



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació



Unió Europea
Fons Social Europeu

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

Tiempo de trabajo y ocio

Resultados para Vila



Ajuntament
d'Eivissa



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

ÍNDICE

PRESENTACIONES	4
A) OBJETIVOS	8
B) METODOLOGÍA	10
C) MODELOS DE ENCUESTA	12
D) RESULTADOS	24
D1) Personal laboral	
D2) Empresariado	
E) CONCLUSIONES	34
F) ANEXOS	37
F1) Personal laboral	
F2) Empresariado	
F3) Quaderns Gadeso nº55 y nº75	

Presentación

Las Islas Baleares, según los datos, se sitúan a la cabeza en lo que concierne a los principales indicadores del mercado laboral, como la tasa de actividad, la tasa de ocupación, la tasa de desempleo o el registro de nuevos contratos indefinidos.

La creación de ocupación y la reducción del número de personas paradas ponen de manifiesto que vamos por el camino correcto; pero tenemos que continuar trabajando para mejorar diferentes aspectos estructurales de nuestro mercado laboral y para prever situaciones que crean distorsiones. En este contexto debe situarse la apuesta que la Consejería de Trabajo y Formación ha hecho por la Iniciativa Comunitaria Equal y por todo aquello que representa en la promoción de nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y de desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

La Consejería de Trabajo y Formación lidera siete proyectos europeos enmarcados en Equal; siete proyectos que, a partir de la colaboración institucional, de la participación del tejido social y laboral representado por diferentes entidades y asociaciones, así como de la cooperación transnacional, tratan de mejorar la calidad de nuestro mercado laboral y de combatir las desigualdades que pueda haber o que puedan surgir en el futuro.

Tiempo de Trabajo y Ocio es uno de estos siete proyectos, el cual aborda la conciliación de la vida familiar con la profesional, así como también la reincorporación en el mercado de trabajo de hombres y de mujeres que lo han abandonado, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y de servicios de apoyo. La Dirección General de Formación de la Consejería de Trabajo y Formación, la Fundación Universidad Empresa, la Fundación Eccia, el Consell de Menorca, la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Ibiza y Formentera, la Unión Sindical Obrera, el Ayuntamiento de Palma (IMFOF), el Ayuntamiento de Calvià, el Ayuntamiento de Eivissa, Mallorca Verda, la Asociación de Madres de Discapacitados de Baleares y el Instituto de la Mujer del Gobierno de las Illes Balears hacen posible este proyecto que trata de definir estrategias y de plantear soluciones íntegras para la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral, así como de asegurar la transferencia de buenas prácticas y de metodologías innovadoras por medio de una plataforma de consenso entre los agentes territoriales.

Uno de los trabajos llevados a cabo por esta agrupación es este estudio sobre la conciliación en la empresa ibicenca, desarrollado por el Ayuntamiento de Eivissa y PIMEEF. Y es que el conocimiento de la situación actual mediante el análisis de la aplicación de medidas de conciliación de vida laboral y familiar y de la opinión de los mismos afectados es un paso básico en la búsqueda y la aplicación de los medios más adecuados que nos llevan a hacer realidad la conciliación mencionada.

Finalmente, quiero dar las gracias a todas y cada una de las entidades que forman parte de este proyecto por el trabajo que están desarrollando y por el esfuerzo y la dedicación en la búsqueda de medidas innovadoras que puedan ser aplicadas a todos con la finalidad de conseguir, un mercado laboral con más calidad y menos discriminaciones.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'CH' or similar initials, written in a cursive style.

Cristóbal Huguet Sintés
Consejero de Trabajo y Formación

Bienvenidos/as ciudadanos y ciudadanas,

Tengo el placer de presentaros este estudio para conocer la situación actual sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el tejido empresarial y laboral del municipio.

Últimamente, y dado los favorables cambios en el mercado laboral (como la incorporación de la mujer, entre otros), se hace imprescindible buscar fórmulas que permitan impulsar un cambio de cultura encaminada en la búsqueda de la responsabilidad social a las empresas y a las personas trabajadoras.

Desde finales de 2005 esta Corporación comenzó a detectar una nueva sensibilidad social y por tanto un cambio cultural en el sentido de: "querer disfrutar trabajando" y "querer trabajar para también tener tiempo y espacio para disfrutar". A partir de ese momento se puso en marcha un proyecto, bajo la denominación TIEMPO DE TRABAJO Y OCIO, junto con la Pequeña y Mediana Empresa de las Islas Pitiusas, y cofinanciado por la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno de las Islas Baleares y la Iniciativa Comunitaria Equal.

La elaboración de estudios previos se ha de entender como la herramienta fundamental y primigenia para abordar con criterios de ciencia social la aplicación exacta de los recursos públicos. El intento de poner en marcha una nueva política pública, para incidir en la sensibilización e información de un nuevo reto colectivo como es la conciliación, requiere datos concretos donde depositar los esfuerzos públicos y privados.

Es por tanto, la herramienta con la cual parte el proyecto Tiempo de Trabajo y Ocio. A partir de estos datos el proyecto continuará con su tarea de sensibilización e información culminando en un servicio de asesoramiento en esta materia.

Han sido tres meses de trabajo combinando grupos de discusión, entrevistas en profundidad y encuestas tanto a personas empresarias como a trabajadoras para así comprobar el estado de la cuestión. Los resultados son los que son y se intuye un conocimiento del concepto y una vocación de la necesidad del cambio de cultura. Por otra parte y con los resultados en la mano, se puede comprobar que queda mucho trabajo por hacer. La radiografía está hecha.

A partir de aquí, es el momento de iniciar un camino que nos lleve a las administraciones y al tejido productivo a encontrar fórmulas para avanzar hacia la felicidad individual y colectiva.

Santiago Pizarro Simón



Concejal de Promoción Social y Educativa del Ayuntamiento de Eivissa

PIMEEF está realizando un trabajo muy importante en el proyecto Tiempo de Trabajo y Ocio, enmarcado en la Iniciativa comunitaria Equal y que está cofinanciado por el Gobierno de las Islas Baleares y el Fondo Social Europeo. El proyecto tiene como objetivos fundamentales la sensibilización de los empresarios/as y trabajadores/as sobre la necesidad de equilibrar el tiempo de trabajo y el ocio y adaptar los horarios a las nuevas situaciones sociales (formas más flexibles de organización del trabajo) y también la reincorporación al mercado laboral de personas que por cuestiones familiares habían dejado de trabajar.

Entre otras actuaciones, se preveía realizar una encuesta por conocer de primera mano la realidad de las empresas pitiusas hacia la conciliación de la vida laboral y familiar. Aquí tenemos los resultados de esta encuesta.

No hemos de olvidar que el mundo empresarial es reticente a tomar medidas que favorezcan la conciliación por miedo a perder productividad. Sin embargo, desde PIMEEF creemos necesario que se vayan introduciendo en la cultura empresarial hechos más que evidentes como que un/una empleado/a motivado y satisfecho rinde más. Además, hemos detectado que el empresariado de las Pitiusas va tomando conciencia de la cuestión y es más receptivo que hace unos años.

Quiero, para acabar, dar las gracias al Ayuntamiento de Eivissa por su colaboración en la realización de este estudio y también a la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear por su apoyo.

Mariano Riera
Presidente de PIMEEF

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

A) OBJETIVOS

A) OBJETIVOS

GENERAL

Analizar la situación actual de la implementación de las medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar en la empresa ibicenca.

ESPECÍFICOS

- Conocer las características laborales, contractuales y de horarios de los colectivos objeto de estudio: personal laboral y empresariado.
- Detectar las situaciones laborales, contractuales y de horario de la pareja de los trabajadores y trabajadoras
- Conocer las características del núcleo familiar y el grado de corresponsabilidad en el hogar.
- Detectar la valoración que hacen el personal laboral de su tiempo libre.
- Conocer el grado de aplicación de las medidas para conciliar la vida familiar y laboral, por parte de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado.
- Conocer las sugerencias del personal laboral y del empresariado dirigidas a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

B) METODOLOGÍA

B) METODOLOGÍA

1) PERSONAL LABORAL

Aplicación de un cuestionario, mediante entrevista personal a un total de 98 trabajadores y trabajadoras (22 hombres y 72 mujeres) que trabajan en Vila. Para tener una visión más amplia, se han aplicado la técnicas cualitativas de entrevistas en profundidad y dinámica de grupo.

2) EMPRESARIADO

Aplicación de un cuestionario, mediante entrevista personal a un total de 66 empresarias y empresarios cuya empresa se halle en Vila. Para tener una visión más amplia, se ha aplicado la técnica cualitativa de entrevistas en profundidad.

C) MODELOS DE ENCUESTA



Ajuntament
d'Eivissa



ENCUESTA A TRABAJADORES

BLOQUE 1 : SITUACIÓN LABORAL

1. Situación laboral actual:

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

2. Puesto de trabajo:

3. Sector de actividad de su empresa:

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

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

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

5. ¿Cómo es su jornada laboral?



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

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

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

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

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

BLOQUE 2: DATOS DEL NÚCLEO FAMILIAR.

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

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

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

9. *Hijos?*

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

10. *Otras responsabilidades familiares?*

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

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

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

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

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

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

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



Pasar a pregunta 15

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

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

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

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

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

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

BLOQUE 4. MEDIDAS CONCILIADORAS

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

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

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

1. Si
2. No

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

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

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

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

1. Si (Especificar)_____
- _____
- _____

2. No

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

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

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

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

23. ¿Qué recursos de apoyo utiliza?

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

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

BLOQUE 5. OCIO Y TIEMPO LIBRE

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

BLOQUE 6: DATOS DE CLASIFICACIÓN

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

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

28. *Nivel de estudios:*

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

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

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

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



Ajuntament
d'Eivissa



ENCUESTA A EMPRESAS

BLOQUE 1. DATOS DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN

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

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

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

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

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

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



Encuesta a empresas

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

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

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

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

17. Ubicación de la empresa

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

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

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

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

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

Especificar medidas: _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. ¿Qué propuestas haría para mejorar la conciliación?

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

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

D) RESULTADOS

D1) PERSONAL LABORAL

Los personas entrevistadas pertenecen en su mayoría al sector de otros servicios y actividades profesionales, que engloba desde el sector bancario a la asesoría de empresas, pasando por personal de limpieza y peluquería. Cuando se les pregunta por el tipo de contrato que tienen, es significativa la diferencia que existe entre hombres y mujeres (casi un 13%) en el contrato “indefinido desde el primer momento” (el más frecuente entre los hombres). La modalidad más extendida entre las mujeres es la de “primero temporal y después indefinido o fijo discontinuo”.

En lo referido al tipo de jornada laboral, hay más mujeres con jornada partida (43% frente al 41%) y más hombres con jornada intensiva (41% frente al 30%). Por otro lado, la mayoría de personal laboral afirma que trabaja durante todo el año, aunque un porcentaje significativo de mujeres (14,5%) confiesa que sólo trabaja durante la temporada alta turística.

No existen diferencias significativas por sexo cuando se les pregunta al personal laboral que elijan la frase que mejor se adapte a su situación (“situación subjetiva”): la mayoría intenta dar más importancia a las responsabilidades familiares, seguidos de los/las que opinan que la familia es más importante y los que, por temas económicos, deben anteponer el trabajo a todo lo demás (ligeramente más mujeres que hombres).

En el tema de responsabilidades familiares, son ligera mayoría los hombres que afirman tenerlas, si bien la diferencia no es significativa (un 3%). Analizando más profundamente este dato, se observa que hay un 15% de mujeres que no tiene hijos. No obstante, cuando se pregunta por otras responsabilidades familiares, más hombres aseguran que no tienen, mientras que una de cada cuatro mujeres afirma que sí tiene.

Un 90% de hombres y un 82% de mujeres dice tener pareja con la que convive o ha convivido. La diferencia significativa viene cuando se pregunta por la situación laboral de la pareja, nueve de cada diez mujeres afirman que su pareja trabaja, frente al 63% de los hombres (un 21% de éstos dice que su pareja se dedica a labores del hogar).

Dentro del reparto de las labores domésticas, hay que destacar que una mayoría de hombres afirma que un miembro tiene más carga en estas labores porque tiene más tiempo libre y que un 23% de mujeres asegura que un miembro tiene más carga aunque los dos trabajan lo mismo. Si profundizamos un grado más, nos encontramos con una situación preocupante: la inmensa mayoría de las personas que soportan mayor carga familiar aunque tengan igual carga laboral que su pareja son mujeres. La valoración que se hace de este reparto de tareas es significativamente mejor entre los hombres que entre las mujeres y cuanto más joven es la pareja.

Un 45% de trabajadores varones asegura no tener problemas para compaginar la vida familiar y laboral, porcentaje que desciende hasta el 30% en el caso de las mujeres. La otra diferencia relevante está entre los hombres y mujeres que dicen tener problemas para compaginar la vida familiar y su trabajo durante la temporada alta turística (un 4,5% de hombres frente a un 17% de mujeres, debido probablemente al mayor porcentaje de trabajadoras que dice trabajar sólo en temporada alta o a que durante esa temporada aumenta considerablemente la presión laboral)-.

Es preocupante que sólo un tercio del personal laboral conozca las leyes y normativas existentes sobre medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral (este dato puede indicar que la conciliación aún no es un tema asumido por parte del personal laboral). Más aún, cuando la mayoría afirma que la conciliación de la vida familiar y el trabajo influye mucho en su rendimiento en la empresa. Destaca sin embargo que más mujeres que hombres aseguren que afecta poco o ligeramente en ese rendimiento.

Dentro de una visión más cualitativa, se pidió a los trabajadores y trabajadoras que pensasen alguna medida que ayudara a conseguir la conciliación. Respondieron más mujeres que hombres (70% frente a 45%) pero no hay diferencias relevantes en las medidas propuestas:

- Guarderías: implantación de guarderías en la empresa o ayudas económicas para guarderías externas
- Horarios flexibles: horarios adaptables a los horarios de los hijos, jornadas intensivas, días libres en fin de semana, reducciones de jornada sin bajadas de sueldo...
- Permisos de paternidad y maternidad

Un 18% de mujeres (y un 10% de hombres, refiriéndose a sus parejas) asegura que tuvo problemas cuando se quedó embarazada, normalmente algún tipo de discriminación por parte de la empresa: no renovación del contrato, permiso de maternidad más corto de lo establecido, despidos... También es destacable que muchas trabajadoras autónomas, profesionales y pequeñas empresarias no pueden permitirse disfrutar de permisos ni obtener una reducción de jornada.

Un 50% de los hombres ha disfrutado de permisos de paternidad y un 70% de las mujeres ha hecho lo propio con permisos de maternidad, lo que demuestra que aún no están equiparados estos dos permisos. En lo referente a otras medidas conciliadoras, más mujeres que hombres utilizan la reducción de jornadas y reciben ayudas de tipo económico, y, por el contrario, más hombres que mujeres hacen uso de los horarios flexibles.

Los recursos de apoyo más utilizados para el cuidado de los niños y niñas son las guarderías y las actividades extraescolares. El ítem “otros” se refiere casi exclusivamente a la familia. Las guarderías, obviamente, se utilizan

cuando los niños son pequeños. Cuando van creciendo toman importancia las actividades extraescolares y, durante las vacaciones, los campamentos y “escoletes d’estiu”. Sin embargo, todos estos recursos tienen la misma base: conseguir que los hijos e hijas pasen el mayor tiempo posible fuera de casa, transfiriendo la responsabilidad de su cuidado a agentes externos.

Uno de los aspectos más importantes de la conciliación de la vida familiar y laboral es poder disfrutar de mayor tiempo libre para las aficiones o para descansar. Los más jóvenes son los que están más satisfechos del tiempo libre del que disponen. Por sectores, el personal de la administración pública son los que mejor valoran este tiempo libre, mientras que el personal laboral de los sectores comercial y de restauración se muestran muy insatisfechos en este tema. Lógicamente, una persona sin responsabilidades familiares está más satisfecha del tiempo libre que una que tiene hijos y, a su vez, esta lo valora mejor que una con una persona mayor o un discapacitado a su cargo. Como era de esperar, ellos puntúan bastante mejor ese tiempo libre que ellas (4,95 frente a 3,3). De todas maneras, disponer de más tiempo libre no es lo más importante para la conciliación, sino la cobertura de necesidades. Lo básico es la organización del tiempo: si uno se organiza el día puede conseguir tiempo para dedicarlo a aficiones, a uno mismo... La conciliación es compaginar y muchas veces la mujer se encuentra sola para el cuidado de los hijos y de otras personas y no dispone de tiempo de ocio propio, sino que siempre este tiempo está relacionado con la familia.

D2) EMPRESARIADO

La mayoría de empresas entrevistadas se incluyen dentro de el sector comercio, el sector industrial y de construcción y el de otros servicios (profesionales, autónomos, banca...). La hostelería y la restauración representan el 15% de las empresas objeto de estudio.

Como se puede comprobar, la inmensa mayoría de las empresas tienen entre 1 y 8 trabajadoras y trabajadores. En temporada alta, las empresas aumentan la plantilla para hacer frente a las necesidades de un mercado donde el turismo es parte fundamental.

La modalidad de contratación preferida por las empresas es que el trabajador o trabajadora esté primero como temporal para pasar después a indefinido o a fijo discontinuo (más de la mitad de las empresas afirman usarla siempre o habitualmente). Una de cada cuatro empresas dicen contratar siempre a su personal laboral como indefinidos desde el primer momento, aunque se debe apuntar que este dato está condicionado por la contratación de la administración pública (que siempre utiliza esta modalidad y puede desvirtuar la media).

La figura del fijo discontinuo es muy relevante en el sector de la hostelería: más de la mitad del empresariado entrevistado afirma utilizar siempre o habitualmente este tipo de contratación. Por otro lado, en el sector de la restauración casi la mitad de las empresas contratan a su personal de manera temporal, normalmente para cubrir los puestos de trabajo durante la temporada alta turística.

En lo referente al tipo de jornada que se utiliza en las empresas, se observa que la jornada partida, primero, y la intensiva, después, son las preferidas por el empresariado. La jornada partida se da sobre todo en el comercio, la hostelería y la restauración, mientras que la jornada intensiva es mayoritaria en la administración pública y en algunos sectores profesionales. La contratación por horas se aplica de manera significativa en el subsector de los bares nocturnos.

El conocimiento de las leyes y normativas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral por parte del empresariado es mayor que el del personal laboral.

Puede llamar la atención el alto porcentaje de empresas que aseguran que no han aplicado nunca medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, se debe puntualizar que la mayoría de las veces no se han aplicado porque no se ha dado el caso. Las medidas más usadas son los permisos de maternidad, los permisos por motivos familiares (muerte, enfermedad, bodas...) y los horarios flexibles.

Parece haber gran coincidencia entre el empresariado en la alta importancia que tienen las medidas de conciliación del trabajo y la familia. Por el contrario, sólo un 7% niega esta importancia. En la misma línea, nueve de cada diez empresarios y empresarias afirman que una buena conciliación de la vida familiar y laboral del personal influye en el rendimiento que éste tiene en la empresa. Y, siguiendo con esta visión positiva de la conciliación, una inmensa mayoría considera interesante o muy interesante la potenciación de la conciliación de la vida familiar y laboral.

A pesar de esta buena predisposición, muchos empresarios y empresarias, sobre todo los pequeños, dicen no poden hacer frente de manera sencilla a la conciliación y solicitan no asumir los costes de estas medidas.

En una visión más cualitativa, se han recogido sugerencias, reclamaciones, experiencias... del empresariado, con tal de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como se ha visto, la mayoría del empresariado está a favor de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y están dispuestos a adoptar medidas encaminadas a mejorarlo. No obstante, casi todos están de acuerdo en que los costes laborales derivados de la aplicación de estas medidas no han de repercutir sobre ellos. Debido a esto, se solicita sobre todo:

- Cambios legislativos: para favorecer al trabajador pero también para proteger al empresario.
- Bonificaciones: posibilidad de contratar sustituciones a bajo coste, ayudas a la contratación, más guarderías.
- Información: campañas de información tanto para el empresariado como para el personal laboral.

Más de la mitad del empresariado manifiesta que le gustaría recibir información sobre el proyecto Tiempo de Trabajo y Ocio.

De todas maneras, hay que destacar que el compaginar trabajo y familia no es sólo responsabilidad del empresariado, sino que también depende de la voluntad de los compañeros y compañeras de trabajo (horarios flexibles, cambios de turno, etc.)

E) CONCLUSIONES

En general, se puede decir que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un tema aún no asumido por parte del personal laboral ni por parte del empresariado. Está claro que existen una serie de medidas que facilitan o quieren facilitar esta conciliación pero todavía queda mucho camino a recorrer.

Una de las grandes dificultades a las que se enfrenta la conciliación de trabajo y familia es la rígida estructura laboral que tiene nuestra economía: todo el mundo debe ir a trabajar un determinado número de horas y obtiene a cambio un salario. Una solución sería contabilizar el trabajo por objetivos. El gran problema radica en cómo adaptar este modelo a sectores como el comercio y la construcción. También es destacable y problemática la estacionalidad de una economía, como la nuestra, basada en el turismo.

El segundo gran problema es de índole económica. Se ha podido comprobar que existe una actitud positiva por parte de los empresarios hacia las medidas para favorecer la conciliación, pero no están dispuestos a asumir los costes generados por estas medidas. Solicitan que sean las administraciones públicas las que se hagan cargo de los costes y también lleven a término campañas de información y sensibilización.

Como se ha visto, el personal laboral solicita básicamente guarderías para poder dejar a sus hijas/os , y disponer de más tiempo libre, mediante permisos de maternidad/paternidad, reducciones de jornada, horarios flexibles... sin que esto repercuta en su sueldo.

El tercer gran obstáculo es un fuerte componente cultural que se interpone en el camino de alcanzar la conciliación de la vida familiar y laboral: el machismo que aún predomina en nuestra sociedad. Se ha podido comprobar a lo largo de esta investigación y revisando otros trabajos sobre el tema que la mujer continua siendo la que soporta la mayor parte de las tareas domésticas (incluido el hacerse cargo de los hijos/as y de las personas mayores), aunque los dos miembros de la pareja trabajen lo mismo.

A pesar de las leyes, aún se centran en la mujer todas las situaciones conflictivas para hacer compatible la vida familiar y laboral. Todavía hoy, todo el contexto y el entorno familiares son responsabilidad de la mujer. Como mucho, el hombre colabora. Sin duda es importante hacer leyes y normas de ámbito estatal y autonómico que posibiliten la conciliación de familia y trabajo. Pero desgraciadamente, y con excesiva frecuencia, nuestra “cultura” adquirida aún tiene profundas raíces de actitudes machistas. En muchos casos las empresas discriminan a las mujeres: no es infrecuente que una mujer recientemente casada y con posibilidades de embarazo tenga dificultades reales para ser contratada.

Las acciones legislativas que se han llevado a cabo últimamente han ayudado a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en momentos puntuales: permisos de maternidad y paternidad, de lactancia, ayudas económicas... No obstante, hay que destacar que las ayudas sólo se pueden solicitar en un plazo concreto y deberían poder solicitarse durante todo el año.

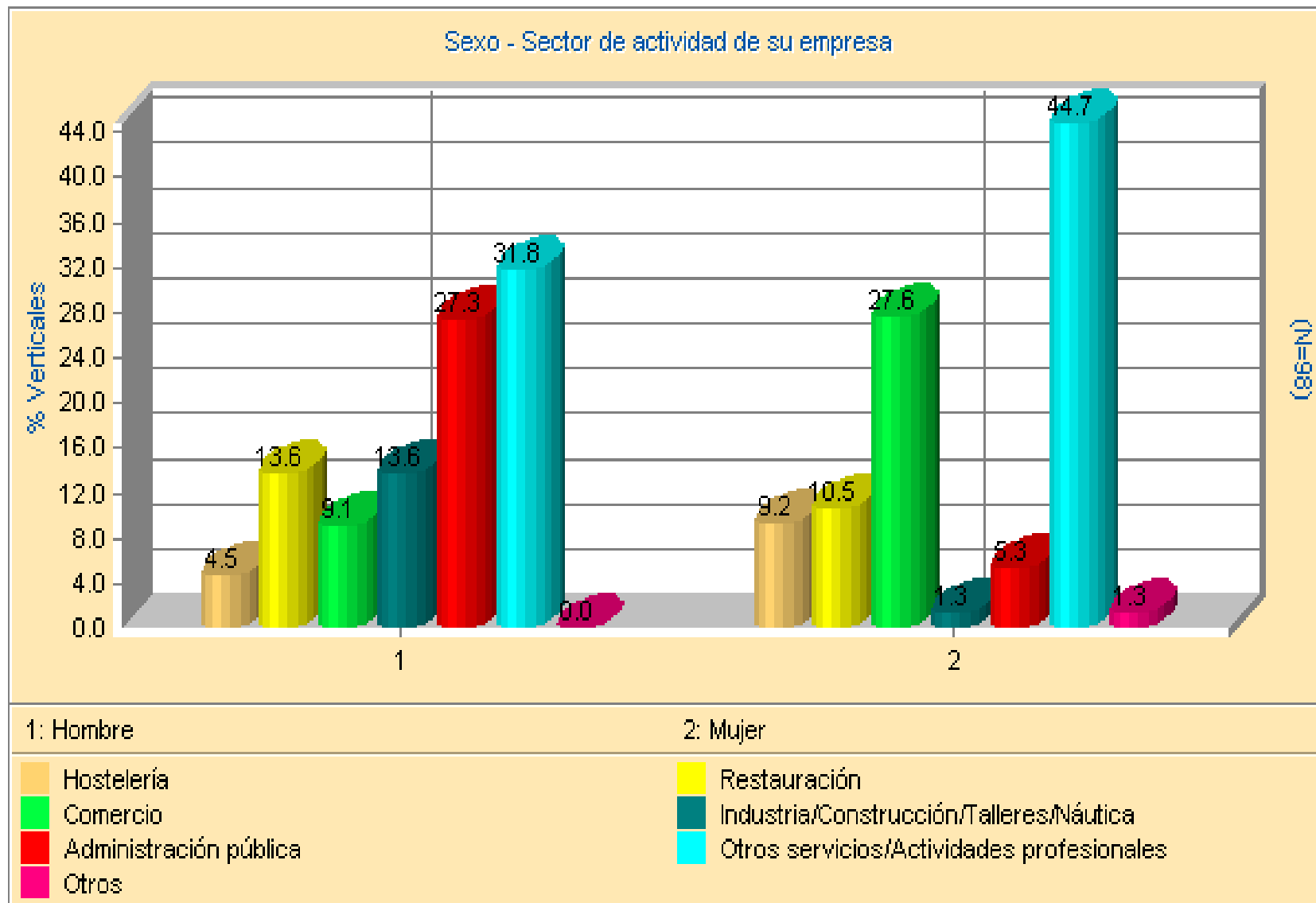
Es muy relevante la importancia que debe darse a la “corresponsabilidad” en el hogar, y debe ser uno de los objetivos a alcanzar. Otro objetivo es adaptar los horarios de los servicios de proximidad al horario de los trabajadores y trabajadoras: abrir algún día por la tarde, los sábados...

Para hacer frente a las grandes dificultades que plantea la conciliación, nuestro mercado laboral debe abandonar su actual rigidez y encaminarse hacia una estructura mucho más flexible y dinámica. Asimismo, es más que necesario un cambio estructural dentro de nuestra mentalidad para dejar de lado definitivamente los comportamientos machistas de nuestra sociedad en general y de nuestro mercado laboral en particular.

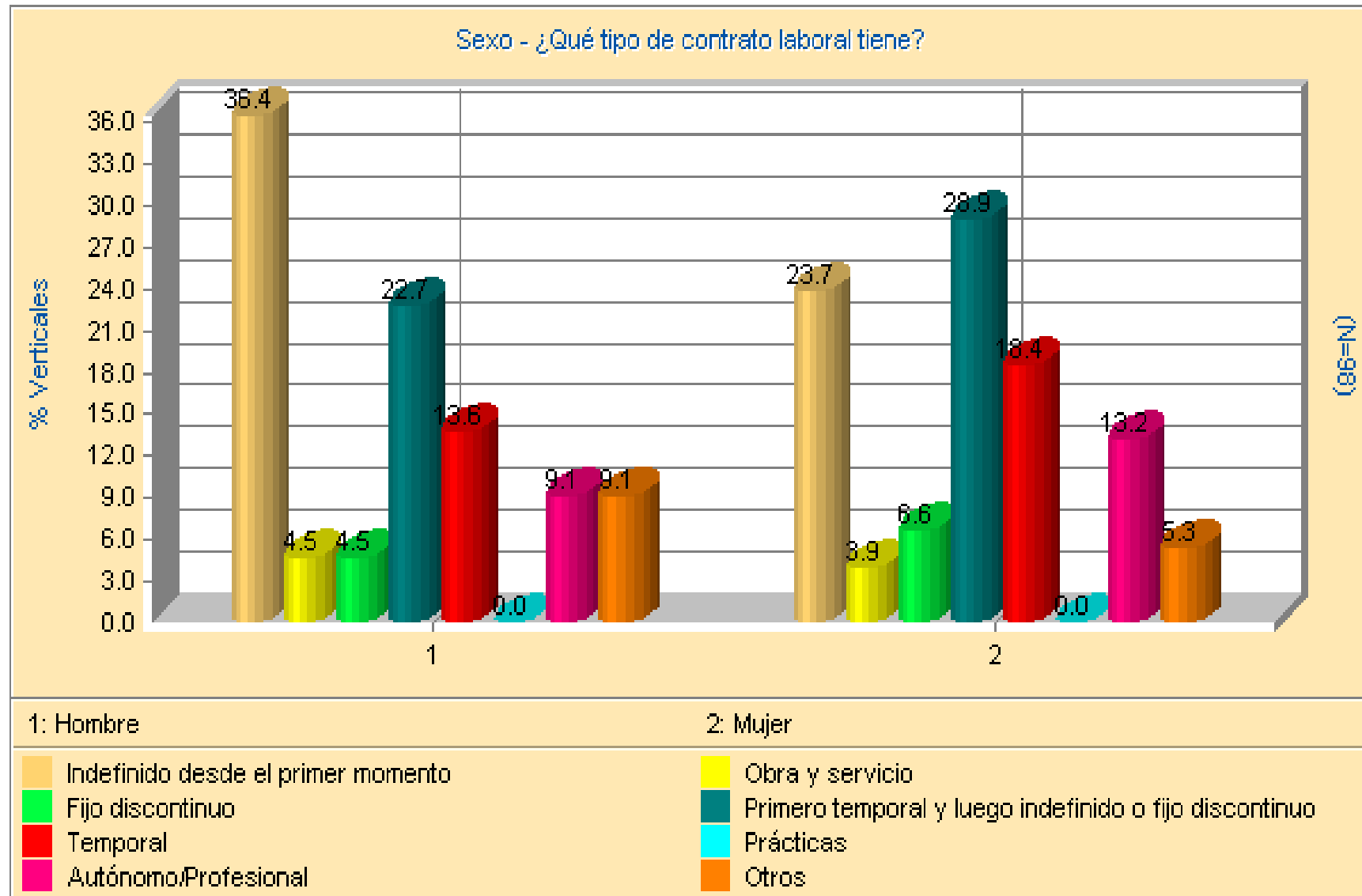
F) ANEXOS

F1) GRÁFICOS PERSONAL LABORAL

2) SECTOR DE ACTIVIDAD DE SU EMPRESA



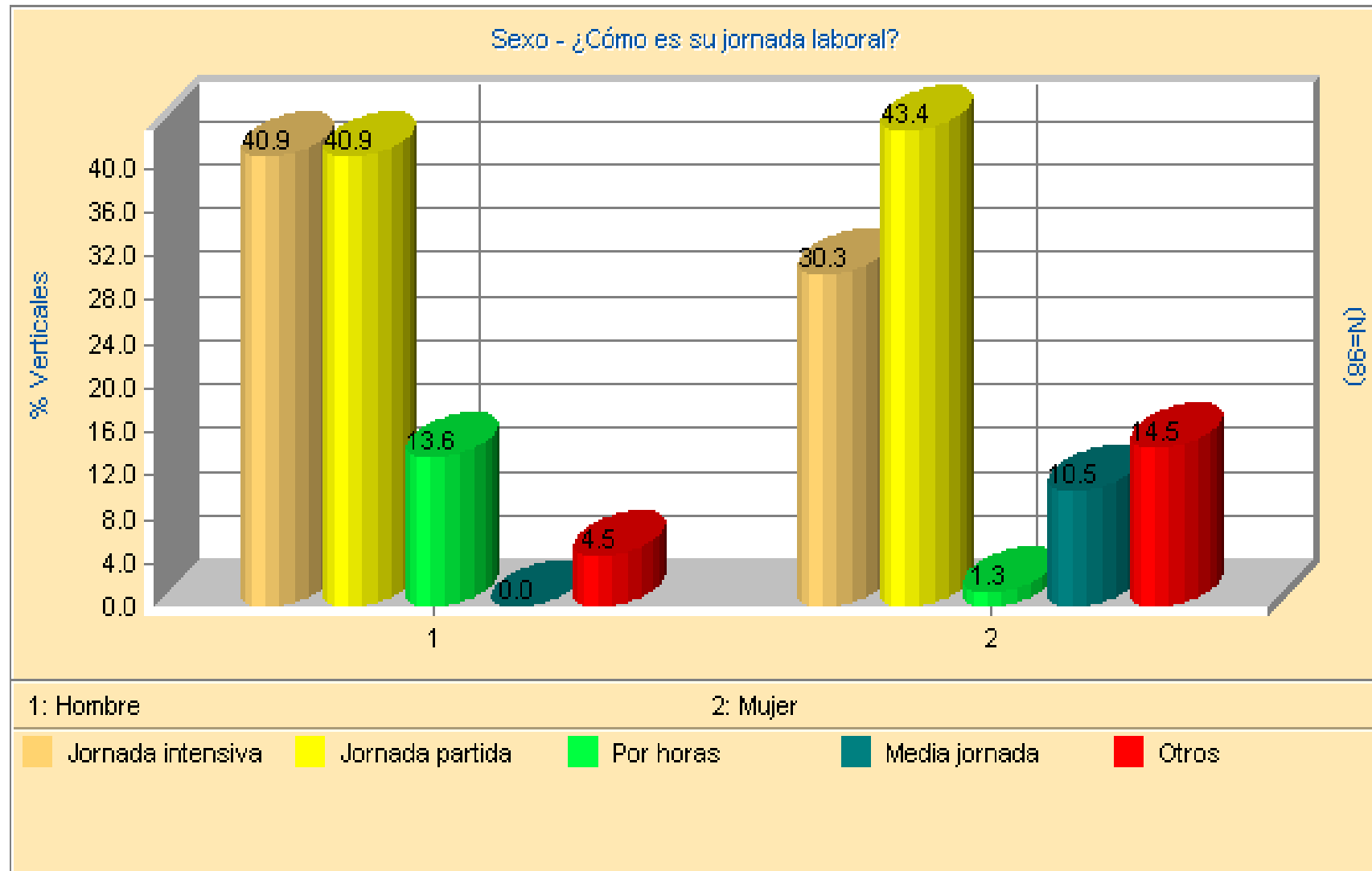
3) TIPO DE CONTRATO LABORAL



TIPO DE CONTRATO LABORAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

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

4) TIPO DE JORNADA LABORAL



TIPO DE JORNADA LABORAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

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

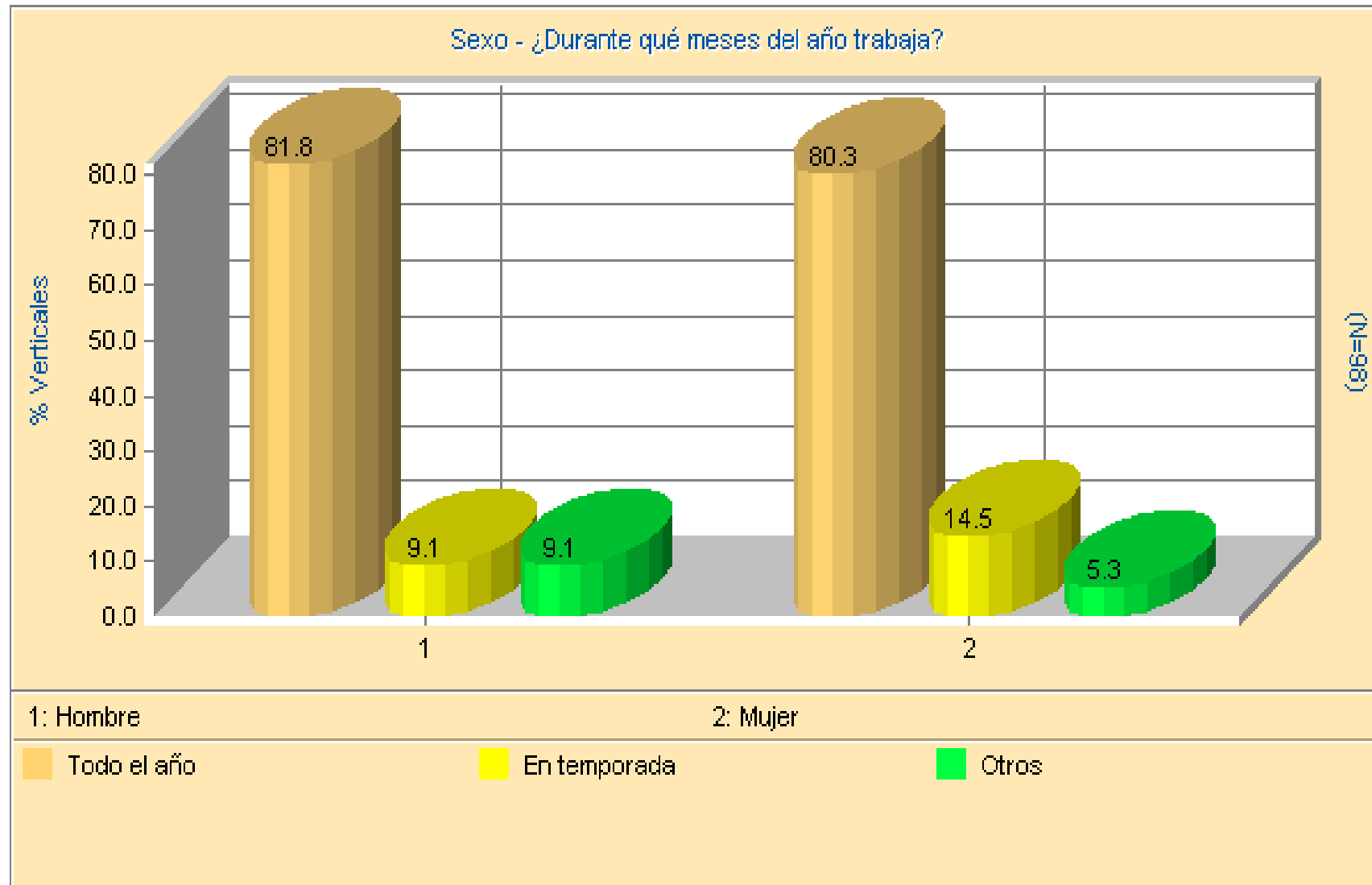
Trabaja todo el año	37.5%	57.1%	91.3%	75.0%	81.8%	86.0%	100.0%
Trabaja sólo en la temporada alta turística	50.0%	28.6%	8.7%	25.0%	0%	9.3%	0%
Otras	12.5%	14.3%	0%	0%	18.2%	4.7%	0%

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

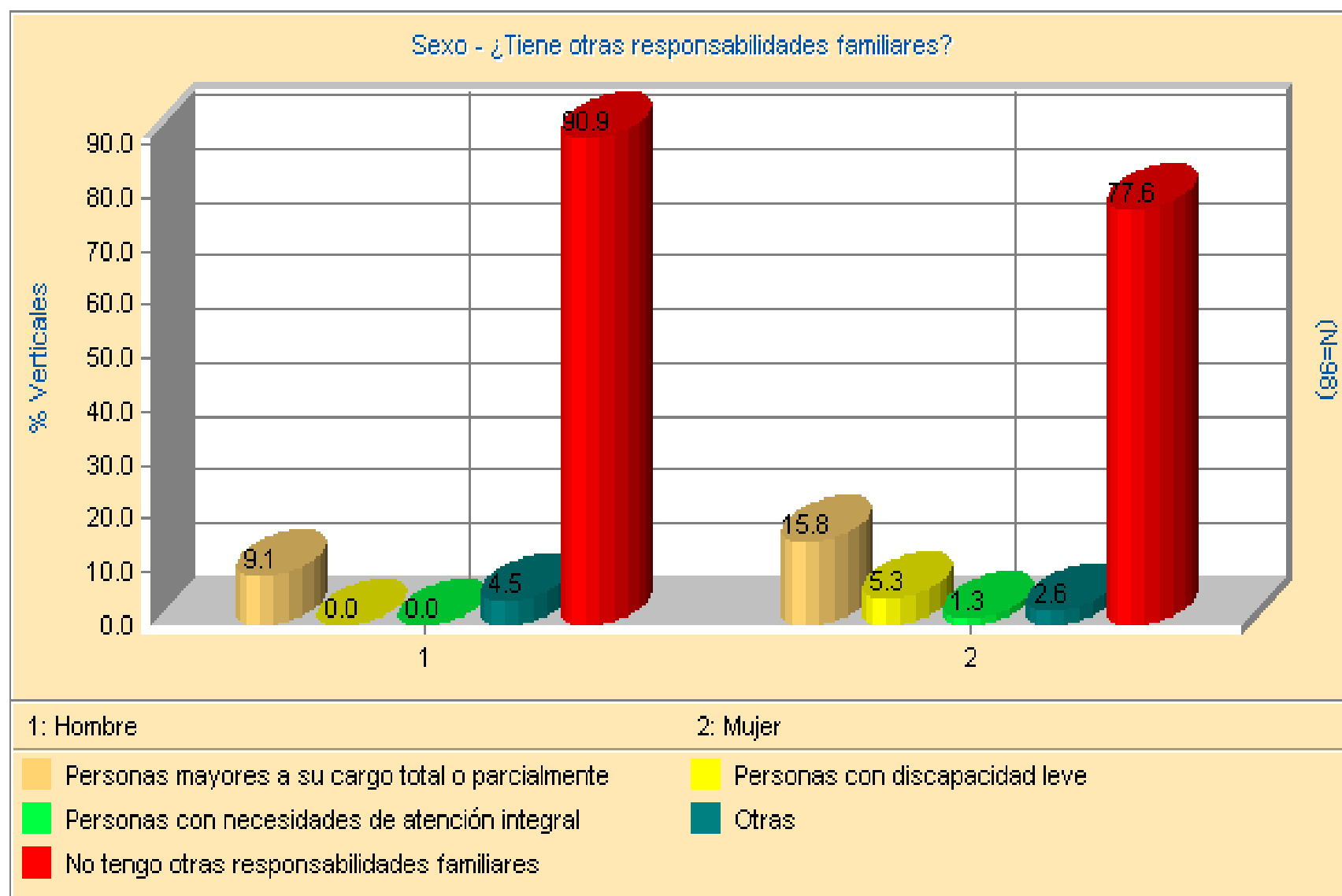
E-MAIL: fundaciógadeso@gadeso.org

www.gadeso.org

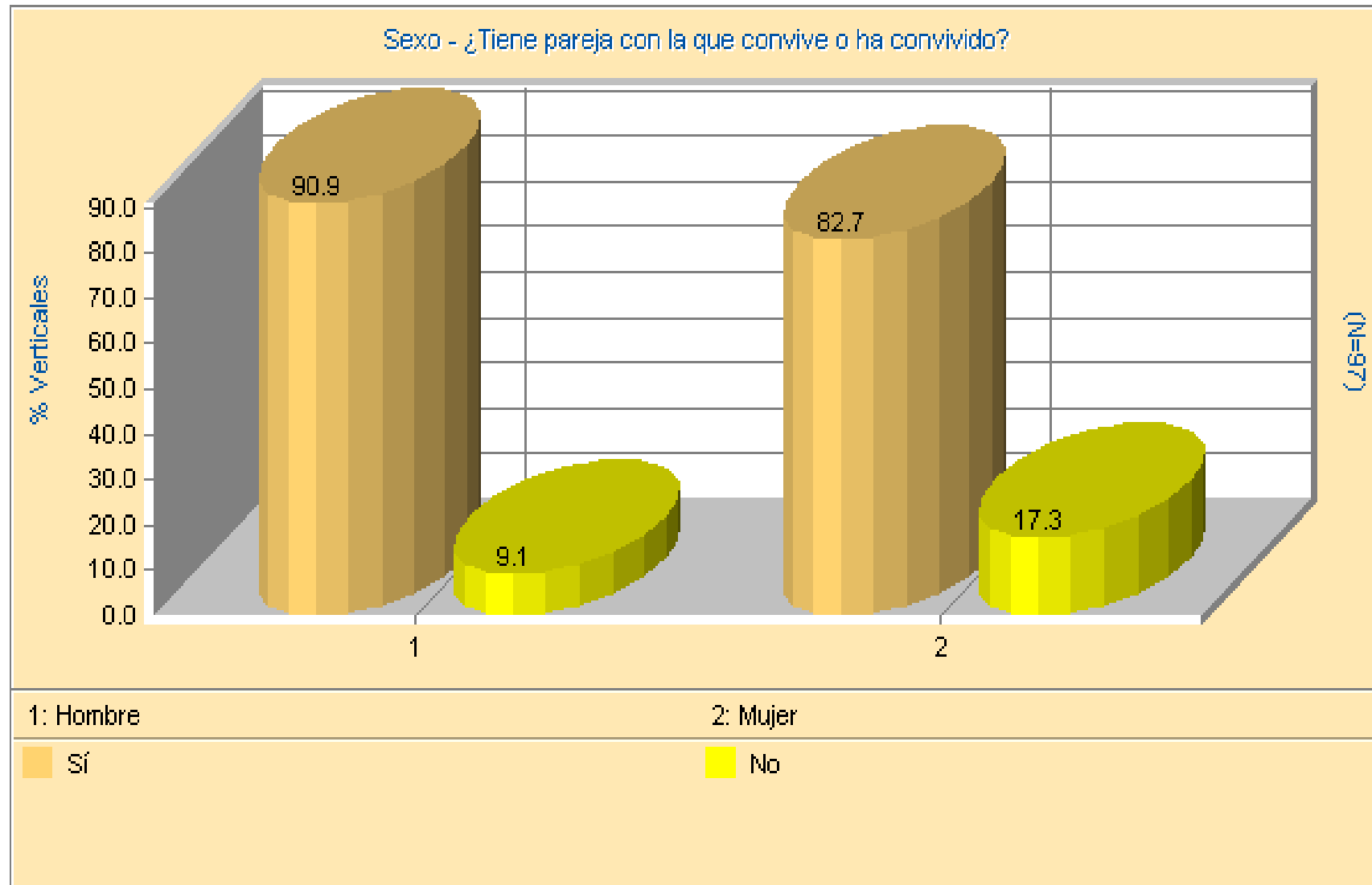
5) TIEMPO ANUAL DE TRABAJO



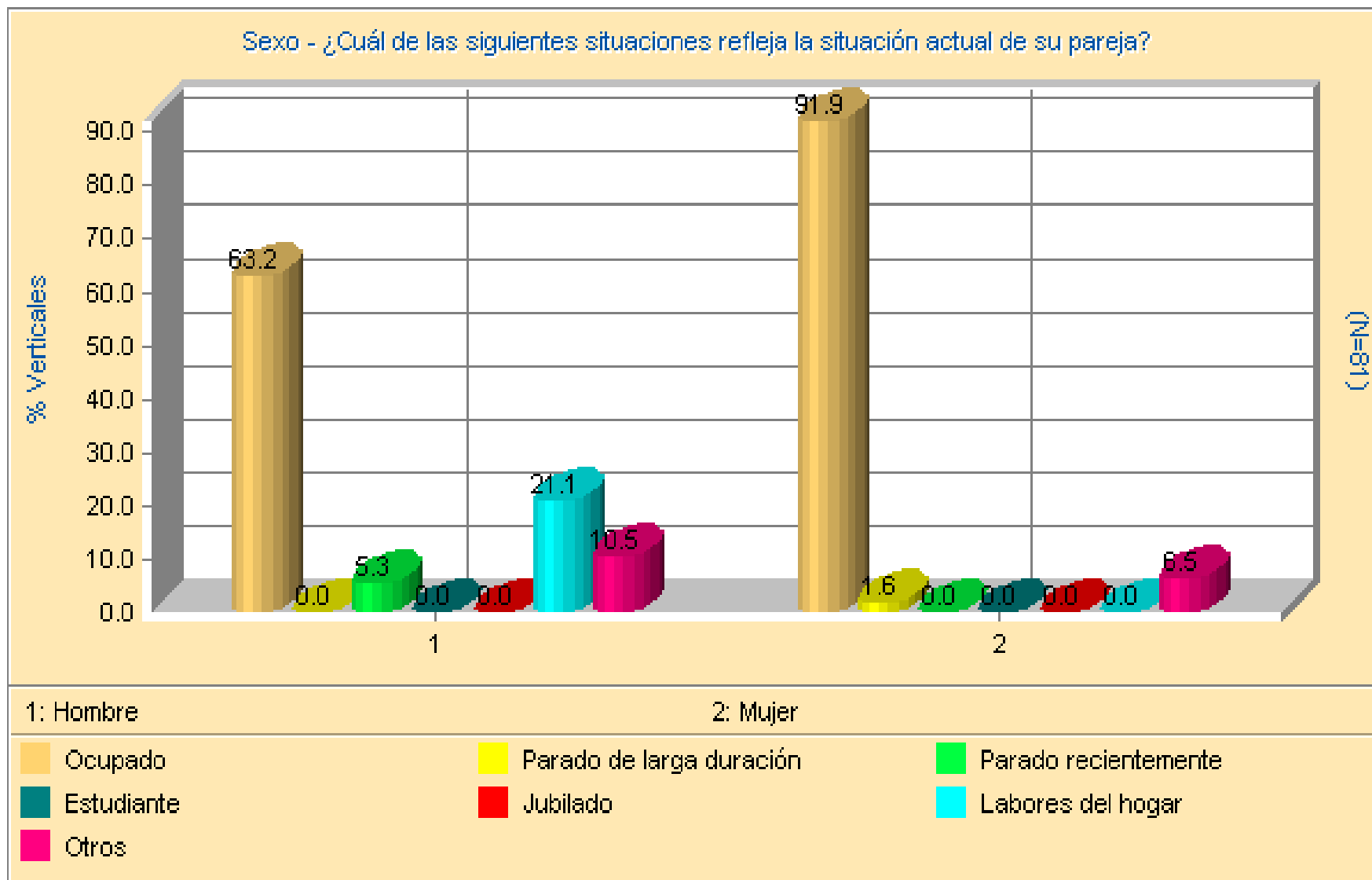
9) OTRAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES



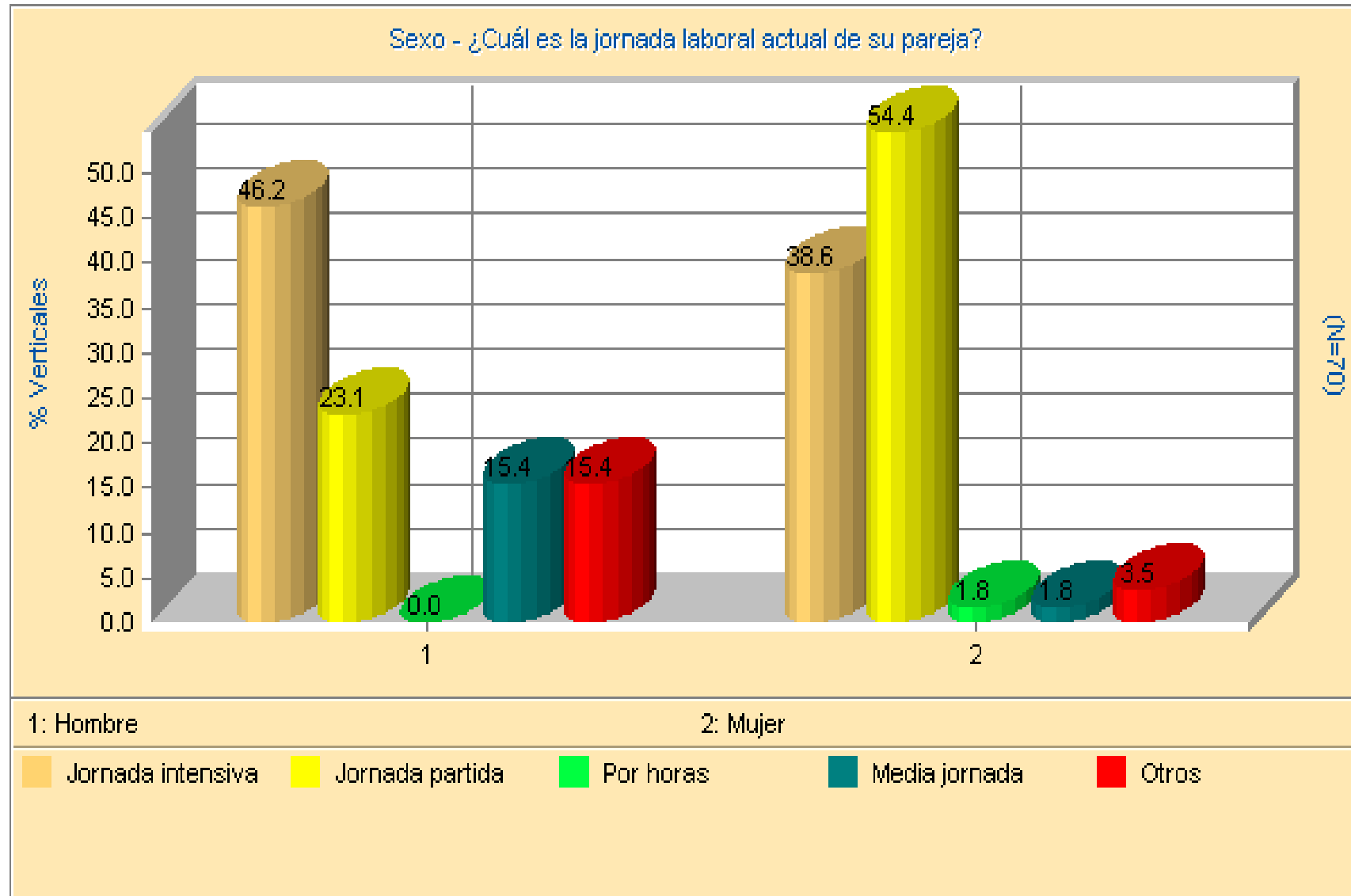
10) PAREJA



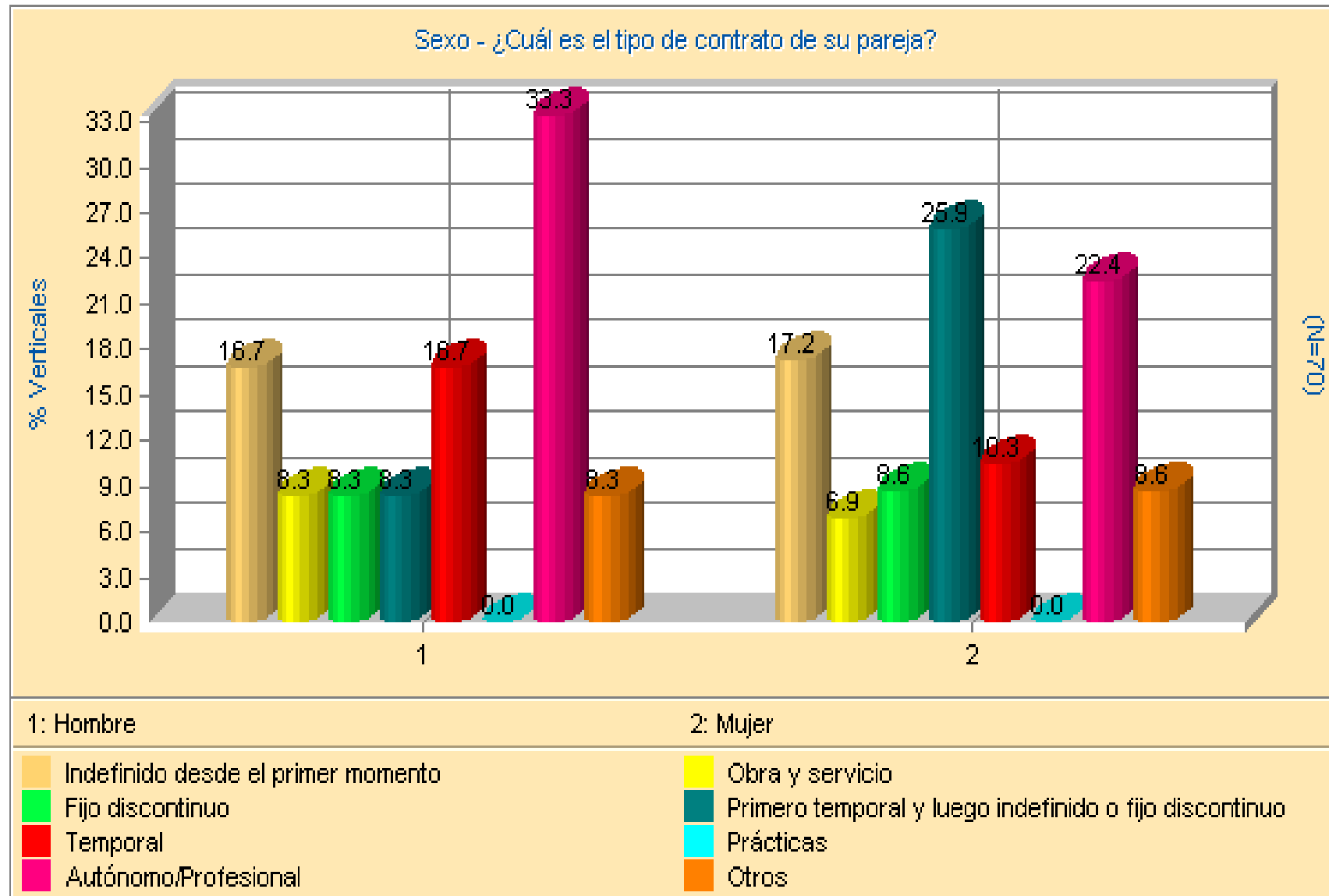
11) SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA



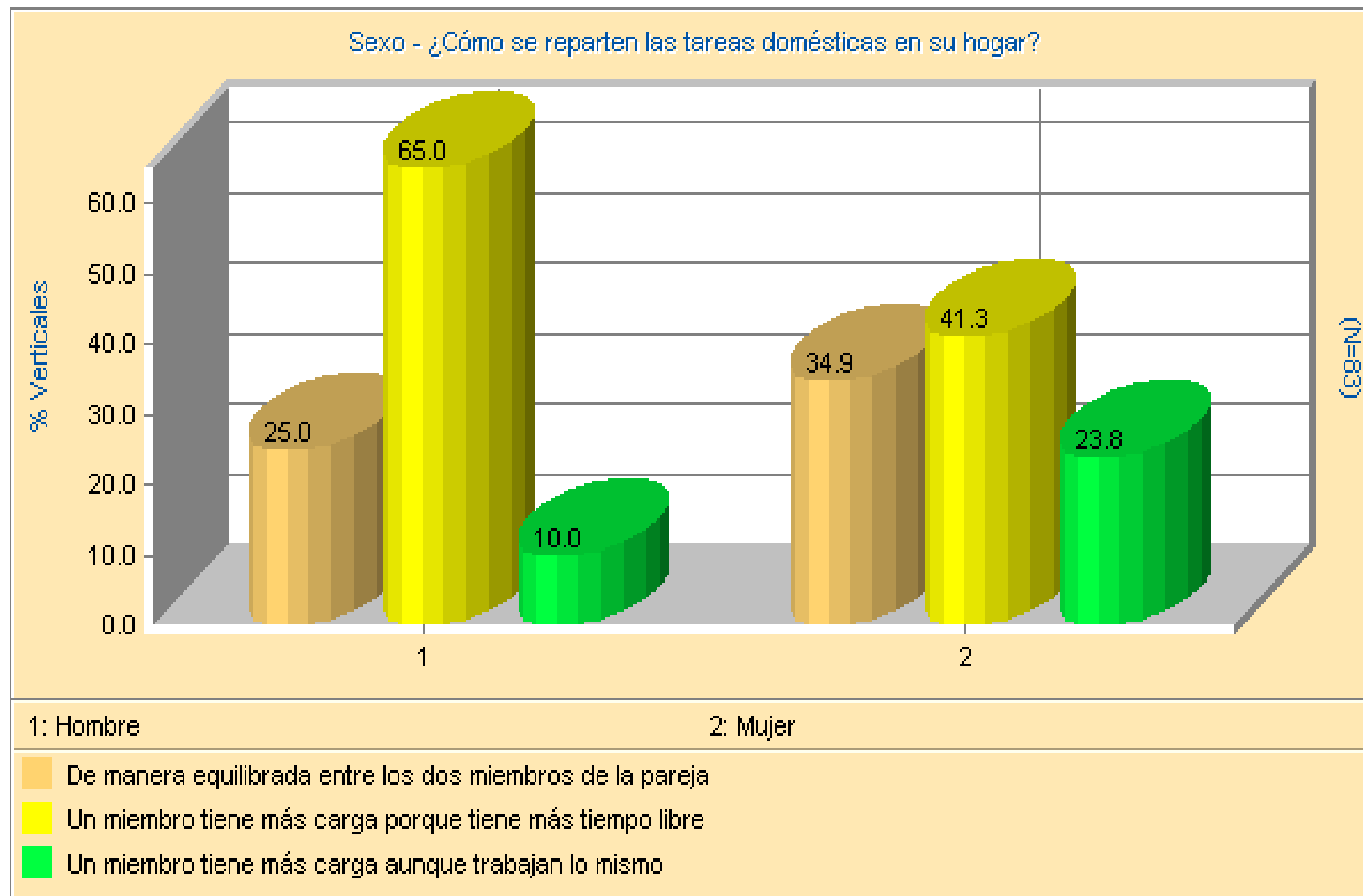
12) JORNADA LABORAL DE LA PAREJA



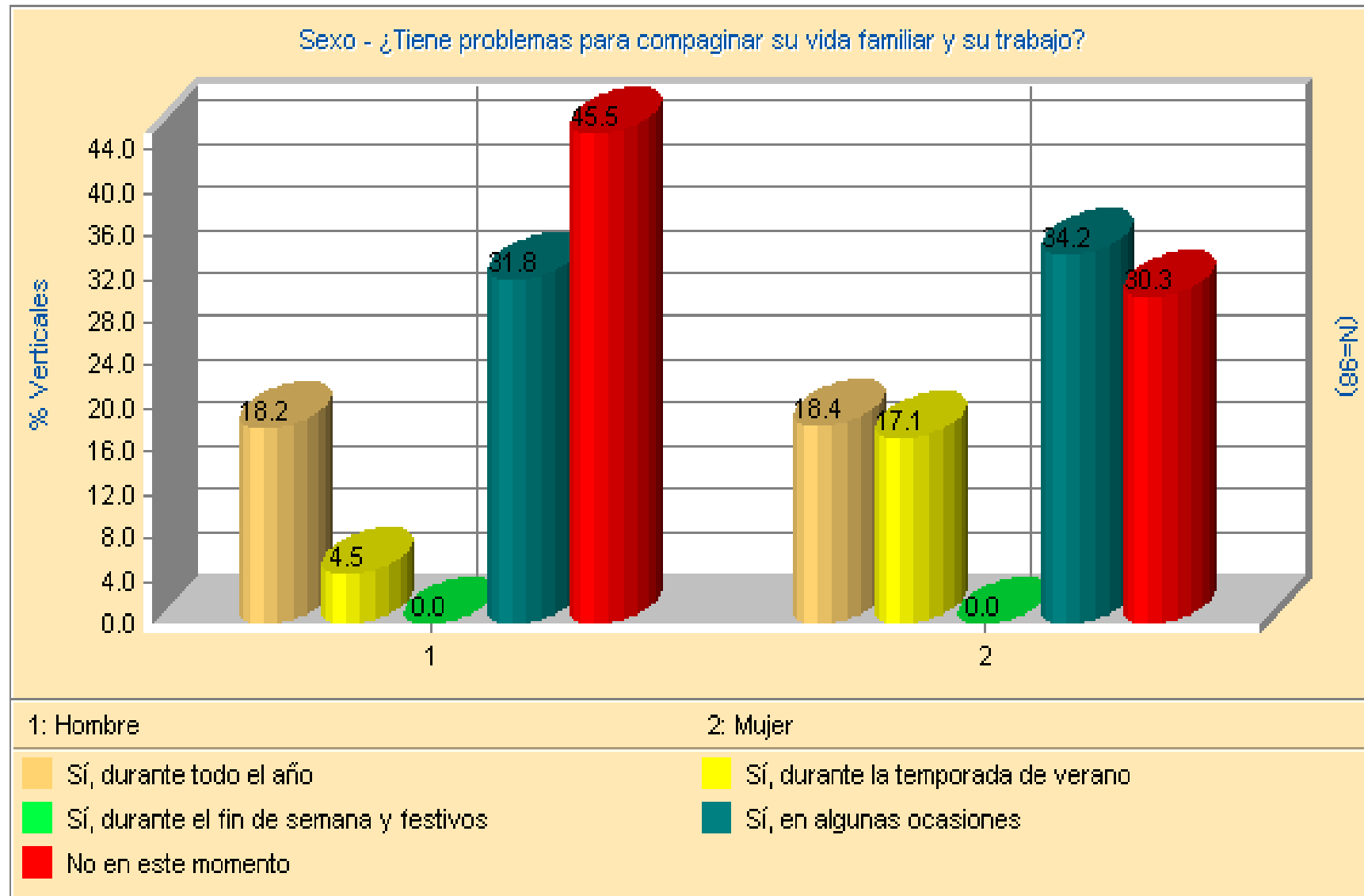
13) CONTRATO LABORAL DE LA PAREJA



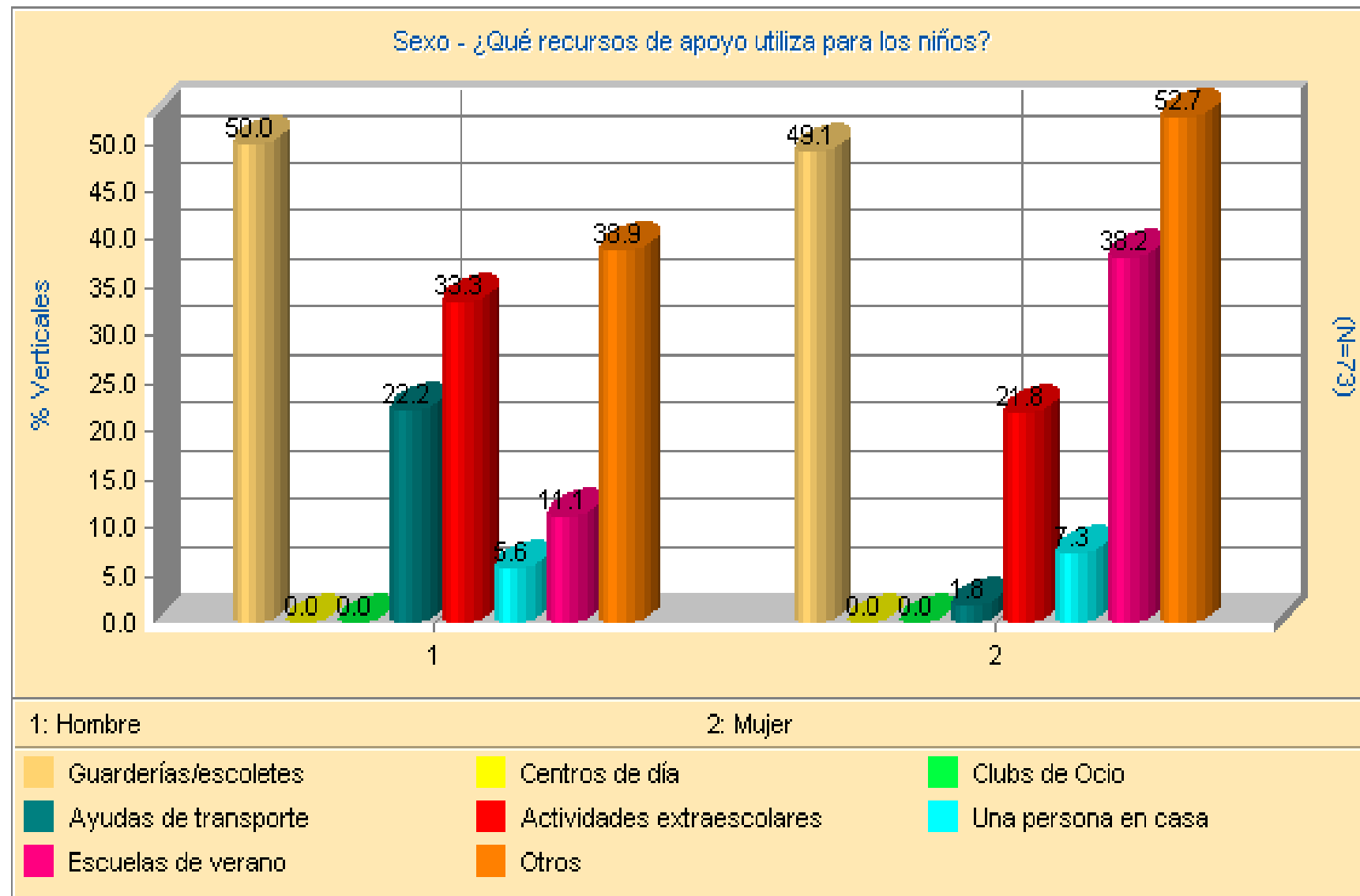
14) REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS



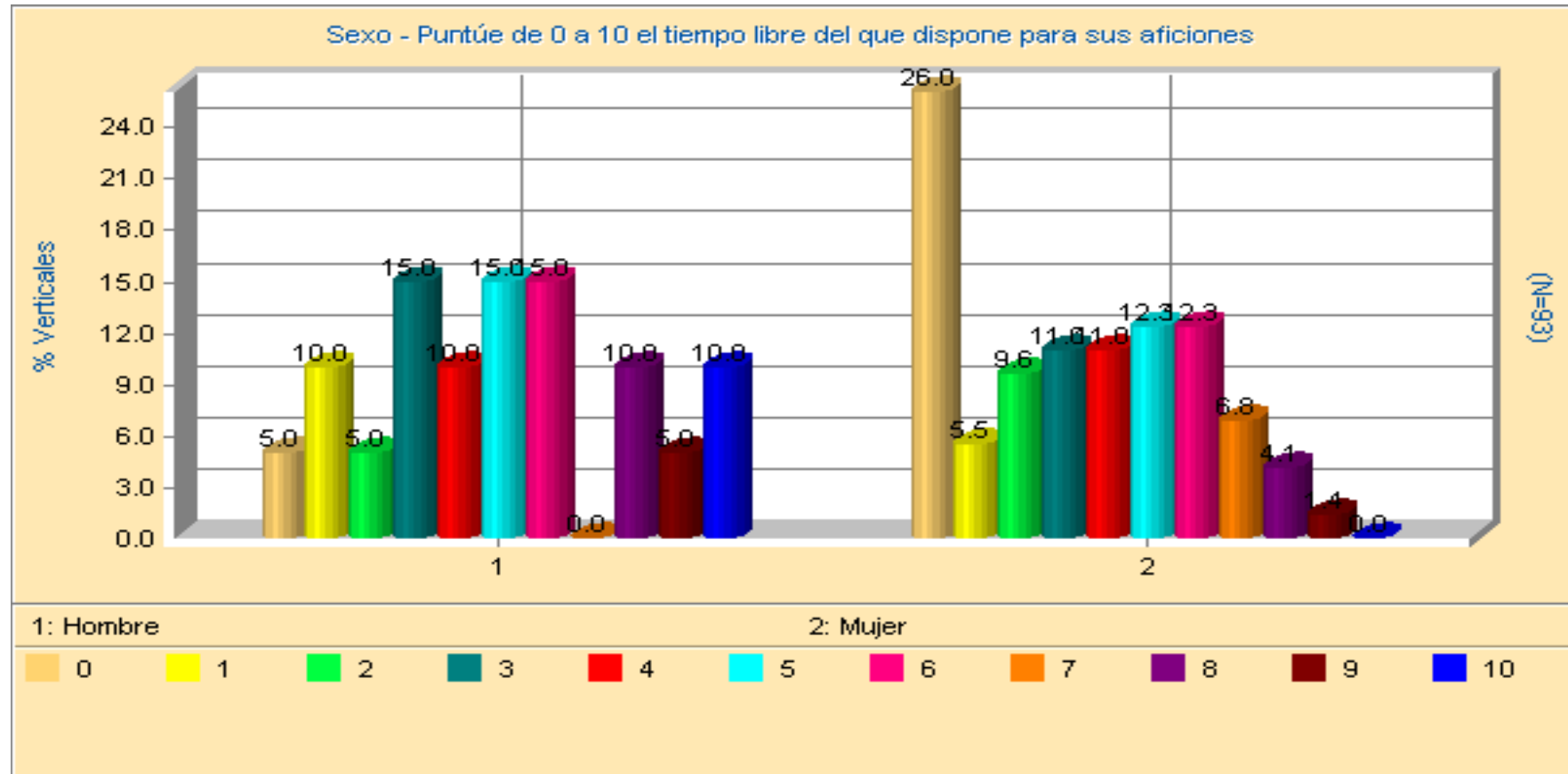
16) PROBLEMAS PARA COMPAGINAR VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL



21) RECURSOS PARA LOS NIÑOS



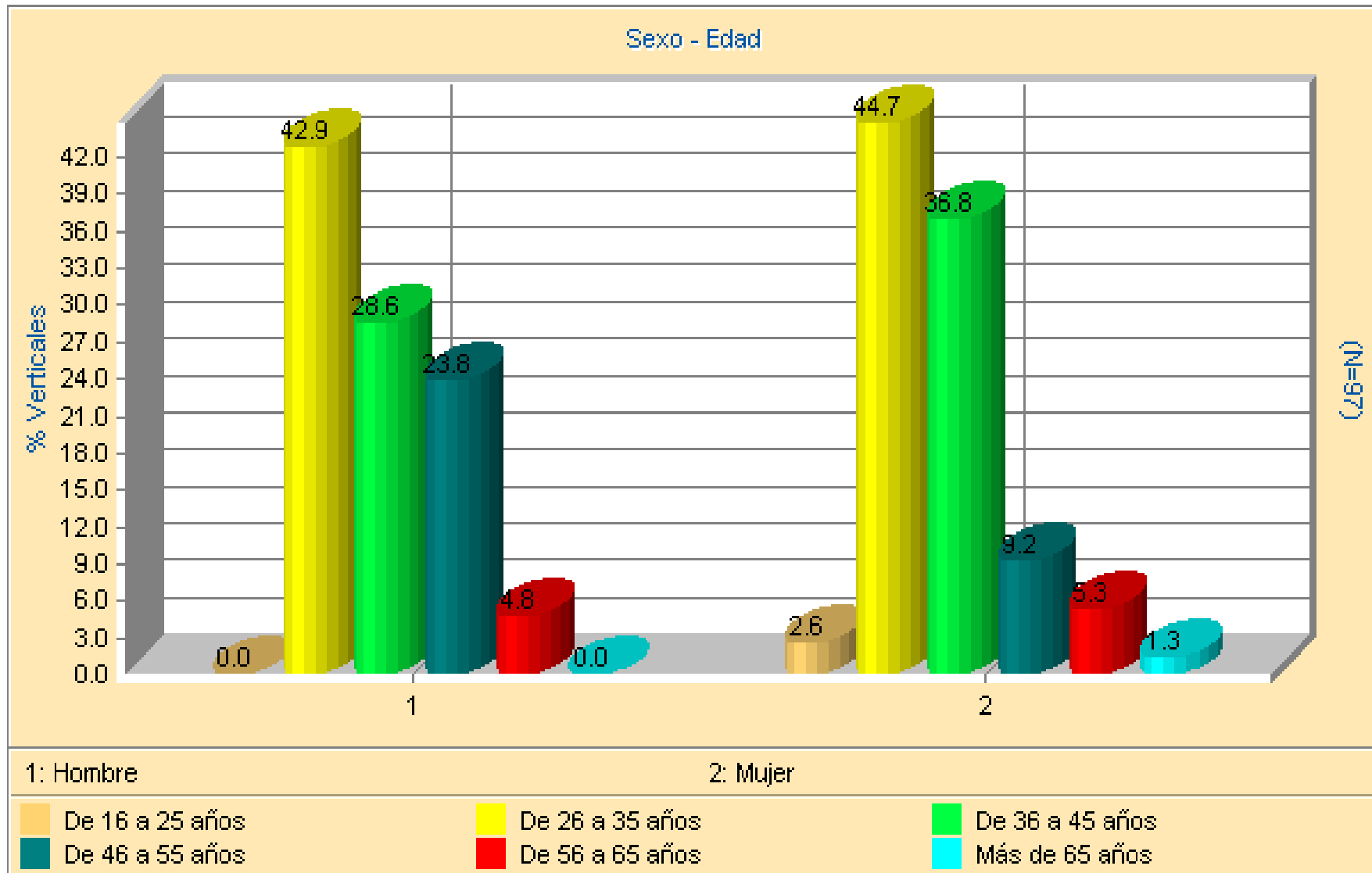
23 PUNTUACIÓN DEL TIEMPO LIBRE



MEDIA HOMBRE: 4,95

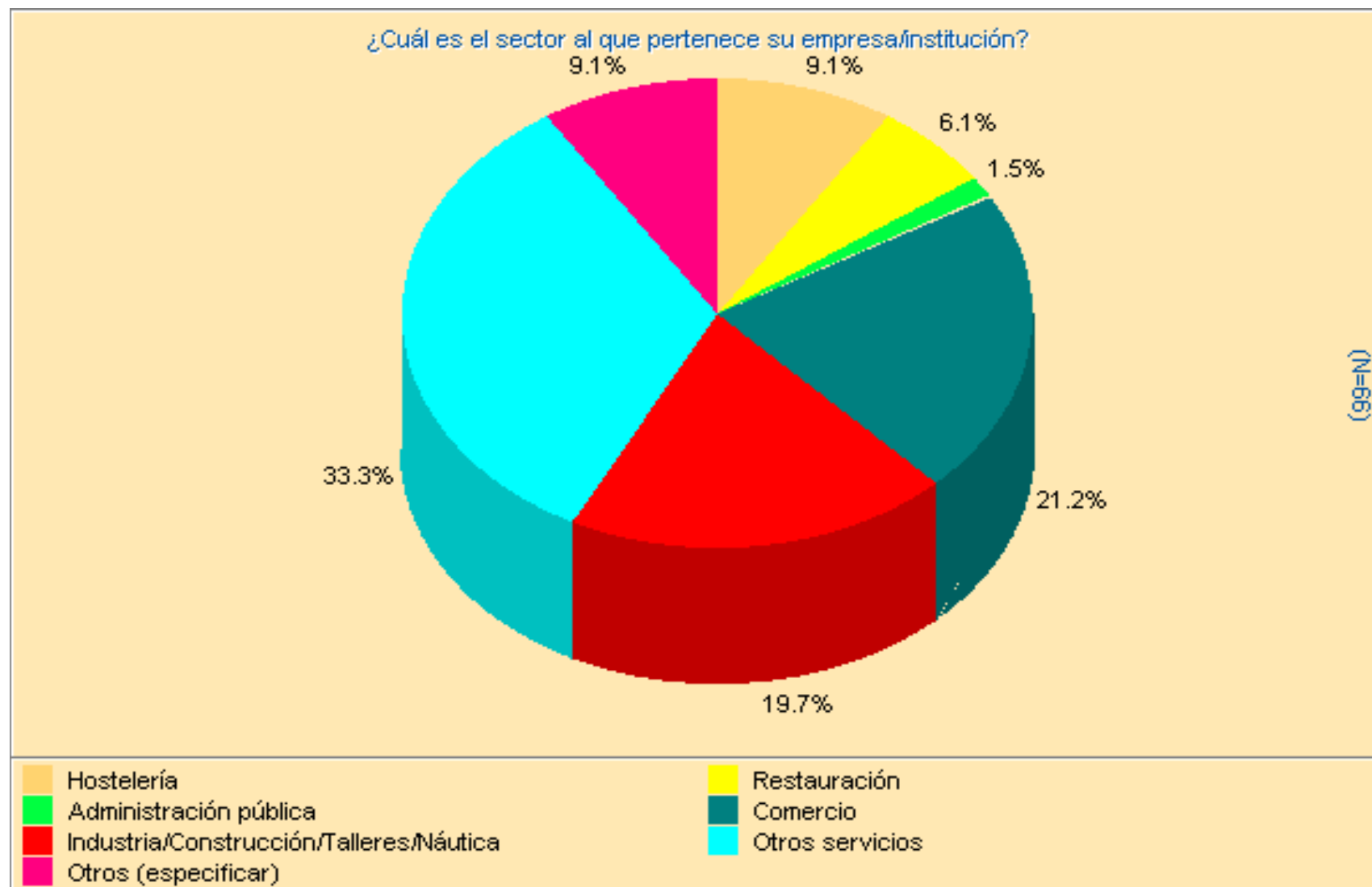
MEDIA MUJER: 3,30

24) EDAD

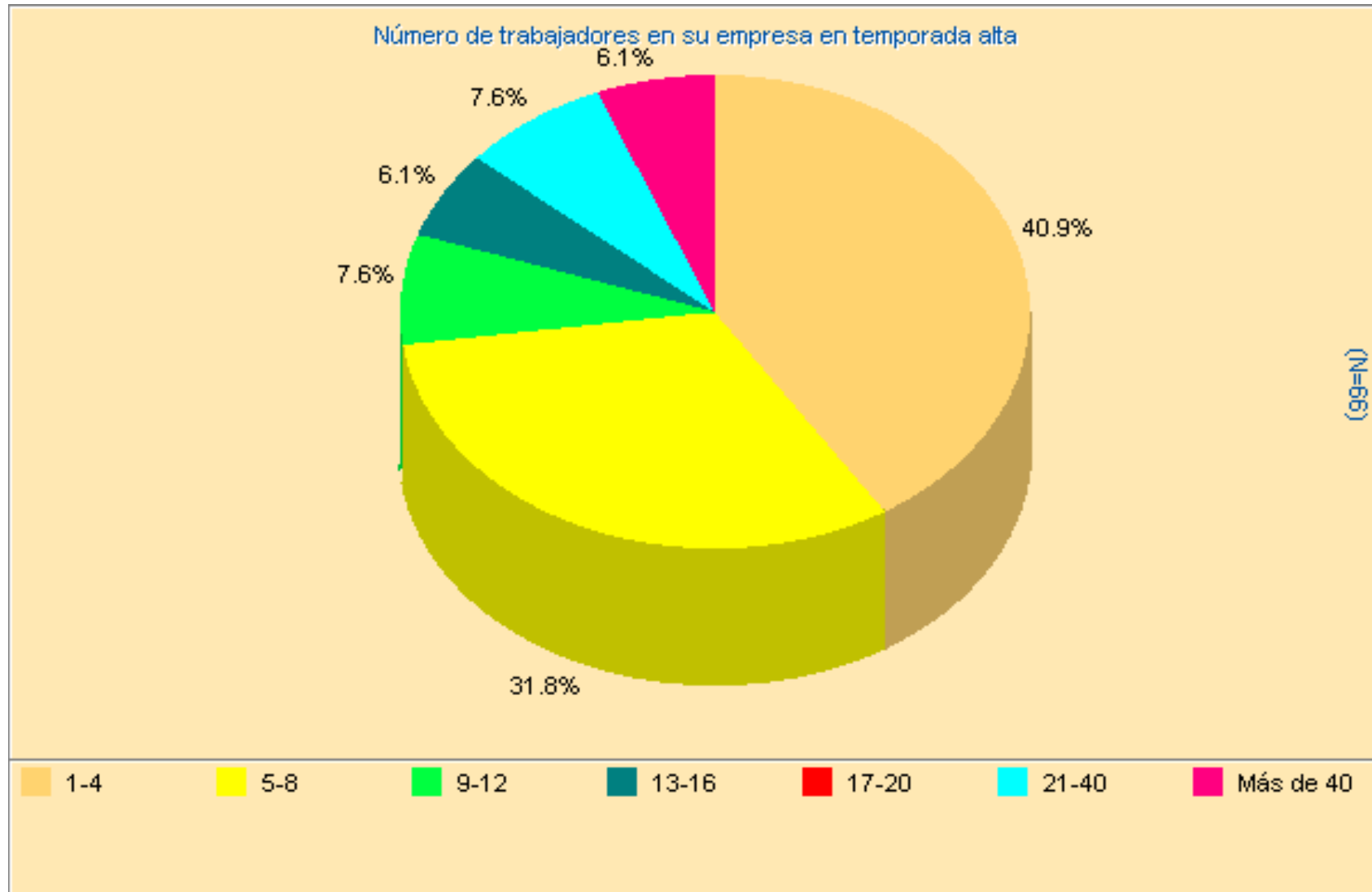


F2) GRÁFICOS EMPRESARIADO

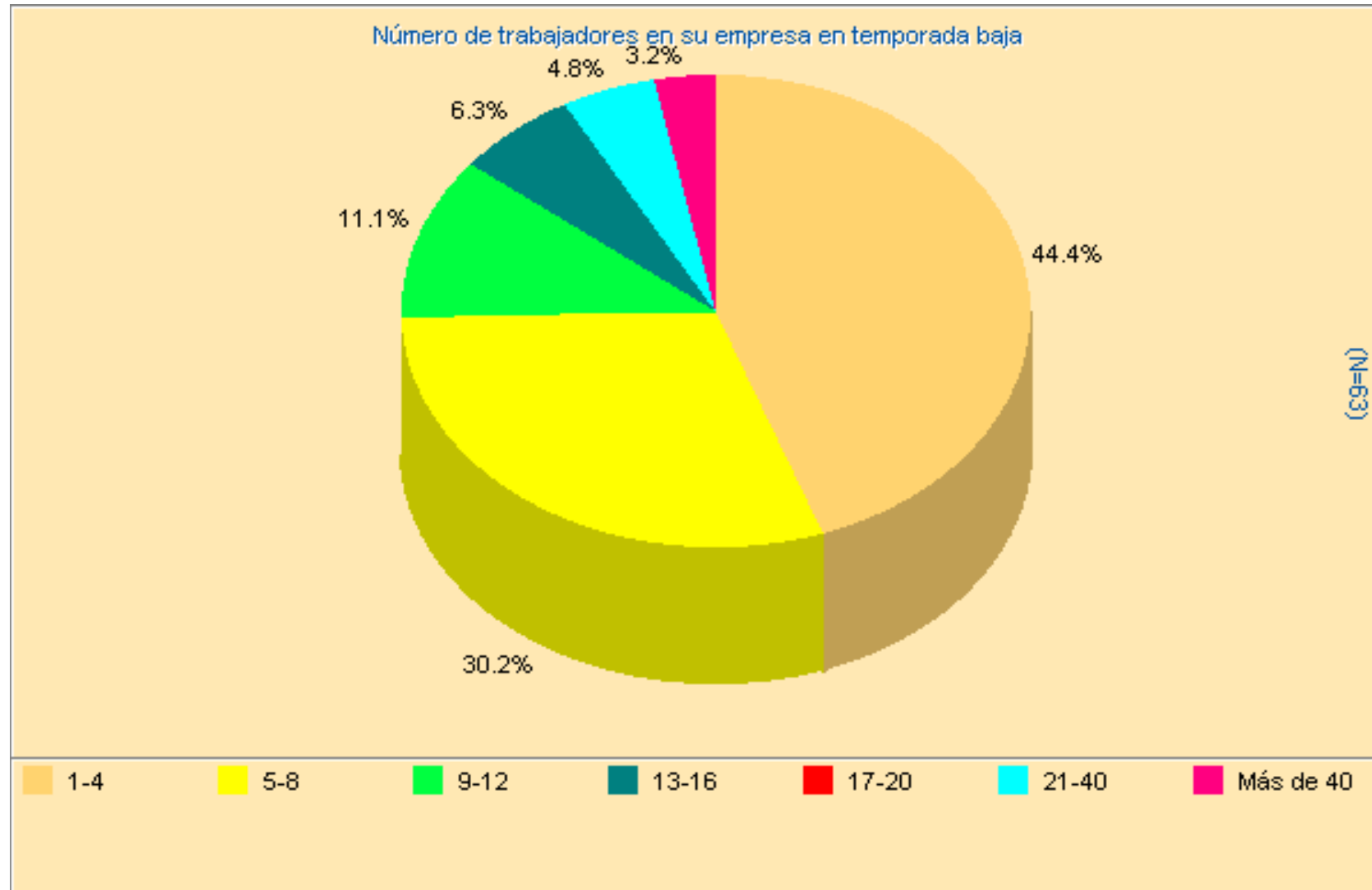
1) SECTOR DE LA EMPRESA



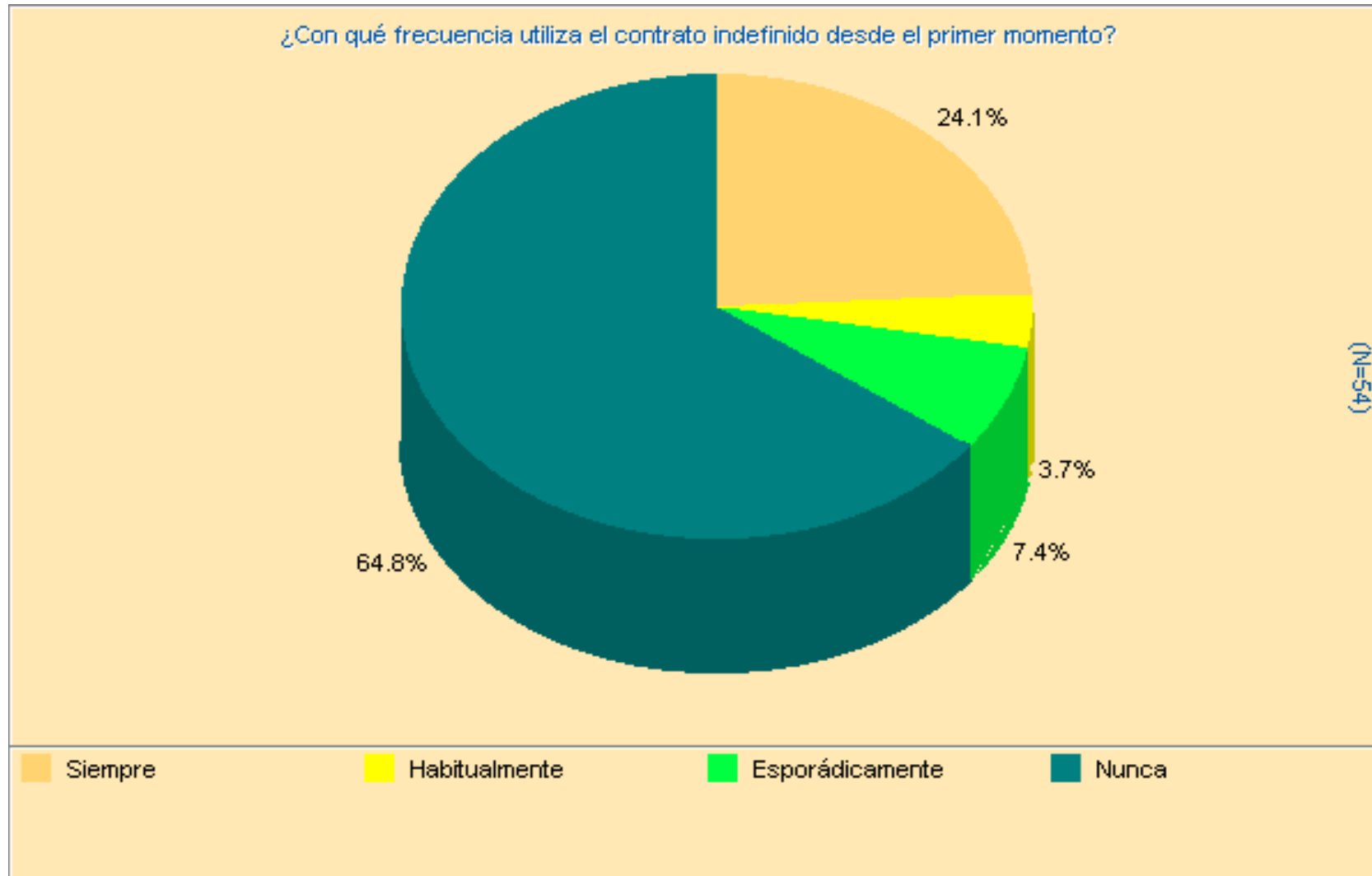
2) NÚMERO DE TRABAJADORES (TEMPORADA ALTA)



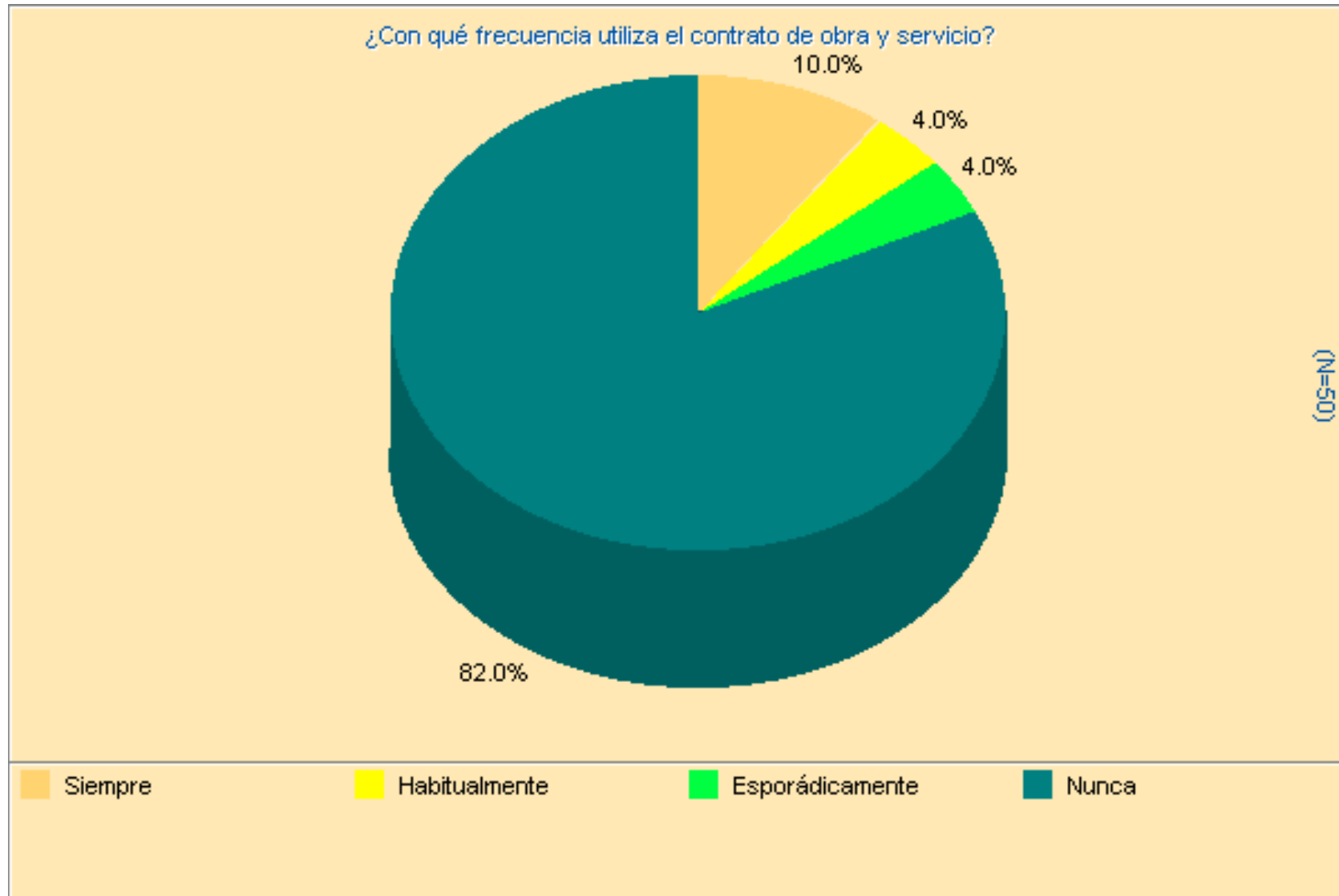
3) NÚMERO DE TRABAJADORES (TEMPORADA BAJA)



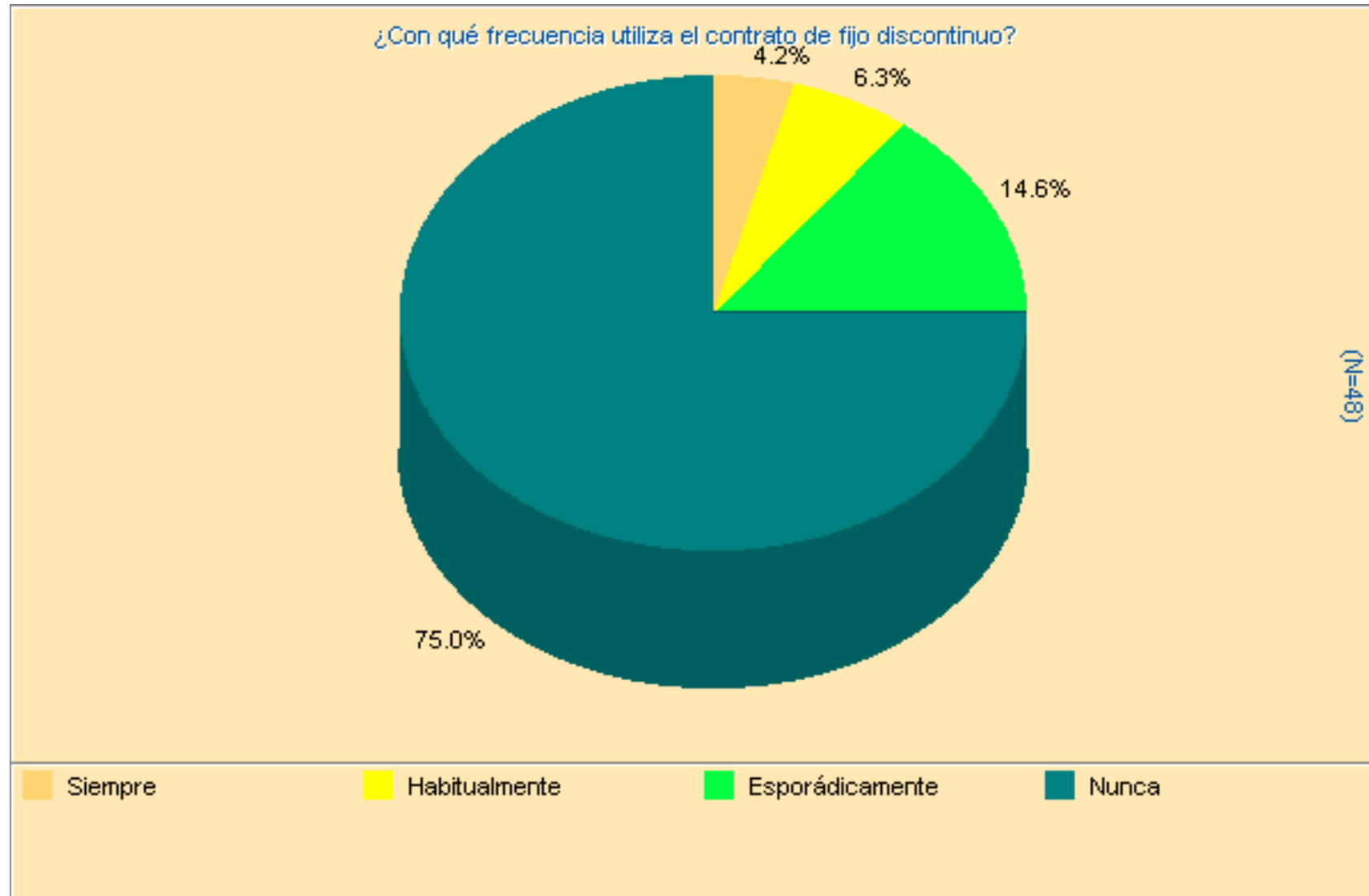
4) USO DEL CONTRATO INDEFINIDO DESDE EL PRIMER MOMENTO



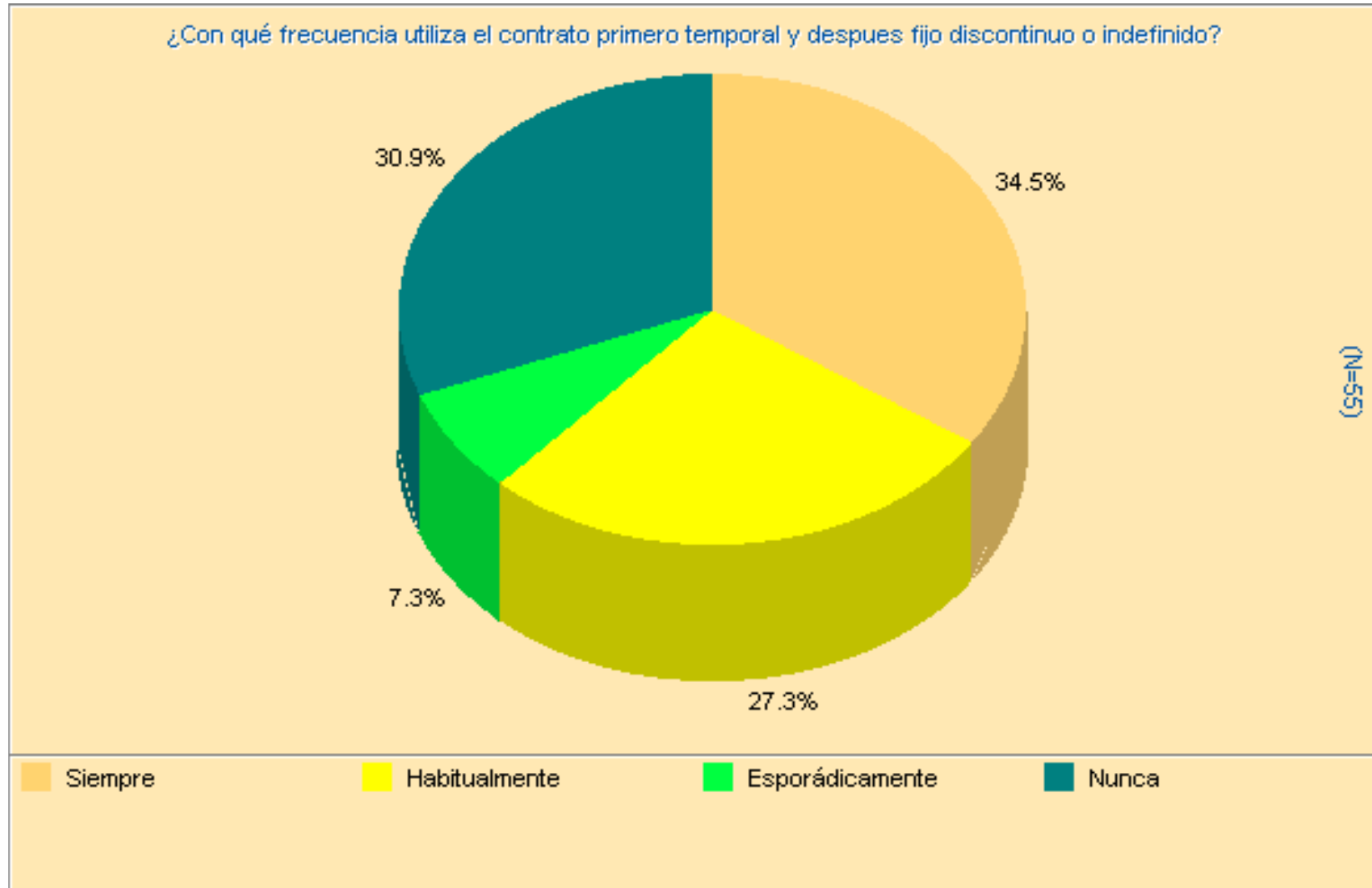
5) USO DEL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO



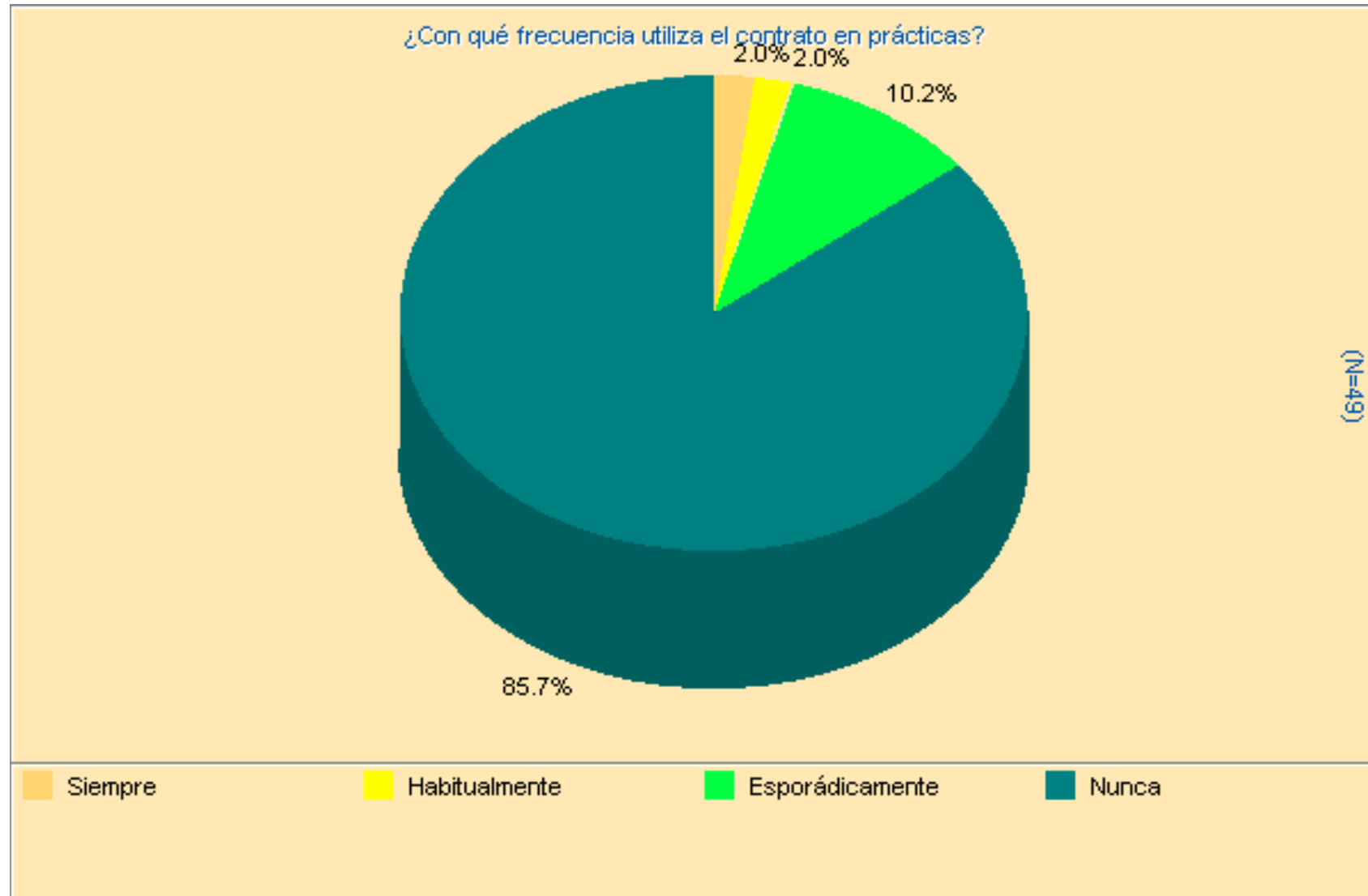
6) USO DEL CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO



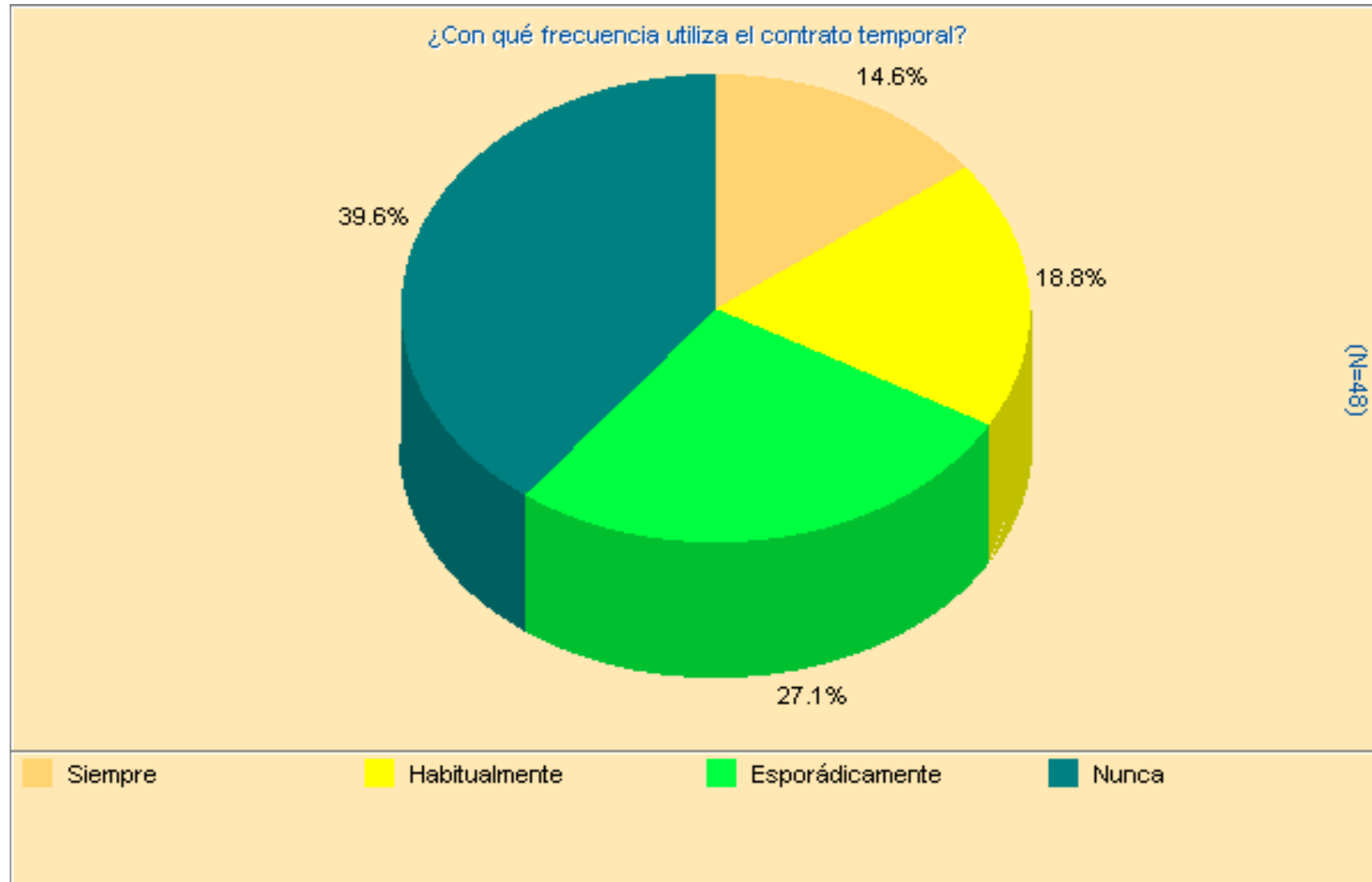
7) USO DEL CONTRATO PRIMERO TEMPORAL Y DESPUÉS INDEFINIDO O FIJO DISCONTINUO



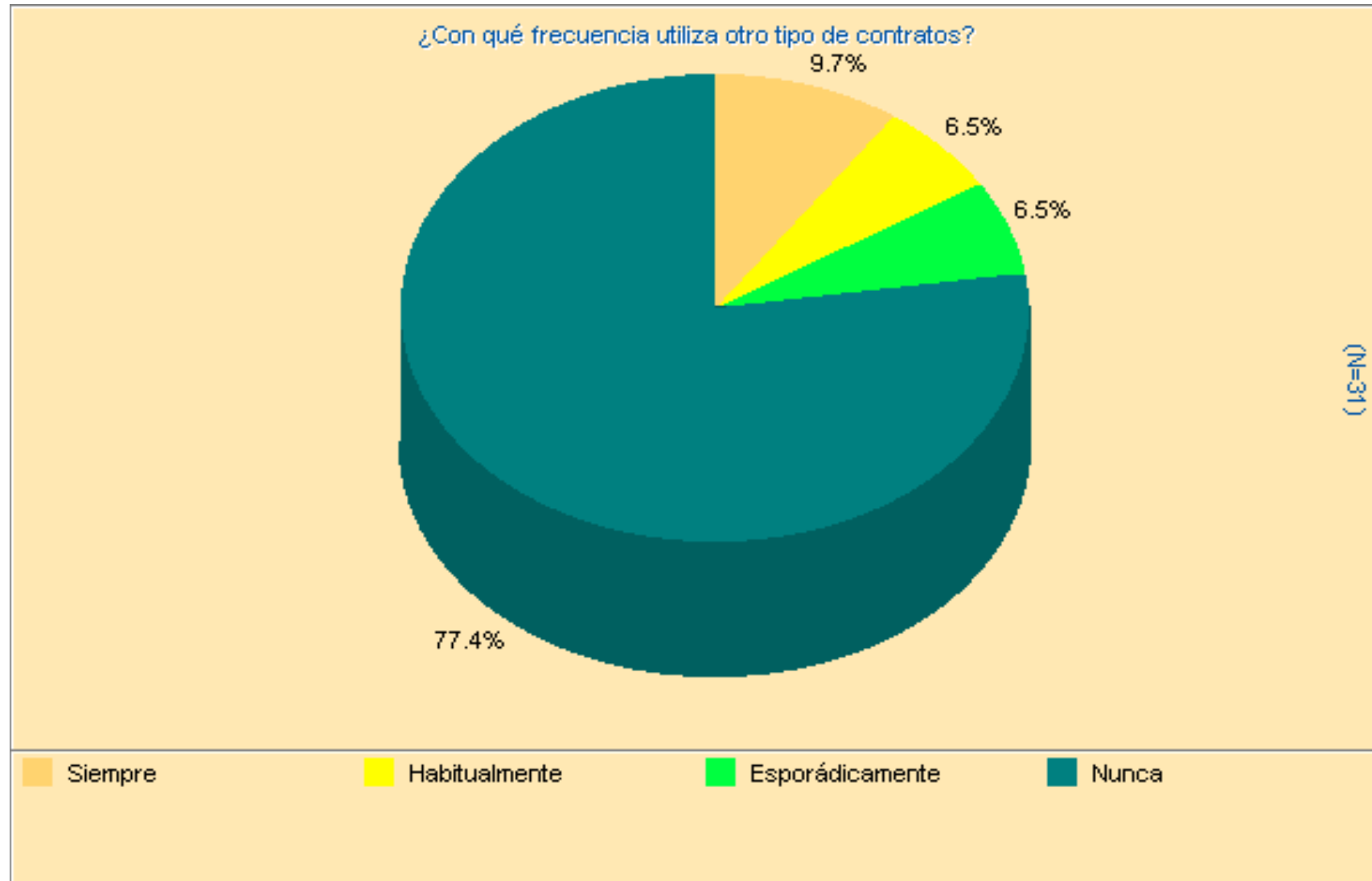
8) USO DEL CONTRATO EN PRÁCTICAS



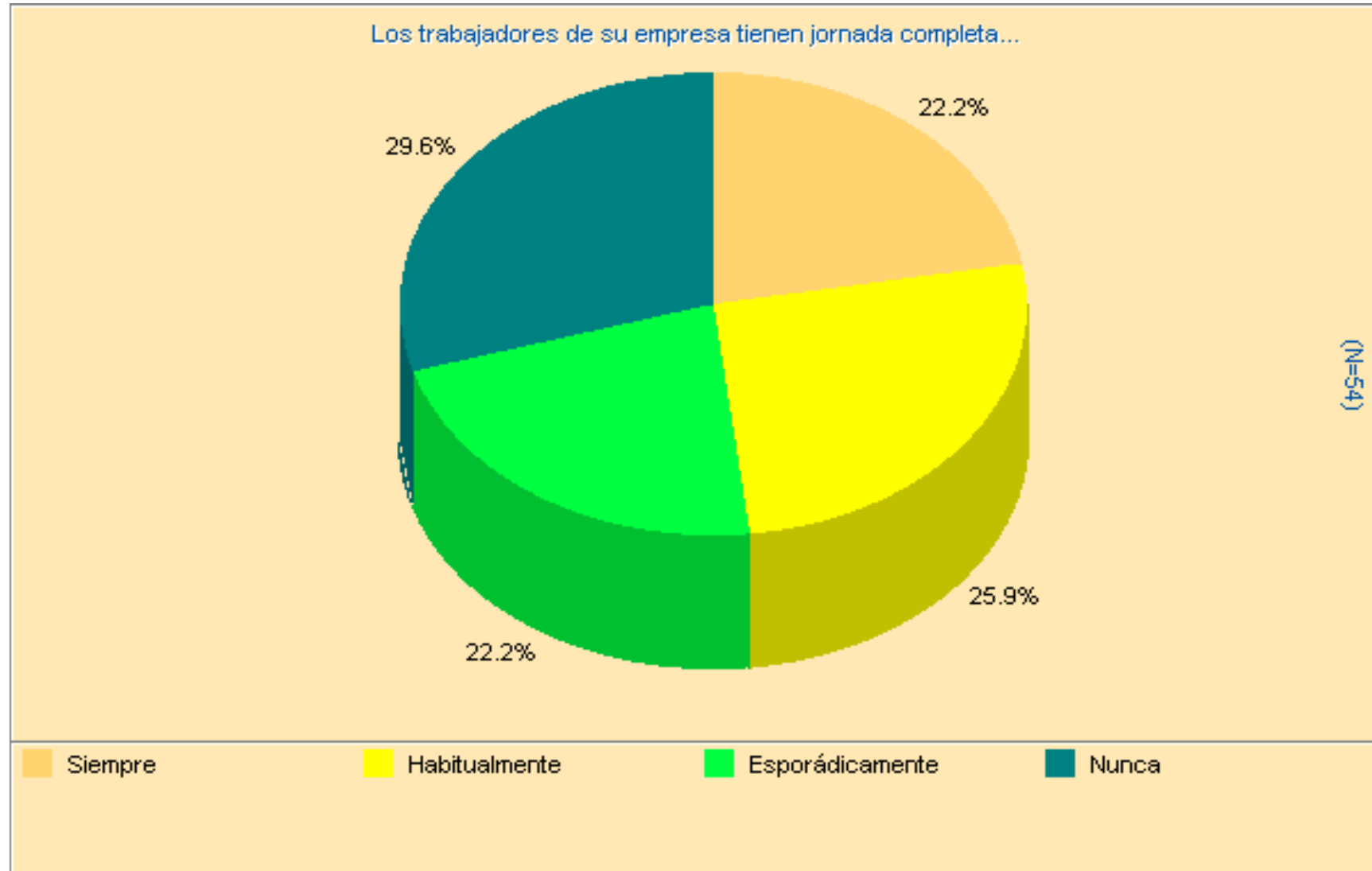
9) USO DEL CONTRATO TEMPORAL



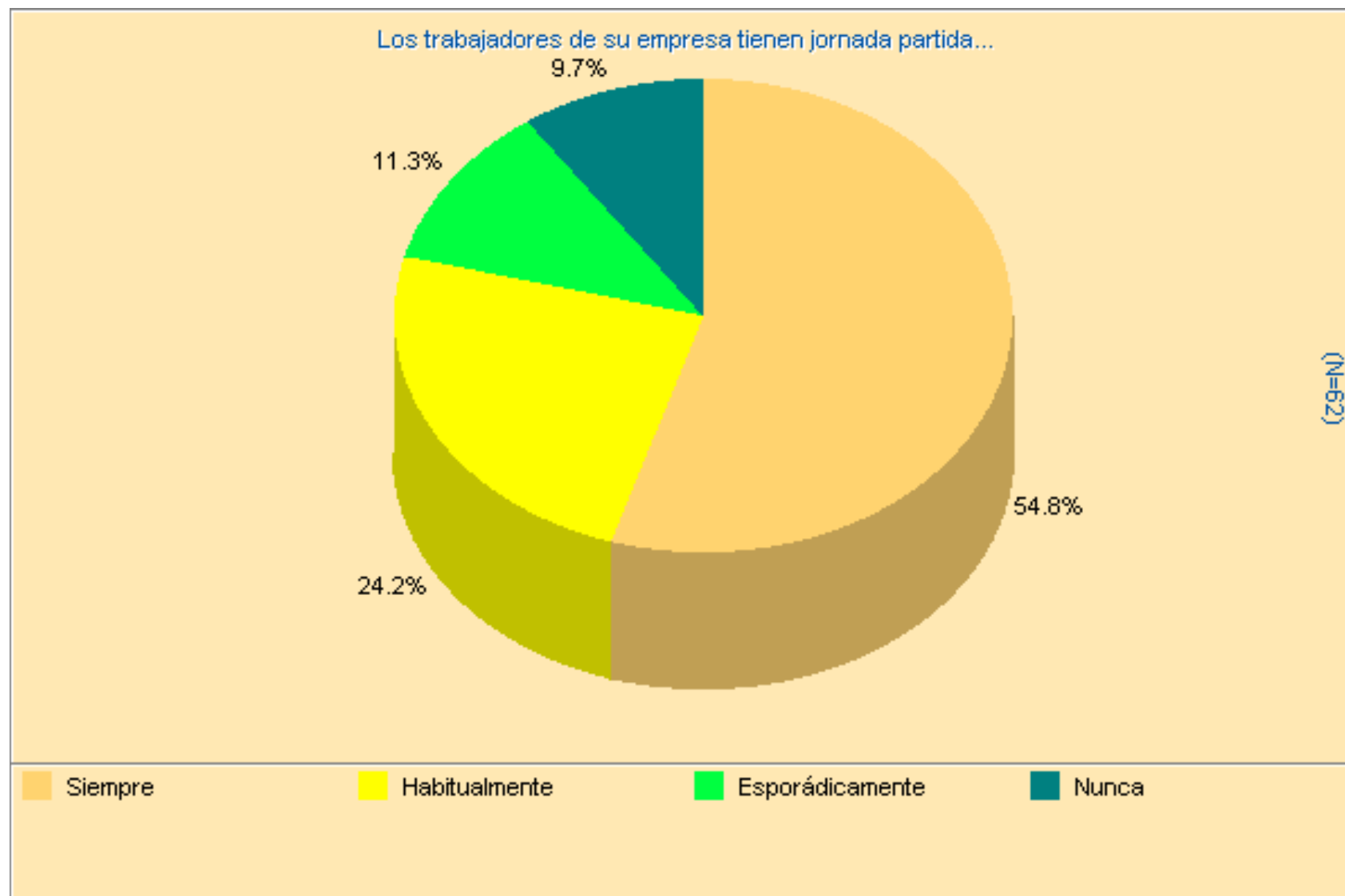
10) USO DE OTRO TIPO DE CONTRATOS



11) JORNADA COMPLETA

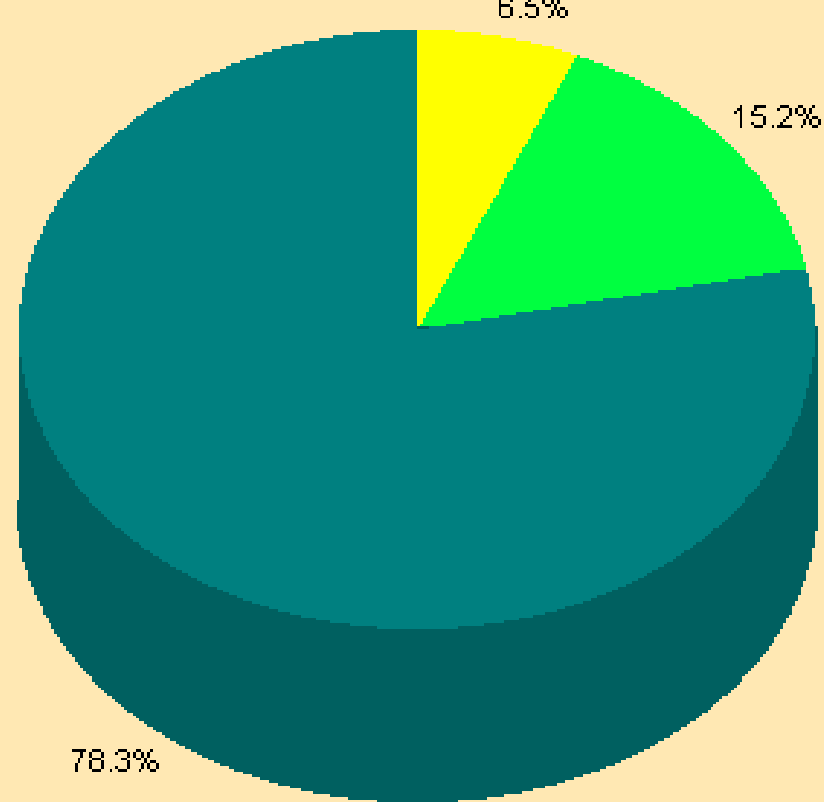


12) JORNADA PARTIDA



13) TRABAJO POR HORAS

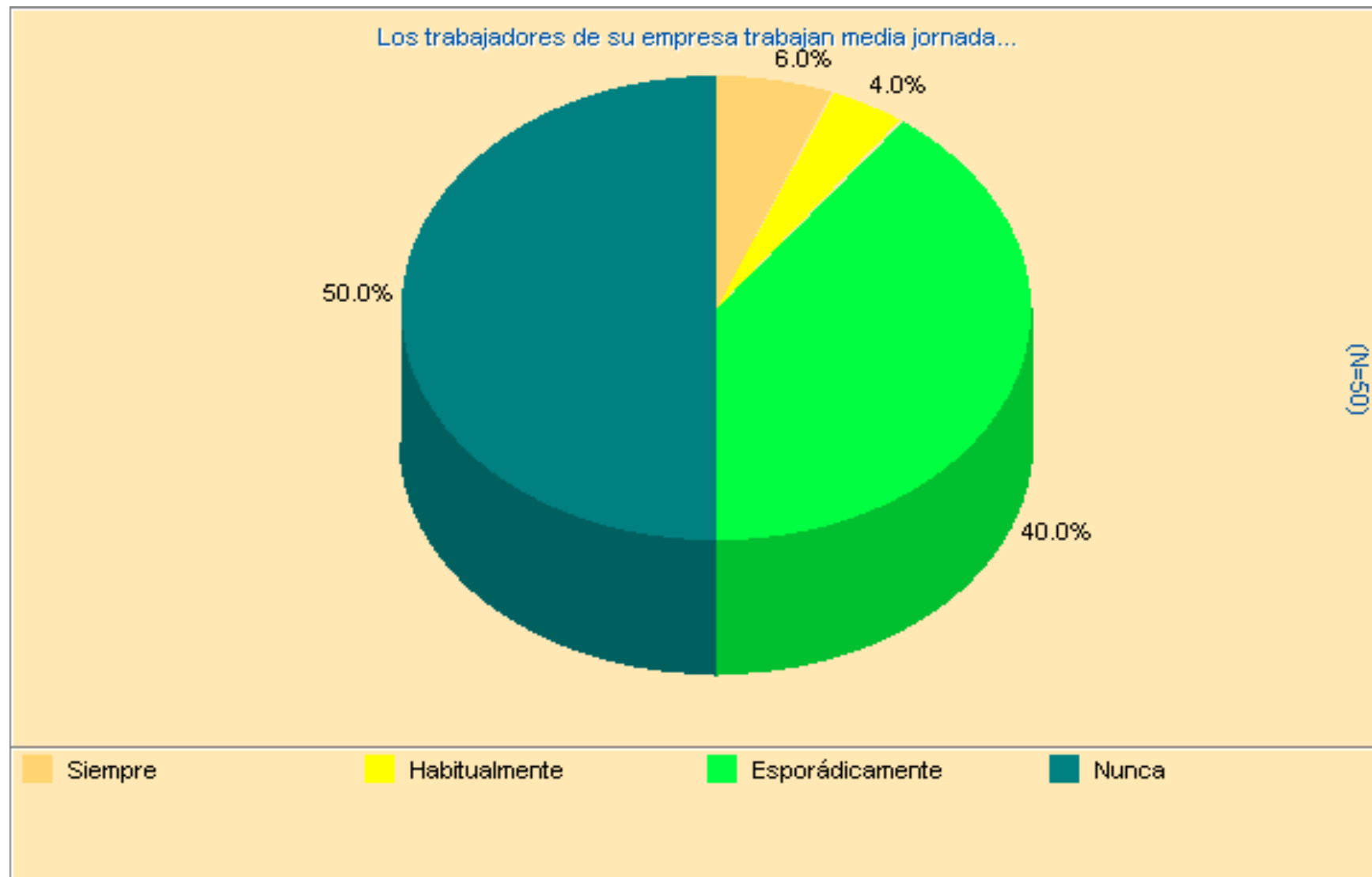
Los trabajadores de su empresa trabajan por horas...



(N=46)

- Siempre
- Habitualmente
- Esporádicamente
- Nunca

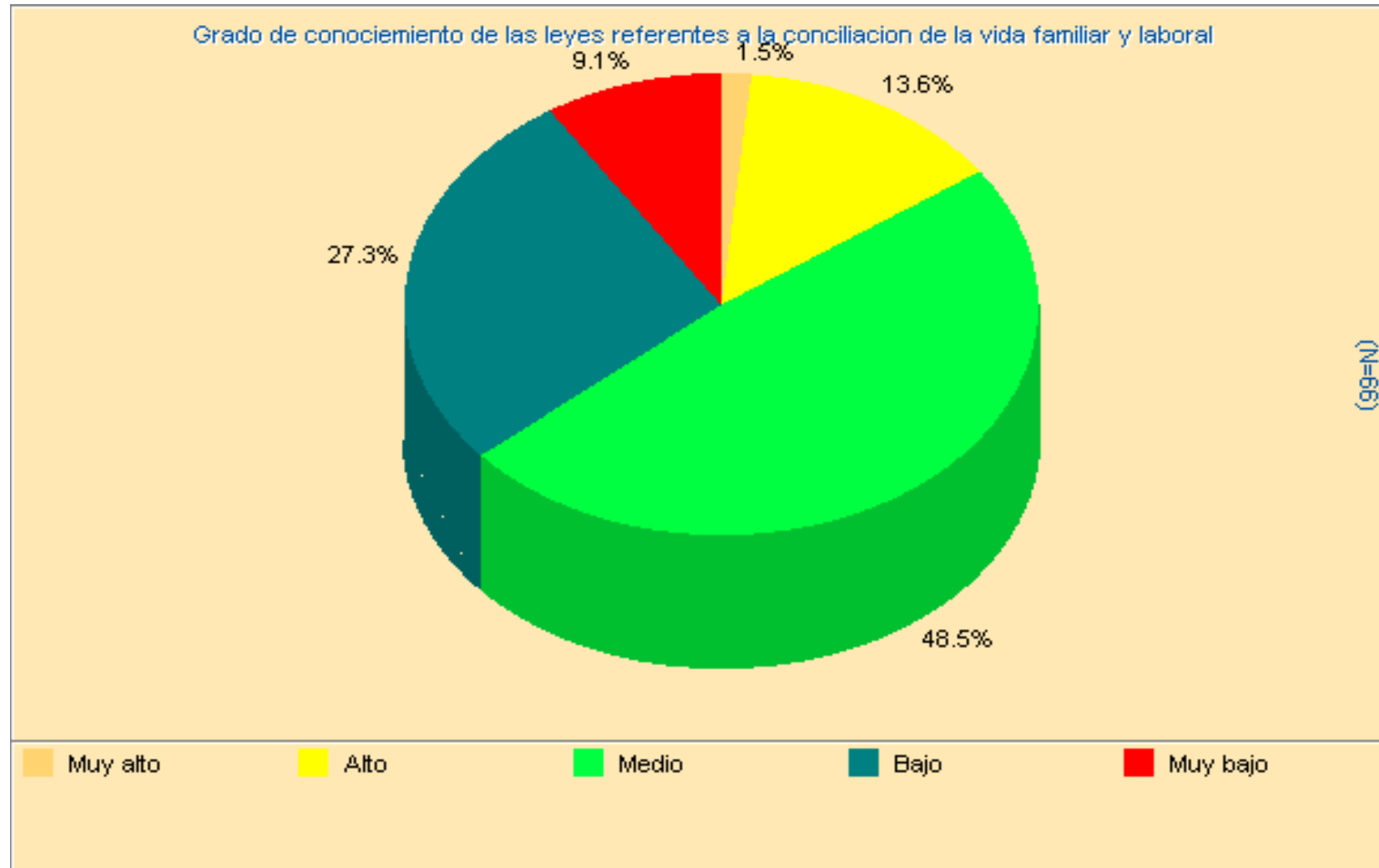
14) MEDIA JORNADA



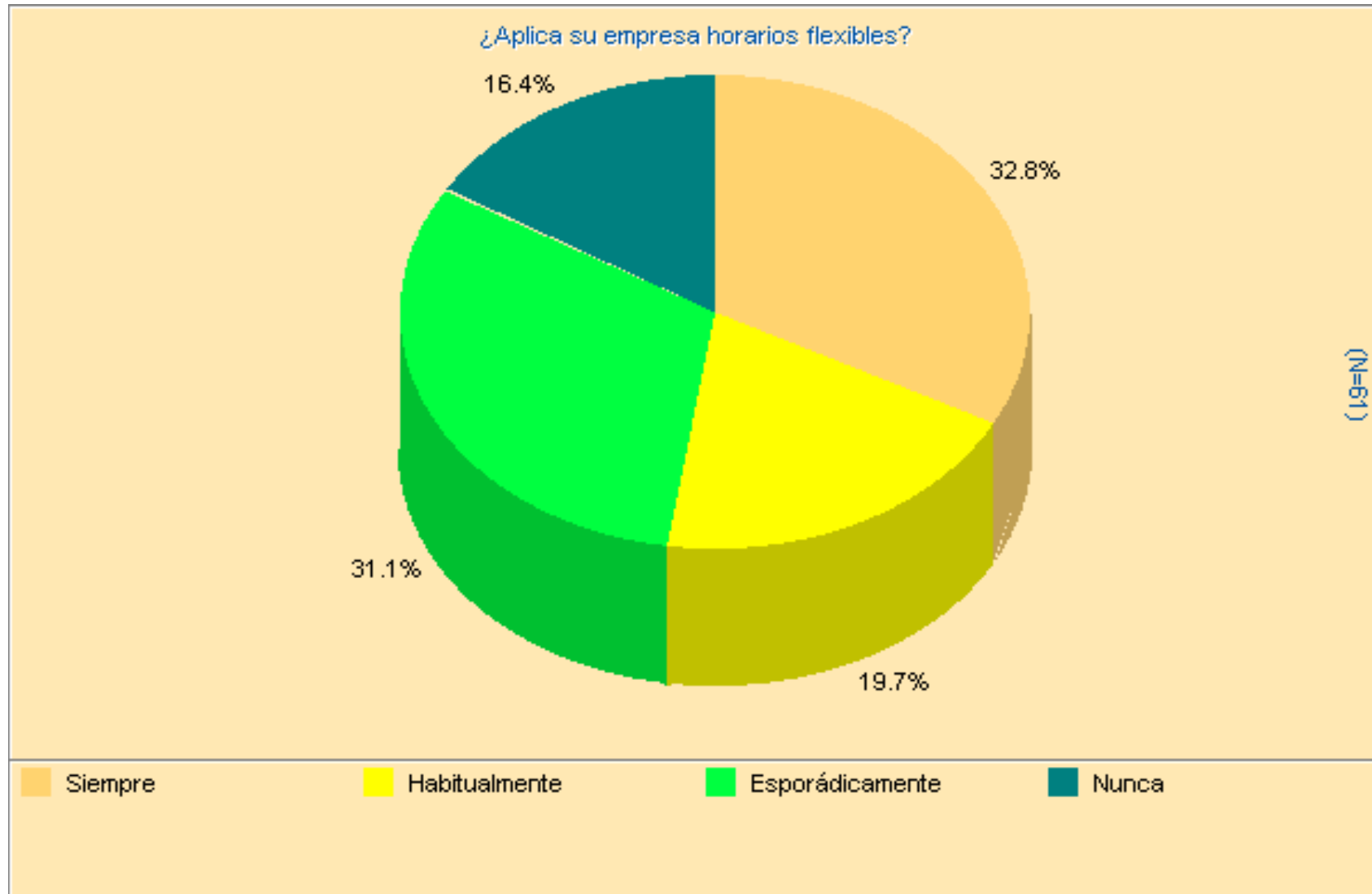
15) MESES DE ACTIVIDAD



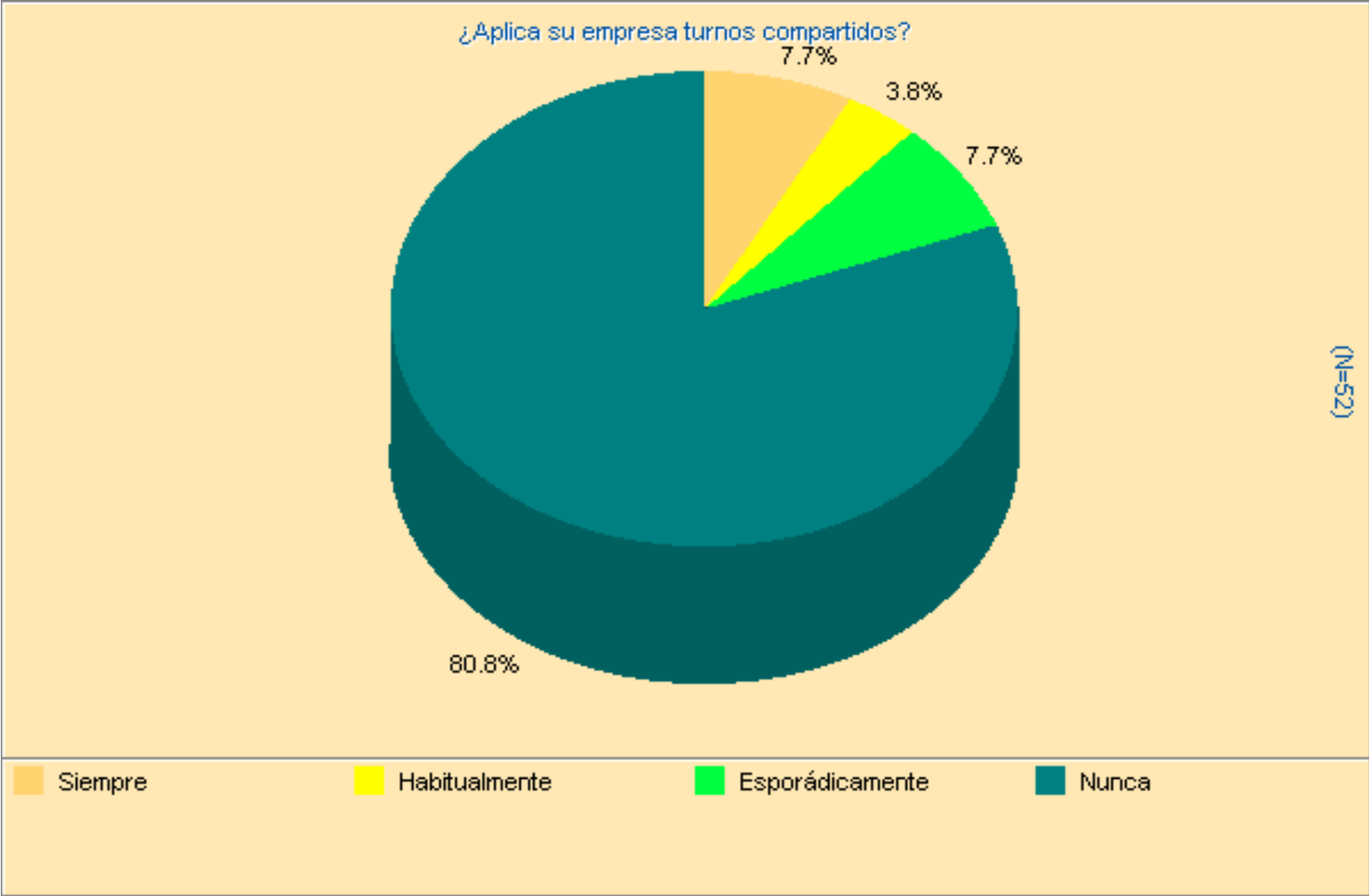
16) GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS LEYES SOBRE CONCILIACIÓN



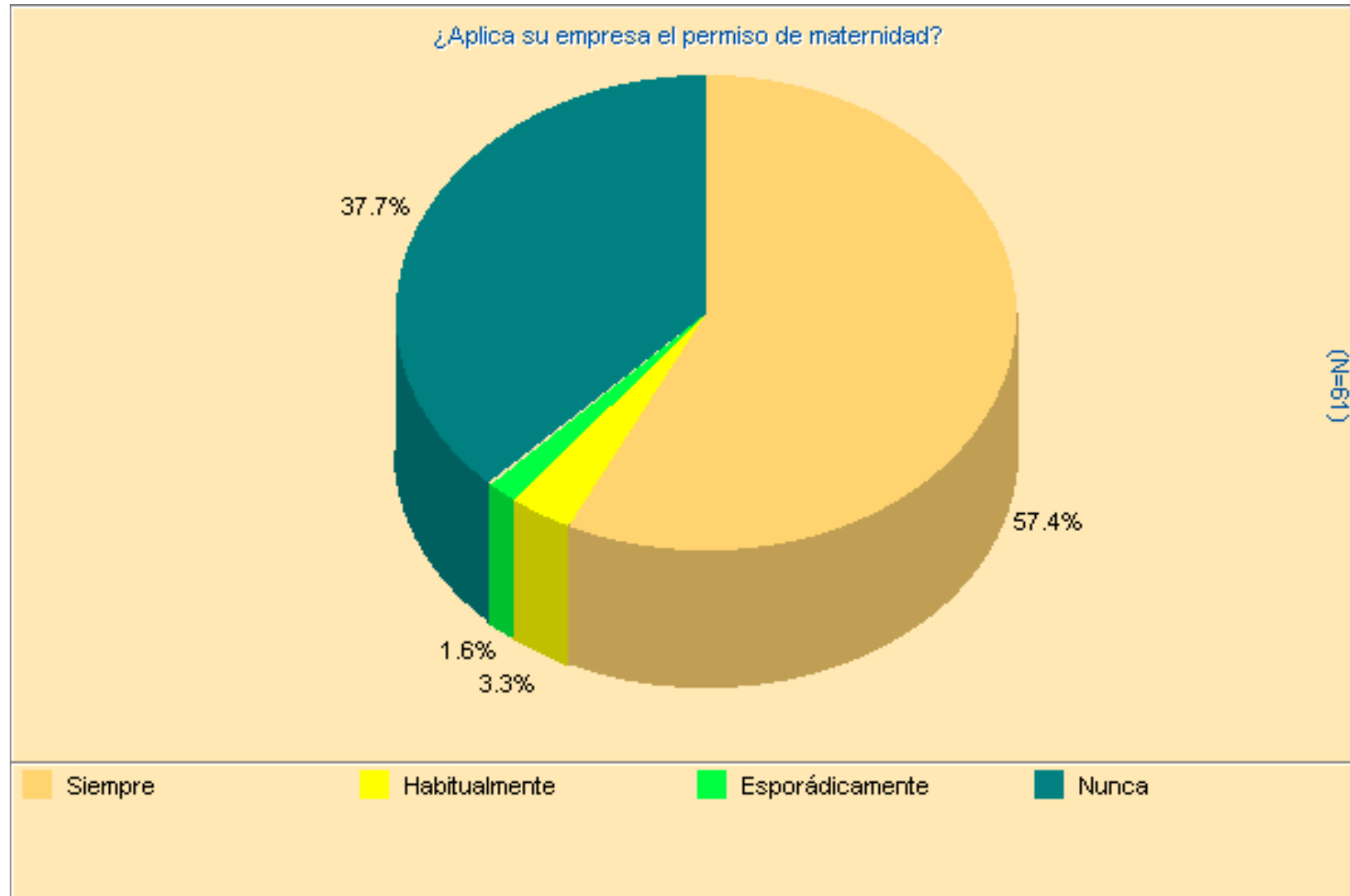
17) APLICACIÓN DE HORARIOS FLEXIBLES



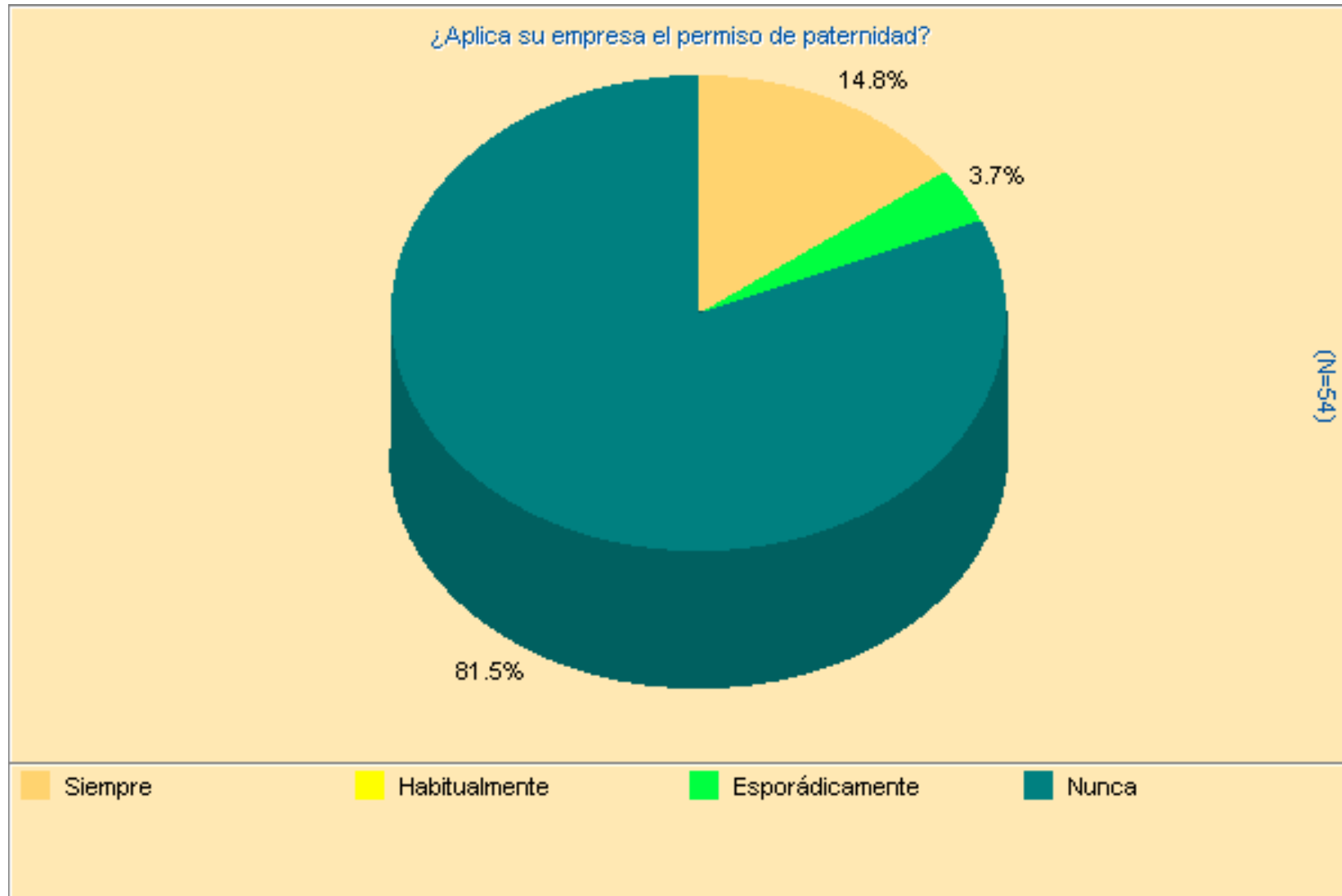
18) APLICACIÓN DE TURNOS COMPARTIDOS



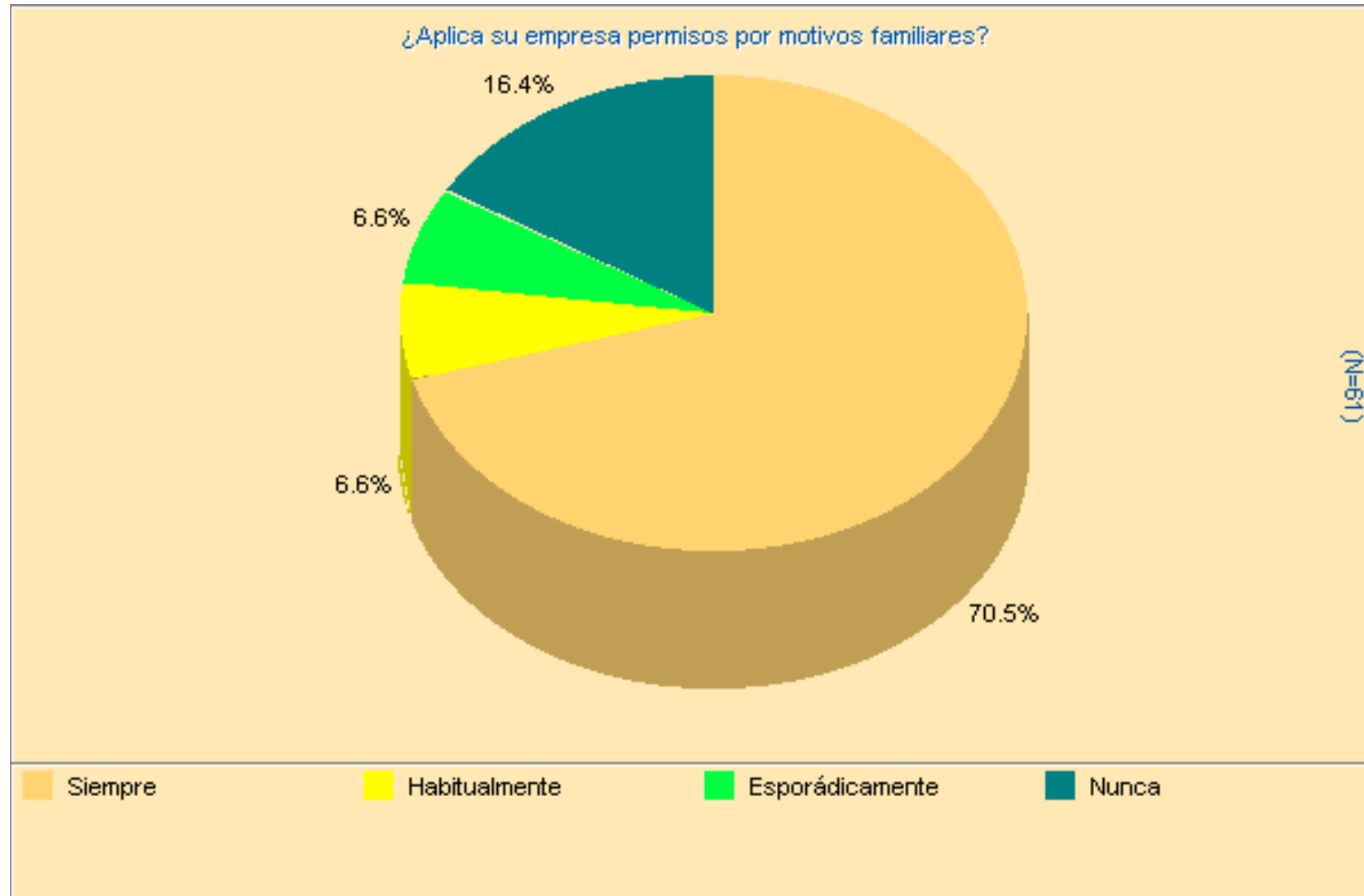
19) APLICACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD



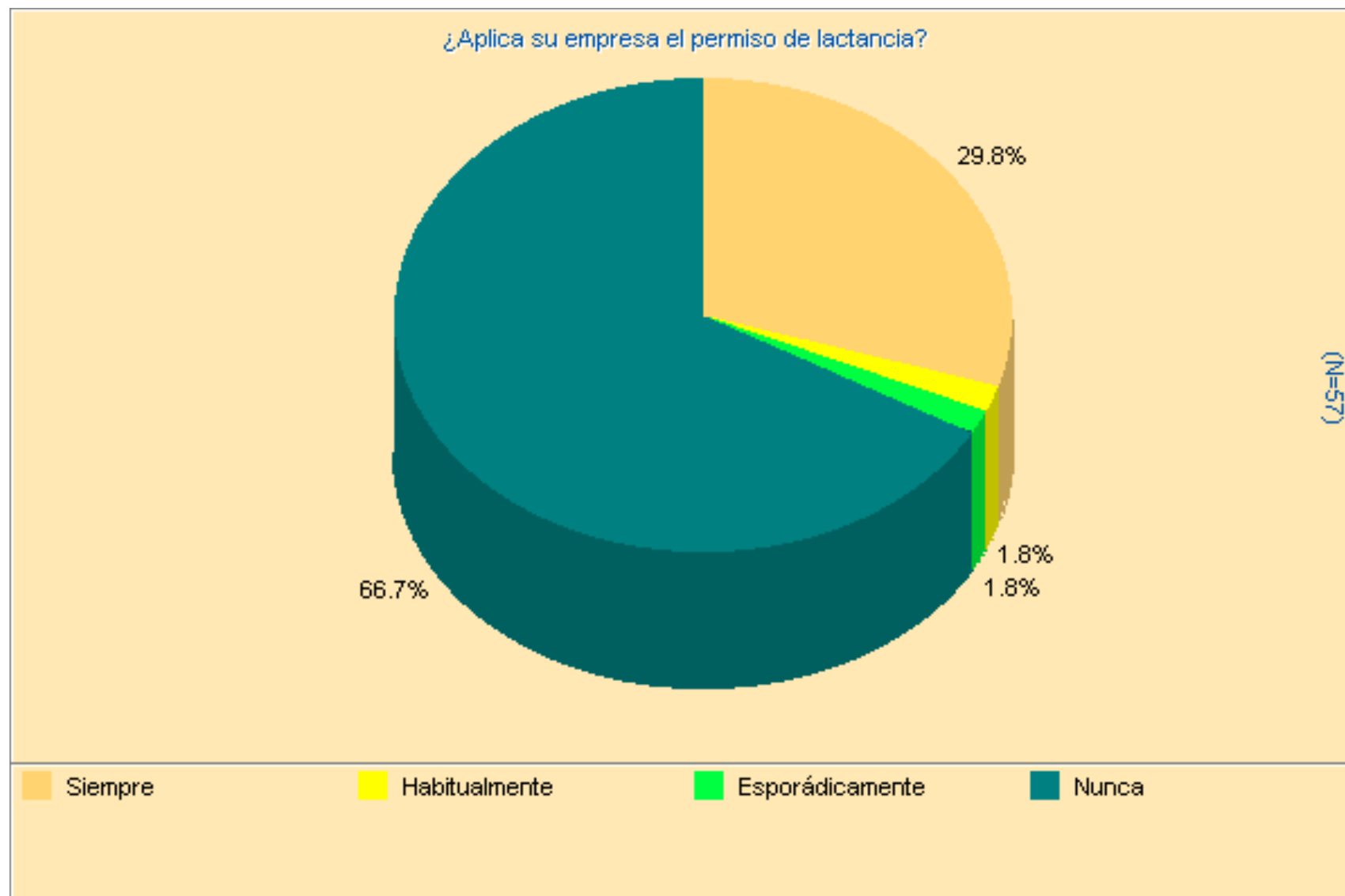
20) APLICACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD



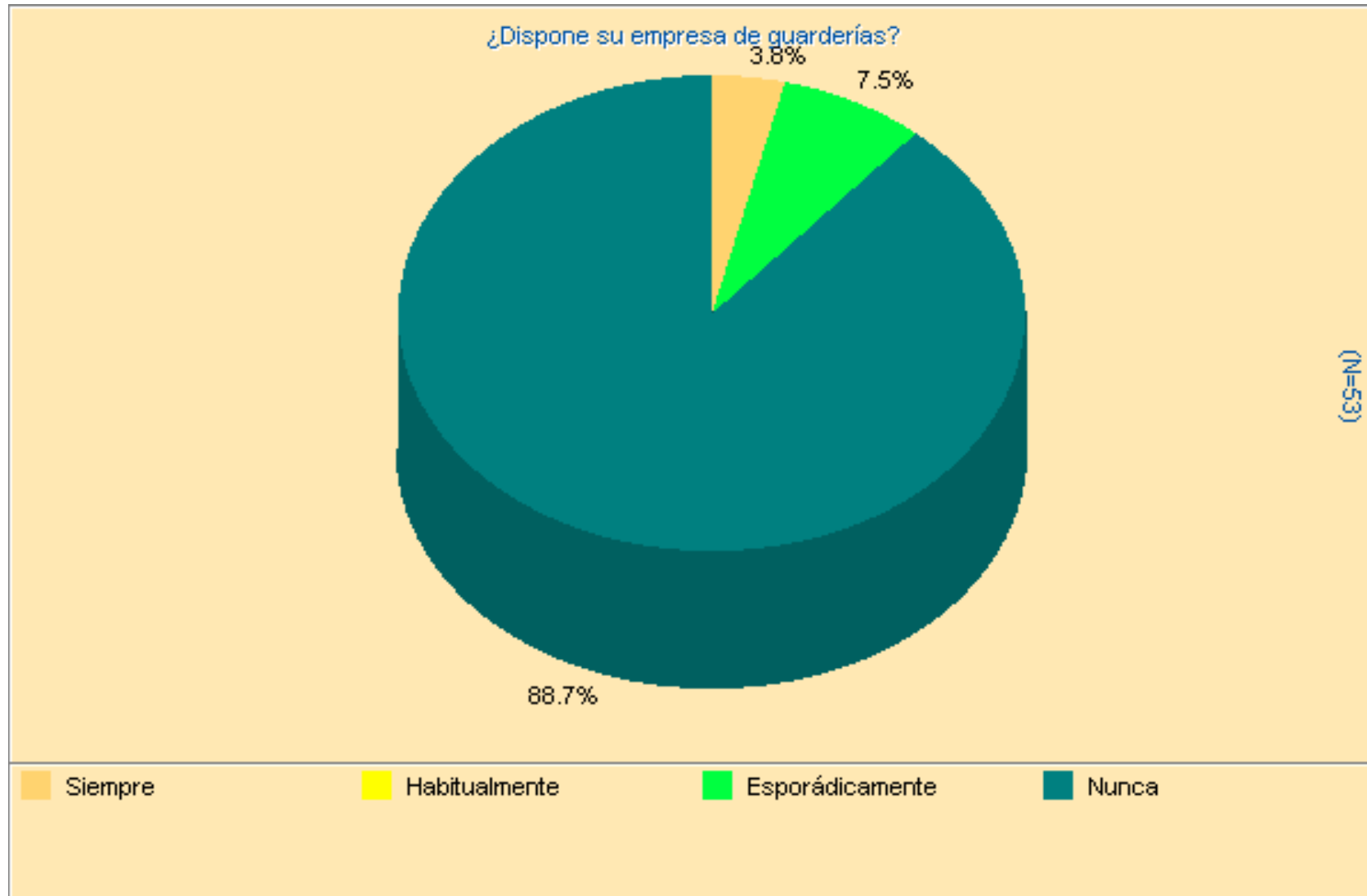
21) APLICACIÓN DE PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES



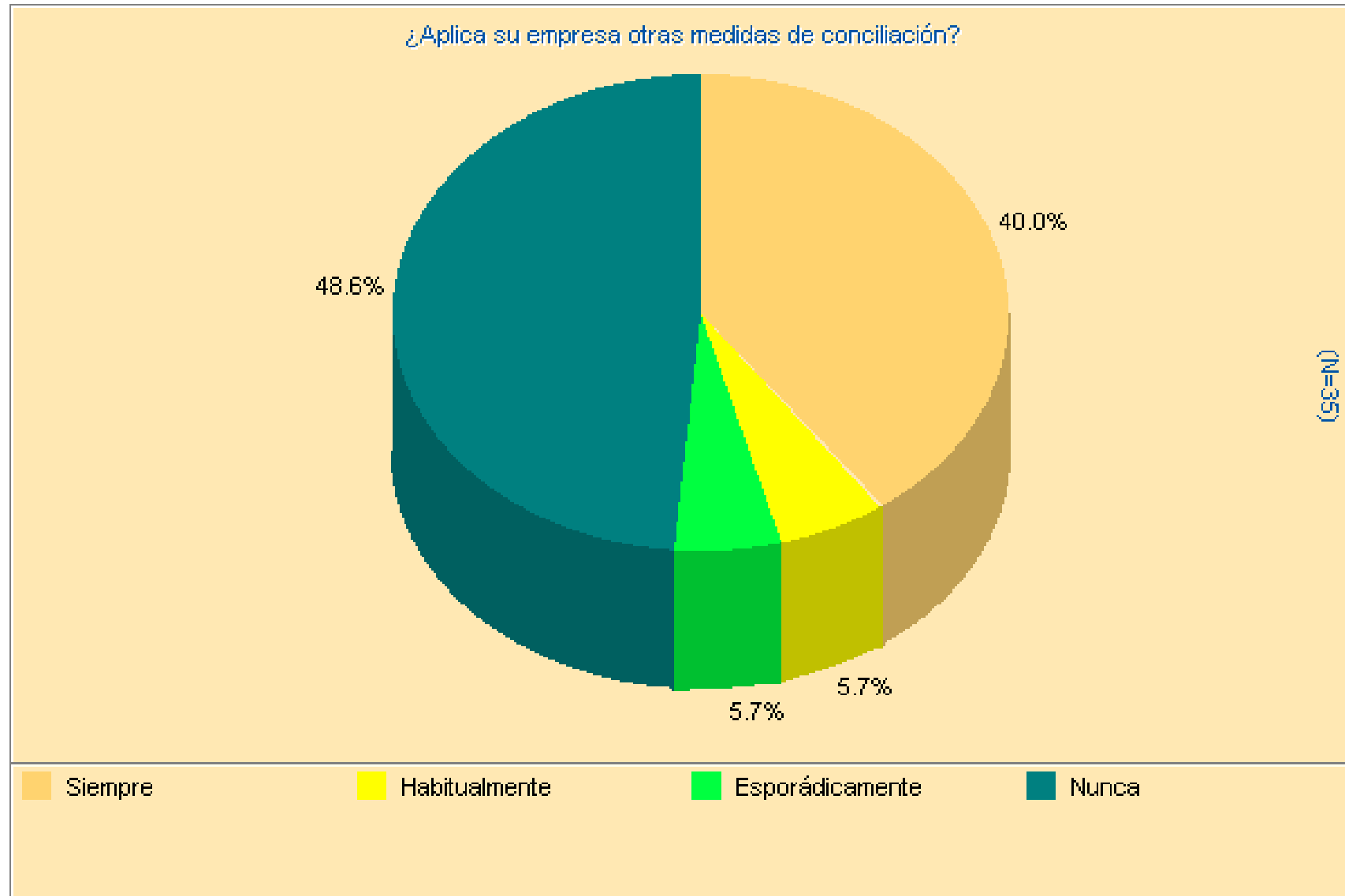
22) APLICACIÓN DE PERMISOS POR LACTANCIA



23) DISPONIBILIDAD DE GUARDERÍAS



24) APLICACIÓN DE OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



25) MOTIVOS DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



26) CAUSAS DE NO APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

¿Porqué no se han aplicado medidas de conciliación?



(N=2)

■ Nunca se ha dado el caso

■ La empresa no se lo puede permitir

■ Otros motivos

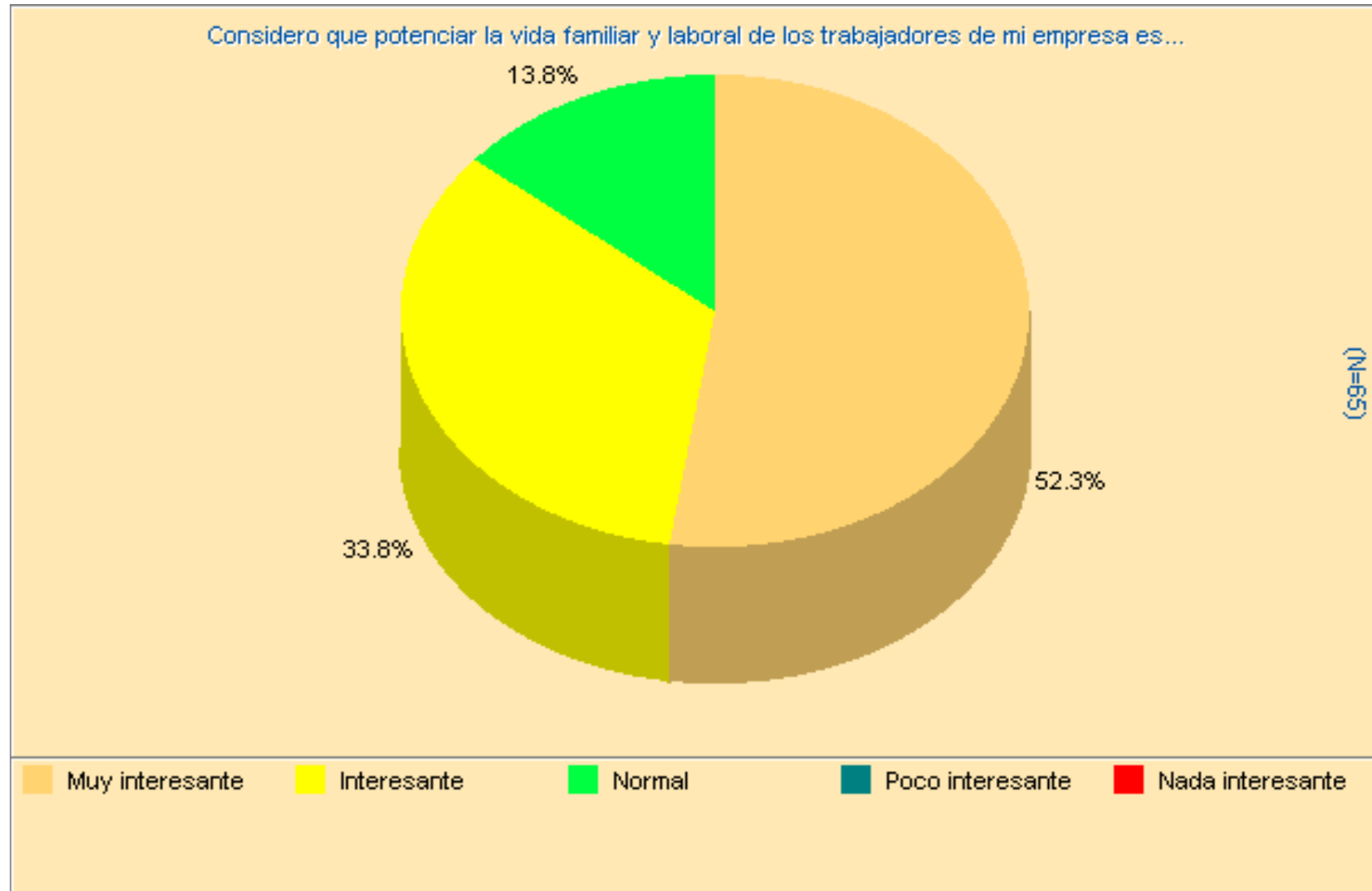
27) IMPORTANCIA DE LAS MEDIDAS CONCILIATORIAS PARA LA EMPRESA



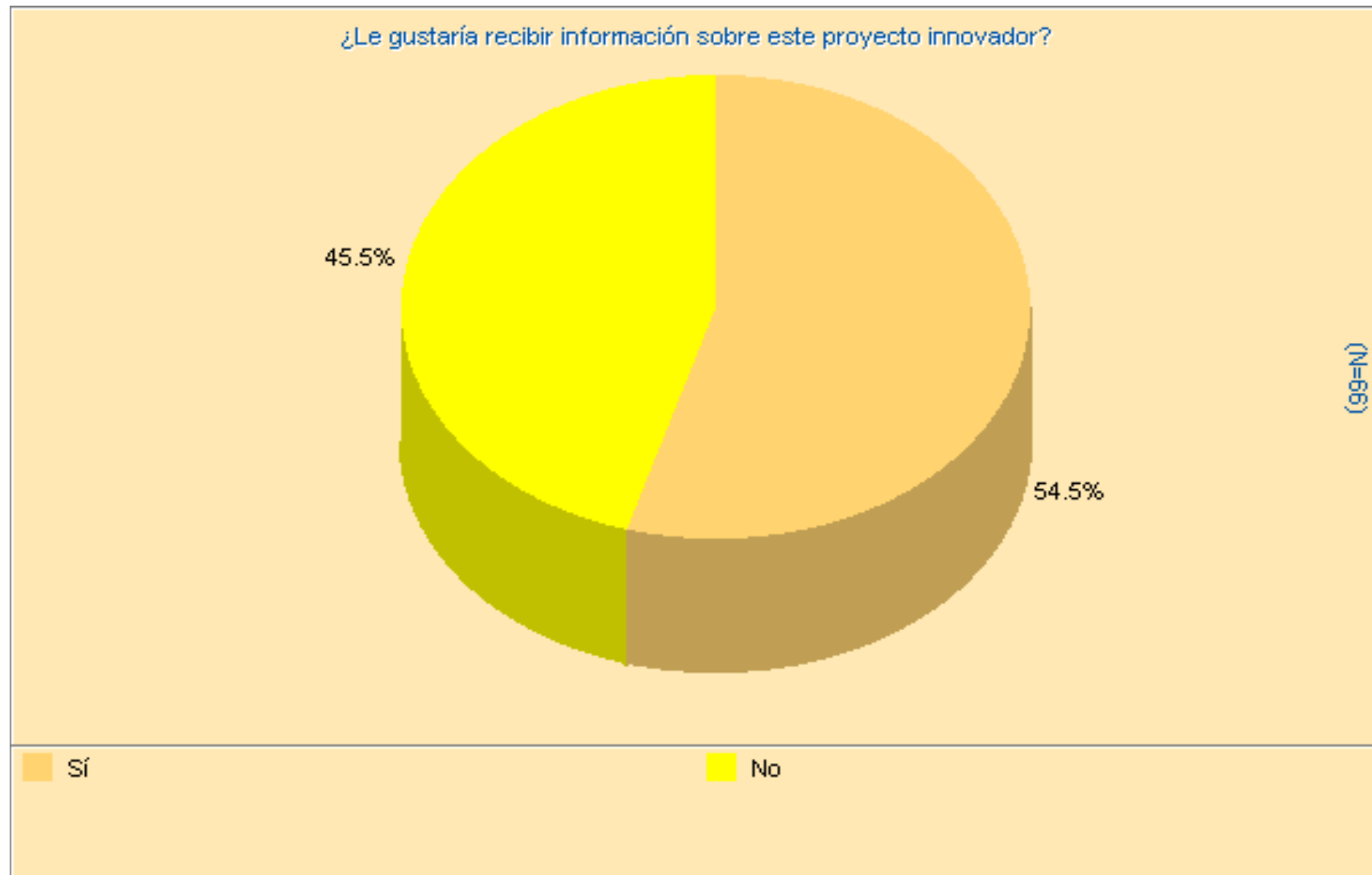
28) INFLUENCIA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES



29) POTENCIACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL



30) INTERÉS EN INFORMACIÓN



F3) QUADERNS GADESO

COSA DE DOS

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

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

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

www.gadeso.org

DEBAT CIUTADÀ (IV)

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

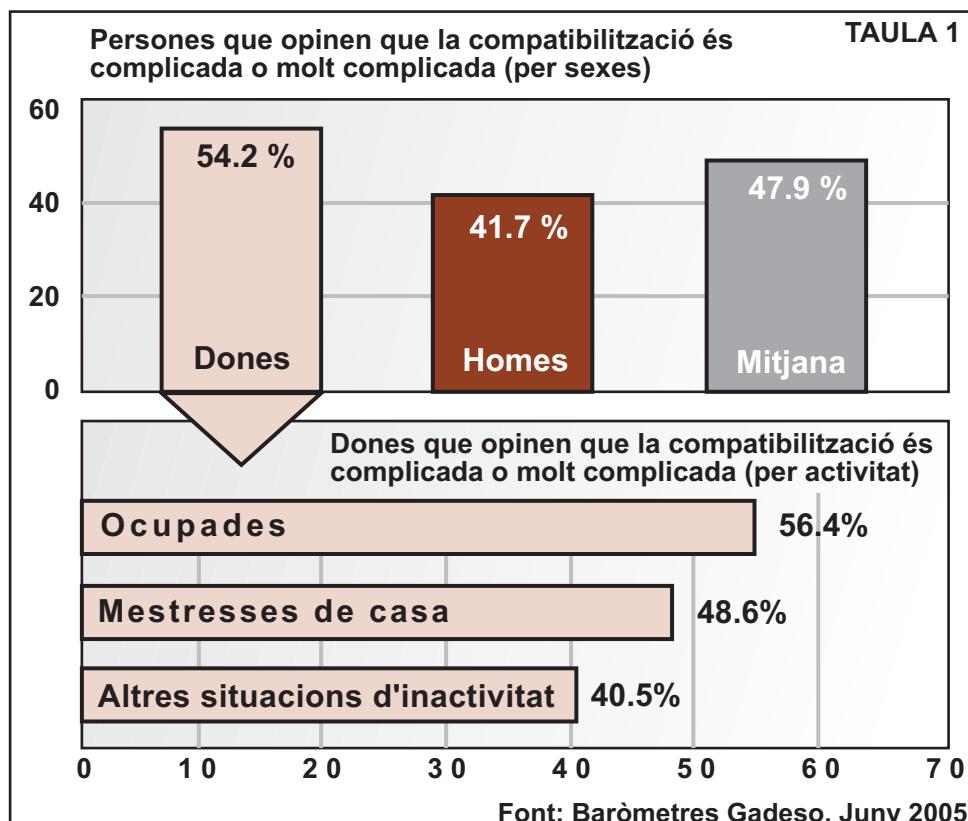
Les lleis dels darrers anys van encaminades a aconseguir la conciliació entre la vida familiar i la vida laboral. Vistes les dades, encara queda molta feina a fer. Aquest estudi pretén identificar el grau de conciliació de la vida familiar i laboral i els problemes que sorgeixen en el procés.

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

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

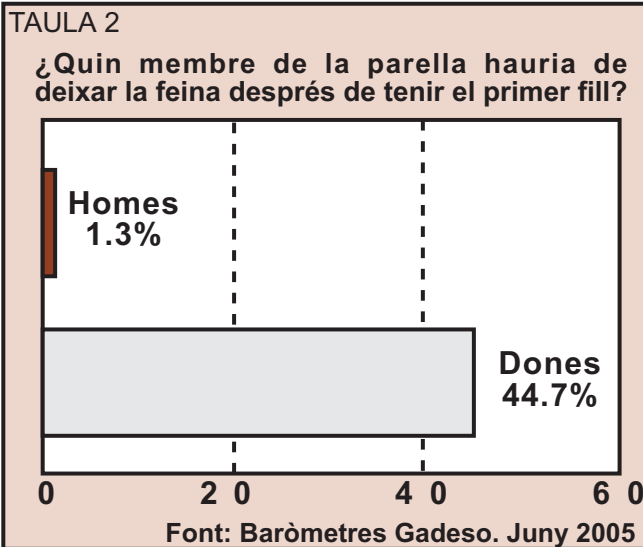
Observant la taula adjunta, es pot comprovar com quasi la meitat de les persones en edat laboral opinen que la compatibilització entre vida familiar i laboral és complicada o molt complicada; percentatge que entre els homes és del 41%, mentre que puja fins al 54% en el cas de les dones.

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



VIDA FAMILIAR

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



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

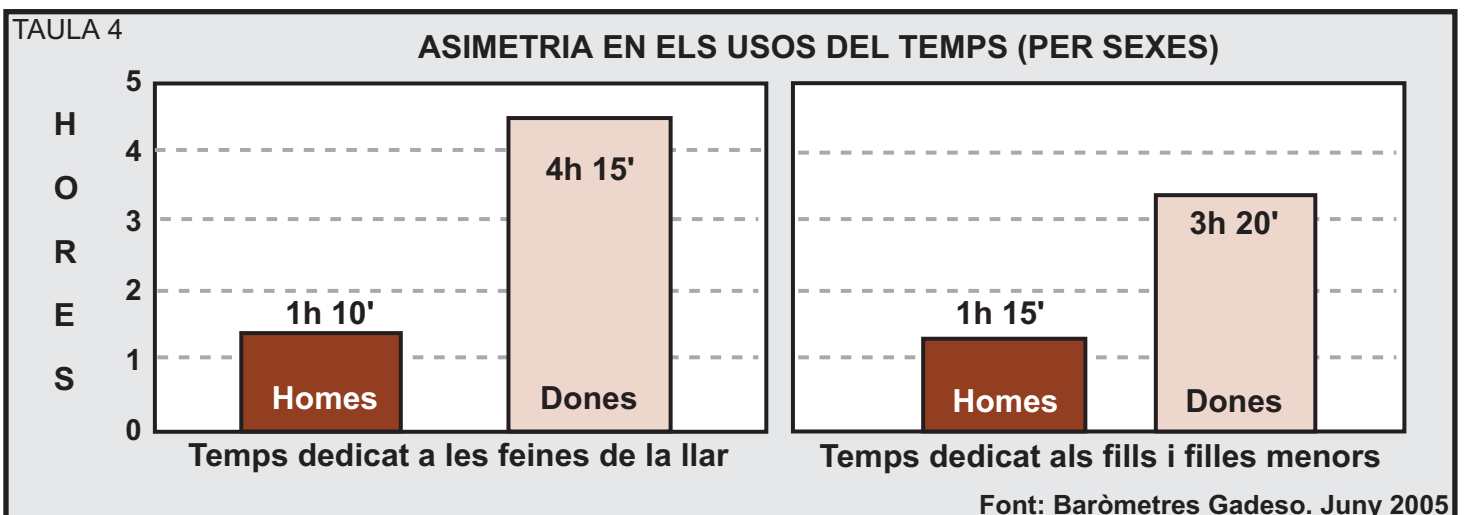
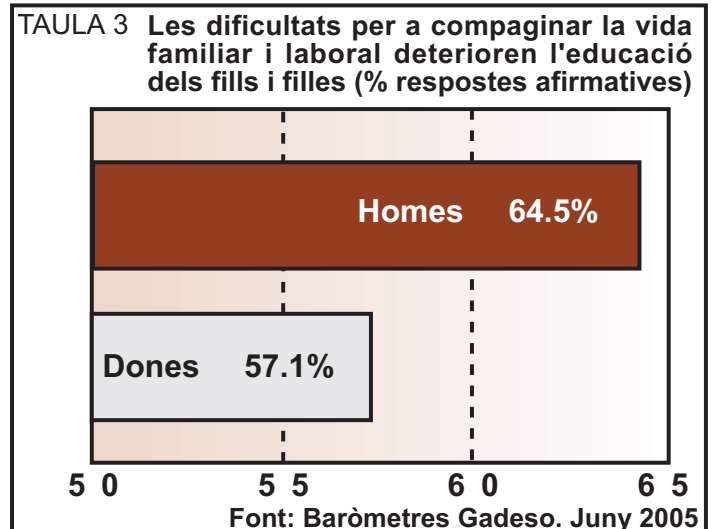
Crida l'atenció que, mentre a la resta d'Espanya les dones dediquen 4 hores als fills i els homes 2 hores, a la nostra comunitat aquesta dedicació disminueix de manera molt notable: les dones un poc més de tres hores i els homes un poc més d'una.

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

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

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

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

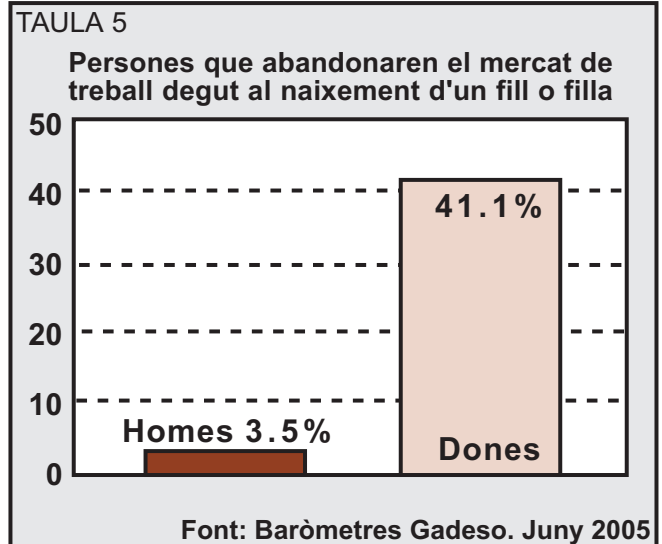


VIDA LABORAL

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

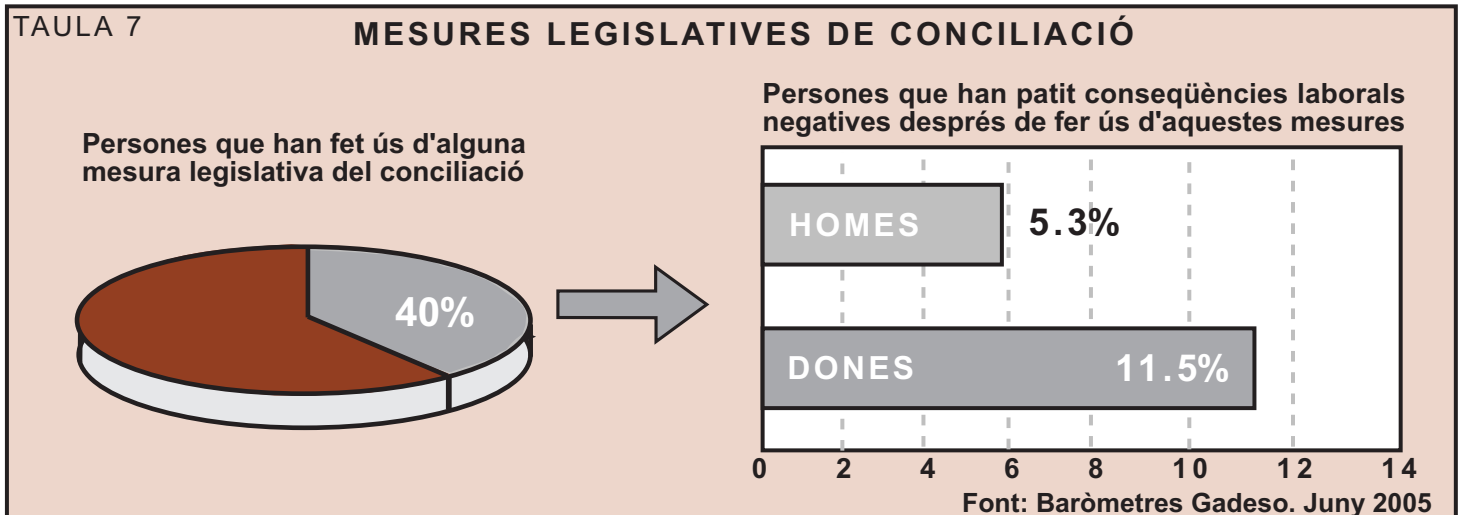
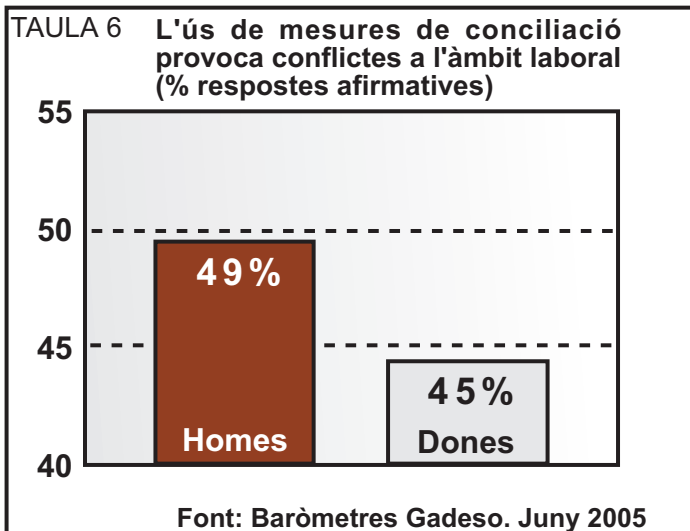
Un 41% de les dones confesen que han abandonat la seva professió o lloc de feina degut al naixement d'un fill o una filla. No es tracta de devaluar la importància de la mestressa de casa. El problema sorgeix quan una dona, que lluirement ha optat per una professió o lloc de feina a fora de casa, es veu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

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



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

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



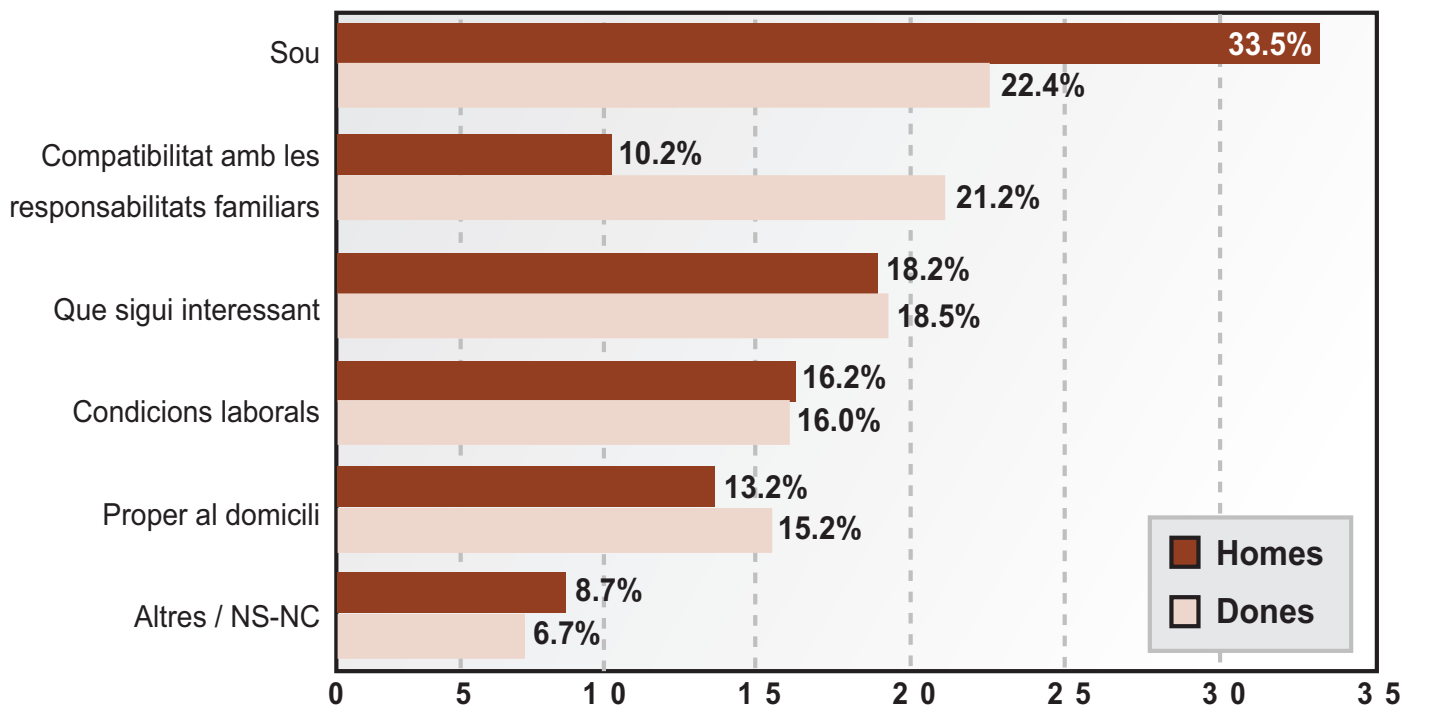
ELECCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

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

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

TAULA 8

Factors considerats en l'elecció del lloc de treball



Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2005

A MODE DE CONCLUSIÓ

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

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

3) La responsabilitat familiar continua essent cosa de les dones

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

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

6) Arrelament de la divisió sexual del treball.

COSA DE DOS

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

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

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

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

www.gadeso.org

DEBAT CIUTADÀ (VII)

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL (II)

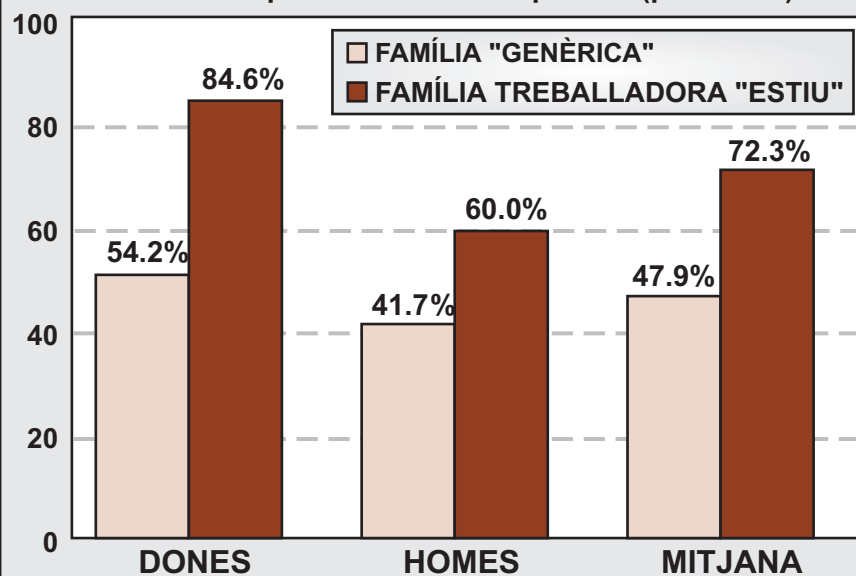
Fa ara un any, vàrem publicar un nombre de Quaderns Gadeso (n° 55, agost 2005) dedicat a la conciliació de la vida familiar i laboral. Avui presentem una segona investigació dedicada a un segment molt concret de la nostra població. Ens referim a les famílies on, a més de l'home, la dona fa feina durant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

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

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

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

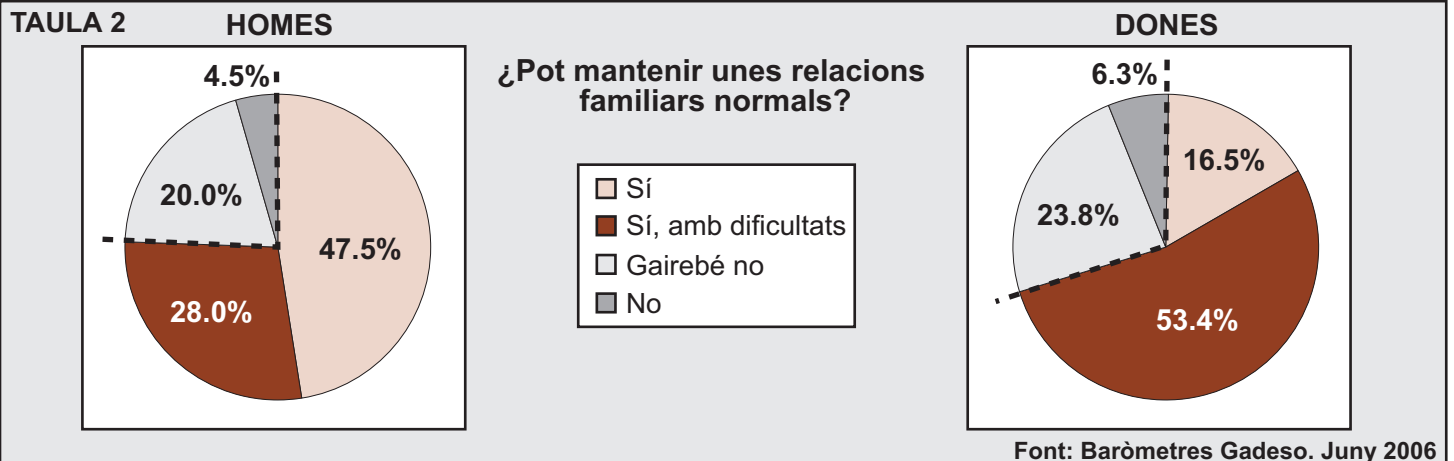
TAULA 1 Persones que opinen que la compatibilització és complicada o molt complicada (per sexes)



Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006

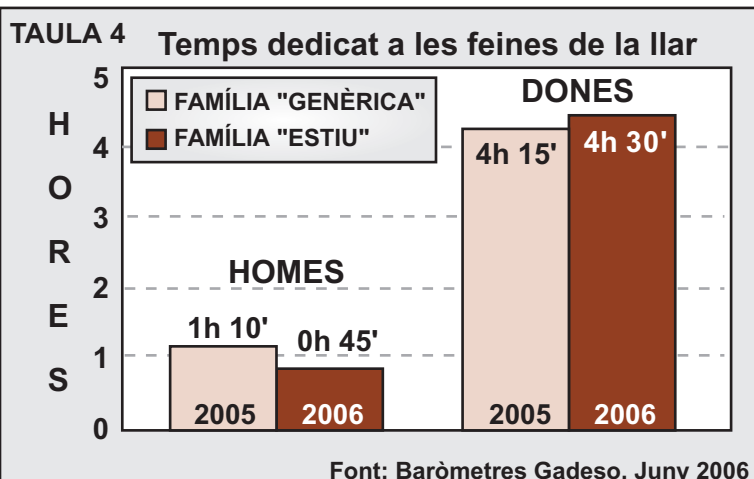
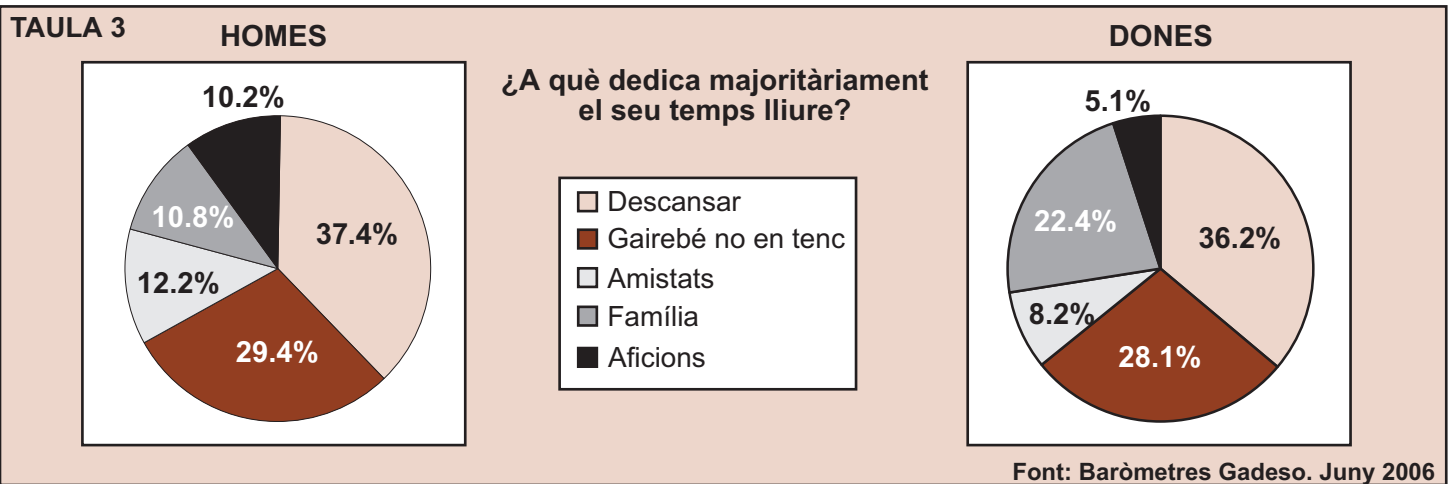
VIDA FAMILIAR

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



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

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



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

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

LA VIDA LABORAL I ELS FILLS

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

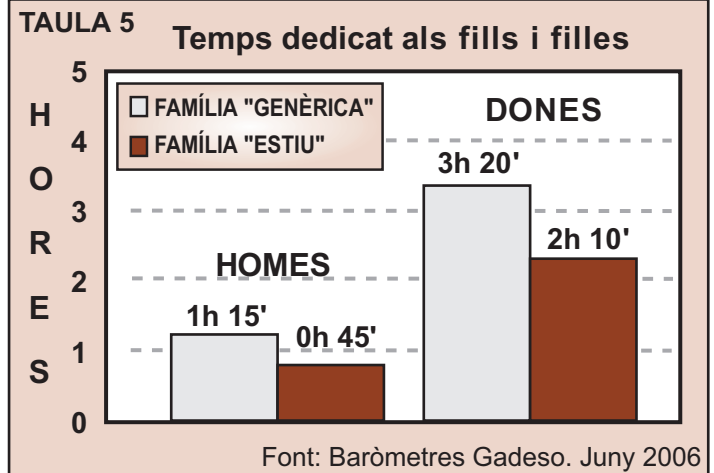
Les taules adjuntes són un autèntic testimoni d'aquesta afirmació.

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

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

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

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



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

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

TAULA 6

¿QUÈ FER AMB ELS FILLS DURANT L'ESTIU?

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

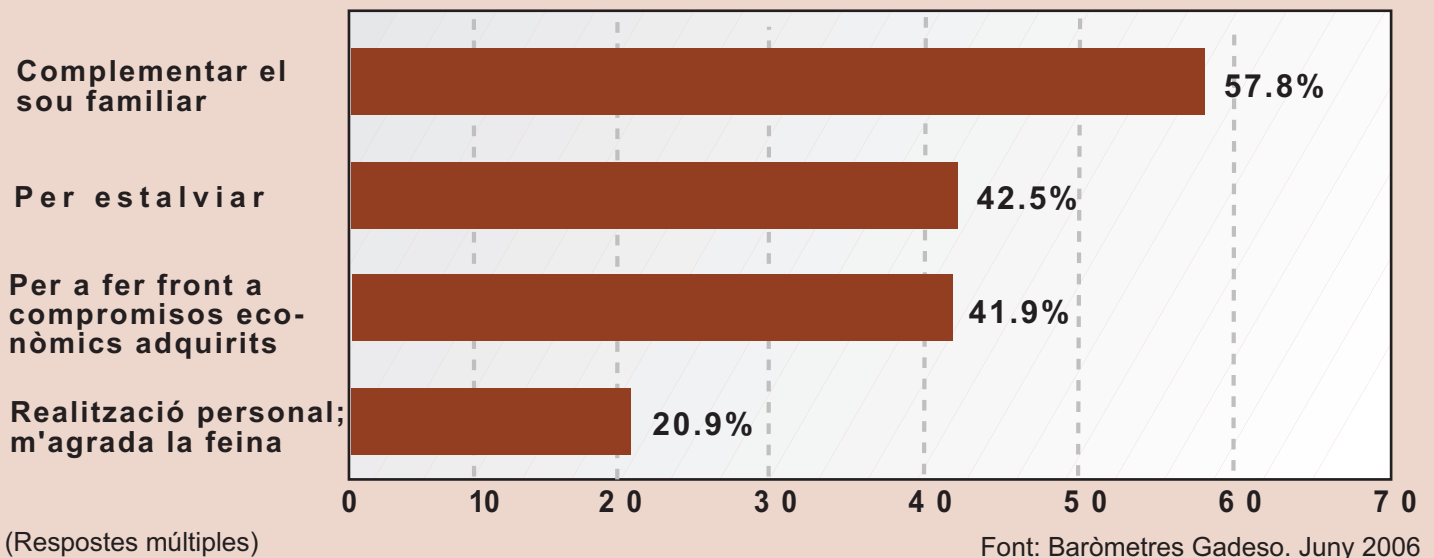
Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006

DONA I TREBALL

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

TAULA N°7

¿Perquè fa feina a l'estiu?



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

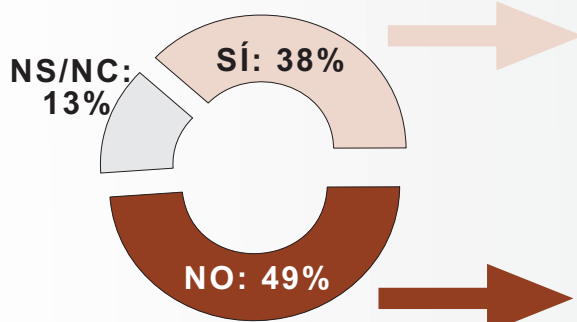
Quasi un 50% de les dones manifesta que, encara que fos possible, no deixaria la feina que fa, malgrat

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

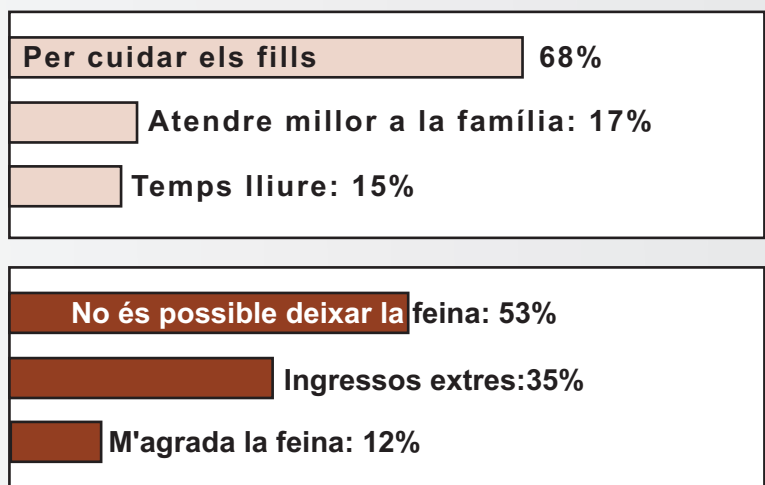
Un 38% manifesta que sí deixaria la feina si tengués aquesta possibilitat, fonamentalment per a cuidar millor els seus fills i per atendre a la seva família. Una minoria declara que deixaria de treballar per a disposar de més temps lliure.

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

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



MOTIUS



TAULA N°8

Font: Baròmetres Gadeso. Juny 2006