat i paternitat, per una banda, i prestacions o baixa parental, de manera similar als altres estats:

80 THE NORWEGIAN DIRECTORATE OF INTEGRATION AND DIVERSITY, *New in Norway. Practical Information from public offices*. Web informativa oficial gestionada per la Direcció Nacional d'Integració i Diversitat. <www.nyninorge.no>.

81 OCDE Better Life Index.

82 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

83 Ibidem.

- Baixa retribuïda reservada a la mare al voltant de deu i dotze setmanes. Per motius mèdics, tres s'han de fer servir abans de la data en què s'espera el naixement, així com també les sis setmanes posteriors al part.
- Baixa retribuïda reservada al pare o a la segona mare també equivalent a deu i dotze setmanes –es dona a la mare en cas de mares soles. Es pot agafar de manera discontinua.
- Baixa parental, és a dir, període d'absència laboral retribuïda que es pot repartir a discreció entre pare –o comare– i mare: entre 26 i 36 setmanes més. Les xifres fluctuen segons el nivell de retribució que es vol percebre, ja sigui el 100% o el 80% del salari –sense descartar lleugeres discrepàncies entre les fonts consultades. Existeix el requisit que, si el pare vol gaudir del període de baixa parental que es pot compartir, la mare ha d'estar treballant a temps complet o parcial, estudiant o rebent una ajuda per malaltia o accident.⁸⁴

Tots aquests drets poden fer que el temps que una família pot dedicar a la cura de l'infant dins la llar s'aproximi a l'any de durada i fins i tot el superi, segons si els drets s'exerceixen a temps complet o parcial, el nivell de retribució en relació amb el salari, entre d'altres factors. Es tracta de mesures que, a Noruega, tendeixen a ser neutres respecte al gènere i la majoria de drets són simètrics, individuals i intransferibles entre pare i mare de la mateixa manera que a Suècia.⁸⁵ Tampoc no comporten requisits en relació amb l'activitat de l'altre progenitor.

Una qüestió clau és que les baixes retribuïdes no només es poden prendre en cas d'haver treballat un mínim de sis dels deu mesos anteriors a la recepció de les prestacions, sinó també si s'han estat rebent prestacions per motius d'atur, estudis, malaltia o ajudes socials relacionades amb un infant o amb la persona cuidadora d'un infant, per haver estat fent el servei militar, haver cobrat una indemnització per acomiadament etcètera. Les quantitats i els períodes es poden percebre fins que l'infant fa tres anys i, més enllà del seu efecte en la conciliació, probablement són polítiques amb un efecte poderós en els nivells d'inclusió i promoció social i, sobretot, en el benestar dels mateixos infants durant els primers anys de vida crucials per al desenvolupament posterior. Així mateix, si el pare o la mare no compleixen cap dels requisits anteriors o en cas de monoparentalitat, el Parlament determina una ajuda al progenitor, a part de les ajudes mensuals per a infant d'uns 100 euros mensuals que ja reben per cada fill o filla menor de divuit anys.

84 Norge és una web informativa per localitzar serveis públics de Noruega. Veure apartat «Having a child» a <www.norge.no>. Per a més informació, veure també el web de la seguretat social noruega <www.nav.no>.

85 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».

Pel que fa a l'atenció preescolar, observem que a Noruega les administracions es comprometen a proporcionar una plaça a partir de l'any d'edat de la criatura, en consonància amb la llargada de les baixes parentals i, probablement també, amb la mentalitat del país sobre com ha de ser la cura dels nadons. Més endavant, i mitjançant el programa oficial «Abans i després de l'escola» tots els ajuntaments han d'oferir un programa extraescolar a cada infant entre primer i quart de primària –entre els sis i deu anys– i fins a setè en cas de tenir necessitats especials.⁸⁶ Això vol dir que es garanteixen espais de joc i activitats culturals i recreatives adaptades a edats i interessos diferents mentre els pares són a la feina. Les escoles poden demanar a les famílies que ajudin a cobrir els costos del programa.⁸⁷

4.5 Suècia

A la web informativa oficial «sweden.se», i amb l'objectiu de promoure l'arribada de personal procedent d'altres països, l'administració sueca remarca que treballadores i treballadors gaudeixen d'importants drets.

Igual que hem vist per a altres països propers, aquesta web ens vol transmetre la imatge d'uns entorns de treball eficients, participatius i amables, amb plantilles puntuals que consideren «sagrades» les pauses per prendre cafè i xerrar amb els companys al llarg de la jornada laboral. També s'esmenta el respecte a la vida privada dels empleats i empleades i la tendència a evitar treballar hores extres si no és estrictament necessari. Sense deixar de banda l'humor, un ciutadà britànic hi escriu: «La majoria de suecs treballen molt. El que passa és que no sempre treballen des de la feina. Moltes empreses tenen horaris flexibles i, quan és possible, els suecs tenen dret a treballar des de casa. De tota manera, per no faltar a la veritat: quan són a la feina són molt eficients. Però no abans de les 8.30h ni després de les 16h –gràcies– perquè cal recollir la mainada del parvulari, i tampoc després de les 14h el divendres, si no us fa res. Els suecs us començaran a preguntar, des de dimecres a la tarda, com es presenta el cap de setmana. I el divendres, a l'hora de dinar, mentalment ja hauran plegat».⁸⁸

En clau d'informació objectiva, el web⁸⁹ esmenta la legislació nacional a favor de la igualtat i contra la discriminació i, finalment, un sistema de benestar social que inclou el cost gratuït o assequible del sistema de salut, l'educació, l'atenció als infants i altres serveis. A més, afirma que el país ofereix «divuit mesos de baixa parental retribuïda per a cada infant, amb protecció del lloc de treball a l'hora de reincorporar-s'hi, així com

86 Aquest programa en norueg s'anomena «Skolefritidsordning».

87 Norge és una web informativa per localitzar serveis públics a Noruega, veure apartat «Children & Schools».

88 SWEDISH INSTITUTE, Traduït de «Business in Sweden – An expat's view».

89 SWEDISH INSTITUTE, <www.sweden.se>.

prestacions de baixa per malaltia perquè et puguis centrar en la salut quan sigui necessari».⁹⁰ Més endavant, es qualifiquen com un dels països més adequats per pujar una família, i destaca l'afirmació conforme gran part dels elevats impostos al país s'orienten a garantir l'equilibri entre la feina i la vida personal.

Segons les estadístiques recollides per l'OCDE, a Suècia només un 1% de la població empleada afirma que treballa més de 50 hores a la setmana, un dels percentatges més baixos dels països analitzats.⁹¹ A més, al país hi ha hagut diversos intents al voltant de la idea de reduir la jornada diària a sis hores, i algunes empreses actualment ho experimenten i volen provar-ne els resultats. Un dels arguments amb què ho acompanyen és que l'eficiència no disminuiria, ja que en realitat seria impossible concentrar-se al 100% durant vuit hores de feina.

També a partir de dades recollides per l'OCDE,⁹² gairebé el 50% de persones afirmen que poden agafar-se un dia lliure per qüestions familiars i pràcticament el 70% poden variar l'inici i final de jornada pels mateixos motius.

A Suècia, la baixa laboral total retribuïda en cas de naixement, adopció o acolliment d'un infant pot arribar a 480 dies –68 setmanes–, la major part dels quals percebent un 80% del salari habitual. Aquest dret s'estén a les persones que no tenen una feina remunerada. Els mesos de baixa es poden agafar fins que l'infant té vuit anys, així com acumular-los si n'ha arribat més d'un. Després de la baixa retribuïda, hi ha dret a una reducció de jornada de fins a un 25% fins que té vuit anys, amb la corresponent reducció salarial.

Del total de divuit mesos de baixa parental per infant, des de 2016 tres mesos complets estan reservats per a la mare i tres per al pare o cònjuge de manera exclusiva, és a dir, sense que es puguin transferir a l'altre membre de la parella. La resta del període sí que es pot compartir i repartir entre els dos progenitors. Tot i això, el Govern suec s'ha plantejat augmentar el temps que reserven només al pare, ja que el gruix dels mesos restants de baixa parental acostuma a recaure en la mare igual que en els altres països examinats.

Així mateix, les autoritats sueques responsables de la gestió de la igualtat de gènere indiquen que una de cada tres dones treballa a temps parcial i també ho fa un de cada deu homes. La principal raó seria la falta de feines a temps complet, però la segona causa per a les dones és l'obligació de tenir cura d'infants i, seguidament, la cura d'un familiar gran. A banda del perjudici professional i salarial, la cara fosca d'aquesta realitat és l'obtenció d'una pensió inferior: «Una dona que agafi la baixa parental i després treballi al 50%

90 SWEDISH INSTITUTE, «5 reasons to work in Sweden».

91 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

92 Ibidem

durant deu anys i al 75% per altres deu anys més tindrà una pensió equivalent al 71% del que obtindria algú que hagi treballat a temps complet».⁹³

Malgrat això, Suècia apareix al costat de Dinamarca i de França com a país capdavanter a Europa pel que fa a l'accés igualitari als serveis d'atenció a la infància, independentment del nivell d'ingressos de les famílies. La UE ens recorda que si aquests serveis no s'atorguen a tothom per igual sinó que es dona prioritat als pares i mares que treballen fora de casa, es reforcen les desigualtats: sovint els progenitors, i sobretot les mares, decideixen treballar o no fer-ho segons el que perden i guanyen. Quan la despesa en atenció preescolar o extraescolar supera els guanys salarials, hi ha dones que poden decidir no mantenir les seves feines o no buscar-ne.⁹⁴

A Suècia, la utilització dels serveis d'atenció preescolar és molt alta. La cobertura d'aquests serveis fins als sis anys és molt elevada, estan subvencionats i, en cas d'haver-los de pagar, l'administració intenta que el cost només suposi un 1,3% dels ingressos totals de la família. En qualsevol cas, moltes famílies inverteixen l'ajuda econòmica, que al 2015 va ser del voltant del 100 euros per infant menor de setze anys, per finançar aquest serveis.

Altres eines de conciliació a Suècia són una baixa temporal retribuïda al 80% per malaltia d'infant de fins 120 dies l'any per nens o nenes infants menors de dotze anys, i una recent aplicació per a telèfons mòbils creada per l'administració i per la qual es poden sol·licitar amb facilitat les prestacions, baixes i altres tràmits relacionats.

4.6. Conclusions

A partir dels casos analitzats es pot afirmar que a Europa s'ha detectat que els països on és més present un model familiar dual amb dues fonts d'ingressos per llar són Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia; en canvi, el model tradicional, que té els homes com a principals proveïdors, continua predominant de manera molt clara a Àustria, Malta, Alemanya, Itàlia, Holanda i Txèquia.⁹⁵ Aquest fet fa emergir, un cop més, els països nòrdics com a aquells amb qui constantment ens emmirallem en matèria de corresponsabilitat entre sexes i conciliació laboral i personal.

93 SWEDISH INSTITUTE, <www.sweden.se>.

94 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

95 Ibidem.

La primera gran reflexió que podem fer és que, comparativament, a Catalunya queda un gran marge per ampliar els drets de conciliació laboral i personal, especialment pel que fa a polítiques familiars que tenen a veure amb el naixement, adopció o acolliment d'infants. En els països analitzats els períodes que la població ocupada pot dedicar a aquest moment, fent-lo compatible amb feines i professions, són superiors. L'exploració crítica que, des d'aquí, volem fer del bagatge d'aquests estats prové del desig d'aprendre dels èxits i fracassos dels capdavanters, però cal remarcar reiteradament que quedem molt lluny dels nivells de benestar dels treballadors i treballadores dels països nòrdics en matèria de conciliació. En un mercat de treball precaritzat i dualitzat, amb altes taxes d'atur i de contractació temporal, al nostre país tenir un fill, sobretot per a les dones, no comporta només el risc de retrocedir posicions i remuneració dins de les empreses, sinó també de perdre el lloc de treball.

Les baixes de maternitat i paternitat als països nòrdics ens semblen especialment favorables a la igualtat i a la corresponsabilitat entre dones i homes quan es tracta de drets simètrics, individuals i intransferibles per a cada progenitor. Aquest seria el cas de Noruega i Suècia. Recordem que, a l'Estat espanyol, i encara que habitualment es parla de setze setmanes, el permís de maternitat estrictament reservat a la mare és només de sis setmanes i el permís de paternitat, en el cas estatal és simultani amb el de la mare, tot i que a partir del gener del 2017 s'allarga de dues a quatre setmanes. Ens queda un llarg camí per recórrer, tant pel que fa a durada com pel que fa a la simetria entre gèneres en relació d'aquests drets.

Capítol a part són les baixes parentals a disposició tant del pare com de la mare. Al nostre país es tracta de les deu setmanes del permís de maternitats que es poden cedir a l'altre cònjuge i que ben poques parelles comparteixen, sinó que a la pràctica s'entenen i s'exerceixen com una extensió de la baixa de maternitat fins a les setze setmanes. Als estats analitzats aquest període és clau per allargar el temps de cura dels infants a la llar fins a nou mesos, un any o més. La finalització d'aquest període acostuma a coincidir amb el moment en què l'administració garanteix el dret a alguna modalitat assequible d'atenció externa a l'infant –cuidador/a a domicili, escola bressol...– de manera que el progenitor pot reincorporar-se al mercat de treball.

La baixa parental extensa, com a eina de conciliació familiar i d'atenció als fills i filles, és efectivament un dels trets més destacables dels estats del benestar nòrdics. Es tracta, probablement, de la principal eina que permet als esmentats països preuar-se d'haver mantingut i millorat les xifres d'ocupació femenina sense que les dones s'hagin vist obligades a renunciar al nombre de fills i filles que volien tenir.

Taula 5. Comparativa de permisos parentals dels països nòrdics amb l'Estat espanyol i Catalunya

Dinamarca	Finlàndia	Islàndia	Noruega	Suècia	Estat espanyol	Catalunya
Durada màxima de la setmana laboral –fins a 48 amb hores extraordinàries– (hores)						
37	40	40	40	40	40	
Població empleada que treballa 50 hores o més per setmana (%) ¹						
2,2	4	13,8	3	1	6	–
Població empleada que afirma que pot variar l'inici i final de jornada per motius familiars (%) ²						
70	65	60	60	70	50	– ³
Població empleada que afirma que pot faltar un dia a la feina per motius familiars (%) ⁴						
50	60	40	60	50	50	– ³
Baixa laboral retribuïda per naixement o similar –reservada al pare o a l'altre progenitor– ⁴ (setmanes)						
18	15-18	12-13	10	12	6	
Baixa laboral retribuïda per naixement o similar –reservada al pare o a l'altre progenitor– ⁴ (setmanes)						
2	7-9	12-13	10	12	4 setmanes –a partir de 2017–	
Baixa laboral retribuïda per naixement o similar i per repartir entre mare i pare o altre progenitor (setmanes)						
32	24-26	12-13	26-36	40-44	10	
Suma màxima total de les baixes retribuïdes –mare i pare o altre progenitor– per naixement o similar que poden encadenar-se en el temps ⁴ (setmanes)						
50	48	36	36-46	68	16	

1 Elaboració pròpia. Font: Índex per a una vida millor, OCDE.

2 Percentatges arrodonits a partir de l'enquesta *Gender Equality in the workforce*.

3 Només 1/3 de les empreses apliquen mesures de flexibilitat. BERBEL, *Estudi de la Iniciativa per a la reforma horària - Ara és l'hora*.

4 La informació sobre permisos parentals relativa a Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia s'ha extret de webs oficials de cada administració. En el moment d'enllestir aquest text no havia arribat confirmació de tots els països respecte a les dades recopilades. A més, la durada dels permisos pot variar segons el percentatge de retribució i altres circumstàncies.

Malgrat les eines de conciliació a l'abast i el tarannà igualitari que expressen, són les dones les que s'acullen majoritàriament al dret de baixa parental extensa; això porta a pensar que, també en el cas dels països nòrdics s'ha subestimat l'efecte del sistema social sexe/gènere, pel qual s'orienta les dones a la cura dels altres.⁹⁶ En relació amb això, els mateixos països han reconegut que calen més esforços per ajudar a distribuir millor les responsabilitats de dones i homes respecte els fills i filles. D'altra banda, a tot Europa s'ha constatat que les interrupcions laborals llargues de les dones generen l'efecte pervers de reforçar la distribució desigual de tasques familiars i domèstiques entre dones i homes.⁹⁷ Veiem-ho amb més detall a partir de l'anàlisi de les investigadores Grönlund, Halldén i Magnusson en relació amb les polítiques familiars i la situació de les dones en els mercats de treball de Dinamarca, Finlàndia, Noruega i Suècia el 2016.⁹⁸

L'ocupació de les mares amb criatures menors de sis anys, edat d'escolarització obligatòria, és superior a Dinamarca, Finlàndia, Noruega i Suècia que a la mitjana de països de l'OCDE. Però les dones en conjunt es troben en un persistent desavantatge respecte als homes pel que fa a salari i nivell d'autoritat dins les empreses també en aquests països. A més a més, les esmentades investigadores han trobat que elles treballen majoritàriament a temps parcial i en professions o feines on hi ha un predomini de dones, i es concentren en serveis que comporten atenció a les persones o bé en el sector públic.

Malgrat aquesta situació de desavantatge, no s'ha confirmat estadísticament que la circumstància crucial que perjudica les treballadores nòrdiques sigui el fet de ser mares. De fet, ni la maternitat ni la paternitat penalitzen *per se* als estats analitzats, sinó que la maternitat perjudica les treballadores en comparació amb els treballadors que són pares; la diferència es fa especialment evident pel que fa als nivells de direcció assolits i en cap cas es relaciona amb diferències en els nivells de qualificació formal. Per explicar la desigualtat laboral emergeixen com a factors decisius les jornades a temps parcial i la interrupció de la formació continuada a la feina, especialment quan parlem de models d'ocupació estable i feines que requereixen una qualificació considerable i coneixements actualitzats. La incidència de les jornades a temps parcial que com hem dit és superior en aquesta zona que en el conjunt de l'OCDE, és molt determinant a l'hora d'accedir a posicions de direcció. La segregació dels llocs de treball per sexes segons el sector d'activitat i l'ocupació també juguen un paper a l'hora d'entendre la posició final de les dones.

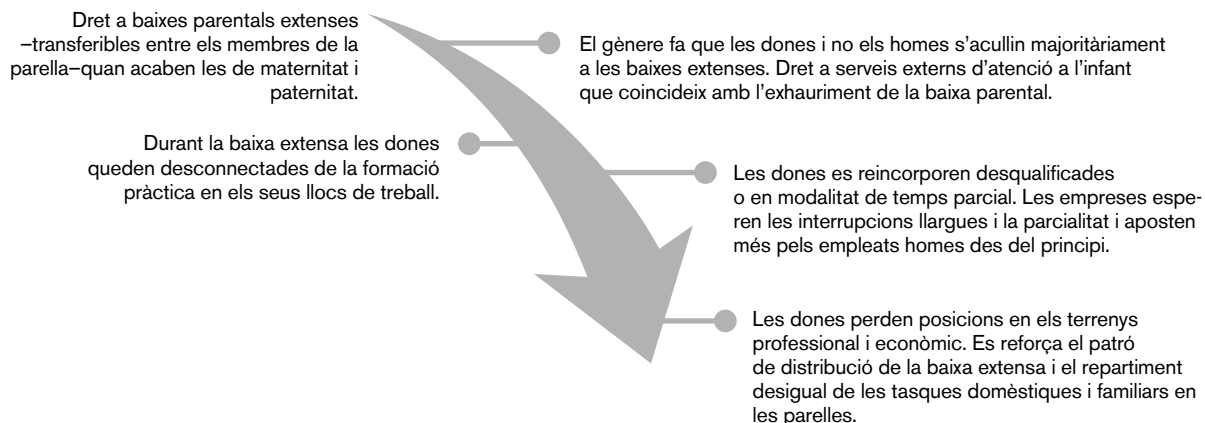
96 Recordem que, a diferència de la variable biològica «sexe», el «gènere» és el comportament socialment acceptat per a les dones i per als homes en un determinat indret i moment històric i que conforma un sistema jeràrquic a favor dels homes. El «gènere» es transforma o es reproduceix a través del procés de socialització de les persones dins de la família, l'escola, els mitjans de comunicació, la cultura, les institucions polítiques, el mercat de treball...

97 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

98 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».

En el gràfic 10 resumim aquesta dinàmica associada a les baixes parentals extenses, simplificada per tal de fer més entenedor el risc de desigualtat que comporten.

Gràfic 10. Procés de penalització salarial i d'autoritat de les empleades escandinaves amb baixes parentals extenses

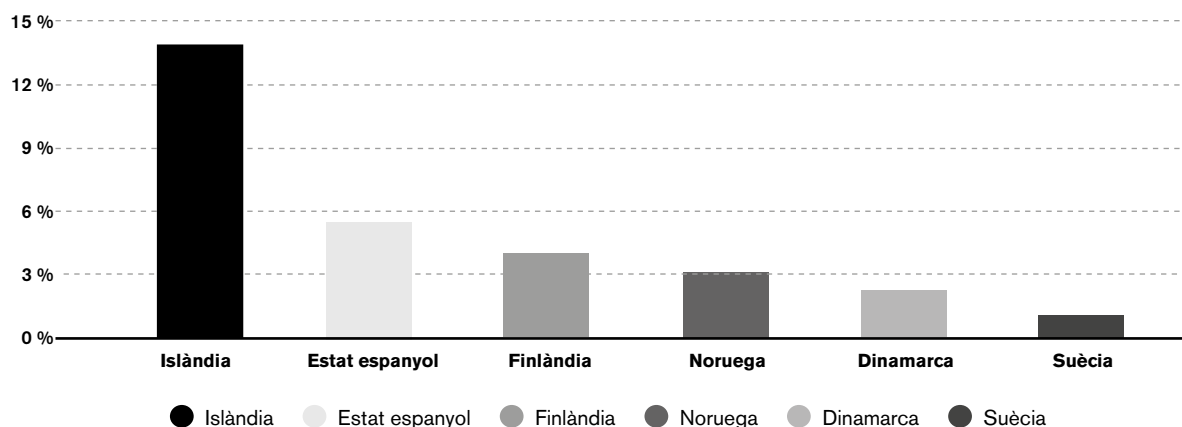


Font: Elaboració pròpia a partir de GRÖNLUND (et. al.), *A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden*; i MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

Destaquem també que aquests països han assajat polítiques de suport a la família basades en la prestació econòmica al familiar que te el seu càrrec de la persona dependent –sistema semblant al que va tendir a generar la popularment anomenada Llei de dependència de l'Estat espanyol de 2006. En el cas de l'atenció als infants, en els països examinats les sol·licituds de prestacions tipus «diners a canvi de cura» es van reduir espectacularment quan van augmentar les possibilitats assequibles d'atenció externa als infants que oferia l'administració. Això ens porta a especular que, a partir de certa edat de la criatura, les dones renunciïn a atendre de manera exclusiva els infants a casa encara que això els comporti una ajuda econòmica, i prefereixen externalitzar-ne la custòdia per poder mantenir l'activitat laboral. Relacionem aquest fet amb el desig femení consolidat de mantenir una identitat i carrera professional pròpies al llarg de la vida.

Un altre factor que hem examinat en aquest grup de països són les jornades extenses de la població empleada –50 hores o més a la setmana–, les quals serien menys habituals que a l'Estat espanyol excepte en el cas d'Islàndia. La flexibilitat horària percebuda a la feina per decidir l'hora d'inici i final de la jornada per motius familiars també és superior, així com la possibilitat de faltar un dia a la feina pels mateixos motius a Finlàndia i Noruega. A la resta és similar a l'espanyola i a Islàndia, que torna a emergir com a excepció inferior.⁹⁹ En qualsevol cas, i com hem apuntat al principi en l'apartat sobre Dinamarca, caldria esbrinar fins a quin punt el teletreball i altres possibilitats tecnològiques recents són sempre eines favorables a la conciliació laboral i personal com sovint es presenten.

Gràfic 11. Població assalariada que afirma treballar 50 hores o més de mitjana a la setmana, 2016 (%)



Font: OCDE Better life Index. Veure a: <www.oecdbetterlifeindex.org>.

Per acabar, l'anàlisi de les eines de conciliació laboral i personal de Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia ens porta a destacar els següents punts:

⁹⁹ MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

- L'exercici natural d'uns drets de conciliació, corresponsabilitat i atenció als infants sovint apuntalats sobre legislació específica que els protegeix.
- La flexibilitat permesa a l'hora de gaudir de les baixes maternals, paternals i parentals –per a tots dos progenitors– pel que fa a períodes, nivell de retribució, terminis continus o discontinus.
- La universalitat d'aquests drets independentment del nivell d'ingressos de la família, i en alguns casos extensibles a persones que busquen feina o que estan en fase d'estudis, com a mecanisme d'inclusió i promoció social.
- La simetria en els drets associats a la maternitat i la paternitat en el cas d'Islàndia, Noruega i Suècia.
- La gran diversitat de modalitats de serveis d'atenció a la petita infància, tant domiciliària com fora de la llar.
- La multiplicitat de variables que intervenen i es relacionen amb els resultats de les polítiques familiars que es posen en marxa, combinació particular de cada país i que fa impossible avançar prediccions sobre l'impacte que tindran en l'itinerari laboral de les dones –variables com la segregació en el mercat de treball, la desigualtat salarial, el model d'ocupació estable o «flexible», el grau d'acceptació cultural de l'atenció externa als infants més petits.
- Les normes i expectatives igualitàries que aquestes polítiques de conciliació han estès d'ençà que es van introduir a la dècada de 1970.¹⁰⁰ Normes que, sens dubte, han tingut un efecte positiu en les actituds de l'empresariat i l'organització dels processos de treball.

100 GRÖNLUND, HALLDÉN i MAGNUSSON, «A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden».



5

POLÍTIQUES TRANSFORMADORES PER A UNA NOVA SOCIETAT: RECOMANACIONS PER A CATALUNYA

Malgrat el gran guany que suposa haver aconseguit la igualtat formal entre dones i homes, no hem de subestimar el perill que suposa l'opacitat de gènere,¹⁰¹ és a dir, pensar que la reivindicació i la lluita per aconseguir la igualtat real ja no són necessàries i que aquest món ja no pot ser més transformador i igualitari, com si hi hagués un topall natural o diferències insalvables entre dones i homes que ningú pot canviar.

El Pacte Europeu per la igualtat de gènere 2011-2020¹⁰² té com a objectiu abordar els desafiaments actuals en l'àmbit de les polítiques d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits

101 BLANCO GARCÍA, «Prevención de la violencia de género y crítica a la razón patriarcal. Un reto para la postmodernidad».

102 CONSELL DE LA UE, «Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020».

d'actuació, i en particular en l'estratègia Europa 2020.¹⁰³ No podem seguir fent polítiques de dones o per a dones sense articular-les amb el gènere; de fet, cap política per a la ciutadania s'hauria de realitzar d'esquena a les diferents realitats de tot tipus d'identitat de gènere existents a la nostra societat. De la mateixa manera, no podem seguir conceptualitzant i pensant en un sol tipus de dona o d'home, –ni tan sols en només homes i dones–, ni per la seva sexualitat, ni pel seu projecte de vida, ni pel tipus de rols establerts. De la mateixa manera, no podem pensar ni en un sol tipus de família ni en una sola manera de viure la relació entre vida personal, familiar i laboral.

Només avançarem si posem el treball de cura al centre, i això vol dir posar-lo com a eix de la vida, de la política i de l'economia. Aquest treball és la fàbrica de la producció ciutadana, és el que genera i manté la ciutadania viva, i sense aquest factor no hi hauria ningú de qui llogar la seva força de treball, a qui vendre res o a qui instruir i regular. Cal apel·lar, per tant, no només a la responsabilitat pública en aquesta qüestió, sinó també a la del sector privat i a la de tota la ciutadania.

Posar el treball de cura al centre no només vol dir deixar d'invisibilitzar-lo: també vol dir donar-li valor social. I no només els homes s'han de fer corresponsables d'aquest tipus de treball. Ho han de fer el conjunt d'actors i institucions socials en general; perquè només fent-nos tots corresponsables de la vida, aquesta serà una societat millor i, sens dubte, els nivells de benestar que s'assoliran seran més grans, independentment del que passi en el mercat, política, o quina sigui la situació particular de cadascú.

Ras i curt, els factors que destaquem com a determinants per a aconseguir una conciliació laboral i personal d'èxit són dos: la igualtat entre dones i homes –a partir del canvi de model articulador entre treball productiu i treball reproductiu o de cura– i la reforma horària. Avançar en aquestes qüestions en tots els àmbits ens permetrà assolir escenaris molt més favorables. Això no vol dir, però, que res del que s'hagi fet fins ara no serveix, ans al contrari; però no es poden seguir fent actuacions i implementant polítiques sense avaluar-ne els seus resultats. I aquesta avaluació s'ha de fer des dels efectes reals sobre la igualtat i el benestar que provoquen en la població sobre la qual actuen tant de manera directa com indirecta. La finalitat de les polítiques públiques no és pas fer-les, ni tan sols que arribin a molta gent; és que transformin la nostra realitat segons els ideals de societat que imaginem col·lectivament. Només les polítiques que arriben a aquest objectiu, o almenys s'hi acosten, poden ser considerades polítiques d'èxit.

103 «Europa 2020», és la nova estratègia europea per al creixement del llocs de treball, de la competitivitat, i productivitat, sense oblidar la cohesió social. L'estratègia «Europa 2020» inclou com un dels seus objectius principals augmentar fins el 75 % la taxa d'ocupació de dones i homes de entre 20 i 64 anys el que fa necessari especialment incidir sobre l'accés de les dones al mercat laboral amb polítiques afavoridores de l'equilibri entre vida privada i vida laboral.

Abans de parlar-ne amb més detall enumerem aquí les polítiques de conciliació que considerem clau:

- Promocionar i educar en la corresponsabilitat. El treball de cura ha de ser valorat com un element clau del nostre benestar particular i col·lectiu. Cal que la ciutadania prengui consciència de la seva importància i això només es pot fer amb fortes campanyes de conscienciació i amb l'educació dels més petits en les responsabilitats de cura que cadascú de nosaltres tenim amb nosaltres mateixos i amb aquells altres que, per una o altra raó, no poden valdre's autònomament. Alhora cal treballar en el concepte de parentalitat positiva per convertir-lo en paternitat positiva, és a dir, que els homes entenguin que no es pot ser pare per absència o per una mitja presència o per simplement ajudar la mare en la criança dels fills i filles. Així mateix cal traspasar aquest posicionament positiu i actiu a la responsabilitat individual de cura pròpia i dels altres com a element clau de solidaritat i de vincle necessari i imprescindible per a la supervivència de totes les persones, inclosa la nostra, i de la vida en societat. Són molts els estudis¹⁰⁴ que mostren o els guanys o l'absència de pèrdues que suposa per a les empreses el tenir en compte les necessitats de vida de les seves treballadores i dels seus treballadors, però el biaix androcèntric i la força de la tradició no deixen veure les possibilitats de millora que ens ofereix el canvi de paradigma laboral ni a l'empresariat ni als sindicats, i de vegades als propis treballadors i treballadores. Tot plegat fa imprescindible una campanya de sensibilització i aprenentatge –no n'hi ha prou amb el primer–, dels avantatges de l'harmonització entre els diversos àmbits de la nostra vida.
- Acompanyament de la criança. Accés als recursos d'atenció a infants des del naixement fins a l'edat d'escolarització obligatòria, com una via per garantir la igualtat de gènere a la feina i a les llars. A més, el fet que els pares, i molt especialment les mares, mantinguin la feina remunerada es constata com un factor de protecció contra la pobresa infantil. Si bé hi ha hagut un progrés a molts països europeus en aquest sentit, amb Dinamarca, Suècia i França com a capdavanteres, la franja d'edat entre zero i tres anys encara queda insuficientment coberta a gran part del continent. Cal destacar, a més, que un accés universal als recursos d'atenció a infants, sense donar prioritat als progenitors que treballen fora de casa, assegura que més dones entrin en el mercat laboral, ja que la decisió de fer-ho acostuma a prendre's posant en relació els guanys salarials de la feina amb el cost sovint elevat d'aquests serveis. Cal continuar l'acompanyament un cop començat el període escolar proporcionant a la família recursos integrats per a la cura integral de l'infant i de l'adolescent de manera coordinada amb l'escola i amb altres recursos de l'administració local.

104 CHINCHILLA, POELMAS i LEON, «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas».

- Flexibilitat horària a la feina. Aquesta se sol concretar en: hores variables a discreció del personal de les empreses, i setmanes compactades o «bancs» d'hores de feina pels quals es pot acumular temps de treball i compensar-lo a discreció de la persona empleada. Sigui quina sigui la modalitat, els últims anys s'ha calculat que l'estat amb més flexibilitat horària és el Regne Unit i el qui menys en té és Romania, amb l'Estat espanyol en una posició de mitja taula en el rànquing.¹⁰⁵ En conjunt, els programes i les pràctiques diverses de conciliació laboral, personal i familiar a les empreses d'Europa són menys accessibles a les dones, al jovent i a la força de treball temporal o amb poca qualificació. De manera paradoxal, qui té més dret a la flexibilitat a l'hora de treballar és qui menys necessita acostumar-se a tenir-ne: la direcció, els i les professionals, les persones amb contracte indefinit, el personal amb més qualificació i, en definitiva, aquells empleats i empleades amb una situació consolidada dins les empreses. En canvi, en el conjunt d'Europa hi ha menys flexibilitat horària a l'abast de joves, dones i progenitors d'infants petits. De fet, es constata que tenir criatures no és el factor que determina poder gaudir de flexibilitat horària. D'aquí sorgeix la recomanació d'estendre les possibilitats de flexibilització de la jornada segons les necessitats personals reals de la força de treball –evidentment segons la viabilitat d'això dins de cada sector, activitat i ocupació– per millorar la conciliació i la igualtat de gènere, sense deixar d'observar, però, els efectes perversos d'augment de la desigualtat entre sexes que es poden produir.
- Reforma horària. Un aspecte que sovint s'obvia en l'anàlisi de la conciliació a casa nostra és el marc organitzatiu del temps que tenim. És evident que, com més hores dediquem a la feina, menys en tenim per mantenir les relacions familiars, les amistats, el lleure o, simplement, el descans. D'altra banda, sovint s'ha relacionat la nostra cultura de treball amb la baixa productivitat de les hores invertides a la feina i amb una tendència al presencialisme –sobretot, ser-hi i no tant tenir-hi resultats. El temps de treball és central a tots els països europeus i gairebé a tot el món. El problema de la desincronització amb el temps de vida es produeix arreu, però en el cas català i espanyol aquesta desincronització s'accentua pel marc horari existent. Ens llevem de mitjana a la mateixa hora que la resta d'Europa però dinem, sopem, arribem de la feina i anem a dormir més tard. Aquest fet produeix grans perjudicis per a la salut, el rendiment acadèmic i laboral, el benestar i la vida en general. Tenim jornades laborals molt més extenses que en d'altres països que han aplicat una lògica de treball més intensiu, cosa que resulta fonamental per preservar els espais de vida fora de la feina i l'augment de les possibilitats d'aconseguir una bona harmonització de feina i vida personal i familiar.

Com hem dit, per aconseguir el difícil repte de reduir el conflicte entre vida laboral i vida privada, les institucions europees han instat repetidament els estats membres a garantir mesures per promoure un equilibri

105 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

més gran entre els àmbits laboral i privat de dones i d'homes. Així doncs, en els documents relacionats amb el Pacte Europeu per la Igualtat de gènere 2010-2020 es demana:

- Millorar la prestació de serveis d'escola bressol adequats, assequibles i d'elevada qualitat per a infants en edat preescolar, amb la intenció d'aconseguir els objectius establerts al Consell Europeu de Barcelona de març de 2002, tenint en compte la demanda de serveis d'escola bressol i en consonància amb les pautes estatals d'assistència als infants.
- Millorar la prestació de serveis i d'infraestructures d'assistència a altres persones dependents.
- Promoure modalitats de treball flexible i diverses formes de permisos per a dones i homes.¹⁰⁶

L'esmentat Consell d'Europa de 2002 va establir els anomenats Objectius de Barcelona per desenvolupar estructures d'atenció als infants en edat preescolar a Europa, «amb vistes a un creixement econòmic sostenible i socialment inclusiu».¹⁰⁷

Recollint aquests objectius, recerques d'àmbit europeu han examinat qüestions importants relacionades amb la conciliació laboral i personal i la corresponsabilitat entre gèneres. Aquestes indiquen, com s'ha explicat, que al nostre continent l'ocupació i la participació en el mercat de treball estan estretament vinculades amb els serveis d'atenció als infants i amb les decisions reproductives de les dones. A més, aquest lligam no només és present en un moment determinat de la vida de les persones, sinó que actua de manera continuada al llarg de tot el cicle vital. Pel que fa a polítiques públiques, s'ha detectat que allò que té més impacte en les possibilitats de conciliació de les esferes laboral i personal són, efectivament, els serveis d'atenció als infants i la flexibilitat horària ens els llocs de treball.¹⁰⁸

Malgrat això, un cop més cal no perdre de vista que, fins al moment, les baixes parentals més llargues i la prevalença dels treballs a temps parcial com a principals mesures de conciliació han caigut gairebé exclusivament sobre les espatlles de les dones i ha provocat un augment de l'especialització per sexes de les tasques domèstiques. Les polítiques posades en marxa a Europa, si bé han comportat un manteniment o augment clar de la natalitat i de l'ocupació femenina, han vingut també amb aquest efecte no desitjat.¹⁰⁹

106 CONSELL DE LA UE, Conclusions del Consell de 7 de març del 2011, sobre el Pacte Europeu per a la igualtat de gènere 2011-2020.

107 CONSELL DE LA UE, «Presidency conclusions».

108 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

109 *Ibidem*.

5.1 Recomanacions per a Catalunya

A continuació resumim algunes propostes, de més generals a més específiques, a partir de la revisió feta de les principals polítiques de conciliació laboral i personal dutes a terme a Catalunya, així com de les existents als països que hem escollit com a referents –Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Noruega i Suècia. Tot i ser conscients dels diferents condicionants demogràfics, econòmics i culturals de Catalunya en relació amb aquests països, creiem que molts dels drets i pràctiques favorables a la conciliació són transversals i el seu desenvolupament ha estat determinat, sobretot, per les voluntats polítiques i socials que han aglutinat més que no pas d'un altre tipus de factors.

Voldríem que els passos que aquí proposem contribuïssin a imaginar un ventall més ampli de possibilitats per a la població catalana respecte a l'organització i la distribució diàries de temps i responsabilitats. Sens dubte, l'estat no ha de dirigir la vida de la ciutadania però sí fer possible, per a tothom qui ho desitgi i ho necessiti, un escenari més just i equilibrat garantit per la legislació, amb especial protecció de les persones més vulnerables.

Aturar i revertir la retallada de drets socials

És sabut que les polítiques de retallada de la despesa pública, molt especialment aquelles que posen en risc el dret universal d'atenció i cura de les persones dependents –infants i gent gran, malalta o amb discapacitat– també perjudiquen les dones i les persones amb menys recursos econòmics en tornar-los a assignar, a la pràctica, la cura dels altres. Aquest efecte no només ens allunya del mandat europeu d'augmentar la població activa en el mercat de treball, sinó que té efectes negatius en el benestar de les persones, especialment de les dones, i de les mateixes persones dependents –més pobresa infantil, pitjor educació i convivència dins la família, menys atencions professionalitzades a infants, gent gran i persones amb discapacitat...

Un model d'ocupació de més qualitat

Si no es generen més llocs de treball i aquests no són més estables i millor remunerats, és probable que empleats i empleades no exerceixin alguns drets i pràctiques de conciliació laboral i personal existents o futurs com respectar els límits horaris de la jornada, acollir-se a permisos relacionats amb responsabilitats familiars o amb altres circumstàncies personals com un trasllat de domicili. Podem preveure que la por que això perjudiqui la trajectòria laboral fins a posar en risc la continuïtat a l'empresa hagi augmentat amb la crisi econòmica i amb l'aprimament de la protecció social que hem experimentat els últims anys.

De manera paral·lela, cal vetllar perquè els drets de conciliació no relantitzin el progrés professional o la situació econòmica de les persones que en gaudeixin com per exemple menys possibilitats d'ascens dins les empreses, menors prestacions d'atur o pensions.

Comprendre que la conciliació afecta dones i homes

Massa sovint la conciliació laboral, familiar i personal s'associa només a una necessitat de les dones que treballen fora de casa i tenen descendència. «A les dones ens costa conciliar», se sent dir sovint. De fet, els plans i lleis que han regulat aquesta matèria a l'Estat espanyol han incidit especialment en la millora de les baixes laborals i en la reducció de jornada en cas de maternitat, com si es pogués llegir entre línies que la qüestió a garantir fos realment l'atenció a la dependència, i no el dret de qualsevol persona a tenir un equilibri entre el compliment professional i el personal. A més, la conciliació s'ha de reclamar per aconseguir igualtat entre dones i homes, però també com un dret individual que hauria d'estar a l'abast de tothom.

Encara que són efectivament les dones les que pateixen més el desencaix entre vida productiva i reproductiva degut a la persistència dels rols de gènere, cal fer entendre que les polítiques de conciliació es plantegen per atacar un problema de tota la societat que estressa el personal de les empreses, en redueix la productivitat i l'eficiència i té resultats negatius sobre la salut, la vida familiar i les oportunitats culturals i formatives. Per mantenir aquesta visió, el debat sobre conciliació laboral i personal sempre ha d'anar de la mà de la corresponsabilitat entre dones i homes, és a dir, d'una nova organització social de la cura dels altres i de la valoració d'aquesta tasca.

Contemplar el funcionariat com un referent en matèria de conciliació

La presència sindical, l'estabilitat laboral i el predomini de treballadores han convertit gran part de l'administració i dels serveis públics en un àmbit capdavanter a l'hora de permetre combinar adequadament la feina amb altres esferes de la vida. Això els posiciona de manera favorable per encapçalar i abanderar els canvis i les noves polítiques i pràctiques que requereix tota la societat.

Considerem important que altres sectors i organitzacions de treball, en comptes de considerar la funció pública com un àmbit injustament privilegiat en aquest sentit, el vegin com l'avantguarda a imitar i puguin accedir a drets semblants de conciliació laboral i personal mitjançant el fer seves les demandes necessàries per assolir les mateixes mesures.

Introduir la corresponsabilitat i la cura de manera efectiva en el currículum educatiu

Sabem que la corresponsabilitat entre gèneres pel que fa a les activitats domèstiques i familiars passa necessàriament per una implicació més gran dels homes, sobretot en l'assignatura pendent de la llar i l'atenció a persones grans i malaltes. Si bé cal lluitar per aquest canvi de mentalitat en el si de les famílies, és molt més difícil fer-ho directament que no pas indirectament a través del sistema educatiu. Això vol dir, però, introduir la importància de la cura amb pràctiques concretes. Per exemple, en l'educació primària i secundària inculcar la igualtat i donar prestigi a la cura d'un mateix i dels altres. Així difícilment s'aconseguirà només amb formació teòrica al voltant de valors o educació cívica si qüestions com l'alimentació, el funcionament d'una llar o l'economia domèstica no s'han introduït com a matèries tan avaluables i necessàries durant la vida educativa com les assignatures tradicionals.

La introducció efectiva del treball de cura, especialment del domèstic, en el currículum educatiu i adaptat a cada nivell i una adequada formació per al personal docent en matèria de conciliació i d'igualtat també són fonamentals per evitar que les noves generacions tornin a viure com inevitables l'estrès associat a l'activitat laboral en l'edat adulta i les dobles jornades femenines.

Detectar i evitar l'estereotip de família tradicional

És important estar amatents als àmbits públics i privats on encara hi ha implícita la «norma» d'una família encapçalada per un home com a proveïdor principal d'ingressos i una dona que s'encarrega de les tasques de la llar i de l'atenció als altres. Exemples en serien la no autorització de treball per als cònjuges estrangers reagrupats, els horaris comercials i de serveis que pressuposen que una dona és a casa als matins i un llarg etcètera. La pluralitat actual de famílies i de tipus de llar no es correspon amb aquesta visió, que d'altra banda contribueix a reproduir les expectatives tradicionals sobre les dones encara que treballin fora de casa.

Estendre els drets de conciliació a altres models de convivència familiar

En relació amb el punt anterior, cal generalitzar els drets de conciliació laboral i personal a la gran diversitat actual de situacions individuals i models familiars. D'una banda, hem observat que la legislació examinada contempla preferentment les necessitats d'una parella heterosexual amb descendència i això es correspon de manera lògica amb el predomini d'aquest tipus de nucli. Malgrat tot, proposem vetllar perquè no es produeixin discriminacions en l'accés als drets de conciliació en cas d'altres formes de convivència. Les lleis catalanes pioneres pel que fa als drets del col·lectiu LGTBI contemplen aquest aspecte però no concreten mecanismes per exercir aquesta vigilància ni ressalten punts concrets on incidir per evitar discriminacions.

Finalment, plantegem també la revisió de quines polítiques ens permetrien ampliar els drets de conciliació laboral i personal que afecten les famílies monoparentals i les famílies nombroses.

No subestimar l'efecte del gènere a l'hora d'introduir polítiques de conciliació

Cal tenir en compte la resistència social dels canvis que propugnen les lleis d'igualtat i de conciliació i no menysprear la persistència dels rols tradicionals que situen l'home en l'esfera laboral i la dona a la llar. Aquesta resistència pot frenar i, fins i tot, capgirar els efectes d'algunes mesures de conciliació benintencionades.

Un cas evident és el de les baixes laborals remunerades desperllongades i transferibles dins la parella existents als països nòrdics en cas d'arribada d'un infant: els permisos específics per al pare i la mare són breus o comparables als del nostre país, però van seguits de baixes parentals més llargues de les quals tant en pot gaudir el pare com la mare. Aquestes baixes poden allargar l'atenció a casa fins a nou mesos, un any o més enllà, cosa que s'ha considerat una fita i un tret característic del model de conciliació d'aquests països. El problema sorgeix quan, a causa de factors com la divisió sexual del treball, les expectatives de l'entorn i la desigualtat salarial, gairebé sempre és la dona qui acaba sol·licitant aquest permís perllongat, amb la qual cosa s'allunya de la seva feina durant un temps en què altres companys i companyes la superen en coneixements o oportunitats. A més, si es reincorpora al seu lloc amb una reducció de jornada per atendre la criatura, l'espiral de desigualtat a la feina gira encara amb més velocitat.

Per tot plegat considerem que, molt probablement, la millora i l'allargament de les absències laborals per tenir cura d'infants i d'altres familiars han de ser drets individuals i intransferibles per a cada progenitor per tal d'evitar que gairebé sempre s'apliquin només a les dones.

Aconseguir que la conciliació sigui un dret formal de cada treballador o treballadora

És important introduir i consolidar les eines de conciliació com a drets objectius i protegits per l'Estat de manera que no esdevinguin concessions informals o arbitràries de l'empresa, dels comandaments o fins i tot dels companys i companyes de feina. Sembla especialment alarmant, en aquest sentit, la llei francesa *Mathys* per la qual la plantilla pot cedir hores o dies de vacances a una determinada persona, previ acord amb la direcció, perquè pugui encarregar-se de situacions com la malaltia greu d'un familiar.¹¹⁰

També proposem revisar si la conciliació laboral i personal és prou present en la negociació col·lectiva i en els convenis de tots els sectors econòmics i professions, tant en els que presenten un predomini de dones com en els més masculinitzats.

110 FRANÇA. Llei 459/2014 de 9 de maig, que permet la donació d'hores a un company de feina per la cura d'un fill greument malalt.

Facilitar el dret a la maternitat i a la paternitat de la població treballadora

Aquest estudi ha fet èmfasi en l'encaix entre vida laboral i personal de les persones que acaben de tenir descendència, ja que és un dels moments de més dificultats en l'organització de la vida. No obstant això, no deixem de recalcar que la conciliació laboral i personal ha de ser un dret individual independentment de la situació familiar que es visqui.

Des d'una perspectiva feminista i humanista, les polítiques i pràctiques de conciliació no haurien de perseguir la natalitat com un objectiu per ell mateix sinó com un dret reconegut dels individus. Recordem que la definició que dona l'ONU al 1994 de la salut sexual i reproductiva inclou «*el dret bàsic de totes les parelles i totes les persones a decidir de manera lliure i responsable el nombre de fills i filles que volen tenir*»,¹¹¹ a part de com i amb quina freqüència es volen tenir. Fer-ho possible pot ajudar a reduir el xoc entre el desig de tenir un determinat nombre de criatures, que la població catalana repetidament manifesta en enquestes i altres estudis, i les possibilitats de conciliació que tant marquen aquesta decisió.

Per tot plegat, si volem revertir les baixes taxes de natalitat al nostre país, calen més serveis i recursos i un sistema de baixes remunerades de maternitat i paternitat que pugui permetre una atenció parental a l'infant més llarga que en l'actualitat per a qui així ho vulgui, al nivell, com a mínim, del que actualment ofereixen els països nòrdics que hem analitzat en aquest estudi. Els països nòrdics de referència garanteixen baixes totals properes als 9-12 mesos i fins i tot superiors.

Promocionar les noves masculinitats i paternitats més tendents a la igualtat

Promoure i fer visibles els homes que tenen cura d'ells mateixos i dels altres amb implicació i presència real sembla imprescindible perquè molts més utilitzin les mesures de conciliació familiar existents i en reclamin de noves. També en el món laboral caldria que les empreses no només acceptessin sinó que volguessin empleats amb vides més equilibrades que probablement els permetran ser millors treballadors i companys i, en definitiva, millors ciutadans.

Introduir i consolidar la reforma horària

Fa més d'una dècada que a Catalunya es debat sobre la necessitat de sincronitzar els hàbits horaris amb l'Europa continental per millorar la qualitat de vida. Juntament amb l'avenç en la igualtat de gènere, aquest és un element clau per a una conciliació laboral i personal real. De ben poc serviran les noves eines de què ens dotem si continuem sent un dels països d'Europa que dorm menys i si els horaris que vam adoptar des de fa uns 50 anys en època del franquisme continuen allargant el dia i perjudicant les dinàmiques familiars, personals i ciutadanes. Un

111 ONU, <www.un.org>.

element que fa persistir aquests hàbits és que la població els ha acabat associant erròniament a un estil de vida mediterrani, jove, desitjable i lúdic, sense tenir consciència que originen part del nostre malestar horari i que, en realitat, les societats organitzades d'una altra manera disposen de més temps lliure i molt més benestar.

Avui dia, a Catalunya, la iniciativa ciutadana per la reforma horària ha pres prou força com per impulsar un pacte nacional que han signat institucions i més de 100 entitats socials de Catalunya. Aquesta iniciativa resumeix els seus objectius, estretament relacionats amb el món de la feina: «compactar la jornada per sortir abans de la feina; introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida; avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar; sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals».¹¹²

Un altre canvi pendent és la reforma del calendari de vacances escolars, sobretot pel que fa al llarg període estiuenc de tres mesos o més. Les arrels d'aquesta pràctica se situen en un moment històric en què les dones de classe mitjana no treballaven fora de casa i es podien permetre un llarg estiu amb els infants. Sense voler equiparar la durada del descans de la població infantil a la de l'adult, cal reduir notablement aquest període que moltes famílies viuen amb l'angoixa i una notable despesa al ser difícil preveure i coordinar alternatives de custòdia viables i sostenibles.

Ampliar els permisos laborals retribuïts individuals, intransferibles i no simultanis per a mares i pares i que tendixin a ser simètrics en durada

A l'Estat espanyol el període de descans reservat a les mares és de sis setmanes en cas de part normal, i gairebé sempre gaudeixen de la totalitat de les deu setmanes més que, segons la llei, es poden cedir a l'altre progenitor. De fet, generalment es percep la suma total de setze setmanes com si fos una possibilitat només per a les mares; per això ampliar la baixa reservada a elles de sis setmanes a dos o quatre mesos per equiparar-lo al dels països analitzats es podria viure, paradoxalment, com un pas enrere. A més, en cas de part cal considerar els criteris mèdics per garantir el temps necessari per a la recuperació física de la dona —hem observat que en els altres països aquest temps se situa precisament al voltant de les sis setmanes. Davant d'això s'obren diferents possibilitats per millorar aquests drets:

- Ampliar de quatre a sis mesos com a mínim el permís de la baixa de maternitat per apropar-nos a la baixa parental total de nou a dotze mesos d'altres països. Malgrat el guany, això reduiria les possibilitats d'implicació dels pares i xocaria amb els agents socials que reclamen viure la paternitat de manera més present, a més d'ampliar la distància de les dones envers el món laboral.

112 REFORMA HORÀRIA, <www.reformahoraria.cat>.

- Fixar la baixa maternal en setze a divuit setmanes i ampliar notablement la reservada al pare o a l'altre progenitor per tal que siguin d'igual durada, sempre que no es gaudeixin de manera simultània i es pugui així allargar el temps total de cura fins a 32-36 setmanes –el 2017 el Govern espanyol ha ampliat a un mes el permís de paternitat que es pot gaudir al mateix temps que el de la mare, canvi considerat com insuficient i mal dissenyat pels col·lectius que reclamen permisos igualitaris i intransferibles. La no simultaneïtat de les baixes de la mare i del pare seria un requisit imprescindible per fomentar la corresponsabilitat i reduir la possibilitat de frau, com per exemple dedicar el permís de paternitat a activitats diferents de les contemplades.
- Incorporar, com a principal mesura, un nou permís parental de quatre a sis mesos com el dels països analitzats, en què la parella podria repartir-se a discreció el temps disponible i que també permetria allargar considerablement l'atenció a l'infant a casa. Tinguem, però, ben present que l'experiència nòrdica ens indica que serien majoritàriament les mares les que s'hi acollirien, amb els efectes perversos explicats sobre la igualtat de gènere.

Garantir les places d'educació infantil de manera universal

Totes les famílies haurien de tenir les mateixes oportunitats d'accedir a una plaça gratuïta o assequible d'escola bressol o bé d'altres modalitats d'atenció als infants abans de l'escolarització obligatòria i, si és el cas, pagar els serveis en funció dels ingressos com és la norma en els països nòrdics examinats –recordem, però, que molts estats atorguen una ajuda mensual per infant que no existeix a casa nostra i que acostuma a coincidir amb el cost d'aquesta atenció, amb la qual cosa esdevé gratuïta a la pràctica. Per exemple, a Noruega i a Suècia les famílies van rebre al 2015 un ajut econòmic al voltant dels 100 euros per mes i criatura.

Pel que fa a la situació de pares i mares respecte a l'activitat laboral, arreu d'Europa es detecta que els sistemes d'accés a l'atenció preescolar que donen prioritat als progenitors que treballen fora de casa allunyen del mercat laboral, encara més, les dones i les persones a l'atur. Sovint la decisió de buscar feina, sobretot en el cas de les persones amb feines menys qualificades i pitjor remunerades, passa per la següent reflexió: «Si costa tant la guarderia o el cangur, em surt a compte treballar?».

Evitar les polítiques de «diners a canvi de cura»

Parlem aquí de sistemes pels quals els progenitors, habitualment les mares, un cop exhaurida la baixa retribuïda es queden a casa a càrrec dels seus infants mentre l'Estat els atorga una ajuda econòmica per fer-ho, de manera semblant al que ha instaurat al nostre país la popularment anomenada llei de dependència.

L'experiència dels països analitzats apunta que, si hi ha serveis professionalitzats a l'abast, homes i dones prefereixen fer-los servir per a l'etapa preescolar, cosa que els permet reincorporar-se al món laboral.

Revisar la durada màxima legal de les jornades laborals

Les jornades llargues i rígides són encara un element característic de les empreses de l'Estat espanyol i perjudiquen qüestions que van des de l'educació dels infants fins als hàbits alimentaris o de son, amb conseqüències col·lectives costoses sobre la salut o la sinistralitat.

Si fa temps que som conscients de la nostra cultura extensiva del treball, de l'hàbit del presencialisme i de la poca productivitat a la feina, hem de considerar la conveniència de reduir la nostra jornada habitual de 40 a 35-37 hores com ja va fer França. En altres paraules: a la feina anem poc per feina perquè tenim per davant massa hores, incloses les de desplaçament al lloc de treball i la tornada a casa.

Compactar i flexibilitzar l'horari laboral

S'ha parlat extensament de la necessitat, sobretot en les jornades a temps complet, de flexibilitzar l'hora d'entrada i de sortida, d'evitar la pausa llarga a mig matí i, a canvi, d'avançar i reduir la pausa de dinar per poder marxar abans a casa. A més, és important aplicar més flexibilitat d'entrada i de sortida i poder compensar, al llarg de la setmana o del mes, el còmput total d'hores treballades.

La compactació de la jornada laboral no s'ha de confondre amb convertir-la en intensiva i obligar el personal a plegar a partir de les tres i dinar a quarts de quatre o les quatre de la tarda, com ara succeeix al nostre país tant en entorns de feina com educatius –com se sent dir sovint en alguns àmbits que treballen de les vuit del matí a dos quarts de quatre de la tarda: «El millor d'aquesta feina són els horaris. El pitjor, els àpats».

Aplicar a la feina una flexibilitat horària amb límits

Les mesures de flexibilització horària no han de comportar, com a efecte no desitjat, un empitjorament de les condicions de vida i treball. Sovint es lloa el «treball per objectius» contraposant-lo al presencialisme tradicional, i en molts casos és un plantejament adequat: marxar a casa quan has acabat la feina, no quan ho diu el rellotge. Però què passa quan la feina no s'acaba per raons incontrolables i externes a l'empleat o empleada? Cal allargar sempre el dia fins que s'acabin les tasques encomanades? Evidentment no, i cada organització ha de trobar la seva combinació justa i adequada de presència i flexibilitat.

Introduir la flexibilitat d'entrada i de sortida és un primer pas que suposa tenir un marge de temps d'entre mitja i una hora, segurament suficient per adequar-se a les necessitats i possibilitats concretes de cada persona i lloc

de treball. Aquest funcionament sovint s'associa al treball de gestió o en oficines. Tanmateix, creiem que cal revisar i vigilar si en altres entorns productius es fa tot el possible per introduir aquesta i altres mesures de flexibilitat.

Una altra qüestió a la qual cal estar amatents és el teletreball i les possibilitats a distància que ofereixen les noves tecnologies –Internet o la telefonia mòbil–: si bé ens faciliten la feina, també poden fer-nos treballar encara més hores, tenir dificultats per «desconnectar» o bé sentir-nos envaïts en la vida personal. Excepte en casos d'extrema necessitat, sembla necessari posar un límit horari clar també als contactes professionals per aquests canals per exemple a França ja existeix una llei que intenta evitar la intromissió digital de la feina en la vida personal a partir de les sis de la tarda.

Estendre les possibilitats de flexibilitat horària a les empreses i als col·lectius que normalment en queden al marge

Joves, dones, persones amb fills o filles petits i població poc qualificada o amb contractes temporals són les que, arreu d'Europa, s'ha detectat que queden més excloses de mesures de flexibilització com les exposades anteriorment. En poques paraules: qui més necessitat en tindria, per qüestions familiars i econòmiques, més en queda exclosa.¹¹³

En relació amb aquest fet, cal garantir que les possibilitats diàries d'entrada i sortida, compensació d'hores, teletreball o absències puntuals a la feina tinguin a veure amb les necessitats reals dels empleats i empleades, i no amb altres factors que emergeixen com a determinants: la qualificació, l'antiguitat i els drets acumulats a l'empresa...

Així mateix, tota mena d'empreses de diferents mides i sectors haurien de ser capaces d'estudiar i d'introduir aquestes o altres mesures semblants. En els països nòrdics examinats, quan l'empleat o empleada demana una adaptació horària d'algun tipus per motius legítims, per tal de denegar-lo l'empresa ha de provar que no és possible o que perjudicaria els processos o els resultats del treball. Aquest requisit pot ajudar a evitar, al nostre país, resistències culturals contra la conciliació a partir de dades no objectives.

Entendre la relació entre formació continuada i absències perllongades de feina

La formació continuada, formal o informal, a les empreses és un factor que juga en detriment de la carrera professional en el cas d'interrupció laboral perllongada. Indirectament, després de prendre una baixa o excedència llarga normalment per raons de maternitat, es produeix una penalització professional a causa,

113 MILLS (et al), *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*.

entre altres factors, de la pèrdua de coneixements pràctics o *know-how* en tornar-hi. Als països escandinaus, aquest fenomen s'ha observat especialment en entorns de treball qualificats en què es produeixen canvis tecnològics freqüents. Les dones s'acostumen a reincorporar havent perdut posicions en relació amb els seus companys homes, desigualtat que tindrà conseqüències tant professionals com econòmiques –nivells de responsabilitat a l'empresa, quantitat de la futura pensió...

Des d'aquí proposem explorar nous tipus de permisos o baixes laborals en què la persona continuï estant al cas del que passa a la feina, fins i tot encara que se la substitueixi temporalment. Algunes possibilitats serien les jornades molt reduïdes de dues a tres hores o bé modalitats de permisos amb elements de *job-sharing* que consisteixen en –llocs de treball compartits normalment per dues persones i utilitzats sobretot en l'àmbit anglosaxó.

Evitar orientar les dones cap al treball a temps parcial com a política estrella de la conciliació

Com s'ha comentat àmpliament, la conciliació laboral i personal a les empreses del nostre país ha cristallitzat de dues formes principals: excedències per maternitat i reduccions de jornada per a les dones amb criatures.

Tant per les conseqüències professionals com econòmiques que comporten, cal permetre aquestes modalitats però no fomentar que siguin la via de sortida habitual i gairebé predeterminada a situacions de desencaix entre rols. A més, com s'ha comprovat arreu d'Europa, la parcialitat de l'ocupació femenina augmenta l'especialització per gèneres de les tasques domèstiques, amb la qual cosa es reforça la desigualtat en l'ús del temps.

Millorar, ampliar i diversificar els serveis professionalitzats d'atenció als infants

Una qüestió destacada a partir de la revisió de les eines de conciliació en altres països és l'existència de recursos que al nostre país es coneixen poc o gens per atendre la mainada abans de l'etapa d'escolarització obligatòria. Per exemple, a casa nostra no està institucionalitzada la figura del *childminder*, o professional que té cura d'un infant o d'un grupet de nens i nenes petits en un domicili particular, i la feina del qual és regulada i supervisada per l'administració. Relacionem aquesta absència amb el protagonisme de la custòdia informal en l'organització de moltes famílies catalanes, ja sigui mitjançant un cangur o un familiar que normalment és l'avi o l'àvia i que sovint pot veure's sobrepassat per les responsabilitats de cura.

Així mateix propugnem una ampliació, diversificació i democratització també de les activitats extraescolars per a infants i joves en educació primària i secundària –per exemple esports, arts, idiomes– sempre que no

sobrecarreguin la seva jornada o setmana. En alguns països nòrdics, l'escola elabora per a cada infant un «programa d'abans i després de l'escola», gratuït o assequible a tots els nivells d'ingressos, pel qual des del mateix equipament s'ofereixen activitats o espais lúdics de manera personalitzada a cada infant de 8h a 9h o de 16h a 18h, si la família així ho requereix per motius de conciliació o d'altres. Mitjançant la voluntat i el pressupost adequats, els notables serveis d'acollida de les escoles de Catalunya es podrien ampliar i dotar de més contingut educatiu, al mateix temps que facilitarien una millor coexistència entre la feina i la descendència.

Proporcionar als infants una educació no sexista

Les mesures de conciliació i corresponsabilitat proposades fins aquí no seran prou efectives o seran molt més difícils d'aplicar i d'aconseguir resultats exitosos sense proveir la ciutadania de la possibilitat real d'un canvi en la desigualtat de gènere i aquest passa, sobretot, per oferir a les criatures una educació efectiva-ment no sexista que els permeti construir-se com a ciutadanes i ciutadans sense l'estigma de la discriminació de gènere; i també de qualsevol altre tipus de discriminació.

Cal que ens prenguem molt seriosament el deure de formar els mestres de Catalunya el millor possible, perquè aquesta és una de les millors inversions socials que podem fer. Les criatures són els ciutadans i ciutadanes del futur i si ja entenen el món de manera no sexista, i se'ls ha donat elements i eines per identificar i combatre les situacions sexistes, la transformació està assegurada; no només des de la perspectiva de la reivindicació de drets socials, sinó de la generació de noves pràctiques socials i nous usos i costums.

Però per això és fonamental que el professorat aprenguin primer a identificar la problemàtica i l'abast de la desigualtat de gènere per poder ensenyar l'alumnat. Però encara és més important la feina de presa de consciència i de resocialització de gènere per no discriminar ni estigmatitzar de manera conscient o inconscientment, les nenes i nens. No podem seguir reproduint formes de pensar, actuar, avaluar, discernir, raonar que se sustenten en prejudicis i prenocios que no volem admetre que tenim o que pensem que no tenim. Tots i totes som sexistes i cal que ens prenguem seriosament el treballar per a no ser-ho com un deure que tenim amb les generacions presents i futures.

Crear una taula permanent de conciliació i corresponsabilitat

És evident que en el recull que presentem en aquest estudi no exhaurim les mesures que es poden dur a terme, però sí que esperem haver dibuixat amb claredat les més importants o, si més no, les mínimes necessàries perquè la conciliació i la corresponsabilitat deixin de ser un problema social que es perpetua com

un element clau de manca d'oportunitats especialment per a les dones. Cal que l'encaix entre vida pública i privada deixi de ser font de malestar social i passi a ser un dels eixos fonamentals d'una harmonització real i plural, sense un sol tipus d'itinerari o solució, de vida plena per a les dones i els homes de Catalunya.

Aquest, però, és un tema, d'altra banda com qualsevol tema social, viu, en constant evolució. Per tant, fins i tot situant-nos en el millor dels escenaris possibles i per ben resolt que estigui en un moment determinat, cal estar amatents als nous canvis i transformacions socials que puguin demandar solucions diferents a les previstes o adients a les circumstàncies de vida que s'aniran esdevenint.



BIBLIOGRAFIA I ALTRES FONTS

BIBLIOGRAFIA:

ALONSO, Nuria i TRILLO DEL POZO, David. «La crisis del Estado del Bienestar y sus repercusiones sobre la situación socio-laboral de la mujer» [en línia]. A *Revista de economía crítica*, núm. 20, pàg. 135-154, 2015. Disponible a: <www.revistaeconomicacritica.org>.

BALBO, Laura. «La doppia presenza». A *Inchiesta*, núm. 32, pàg. 3-11, 1978.

BALMFORTH, Kelly i GARDEN, Dianne. «Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations». A *New Zealand Journal of Psychology*, vol. 35, núm. 2, pàg. 69-76, 2006.

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth. *La reinvençió de la família. En busca de noves formes de convivència*. Barcelona: Paidós, 2003.

BERBEL, Sara. *Una dècada de polítiques de temps a Catalunya*. Barcelona: Iniciativa per la Reforma Horària, 2015.

BERGQVIST, Christina. *Equal Democracies?: Gender and Politics in the Nordic Countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 1999.

BETTER LIFE INDEX. <www.oecdbetterlifeindex.org>. Índex per a una vida millor de l'OCDE.

BLANCO, Ana Isabel. «Prevención de la violencia de género y crítica a la razón

patriarcal. Un reto para la postmodernidad». A *Tavira, Revista de ciencias de la educación*, núm. 23, pàg. 13-40, 2007.

BOCK, Gisela. (et al.). *Maternidad y políticas de genero*. Madrid: Cátedra, 1996.

BODELÓN, Encarna i IGAREDA, Noelia (ed.). *Los planes de Igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*. Madrid: Editorial Dykinson, 2013.

BRULLET, Cristina. «Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida». A *Educación*, núm. 45, pàg. 51-79, 2010.

CALZADA, Inés (et. al.). «Regímenes de bienestar y valores en Europa». A *Revista española de investigaciones sociológicas*, núm. 141, pàg. 61-90, 2013.

CAMPILLO, Inés. «Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo». A *Investigaciones feministas*, vol. 5, 2014.

CAMPS, M. Victoria. «La emancipación femenina y el estado del bienestar» [en línia]. A *Meridiam*, núm. 29, pàgs. 6-7, 2003. Disponible a: <www.juntadeandalucia.es>.

CAÑELLAS, Núria i MASATS, Marta. «Las Cuentas Satélite de la Producción Doméstica de los Hogares de Cataluña, 2001» [en línia]. A *Revista Índice*, núm. 23, pàgs. 10-11, 2007. Disponible a: <www.revistaindice.com>.

CARDÚS, Salvador. *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família, 2002.

CARRASCO, Cristina, (et. al.). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, núm. 51. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer, 1997.

CATALÀ, Carmina. «Per què és necessària l'atenció a les famílies». A *Barcelona Societat: revista de coneixement i anàlisi social*, núm.15, pàg. 99-107, 2008.

- CHINCHILLA, Núria. *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?*. Madrid: Pearson Educación, 2006.
- CHINCHILLA, Nuria i GRAU, Marc. «Corporate family responsibility e ambienti di lavoro flessibili: un “must” per le aziende del XXI secolo». A *Sociologia e politiche sociali*, núm. 2, pàg. 43-66, 2013.
- CHINCHILLA, Nuria, POELMANS, Steven i LEON, Consuelo. «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas». A *Documento de investigación 498*, IESE, 2003.
- COMAS, Dolors. «Noves famílies i polítiques públiques. La situació a Catalunya». A *Revista d'Etnologia de Catalunya*, núm.32, 2008.
- COMISSIÓ EUROPEA. «Your social security rights in Denmark». Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2013.
- COMISSIÓ EUROPEA. «Evaluation of the LFS ad hoc module 2010 on reconciliation between work and family life» [en línia]. A *Eurostat*, 2013. Disponible a: <www.ec.europa.eu>.
- CONSELL DE LA UE. «Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)», 2011.
- CURÓS, Pilar i SÁNCHEZ-MIRET, Cristina. «Conciliación de la vida personal y familiar y la jornada laboral. Nuevos retos para las organizaciones empresariales». A *Trabajo y Seguridad Social, Casos Prácticos*. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2010.
- DALY, Mary i LEWIS, Jane. «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states». A *British Journal of Sociology*, núm. 51 (2), pàg. 281-298, 2000.
- DRAIBE, Sonia i RIESCO, Manuel. «Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea» [en línia]. A *Serie estudios y perspectivas*, núm. 55. Mexico D.F.: Unidad de Desarrollo Social, 2006. Disponible a: <www.repositorio.cepal.org>.

- DURÁN, Ángeles. «Los tiempos de la ciudad». A *Política y Sociedad*, núm. 25, pàg. 119-133, 1997.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *The three worlds of capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990.
- *The incomplete revolution – Adapting welfare states to women’s new roles*. Cambridge: Polity Press, 2009.
- *Los tres mundos del estado del bienestar*. València: Edicions Alfons el Magnànim, 1993.
- GÓMEZ-GRANELL, Carmen. *Informe de la inclusió social en España 2008*. Barcelona: Caixa Catalunya Obra Social, 2008.
- FEDERICI, Silvia. *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños, 2013.
- FERRANT, Gaëlle, PESANDO, Luca Maria i NOWACKA, Keiko. «Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes». A *OECD Development Centre*, 2014.
- FERRER, Mariona. «Des d’avui els homes tenen un mes de permís de paternitat» [en línia]. A *Ara*, 1 de gener del 2017. Disponible a: <www.ara.cat>.
- FERRERA, Maurizio. «The Southern Model of Welfare in Social Europa». A *Journal of European Social Policy*, vol. 6, pàg. 17-37, 1996.
- FLAQUER, Lluís. *Las políticas familiares en perspectiva comparada*. Barcelona: Fundació La Caixa, 2000.
- «França reconeix el dret de desconnexió laboral a partir de les 18.00 hores». A *Ara*, a 11 d’abril del 2014.
- GOVERN DINAMARCA. «Workindenmark» [en línia]. Manual de benvinguda *Work in Denmark*. Versió de prova proporcionada pel ministeri danès d’ocupació, 2016. Disponible a: <www.workindenmark.dk>.
- GRÖNLUND, Anne, HALLDÉN, Karin i MAGNUSSON, Charlotte. «A Scandinavian success story? Women’s labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden». A *Acta sociologica*, vol. 60, 2016.

- HOLTE HAUG, Kristin i STORØ, Jan. «Kindergartens in Norway - From care for the few to a universal right for all children» [en línia]. A *Child Research*. Disponible a: <www.childresearch.net>.
- IDESCAT. Enquesta de l'ús del temps 2011. <www.idescat.cat>.
- INSTITUTO DE LA MUJER. Encuesta del uso del tiempo estereotipos valores y actitudes, 2006. <www.inmujer.gob.es>.
- LEWIS, Jane. «Gender and the development of welfare regimes» [en línia]. A *Journal of European Social Policy*, vol. 2, 1992. Disponible a: <www.journals.sagepub.com>.
- «Modelos de igualdad para la mujer: el caso de la ayuda estatal para la infancia en la Gran Bretaña del siglo xx». A BOCK, Gisela i THANE, Pat (ed.). *Maternidad y políticas de género*. Madrid: Editorial Cátedra, 1996.
- LOMBARDO, Emanuela. «La política de género de la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"?». A *Género y Derechos Humanos*, pàg. 225-248, 2002.
- MARÍ-KLOSE, Pau (et al). «La reorganització del temps de la vida quotidiana a les llars catalanes amb fills i filles adolescents a Barcelona». A *Societat: revista de coneixement i anàlisi social*, núm.15, 2009.
- MARTÍN, María. *Feminización de la pobreza: un análisis dinámico*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005.
- MARTÍNEZ, María José. «La política familiar en Suecia: ¿Un modelo de igualdad?». Conferència realitzada a: *XI Jornadas de Economía Crítica. Bilbao. 27-29 març, 2008*.
- MILLS, Melinda, (et al). *Gender Equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. Santa Monica&Cambridge: RAND/UE, 2014.
- MORENO, Alumdena. «Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador» [en línia]. A *Revista REIS*, núm. 112, pàg. 131-163, 2005. Disponible a: <www.reis.cis.es>.

MORENO, Luis. «Reformas de las políticas de bienestar: Contexto y nuevos riesgos sociales» [en línia]. A *Documento de trabajo, Instituto de Políticas y bienes públicos*, núm. 19, 2010. Disponible a: <www.ipp.csic.es>.

OIT. «Recomanación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares».

ORLOFF, Ann Shola. «Gender and social rights of citizenship». A *American Sociological Review*, núm. 58, pàg. 303-328, 1993.

ORLOFF, Ann Shola. «Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda». A *Sociological Theory*, vol. 27, núm. 3, pàg. 317-343, 2009.

PÁLSDÓTTIR, Kolbrun. «After-School Centres for 6–9 year olds in Reykjavik». A *Revista Barn*, núm. 4, 2010.

PANEL·L DE LA DESIGUALTAT A CATALUNYA.<www.obdesigualtats.cat>.

PATEMAN, Carole. «The patriarchal welfare state». A GUTMAN, Amy (ed.). *Democracy and the Welfare State*, pàg. 261-278. Princeton: Princeton University Press, 1988.

– «El Estado del Bienestar Patriarcal». A *Contextos*, núm. 5, 2000.

POELMANS, Steven, CHINCHILLA, Nuria i CARDONA, Pablo. «The adoption of family-friendly HRM policies: Competing for scarce resources in the labour market». A *International Journal of Manpower*, vol. 24, núm. 2, pàg. 128-147, 2003.

RECA, Inés. «Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay». A OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Documento de consultoría. Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Programa de la ONU para el Desarrollo (PNUD), 2008.

RED2RED. *Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: Valoración económica*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2008.

- RIVAS, Ana María. «El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo, ¿de qué conciliación hablamos?». A *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1, núm. 3, pàg. 367-374, 2006.
- RODRÍGUEZ, Maria del Carmen, PEÑA, José Vicente i TORÍO, Susana. «Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico». A *Papers*, núm. 95(1), pàg. 95-117, 2010.
- RUIZ, Mercedes. «Mujeres y estado de bienestar», Conferència realitzada a *IV Congreso Economía Feminista Universidad Pablo de Olavide*, Carmona Sevilla, 2013.
- SAINSBURY, Diane. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- SÁNCHEZ, Cristina (dir.). «Conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal docent universitari. L'aplicació del "Plan Concilia" al personal docent de les universitats catalanes. Projectes de recerca per l'estudi de les desigualtats i violències originades per motius de gènere en l'àmbit científic i universitari». AGAUR, 2008.
- SÁNCHEZ, Cristina i LLÀCER, Hug. «El repartiment del treball domèstic i familiar. Estructura social i desigualtats a Catalunya». A *Polítiques*, Fundació Jaume Bofill. núm.46, pàg. 329-356, 2005.
- SÁNCHEZ, Cristina i VALL-LLOSERÀ, Laura. «Gènere i conciliació de la vida personal, familiar i laboral». A *Polítiques*, núm. 65, Fundació Jaume Bofill, 2008.
- STRATIGAKI, Maria. «The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of reconciliation of work and family». A *Social Politics*, núm.11, pàg. 30-56, 2004.
- SÁNCHEZ TORRES, Esther. *Curs d'Agents d'Igualtat de la Diputació de Girona*. Material no publicat, 2008.
- «L'ICD veu la sentència del TC sobre la Llei d'Igualtat un "obstacle" als drets de la dona» [en línia]. A *Vilaweb*, el 7 d'octubre del 2016. Disponible a: <www.vilaweb.cat>.
- TORNS, Teresa. «El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género». A *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 15, pàg. 53-73, 2008.

– «Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?». A *RIDEG Revista Interdisciplinar de Estudio de género*, pàg. 5-13, 2016.

WALBY, Sylvia. «From gendered welfare state to gender regimes: National differences, convergence or re-structuring?» [en línia]. A *Gender and Society Group*, Stockholm University. Disponible a: <www.sociology.su.se>.

LEGISLACIÓ:

CATALUNYA. Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. A *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, al 13 de juliol del 2015, pàg. 30760-30763.

– Estatut d'Autonomia de Catalunya. A *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, al 20 de juliol del 2006.

– Llei 12/2009 d'educació. A *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, a 16 de juliol del 2009.

– Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. A *Diari Oficial de la Generalitat*, del 17 d'octubre del 2014.

– Acord per l'aprovació del pla d'igualtat en el sistema educatiu de Catalunya. A *Govern de la Generalitat*, del 20 de gener del 2015.

– Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. A *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, al 23 de juliol del 2015.

CONSELL DE LA UE. Pacte Europeu per la igualtat de gènere 2011-2020. A *Diario Oficial de la Union Europea* de 25 de maig del 2011. núm. 155 pàg. 10-13. ESTAT ESPANYOL. Llei 39/1999, Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A *Boletín Oficial del Estado* de 7 de novembre del 1999. núm 266. pàg. 38934-38942.

- Ordre APU/3902/2005, per la que es disposa la publicació de l'Acord de la Taula General de negociació pel qual s'estableixen mesures retribuïdes i per a la millora de les condicions de treball i la professionalització dels empleats públics. A *Boletín Oficial del Estado*, del 16 de desembre del 2005, pàg. 41081-41084.
 - Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació. A *Boletín Oficial del Estado*, 4 maig de 2006.
 - Llei Orgànica 2/2006, d'educació. A *Boletín Oficial del Estado*, de 16 de maig del 2006, pàg. 1294-1341.
 - Llei Orgànica 2/2006, d'educació. A *Boletín Oficial del Estado* de 1 de juny del 2006. núm 106.
 - Llei 39/2006 per la promoció de l'autonomia personal i l'atenció a les persones en situació de dependència. A *Boletín Oficial del Estado*, de 15 de desembre del 2006, pàg. 44142-44156.
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. A *Boletín Oficial del Estado*, de 28 de març del 2007, pàg. 1515-1548.
- FRANÇA. Llei 459/2014, per permetre la donació d'hores a un company de feina per la cura d'un fill greument malalt. A *Journal Officiel de la République française*, núm. 0108 de 10 maig del 2014, pàg 7849.
- ISLÀNDIA. Núm. 95/2000, Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentència 159/2016, Articles 33, 36, 39, 40 i 44. A *Administración de Justicia*, de 22 de setembre de 2016.
- UNIÓ EUROPEA. Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenament del temps de treball. A *Boletín Oficial del Estado*, del 21 de juny del 2007.

WEBS:

CATALUNYA

Associació Catalana de Professionals de la Igualtat de Gènere. <www.acpig.org>.

Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. <www.ensenyament.gencat.cat>.

Reforma horària. <www.reformahoraria.cat>.

DINAMARCA

Danmarks regeringer [Govern de Dinamarca]. <www.denmark.dk>.

Talent Attraction Denmark. <www.talentattractiondenmark.dk>.

EUROPA

Passport to trade. <www.businessculture.org>.

FINLÀNDIA

Info panikki. [Informació pre i extraescolar a Finlàndia] <www.infopankki.fi>.

Kela. [Seguretat social de Finlàndia]. <www.kela.fi>.

Guide to working in Finland. <www.guidetoworkinginfinland.fi>.

INTERNACIONAL

Organització de les Nacions Unides. <www.un.org>.

ISLÀNDIA

Faedingarorlof. [Direcció de Treball i de l'Oficina de baixes per naixement a Islàndia]. <www.faedingarorlof.is>.

Fjölmenningarsetur. [Centre oficial d'informació i multiculturalitat d'Islàndia] <www.mcc.is>.

Reykjavik Grapevine. [Revista de Reykjavik]. <www.grapevine.is>.

Stjórnarráðs Íslands. [Govern islandès]. <www.iceland.es>.

Tryggingastofnun. [Seguretat social islandesa]. <www.tr.is>.

NORUEGA

Norge. [Web informativa oficial gestionada per la Direcció Nacional d'Integració i Diversitat]. <www.nyinorge.no>.

NAV. [Seguretat social noruega]. <www.nav.no>.

Næringslivets Hovedorganisasjon. [Conferació Empresarial noruega]. <www.nho.no>.

SUÈCIA

Sverige. [Web informativa oficial de Suècia]. <sweden.se>.

FUNDACIÓ



JOSEP IRLA