

Conciliar per educar

Esther Sánchez Torres

Conciliar per educar

Esther Sánchez Torres

Amb les aportacions de Cristina Brullet, Dolors Comas d'Argemir, Miquel Martínez i Sara Pons

Conciliar per educar

Esther Sánchez Torres

Amb les aportacions de
Cristina Brullet,
Dolors Comas d'Argemir,
Miquel Martínez
i Sara Pons

Esther Sánchez Torres ha estat professora del Departament de Dret Privat d'ESADE. Actualment és la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Cristina Brullet Tenas és sociòloga i pedagoga, professora titular del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i investigadora de l'Institut d'Infància i Món Urbà (CIIMU).

Dolors Comas d'Argemir i Cendra és catedràtica d'antropologia social i cultural de la Universitat Rovira i Virgili i consellera del Consell de l'Audiovisual de Catalunya.

Miquel Martínez Martín és catedràtic de teoria de l'educació a la Universitat de Barcelona.

Sara Pons Pallarés és directora de l'Àrea de Responsabilitat Social de MRW.

Informes Breus és una col·lecció de la Fundació Jaume Bofill que es distribueix gratuïtament. S'hi publiquen els resums i les principals conclusions d'investigacions i seminaris que han estat promoguts per la Fundació, així com documents inèdits en llengua catalana que es consideren rellevants pel seu interès social i polític.

Totes les publicacions de la Fundació Jaume Bofill estan disponibles per a descàrrega al web www.fbofill.cat.

Primera edició: juny 2011

© dels textos dels capítols dos i quatre: Esther Sánchez Torres.

© dels textos del capítol tres: Cristina Brullet Tenas, Dolors Comas d'Argemir i Cendra, Miquel Martínez Martín i Sara Pons Pallarés.

© d'aquesta edició:
Fundació Jaume Bofill, 2011

Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Edició a cura de la Fundació Jaume Bofill

Disseny: Amador Garrell
Maquetació: Jordi Vives

ISBN: 978-84-85557-83-7
DL: B-27127-2011

Impressió: TecfaGroup, Barcelona
Imprès a Catalunya - *Printed in Catalonia*

Índex

Resum	9
1. PRESENTACIÓ	11
2. EDUCACIÓ I CONCILIACIÓ: COM ACONSEGUIR LA QUADRATURA DEL CERCLE?	17
<i>Esther Sánchez Torres</i>	
Educació, temps i models	19
Temps i desacords	24
· El temps i la conciliació com a “drets fonamentals de tercera generació”	24
· Els conflictes entre agents educatius/formatius com a reflex del fracàs en l’abordatge del “temps”	31
La “fórmula de la conciliació”: llums i ombres de les polítiques de conciliació de la vida familiar i laboral	45
· La indefinició en l’abast de l’interès a protegir: sense objectiu no hi ha estratègia ni transversalitat	46
· La “no-universalització” i diversificació dels drets de conciliació: sense igualtat real o mesures efectives de compensació, no hi ha conciliació	47
· La cultura del “donar” (polítiques passives) <i>versus</i> la cultura del “planificar” (polítiques actives): sense visió estratègica ni prestacions vinculades al sou familiar no és possible el canvi de model	50
Apunts per a un canvi possible...	57
Bibliografia	61
3. CONTRIBUCIONS AL DEBAT	65
Polítiques del benestar, cura i vida quotidiana	67
<i>Cristina Brullet Tenas</i>	
· Un canvi d’època	67
· D’on venim: cura, dones, famílies	68
· Bibliografia	80
Quan la televisió fa de mainadera	82
<i>Dolors Comas d'Argemir i Cendra</i>	

Sobre la conciliació laboral i personal	87
<i>Miquel Martínez Martín</i>	
· La conciliació com a dret	87
· La conciliació com a horitzó pedagògic en una proposta d'aprenentatge al llarg de la vida	88
· Tres dimensions relatives a la conciliació des d'una perspectiva pedagògica	88
· Una pedagogia de la cura i de la coresponsabilitat	90
Cercant l'equilibri personal: la conciliació	91
<i>Sara Pons Pallarés</i>	
4. PROPOSTES PER AL FUTUR	97
<i>Esther Sánchez Torres</i>	
Principis rectors sobre els quals fonamentar una política de conciliació per a l'educació i d'educació per a la conciliació	99
Eixos d'actuació en la configuració d'una política de conciliació per a l'educació i d'educació per a la conciliació	100
5. PARTICIPANTS	107

RESUM

Quin impacte tenen sobre l'educació de les criatures les tensions en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral? Quines transformacions calen per educar els infants i joves en les millors condicions possibles?

Els estudis i debats entorn de la conciliació han proliferat força els darrers anys. Generalment aquesta anàlisi de la conciliació s'ha fet des de la sociologia i el dret, fonamentalment en el marc de l'estudi de la gestió dels usos del temps, de les polítiques d'igualtat i benestar o, més recentment i amb una clara finalitat promocional, com a instrument de millora de la gestió empresarial.

Amb aquest informe volem obrir una nova línia de reflexió en què la conciliació tingui com a eix de referència el dret a l'educació dels fills i filles, i de la qual en derivi una sinèrgia entre el món educatiu, l'empresarial i l'esfera familiar.

1 Presentació

Educació i conciliació: com aconseguir la quadratura del cercle? Aquesta és la pregunta que va donar lloc al seminari celebrat el gener de 2010 fruit de la col·laboració entre la Fundació Jaume Bofill, el Cercle d'Economia i ESADE, en el marc de la Convocatòria social per l'educació a Catalunya. La trobada tenia la voluntat d'obrir una reflexió sobre la conciliació de la vida familiar, personal i laboral des de la perspectiva de l'educació. El document que teniu a les mans recull les principals idees i aportacions que es van fer en aquest seminari i en què van participar una trentena d'experts del món acadèmic i professional, tant del món empresarial com de l'educatiu i familiar.

Aquests darrers anys han proliferat els estudis i debats entorn de la conciliació vinculada a la qualitat de vida, les polítiques d'igualtat home-dona, etc. Generalment el debat i l'anàlisi sobre la conciliació s'han fet des de la sociologia i el dret, fonamentalment en el marc de l'estudi de la gestió dels usos del temps, de les polítiques d'igualtat i benestar o, més recentment i amb una clara finalitat promocional, com a instrument de millora de la gestió empresarial.

La pretensió del seminari i d'aquesta publicació és la d'obrir una nova línia de reflexió en què la conciliació tingui com a eix de referència l'educació i en què es pugui generar una sinergia entre el món educatiu, l'empresarial i l'esfera familiar. Per això, el punt de partida de la reflexió ve de la resposta a dues preguntes:

1. En quina mesura impacten sobre l'educació les tensions en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral?
2. En aquest sentit, quines transformacions cal endegar per educar els infants i joves en les millors condicions possibles?

La conciliació ens remet a la persona i al seu creixement personal al llarg de la vida. Un dret que apel·la a l'ètica de la responsabilitat per poder exercir la cura d'un mateix i de les persones amb qui convivim, i també per a l'educació dels fills. Perquè l'educació necessita temps, un temps que s'ha de sincronitzar amb altres temps. Avui dia hi ha una reivindicació creixent de la responsabilitat de les famílies en l'educació integral dels infants, i se les acusa d'haver dimitit en favor de l'escola, psicòlegs o altres experts. Aquest document no entra, com altres recerques que s'han fet, a analitzar el rol de les famílies i la seva responsabilitat educativa com feia la recerca de la Fundació Jaume Bofill sobre els models familiars dirigida pel sociòleg Javier Elzo. Aquesta anàlisi, però, sí que reivindica que per a la funció educativa calen uns temps que els models organitzatius laborals, els hàbits professionals i els valors de la nostra societat no faciliten en un entorn en què el doble salari familiar es converteix en l'habitual.

També des de la perspectiva de l'èxit educatiu, sabem que el paper i la implicació de les famílies en l'acompanyament de l'escolaritat dels fills és determinant. L'escola que vol que tots els infants tinguin èxit escolar es pren molt seriosament el paper clau de les famílies en els resultats educatius dels infants.

Cal analitzar, doncs, com pot estar afectant la manca de mesures de conciliació o una política erràtica en matèria de conciliació no només alguns drets dels pares afectats per les tensions entre treball i família, sinó també el dret dels menors com a subjectes i titulars actius del dret a l'educació.

En funció d'això, no podríem reconfigurar els drets de conciliació i vincular-los específicament a l'univers dels drets dels menors? I no podríem ampliar l'abast real del dret dels pares a relacionar-se amb els fills, i exigir-lo no només respecte de l'altre progenitor en casos de conflicte, sinó també respecte de les instàncies

administratives i les organitzacions i empreses, en el cas que les mesures que articulen no ho permetin efectivament o no siguin suficients?

El que abans era un problema que es reduïa estrictament a l'àmbit familiar i privat ara és una problemàtica comuna al conjunt de la societat: l'empresa, els poders públics i la societat civil. Tots han d'actuar en conseqüència, sense estalviar-se la part de responsabilitat que els toca per redistribuir els temps de vida.

La perspectiva de la coresponsabilitat en l'educació inspira la Convocatòria social per l'educació a Catalunya, aquesta publicació que teniu a les mans i el seminari del qual deriva. La coresponsabilitat dels diversos agents socials, polítics i econòmics en l'educació demana canvis en el món de l'empresa, els poders públics, l'escola i les famílies. Només es podrà avançar des de la confiança mútua entre l'empresa i l'escola, la família i l'escola, els poders públics i els ciutadans. Una prioritat és doncs regenerar confiança i establir encontres, diàlegs, espais de participació i ponts que ens facin construir respostes col·lectives.

El document que us presentem recull la ponència central del seminari a càrrec d'Esther Sánchez Torres, directora del Departament de Dret Privat d'ESADE en el moment en què va tenir lloc el seminari, i les intervencions addicionals de quatre participants més: Cristina Brullet (UAB), Dolors Comas d'Argemir (URV), Miquel Martínez (UB) i Sara Pons (MRW). Al final del document es dibuixen algunes propostes d'intervenció, elaborades per Esther Sánchez, que han d'interpretar-se no tant com a conclusions consensuades del seminari sinó com a propostes de futur, pistes per avançar en una reflexió imprescindible.

Tant el seminari com l'informe que teniu a les mans es proposen obrir un debat i incorporar l'educació en el centre d'altres reflexions sobre les polítiques del benestar. Us animem a continuar-hi treballant, estirant els fils que us semblin més interessants i fent avançar la reflexió.

2 Educació i conciliació: com aconseguir la quadratura del cercle?

Esther Sánchez Torres

EDUCACIÓ, TEMPS I MODELS

Generalment el debat i l'anàlisi sobre la conciliació s'han abordat des de la sociologia i el dret, fonamentalment en el marc de l'estudi de la gestió dels usos del temps, de les polítiques d'igualtat, benestar i seguretat i salut o, més recentment i amb una clara finalitat promocional, com a instrument de millora de la gestió empresarial.

Això ha provocat que els "drets" que han pogut derivar-se d'aquest debat s'hagin establert sempre en el marc d'una lògica de suma zero (drets per a uns i, correlativament, obligacions per a uns altres) i sempre des de la lògica dels individus adults directament titulars de determinats drets, amb els quals s'han relacionat tradicionalment les tensions en matèria de conciliació (dones *versus* homes, treballadors *versus* empresaris, ciutadans *versus* poders públics).

Igualment, l'ampliació de la discussió de l'àmbit estrictament familiar (conciliació de la vida familiar i laboral), a l'àmbit personal (conciliació de la vida personal, familiar i laboral i/o polítiques d'usos del temps), tot i que era necessària des d'una lògica més global i integrada, ha deixat en segon terme la relació íntima existent entre la conciliació de la vida familiar i el dret a l'educació, el dret dels menors a relacionar-se amb els pares i el dret dels familiars dependents als

“aliments”. Aquest fet, alhora, ha impedit que els menors i altres familiars dependents passin de la categoria invisible d’objectes de dret (en funció dels drets dels pares o familiars cuidadors) a subjectes actius de drets (amb independència del reconeixement d’uns drets als pares o familiars cuidadors).

A partir d’aquí, el que proposem amb aquesta ponència és obrir una nova línia de treball en què l’educació sigui l’eix de referència des del qual s’introdueix la temàtica de la conciliació i en què es pugui generar una sinergia entre ambdues dimensions, des de la qual elaborar propostes d’actuació integrades i que prenguin en consideració la totalitat de perspectives, àmbits i subjectes afectats.

Tot i assumir que el procés educatiu es desenvolupa al llarg de la vida i que el protagonitzen no només els infants, sinó les persones durant totes les etapes del seu cicle vital, en aquesta reflexió volem focalitzar-nos especialment en la tasca educativa que duen a terme els pares respecte dels seus fills. És a dir, volem analitzar de quina manera pot ressentir-se la tasca educativa dels progenitors, entesa com a conjunt d’activitats formatives tant físiques, com emocionals, intel·lectuals i relacionals, davant de certes dificultats de conciliació de la vida personal i laboral.

El punt de partença, com en altres manifestacions socials, és que l’educació és un procés que se succeeix sense solució de continuïtat, de tracte successiu i, per tant, que necessita consumir temps, tant en la seva dimensió estrictament quantitativa com en la qualitativa. Sense temps és materialment impossible dur a terme qualsevol activitat educativa o formativa. És més, tot i que l’educació és una activitat que es du a terme al llarg de la vida, es distribueix irregularment durant el cicle vital, de manera que la intensitat amb què reclama temps i les raons que la justifiquen fan que assoleixi característiques molt diferents al llarg de les etapes de vida de les persones.

D’altra banda, és un procés en què intervenen diferents subjectes de manera concurrent, però amb interessos i implicacions clarament diferents i, precisament per aquesta dimensió dinàmica de l’activitat educativa, també va mutant amb el temps. Tot plegat complica una organització espacial i temporal ja de per si

complexa, en la mesura que exigeix, d'una banda, zones de sincronia (que permetin la coincidència d'aquests subjectes) i, de l'altra, processos de coordinació seqüencials, per aconseguir un avenç evolutiu i maduratiu de l'aprenentatge.

Des del punt de vista institucional, el fet que l'“educació” sigui reconeguda com a dret fonamental i jeràrquicament superior, al més alt nivell constitucional, obliga els poders públics a articular un sistema mitjançant el qual es pugui dur a terme part de l'activitat educativa, fonamentalment a través dels centres educatius (públics, concertats o privats) i d'altres agents-organitzacions amb finalitats formatives.

En qualsevol cas, el pes fonamental de l'educació en la primera etapa de la vida, com a peça bàsica de la formació i el desenvolupament de la persona, recau sobre la família, entesa des d'un punt de vista ampli o contemporani i referida específicament als progenitors (o als tutors en cas que aquells no existeixin).

Amb caràcter general, els primers anys de vida de les persones es desenvolupen en l'àmbit privat i familiar. També amb caràcter general, els vincles generats en el si d'una família permeten la construcció d'un univers emocional que proporciona seguretat i permet identificar patrons de conducta, expectatives d'actuació i models de socialització. I és aquest àmbit d'intimitat, seguretat i de vincles emocionals quasi incondicionals el que fa més fàcil el procés d'aprenentatge; en el si de la família és on resulta més còmoda i menys traumàtica l'adquisició de determinades habilitats i la construcció de la denominada “intel·ligència emocional” (intrapersonal i interpersonal), nuclear en qualsevol dimensió de la vida en societat i que, alhora, incideix en el procés d'aprenentatge cognitiu.

És a dir que, malgrat que la societat en general i les institucions educatives i formatives en particular duguin a terme una tasca reglada adreçada a l'aprenentatge de determinats valors, competències, i continguts, és en el si de la família —tant per la seva dimensió emocional i moral com per mandat legal— on els individus s'han de responsabilitzar en primera instància de la cura emocional i intel·lectual dels seus dependents.

El Codi Civil imposa als progenitors l'obligació de vetllar pels fills i alimentar-los (art. 110). El concepte d'aliment és ampli, integra tot allò indispensable per al sosteniment, habitatge, vestit i assistència mèdica, com també l'educació i la instrucció (art. 142). És per això que s'imposa com a deure jurídic, expressament: (1) vetllar pels fills, (2) acompanyar-los, (3) alimentar-los, (4) educar-los i (5) procurar-los una educació integral (art. 154). I no deixa de ser significatiu que la Llei reconegui correlativament i de manera explícita el “dret dels pares a relacionar-se amb els seus fills menors”.¹

La conclusió és prou eloqüent. El procés educatiu i de formació és especialment intens en els anys de “dependència” de les persones, en què s'atribueix legalment a la família un espai reservat d'agent educatiu, en concret als progenitors. Aquesta delegació s'articula normativament com a deure i, per tant, és exigible com a dret pels fills. I es configura a partir d'unes activitats de mantenció (alimentació, habitatge, higiene i salut), i també d'altres de construcció personal (educació integral). Tant en un cas com en l'altre es tracta d'activitats necessàries per garantir la sostenibilitat vital de les persones (Carrasco, 2009, p. 23). I tant en un cas com en l'altre, el component “temps” hi és del tot necessari, de manera que difícilment es poden dur a terme aquestes activitats si no es disposa del temps. Aquesta necessitat, cal assenyalar-ho, no és merament instrumental sinó que es converteix, per la mateixa naturalesa dinàmica d'aquests drets, en el seu nucli essencial i constitutiu, sense el qual aquests drets són un pur miratge d'execució impossible.

A diferència del que passa en altres activitats que també requereixen temps, en el cas de les activitats educatives de la família/progenitors, la Llei mateixa limita de manera significativa la possibilitat de “comprar els temps de tercers”, a través de processos d'externalització mitjançant els quals es contracten els serveis d'altres persones, de manera formal o informal (il·legal). En aquest cas, com a

.....

1. A escala comunitària i internacional, cal esmentar la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, que recull, en l'article 24, els drets dels infants, així com la Convenció Internacional dels Drets de l'Infant. A escala estatal cal esmentar, igualment, la Llei 1/96 de protecció jurídica del menor. I, a escala autonòmica, la Llei 18/2003 de suport a les famílies i, particularment, la Llei 8/1995 d'atenció i de protecció dels infants i els adolescents.

conseqüència del pes indubtable de la família en la nostra estructura social i en el nostre model jurídic de protecció de la dependència (en sentit ampli), moltes de les obligacions educatives són personalíssimes, és a dir, exigeixen la implicació i participació activa dels individus interpel·lats per la Llei. Dit d'una altra manera, tot i que la Llei no defineix quantitativament el temps de cura familiar, sí que ho fa des d'una perspectiva qualitativa, en exigir que els progenitors reservin un temps per relacionar-se amb els seus fills i per atendre'ls directament, tant des del punt de vista emocional com intel·lectual.

En funció d'això, no podríem reconfigurar els drets de conciliació i vincular-los específicament a l'univers dels drets dels menors? I no podríem ampliar l'abast real del dret dels pares a relacionar-se amb els fills i exigir-lo no només respecte de l'altre progenitor en casos de conflicte, sinó també respecte de les instàncies administratives i les organitzacions i empreses, en cas que les mesures que articulen no ho permetin efectivament o no siguin suficients?

De fet, aquestes obligacions normatives s'integren en el concepte ampli de *cura* i van més enllà de la realització d'activitats mecàniques per esdevenir "un vincle segons el qual qui desenvolupa la cura se sent responsable del benestar de l'altre i fa un esforç mental, emocional i físic per poder complir aquesta responsabilitat. Per tant, tenir cura d'una persona és fer-se'n càrrec [...], és el resultat de molts actes petits i subtils, conscients o inconscients que no es pot considerar que siguin completament naturals o sense esforç (ja que impliquen) de sentiments, accions, coneixements i temps" (Hochschild, 1997). En definitiva, des del mateix ordenament jurídic i la seva interpretació pels òrgans judicials, el dret dels fills a relacionar-se amb els seus pares és un dret propi de la personalitat, amb un contingut netament afectiu i extrapatrimonial.

A partir d'aquest concepte es pot concloure que les obligacions vinculades a l'educació dels fills són diverses. Tot i que algunes hagin de ser compartides amb altres institucions per poder donar perfecte compliment al dret/obligació d'escolarització i que altres tinguin un component clarament patrimonial o econòmic, és clar que algunes no es poden externalitzar totalment per diverses raons. En

primer lloc perquè d'això se'n podrien derivar responsabilitats jurídiques per als pares; segonament perquè, en fer-ho, podríem estar afectant a mitjà-llarg termini el desenvolupament personal del menor; en tercer lloc perquè es poden generar desequilibris en el sistema, sobrecarregant o interferint en les tasques atribuïdes a altres agents educadors; i, finalment, perquè es podrien perpetuar certes estructures socials que, *a priori*, no encaixen amb determinades regles o imposicions normatives i que difícilment són transformables, si no és des de l'àmbit mateix de la privacitat familiar de la ciutadania.

Amb aquest punt de partença, doncs, i assumint que la tasca educativa requereix un temps que s'ha de sincronitzar amb altres temps, a continuació analitzarem com la manca de mesures de conciliació, o una política erràtica en matèria de conciliació, pot estar afectant no només alguns drets dels pares afectats per les tensions entre treball i família, sinó també el dret dels menors com a subjectes i titulars actius del dret a l'educació i al desenvolupament de la personalitat, des de la perspectiva dels drets de quarta generació.

En aquest exercici, però, procurarem integrar també els altres agents públics i privats amb competències i obligacions sobre la matèria. Assumim que tots aquests agents configuren una veritable xarxa i, per tant, que els desequilibris en el si d'uns agents tenen la capacitat d'estendre's i distorsionar-ne altres; per això considerem que només podem donar contingut real i efectiu a aquests drets a partir de la recerca de propostes i solucions integrades i coordinades amb aquests diferents agents.

TEMPS I DESACORDS

El temps i la conciliació com a “drets fonamentals de tercera generació”

Apuntàvem abans que la tasca de cura requereix un temps que, en el si de les famílies, entra clarament en col·lisió amb els temps de les diferents persones que

integren el nucli familiar i que es fan necessaris per fer altres activitats “de vida”. És clar que la sincronia entre tots aquests temps es fa molt més complicada en relació amb el temps de treball:

1. El temps de treball remunerat abasta un nombre d'hores significativament superior a la resta;
2. es tracta d'un temps excoent,
3. que impedeix clarament el contacte entre el subjecte cuidador i el subjecte cuidat;
4. és un temps imprescindible per obtenir els recursos econòmics necessaris per satisfer les necessitats bàsiques del nucli familiar, i
5. és un temps que no ha evolucionat, quant a la distribució, sinó que ha quedat atrapat en un model d'organització propi dels sistemes fordista i taylorista, malgrat l'evolució del sistema productiu.

Cal afegir-hi que, a la cultura occidental, el “treball productiu” ocupa un lloc nuclear i central en l'articulació social i esdevé un valor per si mateix especialment significatiu (Obeso, 2008), fet que porta a menystenir aquells altres tipus de treball la productivitat dels quals no es tradueix de manera immediata en un resultat comptable i a penalitzar qualsevol mena de conducta ociosa, a no ser que pugui tenir un impacte activador de l'economia. Deixant de banda la dimensió —a voltes gairebé “patològica” o alienant— que té el treball per a algunes persones, que en fan un instrument de fugida personal, en la nostra societat, l'esprial materialista i consumista provoca la necessitat de més recursos econòmics, i tots dos fenòmens fan que alguns perfils de treballadors —en particular els de nivell educatiu més alt— hagin d'incrementar significativament la seva presència a la feina, en clar detriment de la seva presència a casa (Jacobs i Gerson, 2001).

La combinació d'aquests factors fa, com dèiem, que a l'hora de debatre sobre la conciliació, els elements de contraposició acabin sent, necessàriament, d'una banda el “temps de treball productiu” i de l'altra el “temps de vida privada”,

dins del qual —i seguint l'esquema social patriarcal— s'inclourien els treballs domèstics i de cura (Carrasco, 2009).

És a dir, es produeix una separació artificialosa entre el temps de treball i el temps personal, com si aquell no fos realment un temps també personal. En realitat la contraposició hauria de ser entre “temps voluntari (o de lliure disposició)” i “temps obligatori/imposat (o de disposició parcial)”.

Tornarem més endavant sobre aquesta reflexió, que considerem important, en la mesura que és la que hauria de permetre la incorporació de solucions integradores (*win-win*) i la que permet obrir una reflexió sobre el disseny actual del “treball productiu”, associat habitualment a la idea de “deure”. Segurament quan el treball productiu deixi de comportar un temps imposat i permeti que els individus tinguin un poder quantitatiu i/o qualitatiu de disposició de temps més gran, deixarem de contraposar el “treball” al “temps de vida” i, segurament, amb aquest pas, aconseguirem una evolució necessària per al progrés econòmic i social (Borràs, Torns i Moreno, 2007).

De la mateixa manera, si continuem mantenint una visió personal i individual del temps, sense prendre consciència de l'impacte social que té quan es produeixen abusos, limitacions o errors en la seva organització individual i col·lectiva, continuarem privatitzant-ne l'abordatge i enfortint l'alienació dels individus, clarament reacs a una intervenció pública rectora d'allò que entenen que és “la seva esfera de control individual” (Cardús, 2009).

D'altra banda, mentre es qualifiquin les activitats de cura estrictament com a “treballs” de cura, difícilment es podrà canviar la perspectiva, coresponsabilitzar tots els individus en la seva realització i, el que és més important, canviar certes formes d'organització social imbuïdes de la lògica mercantil i que troben la justificació de la seva perpetuació en una visió merament prestacional dels treballs i, per tant, en una distribució especialitzada d'aquests. Les tasques de cura no són merament “un treball” sinó que tenen una dimensió ètica i moral. Això significa que quan exigim que siguin valoritzats i, per fer-ho, fem el terme

treball reproductiu o, senzillament, quan des d'alguns sectors se "secciona" el contingut de la cura per defensar la possibilitat de professionalitzar-lo (i en allò que és més "emocional" s'interpel·la al "sentiment maternal"), correm el risc que, en l'ideari col·lectiu, la "cura" es desvinculi de la seva dimensió ètica o moral i no aconseguixi implicar de manera obligatòria tothom que tingui a càrrec seu un menor. L'aportació dogmàtica que va permetre la visualització del "treball reproductiu" i, posteriorment, la diferència entre "treball domèstic" i "treball de cura" (Carrasco, 2009) és del tot bàsica en l'avenç de les polítiques de gènere i de benestar. Però l'anomenat "treball de cura" no és només un treball, sinó, en part, una obligació jurídica vinculada al dret a la família, en un sentit ampli i contemporani (Brullet, 2009).

És cert que una part de la cura es pot professionalitzar i, per tant, pot assolir el caràcter de "treball" per compte propi, per compte d'altri, informal o no visible. Respecte d'aquest, és evident que són necessaris certs ajustos que corregeixin l'explotació de les dones i de la població immigrant, ocasionada per la divisió del treball, que és provocada alhora pel fet que el mercat no pren consciència —ni té coherència— sobre la seva necessitat vital (Carrasco, 2009). Però un cop assenyalat que part d'aquests treballs de cura formen part de les obligacions que té tot progenitor pel simple fet de ser-ho, des del punt de vista jurídic és absolutament impossible qualificar aquestes activitats com a "treball": per definició, el treball ha de ser voluntari, entès com a tasca la realització de la qual no és imposada per la Llei.

És prou eloqüent que el contingut de les activitats de cura estigui definit al Codi Civil i no a l'Estatut dels Treballadors, a l'Estatut Bàsic del Treballador Autònom o a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. I també és prou significatiu (encara que per a la seva aplicació pràctica puntual això no sigui conclouent) que quan els poders públics imposen certes obligacions que són inexcusables "de fer" (formar part d'una mesa electoral o d'un jurat popular) i que entren en col·lisió amb els temps de treball (quan coincideixen amb l'horari laboral), prevalgui la regla de l'"imprescindibilitat", de manera que les persones treballadores disposen del temps "necessari" per dur-les a terme, sense cap mena d'acotació. És cert que el temps

que reclamen aquestes funcions “inexcusables” és realment marginal, respecte al temps que pot consumir el “deure inexcusable” de tenir cura dels familiars dependents. És justament aquí on es produeix la incoherència del sistema i el punt de trencament de la idea d’“imprescindibilitat”. En la mesura que les tasques de cura demanen molt de temps, la normativa laboral no els dóna el tracte de “deure inexcusable”, fet que permet un altre tipus de solució marcadament diferent de la que comentàvem respecte de determinades activitats de caire polític o cívic i que, a la pràctica, subordina clarament la cura al treball i, fins i tot, menysté la cura respecte a aquestes altres funcions.

En tot cas, el debat sobre aquest tema evidencia aquest primer desacord entre “els temps personals” i dóna lloc als anomenats conflictes de “conciliació de la vida familiar i laboral”, que han de perfilar-se molt acuradament i, per tant, s’han d’entendre:

1. Com a conflictes de rol (Greenhaus i Beutell, 1985), és a dir, una forma de conflicte interrol en què les pressions derivades del treball retribuït i de les tasques de cura són recíprocament incompatibles en alguns aspectes.
2. Com a conflictes en què —tot i que hi incideixen de manera diferenciada i relativa factors d’ordre psicològic vinculats a la personalitat, als sentiments o a les percepcions dels subjectes afectats (Aryee, Tan i Srinivas, 2005)— hi és present un seguit d’elements objectius que permeten definir la situació de tensió i contemplar-la com a problema general i comú.
3. Com a conflictes qualitius, més que quantitius, en els quals el que es posa en joc és la “veritable mesura del progrés d’una nació”, que no és altre que “la qualitat amb què s’atén els infants” (Centre d’Investigacions Innocenti, 2007), o les persones dependents... o —en darrera instància— les persones amb qui es conviu.
4. Com a conflictes que haurien de resoldre’s no tant mitjançant fórmules de compensació i repartiment, sinó mitjançant fórmules que integrin solucions de les quals en resulti la plena satisfacció en tots els àmbits/rols en conflicte. És a dir, tot i que és possible una aproximació a les polítiques de conciliació (i de fet la dominant) que suggereixi uns nivells similars d’atenció, temps, implicació i

compromís entre els diferents àmbits en conflicte (*time balance*), l'aproximació que considerem més encertada és la que proposa addicionalment garantir els mateixos nivells de satisfacció en el desenvolupament de cadascun dels rols en conflicte (*satisfaction balance*) (Greenhaus, Collins i Shaw, 2003).

I és aquest primer desacord el que exigeix “desprivatitzar-lo”, treure'l de l'àmbit estricte de la intimitat familiar, per analitzar-lo com a problema social i per convertir-lo en qüestió d'interès públic, que requereix, per tant, exclusivament solucions col·lectives (Batthyány, 2004) i en què tots els subjectes responsables (poders públics, empreses, homes, dones i institucions educatives i formatives) siguin conscients de les repercussions de les seves accions i omissions i en què tots siguin directament interpel·lats per assumir la seva quota de responsabilitat.

Els drets socials de tercera generació

Amb aquest punt de partença cal reconèixer el dret al “temps” i el “dret a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral” com a condició de possibilitat per defensar i desenvolupar altres drets i, sobretot, com a dret social i de solidaritat.

Els drets fonamentals, anomenats de “primera generació”, van ser els drets civils i polítics, procedents de la tradició constitucionalista liberal. Es tractava de drets individuals, que pivotaven entorn de la dignitat de la persona i la seva autonomia i llibertat davant l'estat, de manera que eren bàsicament drets de “defensa”, en què l'individu hi tenia un paper clarament passiu. Els drets fonamentals de “segona generació” van aparèixer a partir de la tradició del pensament humanista i socialista; aglutinen els drets socials, econòmics i culturals i giren entorn del principi d'igualtat; incorporen la noció de “participació” i esdevenen el substrat de la creació dels serveis públics.

Els de “tercera generació” són els drets de solidaritat. Són el reflex d'un context en què apareixen noves necessitats humanes, que obliguen a desenvolupar nous drets que garanteixin l'accés universal a formes més avançades de ciutadania, civilitat, llibertat i qualitat de vida (Bustamante, 2001). Es tracta, en definitiva,

de drets que es caracteritzen per la incidència que tenen en la vida social de tots els individus, de manera que exigeixen un esforç de solidaritat, entesa com a “sinergia o cooperació unitària i altruista d’interessos egoistes” (Ruiz Miguel, 1991). Suposen una “contextualització social” de l’individu i els seus drets, de manera que esdevenen un imperatiu social i col·lectiu, que s’escapa de la concepció tradicional dels “drets individuals”.

En aquest context, l’abordatge de la no-conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la perspectiva dels drets fonamentals de tercera generació hi aporta un enfocament innovador. Si entenem aquesta no-conciliació com a origen d’un seguit de problemes que es despleguen en el temps i que repercuteixen en drets en procés de construcció, respecte de subjectes que també estan en procés de construcció, i que afecten a curt, mitjà i llarg termini moltes dimensions de la vida en societat, cal plantejar solucions radicalment diferents de les que fins ara s’estan duent a terme (especialment des de l’àmbit normatiu i d’activitat executiva dels poders públics). Alhora, requereixen aportar una evidència empírica acurada respecte dels efectes que aquests conflictes generen en l’educació i en el desenvolupament de la personalitat.

L’activitat de recerca en aquest àmbit és desigual, tot i que permet apuntar explicacions i, en alguns casos, presentar evidències prou significatives de moltes d’aquestes implicacions socials. De moment, comencem amb l’anàlisi d’aquests diferents àmbits de vida en societat afectats especialment per les tensions entre temps de “treball productiu” i “temps de cura”. Hem optat per visualitzar-los de manera dicotòmica i contraposant els diferents agents actius i passius que hi estan implicats, seguint un ordre paral·lel a l’evolució de la literatura científica sobre aquesta matèria i passant de les aproximacions tradicionals de debat (polítiques de gènere i polítiques educatives) a l’obertura de nous camins per a la reflexió (polítiques d’atenció a la infància i a la dependència, polítiques de cohesió social i polítiques de sostenibilitat productiva).

Els conflictes entre agents educatius/formatius com a reflex del fracàs en l'abordatge del "temps"

Homes i dones. Els efectes col·laterals de la mercantilització i la divisió especialitzada de la cura

La manca de recursos temporals que permetin un equilibri perfecte entre el desenvolupament de les tasques productives i domèstiques i de cura, juntament amb altres factors de caràcter històric, econòmic i cultural, es tradueix en la reproducció d'una clara divisió del treball en el si de les famílies, amb una repercussió irrefutable en l'àmbit productiu. El resultat d'això ha estat que les dones assumissin bàsicament les tasques domèstiques i de cura.²

En general, aquest fet, quan no és fruit d'una decisió plenament voluntària, afecta clarament el dret a la igualtat d'oportunitats de les dones, el dret al desenvolupament lliure de la seva personalitat, el dret a la seva dignitat i, conseqüentment, el seu benestar social.

En el model clàssic d'estructura familiar, que pivota a l'entorn de la imposició, més o menys formalitzada i explícita, de la figura del *male bread-winner*, es genera un desequilibri entre els individus (home *versus* dona) que no només es manifesta de manera contingent, sinó que es perpetua en el temps i genera uns vincles de dependència econòmica i funcional.

La participació laboral de les dones, lluny de millorar la situació, l'ha fet empitjorar, ja que no ha anat acompanyada d'una implicació correlativa dels homes en les tasques domèstiques i de cura. Això afavoreix que les dones treballadores, en les *dual-earner families* i especialment en les famílies mono(m/p)arentals, acabin ocupant llocs de treball menys remunerats i amb menor projecció i em-

.....
 2. Per consultar les dades estadístiques sobre la situació a Catalunya, vegeu l'anuari *Dones i treball* (Departament de Treball, 2009), a www.gencat.cat. Igualment, us recomanem consultar les dades disponibles a la web del Ministerio para la Igualdad (www.migualdad.es).

poderament professional, tinguin més dificultats per accedir i mantenir-se en el mercat de treball, o pateixin unes ràtios d'incapacitat temporal superiors a les dels homes, entre altres.

Malgrat certes evolucions favorables observades en determinats països, aquestes evidències són les que han generat la reacció normativa, tant a escala internacional, com comunitària i estatal. En els darrers anys s'ha posat èmfasi en la idea que les discriminacions no només són volgudes o conscients (discriminació directa), sinó que també poden inconscients o omissives (discriminació indirecta), en aquells casos en què en el disseny de les polítiques d'organització i ordenació del treball no ha mesurat l'impacte que tenen sobre les dones i la seva realitat social o en els casos en què les empreses han optat per meres solucions de conveniència o per polítiques no imprescindibles des de la racionalitat empresarial ni tampoc social.

En aquest sentit, la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut des de fa temps en diversos textos internacionals sobre drets humans (Declaració Universal del Drets Humans, Pacte Internacional del Drets Civils i Polítics, Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides, Convenció sobre els drets polítics de la dona, Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, o el conveni núm. 111 de l'Organització Internacional del Treball). Igualment, és un dels principis bàsics i fonamentals de la Unió Europea (Tractat de Roma, Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors, Directiva 75/117/CE sobre igualtat retributiva entre homes i dones, Directiva 76/207/CEE sobre accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals —actualment en text refós a través de la Directiva 2006/54/CE—, Directiva 92/85/CEE sobre protecció de les treballadores embarassades, en puerperi o en període d'al·letament, Directiva 97/80/CE relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació basada en el sexe, o Directiva 2004/113/CE sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i al seu subministrament). Com a conseqüència d'això, ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions comunitàries.

També ha esdevingut un dels pilars bàsics sobre els quals s'està construint el model socioeconòmic de “flexiseguretat”.³

A escala estatal, el dret a la igualtat i a la no-discriminació és un dret fonamental reconegut a la Constitució espanyola (arts. 9, 14 i 35) i traslladat a l'Estatut dels Treballadors (arts. 4, 17, 24, 28...). En els darrers anys, s'ha convertit també en una prioritat política, de manera que s'ha integrat amb caràcter preferent en l'agenda dels poders públics, per impulsar definitivament el desenvolupament pràctic de les mesures implantades anteriorment (Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral) o per implementar un nou enfocament (Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes) (Sánchez Torres, 2009).

Malgrat aquests avenços indiscutibles, des d'una perspectiva més crítica s'ha de denunciar que la majoria de mesures impulsades pels poders públics sobre la conciliació i els seus efectes s'han vertebrat exclusivament entorn de la problemàtica específica de les dones en el mercat de treball; com desenvoluparem més endavant, aquest fet ha impedit una aproximació integrada des de la perspectiva més àmplia dels usos del temps i des de la perspectiva dels subjectes i els béns jurídics implicats.

És per això que cal redireccionar l'enfocament: la conciliació de la vida familiar i laboral (i la seva cara oculta, en forma de discriminació indirecta) és un dels problemes actuals més importants de les dones treballadores, però no és “un” problema de les dones. Per tant, no es pot fer l'abordatge des de les polítiques d'igualtat, ja que l'impacte que tenen sobre les dones és col·lateral, possiblement

.....

3. La flexiseguretat es construeix sobre la idea de reduir els drets contractuals de les persones treballadores, fent més fàcil que l'empresari pugui modificar unilateralment certes condicions de treball o que, fins i tot, pugui acomiadar de manera més àgil, alhora que s'enforteixen determinats drets personals (com els drets fonamentals) i es reconeix el dret a l'ocupabilitat, de manera que tant els poders públics com les organitzacions han de vetllar per tal que les persones que perden la seva ocupació en puguin trobar una altra fàcilment. El fet que s'enforteixin els drets fonamentals, entre els quals trobem el dret a la igualtat i a la no-discriminació, pretén garantir que aquesta flexibilitat en la gestió empresarial no acabi afectant conscientment o inconscient els col·lectius més vulnerables, com per exemple el de les dones, i vol assegurar —per tant— l'equilibri social.

contingent i clarament condicionat pel desplegament de millores generals en multitud de processos aliens totalment a les dones.

Mares treballadores i món sociolaboral: els efectes col·laterals de la “doble presència” des d’una perspectiva econòmica i de cost social

La manca d’implicació generalitzada dels homes en les tasques de cura provoca, en el cas de les famílies de doble ingrés, que les dones acumulin una major jornada de treball. A més, és inqüestionable la incidència que té, sobre la carrera professional de les dones, el fet que siguin elles les que majoritàriament s’acullen a les mesures de conciliació, fet que les condemna a ser visualitzades pel mercat com “un segon sou”.

L’efecte d’aquesta incidència no queda exclusivament circumscrit a la situació personal o professional de la dona —com dèiem anteriorment— sinó que té una repercussió clara tant en l’àmbit social com en l’empresarial. En aquest sentit, hi ha diversos estudis que han quantificat o visibilitzat la pèrdua de talent femení que suposa el fet que siguin pràcticament sempre les dones les que assumeixen les tasques de cura i, en funció d’això, es retirin temporalment del mercat de treball o es vegin condicionades a optar per determinades feines, categories o posicions professionals (McKinsey & Company, 2007). En particular, la Cambra de Comerç de Barcelona va quantificar en 977 milions d’euros el cost per l’abandonament temporal del mercat de treball i en 12.152 milions d’euros el desaprofitament o la pèrdua de capital humà qualificat, com a conseqüència del desaprofitament ple del treball femení, fet que representa el 0,5 i el 6,2%, respectivament, del PIB de Catalunya l’any 2006 (Cambra de Comerç de Barcelona, 2008).

El resultat de tot plegat, a la pràctica, queda desdibuixat per la concurrència de múltiples factors i variables, però cal destacar que des de fa més d’una dècada són nombrosos els estudis que posen de manifest que la implementació de polítiques de conciliació a les empreses redueix l’absentisme i la rotació, incrementa la satisfacció a la feina i, com a conseqüència de tot plegat, fa que s’incrementin els processos d’innovació, creativitat, compromís i, en tot cas, fa augmentar la

productivitat (Thompson, Beauvais i Lyness, 1999; Lewis i Taylor, 1996; Groover i Crooker, 1995; Rosin i Koravik, 1995; Rosin i Koravik, 1991; Thomas i Ganster, 1995; Eisenberg, Fasolo i Davis-LaMastro, 1990; Galinsky i Stein, 1990; Groff, Mount i Jamison, 1990; o Greenhouse i Parasuraman, 1986, entre altres).

Aquestes dades permeten introduir una nova perspectiva al debat. Encara ara resulta habitual que moltes empreses considerin que l'establiment de mesures de conciliació comporta un cost i una distorsió important en el procés productiu, raons que aboquen a una ferma resistència o, en el millor dels casos, a l'adopció de polítiques merament cosmètiques, que permetin justificar davant les autoritats públiques el compliment aparent de la Llei. Un canvi d'aproximació a les polítiques de conciliació, en què el subjecte beneficiat no fossin les persones treballadores sinó l'empresa, permetria fer una aproximació a aquesta temàtica des del marc de les estratègies d'increment de la competitivitat i de la productivitat i, per tant, en connexió tant amb els nous models de gestió de persones i de lideratge i governança, com amb els nous models de política d'empresa i de màrqueting.

En aquesta línia, resulta molt interessant l'estudi realitzat a instàncies de la Unió Europea en què, a partir d'un diagnòstic de les influències de l'entorn, es posa de manifest que cal veure les motivacions de les empreses amb polítiques actives en matèria de diversitat (en les quals tradicionalment s'inclouen les polítiques de conciliació) des de la lògica de l'oportunitat i de l'imperatiu empresarial. Aquestes polítiques comporten o bé beneficis tangibles en àmbits vinculats a la cultura organitzativa, al posicionament en el mercat o la gestió dels recursos humans i la gestió de persones (Centre for Strategy & Evaluation Services, 2003), o bé millores estratègiques en àmbits clau per al desenvolupament empresarial, com ara comptabilitat i finances, direcció, lideratge, ambient laboral, valors i motivació, en què les dones obtenen millors resultats que els homes, que només superen les dones en orientació externa i coordinació i control (McKynsey & Company, 2008).

Més recentment, i específicament en relació amb els beneficis associats amb l'exercici del poder de direcció i comandament de les dones, algun estudi posa

de manifest la major contribució del lideratge femení en l'enfortiment de la major part de les àrees.

Aquestes evidències permeten, fins i tot en la lògica de mercat, que les empreses puguin veure's com a beneficiàries de les polítiques d'igualtat, deixant enrere el seu paper de "deutores", per esdevenir-ne efectives "credidores" i, com a conseqüència, trencar el mite de les mesures de conciliació enteses com a cost, per poder-les entendre i planificar des del vessant de l'oportunitat. Un primer pas, des de la perspectiva de la gestió del canvi cultural, per vèncer algunes de les resistències a la seva implantació a les empreses.

Pares/mares i fills. Els efectes col·laterals dels processos d'alienació induïda dels progenitors en les tasques fonamentals de cura

La manca d'un equilibri real i efectiu entre l'activitat productiva i les activitats d'atenció i cura, fruit de la capacitat i/o la conversió fagocitadora del temps de treball remunerat, provoca que pares i mares passin menys estona amb els seus fills; aquest fet normalment també arrossega una minva de la qualitat del temps dedicat als fills, bé perquè es comparteix amb altres temps (consum, oci o descans) o bé perquè queda focalitzat en determinades activitats de cura o atenció física (alimentar, rentar i vestir, acompanyar, etc.) i no en activitats de cura emocional i intel·lectual (jugar, conversar, donar suport a l'hora de fer els deures i supervisar-los, incentivar la lectura o activitats anàlogues) (Nock i Kingston, 1988).

L'àmbit familiar és un àmbit de desenvolupament emocional, que proporciona seguretat i permet identificar patrons de conducta (López, 1984). Si els fills perceben la situació de desigualtat entre els seus progenitors i/o si les situacions de tensió repercuteixen en l'establiment de llaços emocionals sòlids, encara que el menor acabi adaptant el seu benestar emocional a la situació, és força probable que els models de socialització i la construcció de les relacions futures del menor quedin condicionats per la manera com s'han desenvolupat els seus anys de convivència familiar.

Alguns estudis, tot i que s'han de prendre amb molta cautela, atesa la complexitat d'una problemàtica que és multifactorial, mostren vincles entre la falta de relació diària de contacte dels fills amb els seus progenitors i una major propensió a conductes addictives⁴ i violentes o a certs problemes de conducta (a partir de les dades del CIIMU-2008, a Brullet, 2008; Aizer, 2001; Musito Ochoa, 2002). És evident que aquest impacte varia en funció de l'edat dels menors i de la intensitat amb què són desateses determinades tasques al llarg del procés de creixement. En qualsevol cas, és important assenyalar que existeix una vinculació clara entre l'establiment de vincles i complicitats entre pares i fills a través de situacions quotidianes com els jocs i la conversa i la salut psicosocial dels menors. A més, això sembla que té un impacte en el desenvolupament cognitiu. Els infants amb baixa autoestima o estressats com a conseqüència de conflictes emocionals que no són capaços de resoldre per si mateixos amb els seus recursos, si no és amb l'ajut i la supervisió dels adults, tenen un rendiment escolar menor i, per tant, més problemes al llarg del procés educatiu. Com apuntarem més endavant, els efectes s'estenen i poden repercutir en el futur, entre altres àmbits en la modelació del professionals i de la cultura i els valors relacionats amb el treball (Gutiérrez-Domenech, 2009; Meil Landwerlin, 2006).

Diversos estudis evidencien que bona part de les converses entre pares/mares i fills pivoten entorn dels temes escolars (professorat, amistats, conflictes, anècdotes del dia, evolució del curs, etc.) (Marí-Klose, Gómez-Granell, Brullet i Escapa, 2008). La manca de temps dels pares, o el fet que l'emprin fonamentalment en tasques de provisió i manteniment, fa que molt sovint se'n ressenti aquesta comunicació i transmissió d'informació. Això pot tenir repercussions; en primer lloc, en la qualitat de la implicació dels pares en el procés d'educació formal; en segon lloc, en el seguiment del procés de construcció intel·lectual dels fills; i, en tercer lloc, en l'acompanyament en el procés formatiu: suport a la comprensió (quan els fills manifesten alguna dificultat cognitiva), a la negociació (quan els fills

.....
4. Segurament una de les primeres addiccions és l'addicció a les tecnologies de la informació i la comunicació i a la televisió. Sobre l'ús que se'n fa en relació amb el temps que pares i fills passen junts, vegeu Meil Landwerlin (2006).

manifesten algun conflicte amb professors, companys o amics), al refermament de determinades conductes (quan els fills obtenen bons resultats) i, finalment, en la superació d'altres desavantatges i entrebancs propis de determinats estrats i orígens socials (Marí-Klose, Gómez-Granell, Brullet i Escapa, 2008).

Pares/mares i escola. Els efectes col·laterals de l'externalització educativa

Possiblement un dels desacords més tangibles i analitzats que deriven dels problemes de conciliació de la vida familiar i laboral és el que protagonitzen les escoles i institucions educatives i les famílies.

La manca de “temps per educar” dels membres d'algunes famílies han dut a un procés progressiu de “professionalització” i de “formalització” de l'educació (a través de la consolidació en el mercat d'infininat de serveis d'oferta ludicoeducativa i del recurs sistemàtic a psicòlegs i psicopedagogs). Aquesta tendència és facilitada pel fet que són les institucions i organitzacions educatives i formatives les que estan especialitzades en l'educació i tenen recursos temporals, humans, tècnics i materials per dur a terme aquesta tasca. El model actual de societat de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) ens permet accedir a quantitats ingents d'informació; ara bé, com a efecte contraproduent, aniquila l'assoliment dels coneixements per inducció o deducció i menysté el recurs a la intuïció com a eina educativa, fets —tots ells— que han transformat els referents d'exigència/complexitat de la tasca de “ser pare/mare”. Així, davant el sentiment “d'incompetència” o de “superació per la quantitat de coses que s'han de fer i variables que cal contemplar”, es corre el risc que els progenitors decideixin que la millor opció és la “tecnocràcia educativa” a través de la delegació en favor dels “professionals de l'educació”.

En el decurs d'aquest procés d'externalització s'ha produït en molts casos un veritable procés de delegació, en què escoles i altres institucions educatives acaben assumint (i/o se'ls acaba exigint) moltes de les funcions inherents a l'activitat de cura assignada als pares (especialment en relació amb valors i hàbits de conducta o, en alguns casos, fins d'atenció i guarda), de vegades

—fins i tot— sense el suport o la resposta dels mateixos pares. L'escenificació més crua del problema ve de mans del debat sobre el repartiment de les competències educatives que corresponen a les escoles i les que corresponen als pares, amb unes repercussions molts dispars en funció del tipus d'escola i de quin àmbit socioeconòmic provenen les famílies (Marí-Klose, Gómez-Granell, Brullet i Escapa, 2008).

A aquest conflicte s'hi afegeix el derivat del calendari i dels horaris escolars. En aquest cas conflueixen —en molts casos interessadament— reflexions pedagògiques, reivindicacions i conflictes laborals més o menys latents del professorat, dels sindicats i de les administracions i organitzacions empresarials titulars dels centres. Tot això, en un escenari organitzatiu qüestionable des d'una perspectiva d'innovació i d'eficàcia i extraordinàriament vulnerable com a conseqüència dels reiterats atacs polítics partidistes.

Malgrat que *a priori* les institucions educatives no experimenten les tensions temporals que pateixen les famílies, sí que viuen internament les tensions derivades de les exigències i pressions sobre la qualitat docent, l'assumpció de més obligacions pedagògiques associades als processos de formació no estrictament cognitiva, els canvis en les metodologies docents i la manca generalitzada de recursos. En aquest context, no sembla fàcil introduir els mecanismes per poder desplegar un partenariat educatiu efectiu, que vagi més enllà de determinades mesures puntuals, positives però insuficients, com ara la cessió de les instal·lacions escolars per a usos de lleure fora de l'horari lectiu o l'organització d'activitats de formació i reflexió per als pares.

D'altra banda, cada cop més es demana a les escoles una major cobertura dels continguts que han de transmetre: els hàbits de consum i alimentació, la sensibilitat mediambiental, la seguretat, la salut i la igualtat s'han integrat en els programes educatius, la qual cosa comporta una nova càrrega, especialment important si es realitza realment de manera transversal. En aquest sentit, cal assenyalar que la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes imposa unes obligacions en

matèria de coeducació⁵ que, de moment, no s'estan desenvolupant ni al ritme ni amb la intensitat que *a priori* sembla derivar-se del text normatiu. Val a dir que aquestes obligacions a dia d'avui resulten del tot imprescindibles per eradicar determinats estereotips i models socials i per fomentar patrons de conducta sensibles a la gestió dels usos del temps i alineats amb els principis de solidaritat, respecte i responsabilitat subjacents a les obligacions de cura.

Fills i món laboral: els efectes secundaris sobre la “cultura del treball” i l’“ocupabilitat” dels futurs professionals

El mapa que estem definint, amb aquest seguit de reflexions, algunes de les quals ja gaudeixen actualment d'un suport científic, no queda circumscribit de manera estàtica a l'etapa d'infantesa o d'adolescència dels menors. Si hem determinat que l'educació i la cura i atenció emocionals són elements que concorren en el desenvolupament de les persones, és evident que els errors en origen s'arros-

.....

5. Així, estableix que "El sistema educatiu inclourà entre les seves finalitats l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Així mateix, el sistema educatiu inclourà, dins dels seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat plena entre unes i d'altres" (art. 23). Igualment, disposa que: "1. Les Administracions educatives garantirán un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes. 2. Les Administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, desenvoluparan, amb tal finalitat, les següents actuacions: 1. L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes; 2. L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració a això als llibres de text i materials educatius; 3. La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat; 4. La promoció de la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de control i de govern dels centres docents; 5. La cooperació amb la resta de les Administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes; 6. L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la Història."

segaran durant el procés de creixement de les persones i podran tenir un efecte en el futur, en qualsevol de les dimensions socials en què es mogui l'individu.

Una és el món del treball, paradoxalment un dels àmbits en què es generen alguns d'aquests desajustos.

Abans hem esmentat la correlació existent entre la manca de dedicació i cura directa dels pares i el rendiment escolar i les habilitats conductuals i relacionals dels fills. Tot i que *a priori* pugui semblar una conseqüència remota, tindrà una implicació clara en el desenvolupament econòmic i en la productivitat de les empreses ara i en el futur.

Una de les raons que s'apunta des de diferents àmbits socials com a explicativa de les baixes ràtios d'ocupabilitat de la mà d'obra a Espanya és la baixa formació dels treballadors desocupats (que afecta aproximadament un 51% de la població desocupada actual), i que és fruit, en part, de l'índex elevat de fracàs escolar (pels volts del 40%). Són diversos els factors explicatius d'aquest fracàs escolar; molts, absolutament aliens a la qüestió que estem debatent. En tot cas, volem apuntar, com a hipòtesi pendent de confirmar, la possibilitat que una millora en les polítiques de conciliació que permetés als progenitors una major i millor atenció i acompanyament als fills en edat escolar disminueixi el risc de fracàs i desaprofitement escolar.

En segon lloc, també hem esmentat l'impacte que té sobre la intel·ligència emocional haver tingut o no un desenvolupament integral durant la fase de construcció i creixement de la personalitat. Actualment existeix un clar consens sobre el fet que els treballadors, juntament amb la seva preparació tècnica, han d'aportar tot un seguit de competències i habilitats personals, l'aprenentatge de les quals no es pot incorporar de manera directa a la programació curricular reglada, sinó que s'adquireixen i es potencien des de l'experiència vivencial més íntima. En aquest sentit, també apuntem com a hipòtesi per confirmar que determinades competències professionals com ara l'autonomia, la confiança, l'empatia, la capacitat de negociació i de diàleg, l'autocontenció, la confiabilitat, l'adaptabi-

litat, la innovació, la motivació i la iniciativa tenen certa correlació amb entorns familiars en els quals ha estat possible la conciliació de la vida familiar i laboral i en què els rols entre homes i dones han estat equilibrats.⁶

Cal assenyalar que es tracta de competències no només necessàries per al desenvolupament de qualsevol tipus de feina, sinó especialment, per als llocs de treball de direcció i comandament. En aquest sentit, és clarament significatiu el viratge operat en els models i les estratègies de lideratge que, actualment, han passat de ser de caire autoritari i carismàtic a models de caire participatiu i transformacional i en què, per tant, aquestes competències són crítiques i imprescindibles.

Finalment i en tercer lloc, assumint que els pares són la primera font d'informació sobre el món del treball per als fills i, per tant, que tenen un paper central en la seva socialització respecte al treball (bé a través de la verbalització d'experiències, bé a través de canvis d'humor o comportament), sembla clara la influència que poden tenir sobre els fills determinades condicions de treball, inseguretats a la feina o tensions derivades d'aquesta experimentades pels pares —especialment durant els darrers anys d'infantesa i al llarg de l'adolescència. De fet, alguns estudis posen de manifest l'impacte derivat de la fatiga en el rendiment escolar i les distraccions cognitives que genera la translació, conscient o inconscient, de determinades situacions estressants als fills (Barling, Zacharatos i Hepburn, 1999; Whitbeck, Simons, Conger, Wickrama, Ackley i Elder, 1997).

I el que sembla més important per a l'enfortiment d'una cultura del treball i de l'esforç:⁷ existeix certa evidència científica que correlaciona aquestes situacions amb la construcció de les percepcions sobre el món del treball (Obeso, 2008) i, consegüentment, sobre les imatges i els idearis sobre el treball que, posteriorment, persisteixen en l'edat adulta i provoquen més resistència a l'establiment

6. Resulten interessants les dades sobre estils educatius dels pares a Meil Landwerlin (2006).

7. En aquest punt, resulten interessants les dades que proporciona l'Encuesta Mundial de Valores (a www.jdsurvey.com), que permet comparar, d'una banda, els valors que volen promoure els pares en els seus fills i, de l'altra, els principals valors assenyalats pels joves.

de determinades relacions i compromisos professionals (Barling, Dupré i Hepburn, 1998).

Fills i societat: els efectes secundaris sobre l'ètica i la responsabilitat social dels “ciutadans en construcció”

Finalment, cal afegir una altra conseqüència de caràcter més general i absolutament connectada amb el nostre model de societat actual, vertebrat entorn de la volatilitat, el canvi constant i el consum.

Fins ara hem analitzat el temps de cura des de la seva dimensió de contingut essencial del dret dels fills a ser atesos pels pares o de l'obligació dels progenitors a “alimentar” els fills. Hem parlat de la dimensió més formal (la del dret positiu), per reivindicar més espais de temps (menys espais de temps de treball o millor distribuïts), a fi i efecte d'evitar que tinguin un impacte negatiu en l'assoliment del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, i procurar millorar la qualitat del sistema educatiu i incrementar la productivitat i el valor afegit del nostre teixit econòmic i empresarial.

I, en connexió amb això, hem parlat de la família com a institució (postmoderna) vertebral i bàsica de criança i socialització (Brullet i Torradabellà, 2004) en què es duu a terme una tasca important d'educació integral.

Avancem un pas més i analitzem l'acció de cura, no com a mitjà de transmissió de valors, sinó com a fi-valor en si mateix: en la tasca de cura hi ha una càrrega d'entrega del cuidador a qui és cuidat que, en el cas de la família, és “natural” (perquè així s'estableix normativament i perquè així s'espera des de la perspectiva moral i cultural). És a dir, es dona com a implícita i incondicional en el vincle familiar.

Aquesta acció de cura, en els primers anys de vida està íntimament connectada amb la idea d’“ajut davant una situació manifesta de dependència”. A mesura que s'avança en el cicle vital es desvincula de la idea de “dependència” (a excepció dels casos de malaltia o discapacitat), per tornar-hi en el moment que,

per raó d'edat, torna a manifestar-se l'asimetria. D'altra banda, està fortament associada a una relació emocional i afectiva i s'escapa de qualsevol aproximació mercantilista, en el sentit de "retorn de la inversió", de manera que esdevé un acte que trascendeix l'individu i genera una xarxa de cooperació, reciprocitats i ajut mutu que, d'una banda és desinteressada (no reclama) però paradoxalment, de l'altra, és tot al contrari (interès pel benestar dels altres).

Atès que el desenvolupament social i moral de les persones es produeix en inter-relació amb el seu entorn, resulta probable que aquelles generacions/individus que han crescut en un entorn en què els familiars adults no han pogut/volgut tenir cura d'ells, interioritzin més la cultura de l'individualisme o siguin menys sensibles a conductes de solidaritat, entrega o ajuda desinteressada a tercers, amb la dificultat que això pot comportar en el desplegament i la consolidació de determinades dinàmiques socials (ètica de la cura).

Quan estem immersos en dinàmiques de fortes tensions derivades de factors externs, com ara la tensió treball *versus* conciliació, la solució molt sovint s'acaba trobant en la reivindicació desaforada d'espais d'autonomia i llibertat i, per tant, en la reclamació de més poder per als "drets individuals", que es materialitza en l'allunyament de la idea de "deure" i de nexa amb la col·lectivitat o l'ordre social.

És tracta d'una solució pal·liativa i transitòria, que no combat els problemes en origen i que a mitjà-llarg termini multiplica les tensions per tants individus titulars de "drets individuals" com pugui haver-hi. I, sobretot, es tracta d'una solució errònia des del punt de vista epistemològic, ja que els valors fonamentals sobre els quals es construeix el nostre ordre normatiu (i per tant social), com ara la dignitat, la llibertat, la igualtat i la justícia, només es poden realitzar a través d'un discurs que els consideri com a exigències de realització tant en l'àmbit personal com en el comunitari.

És per això que cal preguntar-se si quan generem processos descontrolats o incontrolats d'alienació o externalització de la cura, i quan desvirtuem la càrrega

solidària que li és inherent, ens estem abocant cap a societats injustes, no lliures i no igualitàries.

I és per això que cal obrir una doble estratègia d'acció. La primera, per fer un seguiment i diagnosticar acuradament les evidències exposades. La segona, per elaborar polítiques coherents que reconeguïn les noves necessitats dels individus i que visualitzin sense equívocs que la intervenció social (pública) i la llibertat, lluny de ser antitètiques, són la cara i la creu que configuren indissolublement la mateixa moneda. O, dit d'una altra manera, la dualitat existent que es troba en totes les coses i que fa que allò que aparentment és oposat esdevingui essencialment complementari a la seva existència.

Analitzem, en el marc d'aquesta segona estratègia si, efectivament, el nostre ordinament jurídic ofereix aquest marc coherent, que pugui ser complementari a l'oferta pública de serveis dedicada al suport educatiu i al suport a les famílies, alhora que també complementària als interessos i altres drets dels individus i les organitzacions.

LA “FÓRMULA DE LA CONCILIACIÓ”: LLUMS I OMBRES DE LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Com apuntàvem anteriorment, l'activitat legislativa dirigida a resoldre els conflictes en matèria de conciliació de la vida familiar i personal ha ofert solucions adreçades fonamentalment a l'àmbit de les relacions laborals o de la normativa laboral; han partit d'un enfocament en què les persones treballadores són els titulars dels drets i els seus familiars (fills i altres dependents) són simples objectes de protecció, malgrat que indirectament es faci esment, en algunes ocasions (tímidament en l'Exposició de Motius de la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral o esporàdicament en alguns pronunciaments judicials), a l'“interès dels menors o dels familiars dependents” a ser atesos per les persones més properes emocionalment.

Cal assenyalar, a més, que la regulació normativa imposa un model de conciliació que presenta certes “falles” i desajustos, en relació tant amb els interessos dels mateixos beneficiaris com amb la dinàmica i el funcionament de les empreses (Sánchez Torres, 2006). Això és així no només perquè és una regulació general i estàndard, que no diversifica en funció dels diferents escenaris i necessitats que es plantegen a la pràctica, sinó també perquè el seu plantejament en alguns casos és difús, incoherent i estàtic, com intentarem mostrar a continuació.

La indefinició en l'abast de l'interès a protegir: sense objectiu no hi ha estratègia ni transversalitat

El fet que la major part de drets associats a la conciliació s'hagi articulat en disposicions normatives adreçades a la protecció de la dona en el treball, ha provocat que en l'ideari de la ciutadania i dels agents jurídics, socials i econòmics, s'associï la conciliació a un problema de dones.

El fet que siguin les dones les qui desenvolupen majoritàriament les tasques de cura fa que elles es plantegin més que no pas els homes tot un seguit de problemes associats a la seva estabilitat i creixement en el mercat de treball. I és evident que el legislador ha de donar resposta a aquesta situació, sancionant especialment i de manera exemplar totes aquelles conductes empresarials que perjudiquin la maternitat, l'exercici dels drets parentals o l'establiment de models organitzatius que no prevegin l'impacte en la salut psicosocial de la “doble presència”.

Tot i això, des del nostre punt de vista, la problemàtica entorn de la conciliació té el seu enclavament natural en el marc de les polítiques de seguretat i salut i en el marc de les polítiques d'enfortiment de l'estat del benestar.

Una gestió dels usos dels temps deficitària o insostenible esdevé, en primer lloc, un factor estressant amb un impacte indiscutible en la qualitat de vida dins i fora del treball. I, en segon lloc, com ja hem apuntat, genera desigualtats, ja no

respecte de subjectes adults i titulars plens i actius de drets, sinó respecte de subjectes en desenvolupament, que tenen capacitat jurídica però no d'obrar i que són titulars d'uns drets, la culminació dels quals pot veure's afectada en el futur per errors o vulneracions flagrants dutes a terme sobre interessos actuals, però intangibles.

Per això, des del meu punt de vista, l'estat del benestar ha d'articular mecanismes que garanteixin no tant la conciliació de la vida familiar i laboral, sinó la conciliació entre la productivitat/desenvolupament econòmic i el benestar de tota la ciutadania, tan si són ciutadans de classe passiva o activa, tant si són homes com dones. La qüestió, per tant, no és tant com aconseguir reduir la jornada de treball, sinó com distribuir i organitzar aquest treball perquè sigui més efectiu i més productiu.

I, en aquest punt, cal incorporar al discurs empresarial els elements que veritablement tenen impacte en la productivitat, alguns dels quals no tenen relació amb la qüestió que ens ocupa (inversió en sectors amb valor afegit i en innovació, recerca i desenvolupament), però d'altres sí, i de manera significativa: polítiques de gestió de persones, de desenvolupament del talent i de coneixement i gestió de l'absentisme.

Redirigir la conciliació d'un problema de/per a les dones a un problema de/per a l'estat del benestar i del/per al desenvolupament econòmic de l'estat permet incorporar com a subjectes actius de ple dret els homes (actualment subjecte subsidiari), els fills i familiars dependents (actualment objectes dels drets d'altres) i les empreses (actualment deutores, però no creditors).

La “no-universalització” i diversificació dels drets de conciliació: sense igualtat real o mesures efectives de compensació, no hi ha conciliació

El fet que la regulació dels drets de conciliació hagi partit de la problemàtica generada entorn de l'àmbit laboral ha provocat que el gruix d'aquests drets s'hagin

establert exclusivament per als treballadors per compte aliè, és a dir, per a aquells que treballen a l'empareda d'un contracte laboral i subjectes al poder de direcció i organització d'un empresari. Vegem algunes situacions diferenciades:

- Algunes de les relacions laborals especials (com és el cas del personal d'alta direcció o el personal del servei domèstic) es regeixen per una normativa reglamentària pròpia, a la qual no li són d'aplicació (llevat de pacte contrari) les previsions de l'Estatut dels Treballadors, fet que, en alguns casos, genera dificultats per estendre l'àmbit de tutela o l'extensió dels drets de conciliació a aquests col·lectius.
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, de fet, la normativa que regeix les relacions de treball a les diferents administracions públiques (tant per a funcionaris com per a personal laboral), reconeix un seguit de drets de conciliació de la vida familiar i laboral, d'abast significativament superior a l'existent en l'àmbit privat, especialment pel que fa a les possibilitats de compactació de permisos i llicències i a la no-afectació salarial, durant determinats períodes de temps, com a conseqüència de l'exercici de drets de reducció de jornada per cura de familiars.
- L'entrada en vigor de l'Estatut del Treball Autònom va suposar un avenç sobre el paper, des del moment que es reconeix el dret dels treballadors autònoms a conciliar la vida familiar i professional. Malgrat aquesta declaració, no hi ha una concreció reglamentària a través de la qual aquest dret acabi tenint un contingut i una tutela judicial reals i efectives, en un àmbit de mercat especialment complex i sensible com és el dels professionals autònoms, especialment quan aquests depenen econòmicament del client i, per tant, de l'entrega sense demora de determinats serveis.
- Veiem, doncs, que l'exercici d'un seguit de drets que haurien de ser universals, perquè afecten a drets fonamentals de primera, segona i tercera generació, no ho són, de manera que l'abast i la intensitat que tenen depèn de la volatilitat i formalitat del tipus i de la naturalesa del vincle contractual entre el treballador o la treballadora i l'organització per a la qual treballa.

Aquestes diferències encara s'amplien més des de la perspectiva dels drets prestacionals. En aquest sentit, resulta prou significatiu que s'exigeixi l'alta o

situació assimilada al sistema de Seguretat Social (en el règim corresponent) i un període mínim de cotització per poder gaudir de drets com la prestació contributiva de maternitat o de paternitat. Això significa que les persones que no estiguin donades d'alta al Règim de Seguretat Social i no hagin cotitzat el temps indicat no podran gaudir d'aquest dret o ho faran en unes condicions econòmiques significativament inferiors a les de les persones que sí que compleixen els requisits legals.

Es tracta d'una disposició discutible, des d'una perspectiva de política social, i també clarament inadequada des d'un punt de vista jurídic, des del moment que —per posar un exemple— s'exigeix que després del part la mare disposi d'un període de sis setmanes de descans obligatori. Això és, s'imposa una obligació de cessament de la prestació de treball, però que no va acompanyada d'una prestació de Seguretat Social si no s'ha cobert el període mínim de cotització o no s'està donada d'alta o assimilada a l'alta en el sistema.

La major part d'aquests drets, tot i formular-se de manera asexualada, estan adreçats a la dona en primera instància o, en tot cas, no s'han articulats després de fer un informe d'impacte de gènere, de manera que indirectament provoquen que segueixin sent utilitzats majoritàriament per les dones, en detriment no només de la seva posició laboral actual i futura, sinó també en detriment dels homes, la implicació dels quals és cabdal per generar determinats canvis en les estructures socials.

Des del punt de vista dels “objectes” de protecció, és a dir dels familiars destinataris de la cura, la disparitat en l'abast dels drets es manté. Així, resulta evident que el gruix de mesures de conciliació pensa en els fills i no en els familiars dependents (discapacitats o gent gran).

- Pel que fa als fills, d'altra banda, no es diferencia acuradament entre filiació natural i adoptiva, fet que genera un greuge en els fills fruit d'un procés d'adopció internacional, des del moment que la llicència de maternitat no té una durada superior en aquells casos en què el país d'origen exigeix un

període de temps determinat per complir els formalismes oficials,⁸ quan des del punt de vista de reconstrucció emocional aquesta ampliació del període és absolutament necessària.

- En el cas dels familiars dependents, tampoc no es discrimina segons la causa de la dependència, de manera que, mentre que es pot demanar una excedència per atendre situacions de dependència per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no és possible demanar reducció de jornada més que per atendre la cura de familiars discapacitats (amb reconeixement oficial de minusvalidesa). Igualment, només es reconeixen permisos davant de malalties greus o que requereixin intervenció quirúrgica o hospitalització, i no davant de malalties lleus o merament greus, o davant de malalties greus però de llarga durada (curiosament les més nombroses i comunes i en què la dimensió emocional de la cura és especialment important).

Tots aquests exemples posen de manifest la manca de visió estratègica i integral de les polítiques normatives de conciliació, i que es continua operant a partir de pedaços i afegitons, gairebé sempre de manera reactiva (i no preventiva o planificada) i molt sovint condicionada per pressions partidistes i electorals.

La cultura del “donar” (polítiques passives) *versus* la cultura del “planificar” (polítiques actives): sense visió estratègica ni prestacions vinculades al sou familiar no és possible el canvi de model

Quan s'analitzen amb deteniment les mesures de conciliació, resulta prou eloqüent que el gruix de mesures previstes s'articulen al voltant de permisos curts o llargs i entorn de la possibilitat de sol·licitar reducció de jornada amb reducció de sou. Les possibilitats de mantenir el nombre d'hores i la quantia del salari, operant només canvis en els horaris, només es preveu com a possibilitat que exi-

.....
8. En aquests casos, les solucions passen necessàriament per obtenir aquesta ampliació a compte de les vacances auals no gaudides o a compte de recuperar amb excés de jornada, el període consumit de més.

geix l'acord amb l'empresa o la previsió com a dret en el conveni col·lectiu. Això fa que, a la pràctica, sigui una alternativa poc habitual o restringida a persones treballadores de categories professionals superiors i que tenen una aportació a l'empresa prou valuosa i insubstituïble per accedir a segons quins canvis; això ja està provocant una clara "dualització" dels drets de conciliació entre el personal amb més i amb menys o poc valor afegit.

Des de la perspectiva d'eficàcia dels drets, és a dir, com a mesures que garanteixin la superació dels conflictes de rol associats a les tensions treball-família, és clar que aquestes mesures no són adequades. D'una banda, perquè és evident que la tasca de cura familiar no és puntual o contingent, sinó permanent, dinàmica i canviant, de manera que no es pot vertebrar una política que veritablement garanteixi el balanç entre les obligacions laborals i familiars a partir de "píndoles" que atenen necessitats concretes i peribles. D'altra banda, perquè la inexistència d'una prestació econòmica substitutòria actua com a element de dissuasió, de manera que determinats entorns familiars no es poden permetre la possibilitat de demanar excedències, llevat de situacions particulars, com ara la necessitat d'atendre un familiar amb atencions especials.

Pel que fa a la reducció de jornada o al recurs al temps parcial, és cert que des de l'estricta perspectiva de l'activitat educativa, "allibera" un contingent d'hores que, si fossin destinades a les tasques de cura, podrien tenir un resultat positiu. En qualsevol cas, des de la lògica de la conciliació que articula el discurs d'aquesta ponència (conciliació en temps i conciliació en satisfacció), possiblement tampoc no sigui la solució més indicada:

- En primer lloc, perquè consolida les estructures socials de tall patriarcal.
- En segon lloc, perquè suposa una minva de recursos econòmics actuals (salari) i futurs (prestacions de la Seguretat Social).
- I en tercer lloc, perquè dificulta la integració i la carrera professional (Werbel, 1985), i enquistia el caràcter secundari (segon sou) del treball femení, fet que alimenta el cercle viciós que impedeix per raons econòmiques que els homes s'impliquin i optin per aquest tipus de mesures.

En molts casos el balanç més o menys positiu ve determinat pel context i la posició professional de la persona que opta per aquesta solució. A la pràctica, només beneficia aquelles persones que ocupen un lloc amb un nivell retributiu mitjà i que no tenen la possibilitat o la voluntat real de promocionar-se; per contra, afecta especialment els llocs de treball poc qualificats i amb retribucions baixes i les posicions altes amb projecció professional i amb demandes intel·lectuals (Higgins, Duxbury i Johnson, 2000).

En definitiva, l'opció per aquesta política posa de manifest una manca de visió estratègica i de conjunt sobre el problema, ja que no s'ha mesurat l'impacte que poden tenir determinades mesures sobre els diferents interessos i subjectes en joc. En aquest sentit, resulta extremadament preocupant que s'hagi derivat cap a la gestió empresarial un tema tan bàsic com la concreció horària en els supòsits en què algun treballador sol·liciti reducció de jornada. Efectivament, en aquests casos, la Llei reconeix al treballador la possibilitat que sigui ell qui determini la franja horària dins la qual exercitarà el dret, però no ha establert amb prou claredat quins són els límits a aquesta facultat. A la pràctica això genera que quan les empreses reben més de dues sol·licituds en la mateixa línia de producció o de servei, deneguin l'opció proposada pels treballadors i imposin la seva. Alhora, això provoca, d'una banda, una enorme litigació i un volum de sentències disperses i que no segueixen una línia unificada i, de l'altra, una dinàmica d'actuació perversa a les empreses, en què davant la recança que el fet que algun altre company exerceixi el mateix dret i això pugui afectar al seu, es procura demanar primer i blindar les condicions pròpies de gaudi.

Aquest tipus de situacions no només tenen un greu impacte sobre l'efectivitat dels drets i la seva credibilitat, sinó també, i de manera més propera, sobre l'àmbit de les relacions interpersonals en les organitzacions, ja que —molt sovint— els errors conceptuals i de gestió es tradueixen en conflictes, no ja treballador-empresari, sinó entre treballadors (entre els diferents sol·licitants que han rebut respostes diferents i entre treballadors amb i sense càrregues familiars).

La (ir)responsabilitat dels diferents agents amb competències o capacitat d'incidència en la millora de les condicions de conciliació: sense visió social el “dret al temps” no esdevindrà mai un dret de ciutadania ni servirà als drets fonamentals de tercera generació

Patim actualment un cert procés “d'alienació” que es manifesta molt sovint en la imputació de la responsabilitat de tot el que passa als poders públics (Llei inclosa) i que, paradoxalment, reclama una major intervenció pública (Llei inclosa) per resoldre qualsevol dels problemes que es plantegen quotidianament (Sánchez Torres, 2010).

Es tracta d'un fenomen que cal considerar, no només en l'àmbit de les polítiques públiques en matèria de conciliació, sinó, en general, en el desenvolupament de totes les polítiques públiques i en la reubicació del paper de la “norma” en el desenvolupament social: la idea que el ciutadà no és només titular d'uns drets i unes obligacions en qualitat d'individu, sinó que en desenvolupar-los, actua també com a òrgan de l'estat. És a dir, l'individu ja no és simple receptor, sinó agent actiu i, consegüentment, agent de canvi. O, dit d'una altra manera, l'individu no pot limitar-se a ser un subjecte passiu, beneficiari de determinats serveis públics i que es limita a decidir per qui vol ser governat, sinó que ha de passar a ser subjecte actiu, protagonista de la governança democràtica i actor principal de determinats canvis i polítiques, en el marc d'un procés progressiu de participació i de construcció d'un model social dialògic (basat en el diàleg entre iguals).

Segurament una de les seqüeles de l'estat social —especialment en determinades zones geogràfiques i en determinades cultures— ha estat el procés progressiu d'alienació dels individus, en el sentit que progressivament han anat delegant la gestió dels seus interessos particulars al paper de guardià, tutor o policia que desenvolupa l'estat, que retroalimenta un procés progressiu i paral·lel d'interpel·lació i responsabilització a l'estat davant de qualsevol conflicte o dany, bé de forma principal o subsidiària.

Com a conseqüència de tot plegat, ha arrelat una cultura ciutadana clientelista, vertebrada entorn de la perversió dels “drets” i la seva absoluta prevalença sobre els “deures”, fomentada per cert ús —o abús— per parts dels poders públics de la política “del donar” i en la qual s’oblida que l’estat, amb el seu dret, només ha d’intervenir allà on és inevitable per assegurar l’ordre i evitar que l’organització que els individus fan de les activitats socials provoqui lesions entre elles.

Possiblement, en el cas de la conciliació aquesta situació es faci especialment visible:

- Des de les empreses, s’acusa els poders públics del fet que elles estan obligades a assumir la major part de les responsabilitats per facilitar la conciliació, i que la imposició de determinades obligacions legals, lluny de solucionar problemes, n’ha generat de nous.⁹
- Des de la ciutadania, s’acusa els poders públics de la manca de prestacions i d’ajuts per poder exercir plenament molts dels drets de conciliació reconeguts a la Llei, tot i l’aparent manca de disposició perquè s’incrementi la càrrega fiscal que permetria el desplegament d’una política prestacional més alineada amb els països del centre i nord d’Europa.
- I, des dels poders públics, s’incrementa progressivament la pressió sobre les empreses, interpel·lant-les com a agents de canvi d’estructures socials, malgrat que molt sovint no tinguin els recursos suficients per assumir

.....

9. L’exemple paradigmàtic el proporciona la regulació que s’ha fet de les condicions en què es pot sol·licitar la reducció de jornada per guarda legal. Els termes legals són extraordinàriament ambigus, la qual cosa fa que siguin els tribunals els encarregats de donar-li una interpretació. El problema es planteja pel fet de que el sistema judicial laboral normalment conclou a escala autonòmica, de manera que les solucions poden variar significativament d’una comunitat autònoma a una altra, sense que es donin sempre les condicions perquè el Tribunal Suprem unifiqui la doctrina. Un altre problema deriva del fet que es tracta d’un dret individual i no s’han previst les conseqüències quan l’exerceixen de manera plural diversos treballadors de la mateixa empresa: la facultat de concreció horària pot suposar que els treballadors sol·licitants optin per franges horàries que afecten clarament la dinàmica de la producció i, fins i tot, la dinàmica relacional amb els companys que han de modificar els seus horaris per cobrir les franges vacants com a conseqüència dels drets de conciliació.

aquest protagonisme, o es deriva la responsabilitat de d'immobilisme o de les possibles disfuncions a la multitud d'administracions que, de manera superposada o compartimentada, regulen i/o administren sobre la matèria.

El resultat és que en aquesta dinàmica de “culpabilització de l'altre”, cadascun d'aquests agents deixa de reflexionar sobre la “seva” pròpia quota de responsabilitat i de participació activa en el procés de canvi i, en definitiva, en el procés de desenvolupament social. Això impedeix, d'una banda, afavorir la consecució del “dret en acció”, és a dir, del dret viscut, experimentat i sentit com a socialment vinculant, a partir de la implicació directa dels agents, també, com a agents normatius. I de l'altra, dificulta la reducció de les zones de fricció existents derivades de la descoordinació o la no-imbricació/alineació de totes les conductes i accions possibles en la consecució dels objectius.

Cal, doncs, una mirada “interior” prèvia a la interpel·lació a l'altre, des de la qual explorar vies de solució o d'atenuació del problema, tot i que no excloguin la necessària concurrència dels altres agents:

La reproducció del model de la Llei a la negociació col·lectiva: sense una evolució en els models d'interlocució social a les empreses i una reformulació de la idea de “flexibilitat”, les polítiques de conciliació seran operacions plàstiques

El fet que, com hem vist, el model legal sigui monolític, no limita els seus efectes a les possibles friccions o desajustos que es puguin produir en la pràctica. En la majoria de casos, la Llei es converteix en model a seguir per a la negociació col·lectiva i les pràctiques empresarials. Els convenis col·lectius, en molts casos, parteixen dels mínims legals per incorporar millores quantitatives sobre aquests.

Això provoca que, en la seva immensa majoria, aquells sectors o empreses que han volgut donar un pas més en les seves polítiques de conciliació, hagin incre-

mentat determinats drets ja reconeguts a la Llei, fet que a la pràctica, provoca que les mesures “estrella” d’aquestes polítiques siguin: l’establiment d’un horari flexible d’entrada i sortida (respecte de l’horari) habitual, l’augment dels dies de permisos davant determinades contingències, i el reconeixement de determinats ajuts econòmics per fer front a certes despeses familiars (generalment el pagament d’escoles bressol, de llibres o altres despeses escolars)¹⁰.

Les mateixes crítiques i observacions fetes a la Llei cal fer-les en aquests casos als convenis col·lectius, si bé amb un agreujant. Els convenis col·lectius són l’eix vertebrador del sistema de relacions laborals, entre altres motius, per la seva proximitat a la realitat que es pretén regular i, conseqüentment, per estar en condicions òptimes d’adaptar-se als interessos i necessitats dels subjectes afectats.

Aquesta adaptabilitat potencial fa que sigui absolutament inconcebible l’establiment de regulacions estandarditzades i generals, que s’han d’aplicar de manera uniforme a totes les persones treballadores, precisament, perquè les necessitats de conciliació són, per definició, diverses.

En aquest sentit, és habitual que en el si d’algunes organitzacions que han operat aquest model de millora de les condicions legals, les persones que hi treballen manifestin no estar satisfetes amb la forma com les empreses resolen els conflictes i les tensions en matèria de conciliació, i que, paradoxalment, valorin negativament aquestes mesures i busquin de manera indirecta, informal i, fins i tot, il·legal formes que els permetin satisfer efectivament les seves necessitats (per exemple, recorrent indegudament a la figura de la baixa per incapacitat temporal), fet que podria explicar alguns increments de les ràtios d’incapacitat temporal en el conjunt de la població amb fills menors i, particularment, entre el col·lectiu de dones, especialment en el cas de processos d’un a tres dies).

.....
10. El Departament de Treball monitoritza periòdicament l’adopció de polítiques d’igualtat a la negociació col·lectiva. Vegeu-ne els resultats a www.gencat.cat.

La lectura “en positiu” d’aquesta situació no pot ni ha de ser altra que evidenciar que l’establiment de segons quines mesures, tot i ser en abstracte una millora, no beneficia a segons quins col·lectius de treballadors, o que una mesura concreta pot anar bé a certa tipologia de persones, però en canvi no a d’altres. Per exemple i prenent com a model un estudi realitzat sobre els empleats del Govern Federal dels Estats Units, existeixen evidències científiques que demostren que una cultura empresarial *family-friendly* té un impacte més gran en la satisfacció dels homes; que la flexibilitat horària és més valorada entre les dones joves que integren nuclis familiars amb dos ingressos i sense fills; que la compactació dels horaris amb alliberament de dies de descans complet només presenta un impacte significatiu en la satisfacció de les persones amb fills per sota dels tretze anys i, especialment, en el cas de les primeres franges d’edat; que en el cas del treball a temps parcial, la correlació amb la satisfacció es dona entre els homes casats per sobre dels seixanta i les dones casades amb o sense fills però integrades en nuclis familiars de dos ingressos; o que el teletreball no és especialment valorat per les persones que tenen durant tot el dia el familiar a casa, pel seu impacte negatiu en la continuïtat de la feina i la productivitat (Saltzstein, Ting i Salzstein, 2001).

Per tant, sobre la base del que hem exposat i en la mesura que la realitat pot ser molt diferent segons el cas, abans d’implementar polítiques de conciliació és essencial dur a terme un diagnòstic qualitatiu, a partir del qual poder definir el perfil de necessitats de les persones que se’n beneficiaran, a partir de diferents variables com ara el sexe, l’edat, l’estructura (tipologia de família) i la situació familiar (edat, característiques i necessitats dels familiars) i les característiques del lloc de treball.

Un cop feta aquesta aproximació és el moment d’explorar els instruments que millor s’adaptin a la realitat concreta, tant de l’empresa com del perfil de necessitats de la plantilla, sempre procurant establir del ventall més ampli possible de mesures i sempre amb la vocació d’experimentació i innovació continua.

APUNTS PER A UN CANVI POSSIBLE...

1. Del que hem exposat fins ara, se n'extreu una primera conclusió. El debat entorn de les polítiques de conciliació ha de deixar de ser un debat sectorial per esdevenir un discurs en què s'imposi la recerca de mesures i polítiques que vinculin i provoquin interaccions entre els diferents agents implicats.

2. Si l'espectre educatiu abasta les dimensions “valors”, “continguts”, i “habilitats i competències” i pretén la construcció i el desenvolupament de les persones perquè ajustin els seus hàbits i les seves conductes a determinades estructures i models socials, l'establiment de canals d'informació i comunicació entre els diferents agents educatius és crucial. Aquesta col·laboració ha de començar des del moment mateix de l'elecció d'aquests agents i la selecció acurada d'un model educatiu¹¹ determinat i ha de perllongar-se amb un treball continu i permanent que garanteixi la coherència de la línia de cooperació i eviti contradiccions entre “el que es fa a l'escola” i “el que es fa a casa”.

3. D'altra banda, cal fer correccions estructurals a la lògica sobre la qual es basa la conciliació dels temps de treball i temps d'atenció i cura (com a part estructural de l'educació). Aquestes correccions impliquen tant els poders públics com les empreses i els individus.

4. Pel que fa als poders públics, i prèvia la quantificació del cost que té sobre l'educació la no-conciliació, s'haurà de dur a terme una tasca de revisió en profunditat de les polítiques normatives i administratives de suport a la família i articular un pla estratègic que planifiqui de manera integrada les polítiques a curt, mitjà i llarg termini, per garantir els principis bàsics de qualsevol acció

.....

11. En aquest sentit, cal assenyalar la gran disfunció que existeix ja de partida, un cop s'analitzen els criteris sobre la base dels quals les famílies trien escola. Vegeu Torrubia, Doval, Bonillo, Molinuevo, Pardo i Pérez (2009).

pública: pertinència,¹² eficàcia,¹³ eficiència,¹⁴ impacte,¹⁵ productivitat,¹⁶ efectivitat¹⁷ i satisfacció.¹⁸

5. Pel que fa a les empreses, un primer pas vindrà de la presa de consciència dels beneficis associats a l'adopció de polítiques de conciliació i la seva imbricació amb les polítiques de remuneració i recompensa i de gestió del coneixement, a banda del seu tradicional vincle amb les polítiques de seguretat i salut en el treball i amb les polítiques de gestió de persones. És precisament el canvi de concepció del "cost/problema" al "benefici/oportunitat" el que ha de motivar les empreses a operar canvis radicals en les formes i els instruments tradicionals que s'han utilitzat fins ara per afavorir la conciliació, amb un èxit clarament qüestionable, i a donar pas a un nou model, més divers i amb més capacitat transformadora.

El principi inspirador ha de passar de l'actual principi de contingència i excepcionalitat (en què el gruix de l'esforç adaptatiu és de les persones treballadores, ja que l'empresa només ha de cedir en supòsits molt concrets que obeeixen a necessitats familiars estàtiques i molt acotades en el temps) al principi de transversalitat, sistematicitat i continuïtat (que assumeix la conciliació com una necessitat permanent, viva i en transformació constant, que parteix de la necessitat d'adaptació recíprocament equitativa entre treballadors i empreses i que assumeix

.....
12. Coherència entre el plantejament de les mesures objecte d'avaluació i les necessitats i prioritats per a la promoció de la conciliació.

13. Grau de consecució dels objectius proposats en les mesures d'igualtat objecte d'avaluació i la relació entre objectius i resultats.

14. Anàlisi dels recursos (humans, financers i materials), estratègies, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament de les mesures de conciliació.

15. Anàlisi de l'efecte que ha produït el desenvolupament de les mesures, tant en relació amb la població destinatària com en l'àmbit concret d'intervenció.

16. Anàlisi de les possibilitats d'incrementar la "producció" pública sense incrementar el consum de recursos, normalment a través del desenvolupament de mesures de millora organitzativa, capaciació, innovació o inversió en productes i processos.

17. Anàlisi categoritzada del portafoli de productes en relació amb el seu impacte social.

18. Anàlisi del grau de satisfacció de la ciutadania i de les persones beneficiàries, i de la correlació amb les seves expectatives.

l'equilibri integrat (sistèmic) entre el benestar de les persones treballadores i el progrés econòmic i productiu de les empreses).

6. I, finalment, pel que fa als individus, cal desenvolupar també un seguit de mesures, que probablement s'hauran d'integrar en les estratègies de formació i sensibilització que cal que les administracions i les empreses duguin a terme, tot i que centrades en la idea que els individus són també responsables directes i agents de canvi de primera mà en el desenvolupament de les millores de les polítiques de conciliació i la seva relació amb l'educació. En aquest sentit, tothom hauria d'assumir que les decisions privades que es prenen, tenen necessàriament un impacte en les persones de l'entorn, siguin els fills, la parella o altres familiars sobre els quals s'externalitzen les tasques pròpies de cura (en el cas de les famílies), siguin els companys i la direcció de les empreses (en el cas de les organitzacions), siguin altres persones amb necessitats o altres beneficiaris de prestacions i serveis públics (en el cas de la societat i les administracions).

És per això que, en el marc de les polítiques de coresponsabilització i de socialització de la responsabilitat en matèria de conciliació-educació, s'ha de fer un esforç important per redimensionar la categoria dels "drets" i vincular-los expressament i necessària a la categoria dels "deures". S'ha de donar recursos a la ciutadania per tal que pugui autogestionar i autocompondre els problemes de conciliació dels seus temps. Un cop resulti clar que, a través de mecanismes d'optimització "interns" no és possible satisfer plenament les necessitats que existeixin, s'hauran de desplegar els mecanismes i les pautes (ja existents i institucionalitzats) que facilitin la composició i/o la transacció dels diferents interessos en joc, fet que exigeix un procés de comunicació i negociació transparent i madur, en què sigui possible trobar el punt d'equilibri entre les demandes individuals i particulars i les necessitats estructurals que, com hem assenyalat anteriorment, són sempre i fonamentalment col·lectives.

Bibliografia

AIZER, A. (2001). "Home alone: Maternal Employment, Child Care and Adolescent Behavior". *Working Paper*, núm. 807. Departament d'Economia, Universitat de Califòrnia.

ARYEE, S.; TAN, H. H.; SRINIVAS, E. S. (2005). "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents". *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, núm. 1, p. 132-146.

BARLING, J.; ZACHARATOS, A.; HEPBURN, C. G. (1999). "Parent's Job Insecurity Affects Children's Academic Performance Through Cognitive Difficulties". *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, núm. 3, p. 437-438.

BARLING, J.; DUPRÉ, K.; HEPBURN, C. G. (1998). "Effects of parents job insecurity on children's work beliefs and attitudes". *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, p. 112-118.

BATTHYÁNY, K., (2004). *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?* Montevideo: CINTERFOR.

BORRÁS, V.; TORNS, T.; MORENO, S. (2007). "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *Papers*, núm. 95.

BRULLET, C.; TORRABADELLA, L. (2004). "La infancia en las dinámicas de transformación familiar", a GÓMEZ-GRANELL, C. *Infancia y familias: realidades y tendencias*. Barcelona: Ariel.

BRULLET, C. (2008). "Les polítiques de suport a les famílies. El paper clau de les polítiques locals en la cooperació entre famílies, escoles i comunitat en favor de la cohesió social". Conferència en el marc del Fòrum Local d'Educació. Diputació de Barcelona.

BRULLET, C. (2009). "Noves polítiques socials per a una societat en transició". *Temps i cura: la coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, p. 11-14.

BUSTAMANTE, J. (2001). "Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos". *OEI*, núm. 1.

CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA (2008). *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*. Barcelona: Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona. En línia: <http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14202&name=DLFE-931.pdf>

CARRASCO, C. (2009). "Dependència i cura: una realitat inevitable". A Brullet, C. (coord.) *Temps i cura: la coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*. Barcelona: Generalitat de Catalunya Departament d'Acció Social i Ciutadania, p. 20-29.

CENTRE D'INVESTIGACIONS INNOCENTI UNICEF (2007). *Pobresa infantil en perspectiva. Un panorama del bienestar infantil en los países ricos. Innocenti Report Card, 7*. Florència: UNICEF Innocenti Research Centre.

CENTRE FOR STRATEGY & EVALUATION SERVICES (CSES) (2003). "Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. Final Report". Número de catàleg KE-55-03-899-EN-N. En línia: <<http://www.cses.co.uk/upl/File/CostsBenefFullRepEN.pdf>>

COLLET, J.; SUBIRATS, J. (2010). "Orientacions per al suport local al benestar de les famílies al llarg de la vida". Barcelona: Diputació de Barcelona.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2009). *Dones i treball. Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2008*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

EISENBERG, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LA MASTRO, V. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation". *Journal of Applied Psychology*, núm. 75, p. 51-59.

GALINSKY, E.; STEIN, P. J. (1990). "The impact of human resources policies on employees: Balancing work and family life". *Journal of Family Issues*, núm. 11, p. 368-383.

GOFF, S. J.; MOUNT, M. K.; JAMISON, R. L. (1990). "Employer supported child care, work/family conflict, absenteeism: A field study", *Personnel Psychology*, núm. 43, p. 793-809.

GREENHAUSE, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*, núm. 63, p. 512-513.

GREENHAUSE, J. H.; BEUTELL, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, núm. 10, p. 77.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S. (1986). "A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences". *Journal of Organizational Behavior Management*, núm. 8, p. 37-60.

GROOVER, S. L.; CROOKER, K. J. (1995). "Who appreciates family-responsive human resources policies. The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents". *Personnel Psychology*, núm. 48, p. 271-288.

GUTIÉRREZ-DOMENECH, M. (2009). "Factors determinants del rendiment educatiu: el cas de Catalunya". *Documents d'Economia*, núm. 15. Barcelona: "La Caixa".

HIGGINS, C.; DUXBURY, L.; JOHNSON, K. L. (2000). "Part-time work for women: does it really help balance work and family?". *Human Resource Management*, vol. 39, p. 28-30.

HOCHSCHILD, A. (1997). *The time being. When work becomes home and home becomes work*. Nova York: Metropolitan Books.

JACOBS, J. A.; GERSON K. (2001). "Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure and Family Time", p. 40-44 i 52-54. En línia: <<http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/28/1/40>>

KLUMB, P.; HOPMANN, C.; STAATS, M. (2006). "Relative equity and relationship satisfaction", *Journal of Marriage and Family*, 68 (November), p. 870-882. En línia: <<http://mitsloan.mit.edu/osg/pdf/Klumb%20Hoppmann%20Staats%202006%20JMF.pdf>>

LEWIS, S.; TAYLOR, K. (1996). "Evaluating the impact of family-friendly employer policies: A case study", a LEWIS, S. i LEWIS, J. (eds.), *The Work Family Challenge: Rethinking Employment*, p. 112-127. Londres: Sage.

LÓPEZ, F. (1984). "La adquisición del rol y la identidad sexual: función de la familia". *Infancia y Aprendizaje*, núm. 26, p. 70-74.

MARI-KLOSE, P.; GÓMEZ-GRANELL, C.; BRULLET, C.; ESCAPA, S. (2008). *Temps de les famílies: anàlisi socio-lògica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, p. 99-115.

McKINSEY & COMPANY (2007). *Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver*. En línia: <http://www.mckinsey.com/locations/swiss/news_publications/pdf/women_matter_english.pdf>

McKinsey & Company (2008). *Women Matter. Female leadership, a competitive edge for the future*. En línia: <http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Women_Matter_2_brochure.pdf>

MEIL LANDWERLIN, G. (2006). *Padres e hijos en la España actual*. Colección Estudios Sociales, núm. 19, p. 67-71. "La Caixa".

MUSITO OCHOA, G. (2002). "Las conductas violentas de los adolescentes en la escuela: el rol de la familia". *Aula Abierta*, núm. 79, p. 109-133.

NOCK, S. L.; KINGSTON, P. W. (1988). "Time with children: The impact of couples' work time commitments". *Social Forces*, núm. 67, p. 59-85.

OBESO, C. (2008). *Treball i valors. El significat del treball avui a Catalunya*. Barcelona: Fundació Lluís Carulla – ESADE, p. 27 i seg.

ROSIN, H. M.; KORABIK, K. (1991). "Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers". *Journal of Occupational Psychology*, núm. 64, p. 317-330.

ROSIN, H. M.; KORABIK, K. (1995). "Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigations of men and women managers". *Journal of Vocational Behaviour*, núm. 46, p. 1-16.

RUIZ MIGUEL, C. (1991). "La tercera generación de derechos fundamentales". *Revista de Estudios Políticos*, núm. 72.

SÁNCHEZ TORRES, E. (2006). "Perspectivas diverxentes nas políticas de conciliación", a AADD. *Políticas Públicas de Igualdade*. Galícia: Edicións Laiovento.

SÁNCHEZ TORRES, E. (2009). "Los Planes de igualdad en las empresas: cuestiones básicas en su diseño, negociación e implantación desde las previsiones de la negociación colectiva y la práctica empresarial". *Dona i Treball*, Tarragona: Arola Editors, p. 75-108.

SÁNCHEZ TORRES, E. (2010). "De què depèn l'assoliment del dret a la igualtat entre homes i dones. Reflexions sobre la gestió del canvi cultural, les seves raons i el paper de la «Llei» en aquest procés". *Barcelona Societat. Revista de coneixement i anàlisi social*, núm. 17.

SALTZSTEIN, A. L.; TING, Y.; SATZSTEIN, G. H. (2001). "Work-family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees". *Public Administration Review*, vol. 61, núm. 4, p. 454.

THOMAS, L. T.; GANSTER, D. C. (1995). "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work Family conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, núm. 1, p. 7-13.

THOMPSON, C. A.; BEAUVAIS, L. L.; LYNESS, K. S. (1999). "When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior*, núm. 54, p. 408-410.

TORRUBIA, R.; DOVAL, E.; BONILLO, A.; MOLINUEVO, B.; PARDO, Y.; PÉREZ, C. (2009). *Família i educació a Catalunya*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Publicacions digitals, núm. 5.

WERBEL, J. (1985). "The Impact of primary life involvements on turnover: A comparison of part-time and full-time employees". *Journal of Occupational Behavior*, vol. 6, p. 251-258.

WHITBECK, L. B.; SIMONS, R. L.; CONGER, R. D.; WICKRAMA, K. A. S.; ACKLEY, K. A.; ELDER JR., G. H. (1997). "The effects of Parent's Working conditions and Family Economic Hardship on Parenting Behaviors and Children's Self-Efficacy". *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, núm. 4, p. 300-301.

③ Contribucions al debat

POLÍTIQUES DEL BENESTAR, CURA I VIDA QUOTIDIANA

Cristina Brullet Tenas

La història mostra que la ciutadania s'ha obtingut gràcies a les lluites socials. No és donada, ni és adquirida mai de manera definitiva. Està condemnada a ser reinterpretada i a evolucionar.

(Schnapper, 2003, p. 206).

Un canvi d'època

A les societats occidentals democràtiques estem en un moment d'inflexió i transició històrica cap a una *societat capitalista postindustrial* en què la globalització econòmica, les noves tecnologies de la comunicació, de la informació i el coneixement, les noves migracions internacionals i els processos d'individualització dels drets de ciutadania estan generant noves xarxes de poder econòmic, polític i cultural, així com noves formes de relació interpersonal, intercultural i transnacional molt més complexes que en el passat. Ens trobem davant de noves oportunitats (més drets i llibertats), però també davant de noves incerteses, riscos, malestars i profundes desigualtats econòmiques i socials (més fragmentació social), a escala local i global.

Aquests processos afecten, amb ritmes i intensitats diferents, totes les *institucions socials* construïdes durant la societat industrial (*primera modernitat*): famílies, escoles, sindicats, empreses, serveis socials, universitats, partits polítics, models de governança, moviments socials, sistema jurídic, etc. Les institucions són construccions normatives històriques de llarga durada que marquen camins a seguir. Però a cada gran etapa històrica la seva organització i la seva orientació ètica són el resultat de lluites associades als conflictes de poder sobre com

repartir els béns i els sabers, les activitats, els temps i els espais de vida, entre persones i grups socials, entre sexes i entre generacions.

A Catalunya els canvis en la institució familiar s'han estès i expressat amb rotunditat en els últims quinze anys. Les transformacions en curs afecten tres grans dimensions de la vida familiar: 1) les legalitats i les legitimitats; 2) les relacions d'afecte, intimitat i poder entre sexes i generacions; i 3) l'organització i el repartiment del treball remunerat i de la cura familiar. Aquest text fa referència a la darrera d'aquestes dimensions. El meu objectiu és aportar algunes reflexions sobre les conseqüències de les noves dinàmiques socials i familiars en l'*organització social de la cura de les persones a la vida diària* al llarg de la vida. I la meua posició ètica i política és la d'intentar argumentar la millora i sostenibilitat del nostre sistema de benestar mitjançant les solidaritats individuals i col·lectives, privades i públiques.¹⁹

D'on venim: cura, dones, famílies

La teoria política liberal de l'estat modern va contemplar la societat com una unitat dividida en dues esferes: la dels assumptes públics i la dels assumptes privats. L'esfera pública havia d'acollir els afers cívics comuns; l'esfera privada els afers particulars. L'individu modern deixava de ser un súbdit per passar a ser un ciutadà subjecte de drets civils i polítics. Tothom era cridat a la ciutadania però l'exercici dels drets va ser reservat solament als "ciutadans actius" protagonistes de l'esfera pública. Les dones —al costat d'altres col·lectius (pobres, infants, estrangers, persones malaltes o amb discapacitat, etc.)— foren considerades "ciutadanes passives", de manera que a les noves democràcies liberals van

19. Aquestes reflexions es poden trobar ampliades a Brullet (2010). En el llibre es combinen l'argumentació sociològica i l'anàlisi de dades sobre els canvis familiars i demogràfics, la cura a la petita infància i la cura a la gent gran dependent, des d'una perspectiva que observa la *coresponsabilitat en la cura* a les llars i entre instàncies privades i públiques.

ser tractades com a ciutadanes de segon ordre en totes les institucions socials (Pateman, 1995; Walby, 2000; Schnapper, 2003).

Allò més significatiu, pel ara ens ocupa, és que les dones (obreres o burgeses) van ser empeses a situar-se de manera prioritària a l'espai privat familiar amb una funció principal: fer el *treball de cura dels altres a la vida diària* des d'una posició de subordinació legal, política i econòmica (drets civils negats per la condició de ser dona o molt reduïts i condicionats als del pare o el marit; treball de cura sense salari ni beneficis socials).

Així, la modernització liberal de les institucions durant la construcció i consolidació de la societat industrial urbana es va fer sobre la base teòrica de l'anomenat *contracte social*, que va incloure, de manera implícita, un *contracte sexual* que permeté legitimar el que la politòloga Carol Pateman (1995) anomena *patriarcat modern*. Les normes i jerarquies de tracte desigual per raó de sexe no només van formar part de la institució familiar moderna sinó també de la resta d'estructures institucionals modernes: escoles, empreses, sindicats, governs democràtics, sistema jurídic, organització de temps i espais socials, etc.

D'aquí que avui es parli de la necessitat d'un "nou contracte social", en el marc de l'increment i l'extensió dels drets individuals de ciutadania i de deslegitimació de les relacions socials de naturalesa patriarcal. Aquest seria un dels elements importants a tenir en compte en *l'orientació de valors* en el procés de transició cap a una hipotètica *segona modernitat* que avui estaria iniciant el seu camí. Aquesta visió, o orientació de valors, no és compartida ni unànime. Però forma part de les tendències transformadores que mantenen la voluntat d'avançar cap a una major equitat i justícia social en les societats humanes.

En quin punt ens trobem: la qüestió dels temps de la cura a la vida quotidiana

Pel que ara ens ocupa, i en el marc dels canvis que vivim a la nostra vida quotidiana, el que està en joc no és només l'equitat entre sexes sinó també *la qualitat i*

el benestar relacional de la població. Cal tenir present que al llarg de la *primera modernitat* les dones van veure minoritzat el seu estatut de ciutadanes en relació amb l'estatut dels homes, però al mateix temps també s'estava minoritzant l'estatut del *treball de cura*,²⁰ en relació amb el del treball remunerat (devaluació dels temps, de l'esforç físic i mental, de les habilitats i competències de tot ordre que les feines de cura demanen). Molt recentment s'està començant a valorar el pes "econòmic" d'aquest treball quan no és remunerat en la producció de benestar social (Carrasco i Serrano, 2007; Carrasco, 2009: 19-36).

En els últims anys, diversos estudis han analitzat, en diferents societats europees, l'organització dels temps de la vida diària de les persones. De manera reiterada hi apareix arreu que dones i homes tenen comportaments diferenciats pel que fa al temps que dediquen al treball de cura de la llar i de la família i al treball remunerat.²¹ L'explicació més convincent d'aquest fenomen social tan estès es troba, en línia del que s'ha dit més amunt, en la pràctica secular de la *divisió sexual del treball* recolzada en una *consideració cultural jeràrquica de la diferència sexual*. Una pràctica social que encara té un gran pes en els *processos de socialització diferencial* d'infants i joves, de dones i homes a les societats occidentals modernes, des de totes les instàncies socials. De manera menys explícita que en el passat recent. I no només a les famílies.

La transmissió històrica i la socialització masculina enfocada a un major ús dels temps i espais laborals i públics fan, encara avui, que els homes continuïn orientant les seves prioritats des d'una *ètica orientada al treball remunerat*, un treball

.....
20. El treball de cura es fa tant a les llars com fora de les llars. Dins de les llars pot ser realitzat de manera no remunerada (cura de familiars, en general) o remunerada (servei de cura, servei domèstic). Fora de les llars pren moltes expressions diferents en el món laboral, en tant que serveis de cura personal. Vegeu, per a més precisions, Brullet (2010).

21. Les enquestes sobre usos dels temps es fan a diversos països europeus. Des de l'any 2002-2003 es disposa de dades espanyoles i catalanes, comparables a escala europea; alguns dels resultats es poden consultar a la web de l'Idescat. També podeu consultar: Eurostat (2004) que aporta dades comparades entre països; Durán (2005 i 2007) i Gálvez, Domínguez i Rodríguez (2009), que comparen dades espanyoles amb d'altres d'europees; i Carrasco i Serrano (2007), que treballen amb dades de Catalunya.

que porta a l'adquisició de poder social i/o econòmic i que pot revertir, o no, en el benestar del grup familiar. En canvi, l'experiència dominant femenina continua donant prioritat als temps de la cura dels altres en l'àmbit familiar (i també en el laboral) des d'una *ètica orientada al treball de la cura* que porta a la identificació freqüent de les necessitats pròpies amb les del grup domèstic o comunitari i té un component emocional important. No pas perquè les dones siguin especialment dotades per a les emocions sinó perquè la feina de cura als altres té un component relacional que permet desenvolupar l'empatia (Brullet, 1996).

Cal afegir que, a les societats riques on les dones s'han incorporat al mercat laboral, les necessitats de cura a la vida diària —tant a les llars com en els serveis comunitaris— s'estan resolent, en part important, amb la feina de les dones immigrades de fa poc que molt sovint treballen en situació d'intensa explotació (Parella, 2003; Izquierdo, 2007). Tal com va expressar Elisabeth Beck-Gernsheim en una conferència recent a Barcelona referint-se a la cura i les desigualtats de gènere i classe social que es generen al seu entorn: “Així tot encaixa bé de nou: les esposes occidentals treballen fora de la llar i les dones immigrades a dins; i ells tornen a quedar totalment disponibles per al treball remunerat”. És a dir: si avui hi ha més democràcia a les llars dels països occidentals (entre parelles i entre mare, pare i fills), en canvi “dins de la cuina hi ha més jerarquia i persones desproveïdes d'identitat i de drets”. Entorn del treball de cura es generen, des d'aquest punt de vista, noves formes de desigualtat a escala local i global. I, al final de la cadena, els efectes més negatius són per a les dones, els infants i la gent gran dels països més pobres (Pedone, 2008).

Ara bé, l'espai familiar continua sent fonamental a la nostra societat per la reproducció, el manteniment i la cura de la vida humana. Tanmateix, la conseqüència més important dels canvis socials que vivim és que *la cura diària de la vida humana* ja no es pot vertebrar únicament entorn de la xarxa familiar, ni de les dones. També cal comptar amb la xarxa de relacions d'amistat i d'intimitat, i amb la xarxa de recursos i serveis públics i comunitaris de proximitat. I en una societat tan complexa com la nostra cal repensar i reestructurar l'organització social dels temps de treball remunerat (què passa a les empreses?) i de la vida

pública (què passa a les ciutats?) amb l'objectiu d'ampliar els marges d'acció en els usos dels temps a la vida diària segons com siguin les necessitats i les responsabilitats de cura al llarg del cicle de vida. Òbviament, aquestes s'acumulen en les edats centrals de la vida.

El conflicte creixent entre l'ètica de la cura i l'ètica del treball remunerat a la nostra societat de benestar²²

La presència creixent de les dones joves i adultes en el sistema educatiu i en el mercat laboral ha reduït, en general, el temps familiar disponible a la vida diària per a la cura. Però criar i educar infants i adolescents, o tenir cura de les persones amb dependència exigeix una presència i una dedicació regular i quotidiana. D'aquí que, més enllà de les estratègies de les famílies amb alts ingressos que poden fer ús dels serveis de mercat per cobrir aquestes necessitats, a la majoria de les llars joves es viu una intensa confrontació entre *l'ètica de la cura* i *l'ètica del treball remunerat*. Un conflicte que es pot detectar a escala individual, familiar i col·lectiva.

a) En el pla individual el conflicte pesa molt més sobre les dones perquè han estat *sobresocialitzades* en l'ètica de la cura dels altres. Els homes joves, que objectivament són també responsables de la cura i el benestar del seu grup familiar, mostren en canvi, subjectivament, un malestar molt menor davant

.....

22. Les fonts de provisió de benestar a la vida diària són l'estat, el mercat, el tercer sector i les famílies. En els diferents règims de benestar el que varia és el pes relatiu de cadascuna. Catalunya es pot situar en el model teòric de règim de benestar mediterrani, caracteritzat pel seu "familisme" i "assistencialisme", malgrat el desenvolupament en els darrers trenta anys dels sistemes públics universals de salut, educació i pensions. El concepte de "familisme" no s'ha d'entendre com una crítica negativa a les relacions familiars —font de benestar a qualsevol país europeu— que, en general, generen solidaritat i suport, sentit de pertinença i cohesió social; sinó com una expressió crítica del pes excessiu que les famílies (i les dones) estan assumint en la cura diària de les persones i als efectes negatius que aquest pes ha tingut i té en els seus drets socials i en els de la ciutadania en general. El concepte d'"assistencialisme" s'ha d'entendre des del punt de vista de la precarietat del nostre sistema de serveis socials i la seva manca crònica de recursos. El nou Sistema Català de Serveis Socials, a partir de les noves lleis de dependència i de serveis socials que l'emparen, comença a resoldre aquesta carència del nostre règim de benestar.

la “manca de temps” per a la cura. Ells han estat encara socialitzats per ser els únics “guanyadors del pa” (portar els diners a casa) quan la realitat ja és una altra. Fins i tot quan la dona té un salari més alt (situació avui molt minoritària però en creixement), acostuma a ser més *present* a la llar, ja sigui fent, organitzant o coordinant les múltiples tasques relacionades amb la cura diària del grup, les solidaritats familiars i els serveis comunitaris. Elles es “resisteixen” a deixar la cura, no només perquè s’hi senten “obligades” (per la socialització rebuda) sinó perquè “saben” la importància que té la presència personal dels adults més pròxims en la vida dels infants i de la gent gran. D’aquí que les dades sobre usos dels temps ens diuen que les dones adultes que treballen fora de la llar fan més treball al cap del dia que els homes, perquè acumulen les feines familiars i les feines professionals. D’aquí, també, que les dones treballadores siguin les que més s’acullen a les reduccions de jornada i altres mecanismes de flexibilitat laboral. I quan les necessitats de cura s’intensifiquen, algunes agafen l’atur. Una part de l’atur femení s’explica per la manca de suports i serveis comunitaris de qualitat per la cura d’infants i persones grans. Però també per la “ceguesa empresarial” que porta a desestimar, d’una banda, la valuosa formació i capacitat professionals de les dones i, de l’altra, a no considerar les noves necessitats dels temps de la cura familiar, tant en el cas dels homes com de les dones. Encara són molt poques les empreses que han implementat polítiques de “conciliació”, tot i que es comencen a conèixer recerques sobre els beneficis empresarials afegits quan ho fan.

- b) En el pla familiar, el conflicte s’expressa i gira al voltant dels temps disponible de cadascú: “no tenim temps” o “jo no tinc temps”. La vida familiar i el context educatiu s’han fet més complexos. Falta temps per la cura i atenció diària dels infants i de la gent gran; falta temps familiar compartit; falta temps per a si mateix o per a si mateixa especialment en les edats centrals de la vida; falta temps per a la participació social, associativa, comunitària. Una part significativa dels nostres adolescents reconeixen que voldrien compartir més temps amb la mare, el pare o els avis i àvies (Marí-Klose, Gómez-Granell, Brullet i Escapa, 2008; Brullet, Carrasco, Cardús, Prats i Torns, 2009).

Les parelles joves amb fills es projecten sobre la base econòmica de dos salaris, però poques comparteixen en equitat els temps de la cura del grup i de la llar. En tot cas cal negociar més; cal planificar més; elles reclamen més coresponsabilització. En general, hi ha més tensió relativa. Aquest és un problema que afecta l'educació i la criança dels infants i adolescents. La recerca social i educativa també està aportant evidències sobre la importància d'un bon acompanyament del pare i/o la mare en l'escolarització perquè els infants optimitzin els seus èxits escolars. També ens informa que les mares fan tota mena d'equilibris per assegurar la seva presència a la llar (Panel d'Infància i famílies, 2008). Per a la gran majoria de la població, a totes les edats, les relacions familiars tenen un gran valor en les seves vides.

La major part dels malestars i conflictes familiars deriven del canvi social profund en l'organització social de la vida quotidiana. Per això cal desenvolupar no només estratègies individuals i familiars, sinó també estratègies col·lectives. És a dir, cal fer intervencions des de les polítiques públiques i des de la societat civil fugint de la idea que allò que passa a les famílies és un assumpte exclusivament privat. Les famílies necessiten espais comunitaris, serveis i dispositius diversos per poder assumir de la millor manera possible les seves funcions de cura i criança; de suport i de solidaritat intergeneracional. D'acord amb el present que els ha tocat viure, ple d'oportunitats i de riscos.

- c) En el pla col·lectiu *l'ètica de la cura* perd valor davant de *l'ètica del treball remunerat* que, cada vegada més, se sotmet a les regles del productivisme, la desregulació, la precarietat laboral i la competitivitat salvatge. Qui no les admet es pot quedar fora de joc. Les dinàmiques econòmiques del capitalisme avançat han portat a una sobrevaloració del benestar material. Les tendències de tall neoliberal pressionen sense parar cap al consum i a la cerca de l'èxit individual per sobre de qualsevol altra consideració; obvien les profundes desigualtats socials a la nostra societat; obvien l'existència interdependent de qualsevol persona humana, també entre societats riques i pobres. Tendeixen, per tant, a fragilitzar les ètiques privades i públiques de la solidaritat. Pressionen perquè ho confiem tot a la nostra capacitat de consum (treballar

més per tenir més diners). Fins i tot s'empeny la població perquè “mercantilitzi”, o cregui que pot mercantilitzar (comprar i vendre), tota mena d'afectes, sentiments i emocions. I la qualitat i l'estabilitat del nostre benestar relacional se'n ressent profundament. Especialment entre els sectors de població més dèbils, per qüestió d'edat o per circumstàncies socials o de salut, per a qui els marges de maniobra per afrontar els riscos són molt menors.

Els analistes de les relacions socials exposen com les tendències de fragmentació social i d'increment dels malestans estan incidint en les relacions laborals. Com va exposar el sociòleg i filòsof Sidi Mohammed Barkat (2010), en una conferència recent al Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB), a la societat industrial fordista hi havia més submissió relativa dels treballadors però, després del treball a l'empresa o a la fàbrica, hi havia més “vida” (familiar, associativa, comunitària, etc.). Ara, noves tècniques del *management* empresarial no només insisteixen que es pot produir més i amb més rapidesa, sinó que cada treballador o treballadora ha de ser més autònom, creatiu, flexible, adaptable, versàtil, etc. Així es traspassa a cada individu en particular la responsabilitat del resultat final de processos complexos. El productivisme està generant problemes importants de salut física i mental entre dones i homes treballadors. Els sindicats perden espai en la negociació de les condicions laborals i els estats tenen uns marges d'acció limitats per desenvolupar polítiques socials i econòmiques dirigides a redistribuir béns i recursos socials en un context en què es creen noves bosses i territoris d'exclusió. La crisi econòmica actual és només l'expressió brutal d'un procés que ve de lluny. Les famílies i les formes i dinàmiques educatives se'n ressenten. Què hi poden fer les corrents i els sectors més solidaris de la societat civil i de l'estat? El seminari continua. Parlem-ne.

Nous discursos i noves polítiques

En les diferents formacions polítiques i en la societat civil catalana es parla cada vegada més de la necessitat de “conciliar la vida personal, familiar i laboral”; de la necessitat de “nous usos dels temps”; de la necessitat de “racionalitzar els horaris de la vida social i laboral”; de la necessitat de “més serveis de cura

a les persones dependents”; o que cal tornar a valorar la “lentitud” (“ciutats lentes”; “educació lenta”) , frenar l’acceleració dels ritmes de la vida personal, familiar, social i laboral i repensar els horaris dels serveis a pobles i ciutats. Els instruments que es proposen són diversos, així com les finalitats i els interessos de qui els proposa.

Poden variar les diferents escales en què se situa el problema (micro, meso o macro social); els espais socials i institucionals a què interpel·len (famílies, escoles, empreses, ciutats, administració pública, indústria de l’oci, etc.); la seva visió més o menys integral i radical de la problemàtica (només tenen el problema les dones; el problema és de dones i homes i afecta totes les generacions), etc. Però, al meu entendre, tots aquells discursos comparteixen la idea que cal afrontar les tensions entre els temps de la cura familiar i de si mateixos i els temps del treball remunerat. I alguns van més enllà: no es tracta només de crear dispositius que permetin afrontar individualment i en els grups familiars les tensions de la vida diària sinó que es tracta de canviar una *estructura dels temps de la vida quotidiana* que arrela en el passat i no té en compte les noves complexitats i la nova posició social de les dones en el present.

Les *polítiques de conciliació* interpel·len a les empreses proposant mesures laborals per tal que les persones puguin obtenir “temps” per tenir cura dels seus familiars (permisos laborals, reduccions de jornada, flexibilitat horària de la jornada, etc.). També interpel·len a l’administració pública perquè amplii els serveis públics de cura de proximitat (escoles bressol, centres de dia, atenció domiciliària, etc.) que permeten traspasar “temps” de la cura familiar a temps laboral. Sense serveis comunitaris no hi ha possible conciliació en el dia a dia, a no ser que es mantingui el paper tradicional de les dones a la llar. És a dir, tot i que també es poden justificar per la necessitat de temps individual (formació, salut, oci, participació, etc.), són, fonamentalment, polítiques de suport a la cura en el marc familiar i amb serveis comunitaris.

A dia d’avui, la influència positiva de les polítiques actuals de conciliació (permisos laborals, serveis diversificats, reduccions de jornada, etc.) a favor de la

coresponsabilitat dins les llars i d'un millor equilibri personal en els usos dels temps és molt dèbil. Per incrementar-ne l'efecte a favor d'una major equitat entre sexes, famílies i grups socials, cal que siguin molt més generoses i, a més, cal que vagin acompanyades de polítiques de reestructuració dels temps laborals i de la vida de les ciutats. I de polítiques educatives que incideixin en la transmissió de l'ètica de la cura tant a nois com a noies. Sobretot als nois.

Les *polítiques a favor de nous usos dels temps socials* no entren en contradicció, a parer meu, amb les polítiques de conciliació, sinó que les amplien. Plantegen repensar l'organització actual dels *temps de la cura*, dels *temps laborals* i dels *temps de les ciutats*. En el seu discurs, tal com s'ha presentat majoritàriament a Catalunya, sovint es fa abstracció de les necessitats familiars per passar a considerar els drets de ciutadania dels individus, especialment de les dones. En canvi s'hi defensa el valor del treball de cura i de la importància que té a la vida de les ciutats. Al meu entendre, i en relació amb la cura, si les polítiques de "conciliació" es pregunten: què passa a les famílies? i què passa a les empreses?, les polítiques dels temps incorporen la pregunta: què passa a la ciutat? Dit d'una altra manera: per millorar el benestar quotidià de les persones, què es pot fer des de les famílies?, des de les empreses?, des de les ciutats?

Les *polítiques d'atenció a la dependència* (Llei estatal de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència i Llei catalana de Serveis Socials) desenvolupen el compromís de l'estat per assegurar el dret individual i universal de les persones en situació de dependència a rebre suport, cura i assistència pels serveis comunitaris o, si així es prefereix, per familiars o professionals en el domicili propi. Estendre les prestacions públiques per la cura de la dependència és un repte de primera magnitud en el camp de la *cura a la vida diària* i un suport importantíssim per a les famílies i, naturalment, per a cada ciutadà i ciutadana en particular. Segons els i les analistes i professionals experts en aquest camp es parteix d'una bona base legal i programàtica, que ha generat grans expectatives en la ciutadania, però caldrà molta voluntat política per afrontar la crisi econòmica actual i assegurar les inversions econòmiques necessàries en la primera fase i les fases següents de la seva aplicació.

Algunes reflexions a manera de síntesi

1. Tot i les transformacions que vivim en el camp de les relacions personals, d'intimitat i familiars, l'espai domèstic i les xarxes familiars continuen sent fonamentals per a la reproducció, el manteniment i la cura de la vida humana. Però la baixada de la natalitat, l'envelliment de la població, l'augment de la dependència, les transicions familiars i la diversificació de les formes de convivència han posat més en evidència que la xarxa protectora de la família, fins i tot en un país "familista" com el nostre, no té una capacitat de resistència il·limitada. La cura diària de la vida humana ja no es pot vertebrar únicament entorn de la xarxa familiar i de les dones.

2. La pressió creixent cap a fer més treball remunerat per poder consumir més també pressiona a la baixa els temps necessaris per al benestar personal, relacional i la cura familiar. Hi ha famílies treballadores que malgrat que disposen de treball remunerat no poden pagar un servei extern de cura de la llar i dels familiars dependents, ni reduir els seus ingressos familiars.

3. Al meu entendre, les polítiques de "conciliació de la vida personal, familiar i laboral", de "nous usos dels temps", de "suport i atenció a la dependència", o de "suport a les famílies" tracten totes, directament o indirectament, de donar resposta a les *necessitats de cura a la vida quotidiana*, en un context de canvi social que pressiona a la baixa els temps de la cura familiar.

4. Cal evitar l'excessiva dispersió de conceptes, discursos i propostes i buscar els elements de confluència per crear sinergies que ajudin a evitar que les tendències econòmiques productivistes continuïn relegant la cura de les persones en espais i temps "perifèrics" de la vida social i reproduint la consideració marginal de la cura diària a la societat i minimitzant els drets de les dones.

5. Tot dret implica responsabilitats individuals i col·lectives, privades i públiques. En aquest sentit, la cura dels infants i de les persones amb dependència hauria de ser cada vegada més compartida entre: a) les persones dins les xarxes familiars i

d'intimitat (incorporant-hi els homes); b) l'estat i les entitats no mercantils de la societat civil, que tenen un paper clau i complementari en la prestació de serveis de proximitat de qualitat i accessibles per a tothom, i c) els serveis privats del mercat lliure per a qui pugui i vulgui assumir-ne el cost.

6. Al meu entendre les *polítiques de suport a la cura a la vida diària* que permetin construir una *nova organització social de la cura*, basada en la coresponsabilitat privada i pública, han de contemplar diverses línies d'actuació: 1) la creació d'una xarxa pública de serveis de proximitat diversos i flexibles; 2) l'extensió generosa de permisos laborals i la possibilitat de reducció i flexibilització dels horaris i les jornades de treball a les empreses, segons les necessitats al llarg del cicle de vida familiar, amb compensacions econòmiques raonables; 3) el suport a una nova cultura pràctica (nous comportaments ètics) familiar, escolar, empresarial i de ciutat que promoció i/o faciliti la coresponsabilitat dels homes en el manteniment de la llar pròpia i la cura dels fills i dels ascendents, augmentant la seva autonomia personal; 4) el desenvolupament de polítiques a la ciutat per a una millor organització temporal dels serveis per facilitar la gestió de la vida diària de les persones, i 5) les prestacions econòmiques directes en les situacions individuals i familiars que ho requereixin.

7. L'ètica de la cura, privada i pública, és central per assegurar el benestar individual, familiar i col·lectiu. Es troba a la base de les solidaritats privades i públiques. Les pràctiques de cura a la vida diària de les persones de qualsevol edat i condició han estat associades històricament a la família i a les dones. Però a les societats avançades haurien de referir-se a pràctiques i valors universals que cal transmetre a homes i a dones, a la família, a l'escola, a la comunitat, i a través de totes les polítiques socials.

Bibliografia

BARKAT, SIDI MOHAMMED (2010). "El futur del treball". Conferència al Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB) en el marc del cicle de conferències "Pensar el futur" (25 de gener).

BECK-GERNSHEIM, Elisabet (2008). "Les famílies d'avui: més democràcia i més jerarquia". Conferència a Barcelona el dia 25 de juny de 2008. Institut d'Estudis Catalans – Associació Catalana de Sociologia.

BRULLET, Cristina (2010). *Temps, cura i ciutadania. Coresponsabilitats privades i públiques*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Regidoria de Nous Usos dels temps.

BRULLET, Cristina (1996). "Roles e identidades de género: una construcción social". A M. A. GARCÍA DE LEÓN (ed.). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, p. 273-308.

BRULLET, Cristina; CARRASCO, Cristina; CARDÚS, Salvador; PRATS, María; TORNOS, Teresa (2009). *Temps i cura. La coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania – Generalitat de Catalunya.

CARRASCO, Cristina (2009). "Dependència i cura: una realitat inevitable". A Brullet, C.; Carrasco C.; Cardús, S.; Prats, M.; Tornos, T., *Temps i cura. La coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Regidoria de Nous Usos del Temps.

CARRASCO, Cristina i SERRANO, Mònica (2007). *Compte satèl·lit de la producció domèstica (CSPD) de les llars de Catalunya 2001*. Barcelona: Generalitat de Catalunya – Institut Català de les Dones.

DURÁN, M. Ángeles (2007). *El valor del tiempo ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa Calpe.

DURÁN, M. Ángeles (2005). *Los resultados del estudio sobre "El uso del tiempo en la vida cotidiana"*. Madrid: BBVA.

EUROSTAT (2004). *How Europeans Spend Your Time. Everyday life of women and men. Data 1998 and 2002*. Luxemburg: European Communities. En línia: <<http://www.unece.org/stats/gender/publications/Multi-Country/EUROSTAT/HowEuropeansSpendTheirTime.pdf>>

GÁLVEZ, Lina; DOMÍNGUEZ, Mónica; RODRÍGUEZ, Paula (2009). "Utilisation du temps et inégalités entre hommes et femmes en Espagne". *Informations sociales*, 2009/3, núm. 153, p. 98-107.

IZQUIERDO, M. Jesús *et al.* (2007). *Servidores sense fronteres. La migració femenina filipina*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

MARÍ-KLOSE, P.; GÓMEZ-GRANELL, C.; BRULLET, C.; ESCAPA, S. (2008). *Els temps de les famílies: Anàlisi sociològica dels usos del temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància del CIIMU*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania – Generalitat de Catalunya. En línia: <<http://www.gencat.cat/benestar/secretariafamilia/TempsFamilia.pdf>>

PARELLA, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

PATEMAN, Carol (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

PEDONE, Claudia (2008). “De l’Equador a Catalunya: la gestió de la vida quotidiana de les famílies migrants”. *Barcelona Societat*, núm. 15, p. 81-87.

SCHNAPPER, Dominique (2003). *Què és la ciutadania? Els drets i els deures de la convivència cívica*. Barcelona: La Campana.

WALBY, Sylvia (2000). “La citoyenneté est-elle sexuée?”. A CARVER *et al.* *Genre et politique. Débats et perspectives*. París: Gallimard, p. 51-87.

QUAN LA TELEVISIÓ FA DE MAINADERA

Dolors Comas d'Argemir i Cendra

L'abordatge de la conciliació de la vida personal cada cop té més present que, a més de les responsabilitats familiars i les laborals, l'ús del temps afecta moltes altres activitats: la mobilitat, l'oci, el temps de cura, les tasques participatives, el consum, etc. Així s'ha plantejat en la ponència d'Esther Sánchez i en les intervencions posteriors. El temps és avui dramàticament escàs, cosa que el converteix en un indicador de la qualitat de vida i repercuteix en les tasques educatives que la família exerceix. De fet, les famílies es confronten a la manca de temps per atendre totes les seves necessitats i, en aquest context, la televisió constitueix un recurs per a l'entreteniment dels nens i nenes quan els pares i mares no poden ocupar-se'n directament.

Sovint la televisió exerceix funcions de mainadera i aquest no és un element anecdòtic, atès que els continguts emesos incideixen en l'educació. Més encara, el poder de la televisió és tan fort que els àmbits escolar i familiar queden afeblits davant de la seva influència. Entenc que quan es parla de conciliació i educació no pot deixar-se de banda aquest important recurs, la televisió, que està present en l'àmbit domèstic de forma pràcticament universal i que té una forta influència educadora (o deseducadora, depén).

Les dades sobre el consum de televisió entre els infants que apareixen en el *Llibre blanc: l'educació en l'entorn audiovisual* que va editar el Consell de l'Audiovisual

de Catalunya (CAC) l'any 2003, revelen que els nens i nenes entre quatre i dotze anys passen més temps mirant la televisió que a l'escola: 990 hores l'any, enfront del les 960 hores lectives escolars. A això cal afegir l'ús de les consoles de joc i els ordinadors. Un estudi posterior (2006) fet per la Universitat Ramon Llull a petició del CAC, mostra que el 62% dels nens i nenes de Barcelona mira la televisió sense la companyia dels pares, i que els que miren més televisió són el que tenen entre set i vuit anys i també els de nivell socioeconòmic baix.

La televisió i els ordinadors han penetrat fins a tal punt en la vida de les famílies i tenen un paper tan important en la quotidianitat dels nens i nenes, que constitueixen una mena de família virtual de substitució. I no sols per les hores que es destinen a mirar la televisió o a connectar-se a internet, sinó perquè els personatges virtuals penetren cada dia al menjador, la sala o l'habitació de les criatures i expliquen històries, donen informacions, fan riure, distreuen, revelen les seves vides o porten cap a mons imaginaris. Teleespectadors i internautes pertanyen així a una mateixa "família" virtual que es comparteix amb amics i companys d'escola. Aquesta és l'eficàcia de la televisió o d'internet, i també el seu poder.

En el cas de la infància i la joventut, aquestes dimensions tenen especial rellevància, ja que es prenen molts elements dels mitjans de comunicació en la configuració del sistema de valors i la visió del món, sense que s'hagin desenvolupat encara els elements de comprensió i la distància crítica respecte als continguts emesos.

El consum mediàtic, creixent i abusiu, pot influir negativament en la població infantil si no es pot compensar el fort potencial dels mitjans de comunicació des d'un entorn familiar i social que subministri els elements necessaris per usar-los de manera eficaç. En molts casos els infants són consumidors passius dels mitjans audiovisuals i reben continguts que potser no són adequats a la seva edat o a la seva formació intel·lectual. En aquest context prenen sentit dos aspectes rellevants: l'educació mediàtica i l'exigència social de continguts televisius de qualitat.

D'una banda, cal impulsar l'educació mediàtica, que ha de fer possible que les persones tinguin les habilitats, els coneixements i la comprensió que els permeti utilitzar els mitjans de comunicació eficaçment i amb sentit crític i selectiu. Implica ser agents actius en l'ús dels mitjans per aprofitar-ne les potencialitats i defugir els continguts de risc que, sobretot en el cas de la infància i l'adolescència, puguin tenir conseqüències directes o indirectes en la seva formació. Les tendències actuals de consum televisiu, l'ús d'internet i la gran quantitat de productes digitals existents fa que moltes de les regulacions establertes per a la televisió hagin quedat obsoletes, de manera que va perdent sentit la protecció reguladora i, en canvi, cal donar més protagonisme a la responsabilitat d'usuaris i usuàries. En lloc de qüestionar l'accés dels joves a la televisió o als continguts d'internet, es tracta de convertir aquests mitjans en aliats que, a més d'entretenir, informin i formin.

D'altra banda, hi ha la necessitat d'una oferta televisiva de qualitat, que només es pot aconseguir des d'una major exigència social i també política. Cal tenir present que les televisions fan ús de l'esfera pública i, per tant, se'ls ha de poder exigir (no sols a les públiques sinó també a les privades) responsabilitat social, tant pel que fa als valors que transmeten com al rigor dels continguts dels programes informatius i dels d'entreteniment. El marc legislatiu és el que pot traduir aquestes consideracions en dimensions normatives i en regulació. Però tot plegat no és possible sense una exigència social que, val a dir, en aquests moments és baixa. Malgrat l'existència d'experiències interessants com la del Fòrum d'Entitats de Persones Usuàries de l'Audiovisual, la societat catalana, que s'ha organitzat per moltes qüestions que l'afecten, pràcticament no ho ha fet pel que fa al consum audiovisual, encara que aquest és un tema freqüent de comentaris interpersonals i motiu de preocupació de molts pares i mares. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya rep poques queixes que afectin continguts televisius, cosa que fa que les seves actuacions no puguin respondre a una demanda o exigència social. D'altra banda, l'absència encara avui d'una autoritat reguladora d'àmbit estatal ha contribuït a un fort relaxament de la qualitat dels continguts emesos per televisions significades, que han anat derivant cap al terreny del sensacionalisme i de l'impacte emocional.

Pel que fa a l'educació mediàtica sí que hi ha hagut iniciatives des de diferents àmbits. Podem esmentar les recomanacions de la Comissió de les Comunitats Europees o les del Parlament Europeu, que insisteixen en la necessitat de l'“alfabetització mediàtica”, entesa com la capacitat d'accedir als mitjans de comunicació, comprendre i avaluar amb sentit crític diversos aspectes dels mateixos i dels seus continguts, així com establir formes de comunicació en diversos contextos. Es considera que aquest tipus d'educació s'ha d'adreçar a tots els possibles usuaris dels mitjans audiovisuals, sigui quina sigui la seva edat, amb l'objectiu que les persones analitzin de forma crítica els productes mediàtics, entenguin les funcions econòmiques del sector de la comunicació i la diferència entre “pluralisme” i “concentració” dels mitjans, i puguin crear i difondre textos mediàtics propis (imatges, informació, continguts) tot utilitzant amb seguretat les noves tecnologies.

Pel que fa a Catalunya, el *Llibre blanc: l'educació en l'entorn audiovisual* planteja la necessitat d'actuar en tres àmbits: la protecció de la infància i l'adolescència, la política audiovisual en relació amb infants i joves i la política educativa. El CAC està elaborant un programa en Educació en Comunicació Audiovisual que té com a objectiu fer una promoció efectiva d'una cultura que ensenyi a llegir i valorar el llenguatge audiovisual i els nous formats electrònics. L'any 2005 va editar *Com veure la tv?*, que és material didàctic per a infants i joves, ha organitzat els Premis CAC a l'escola (actualment, la VII convocatòria) i, com a primera experiència l'any 2010, s'ha realitzat la Setmana de l'Educació en Comunicació Audiovisual a l'Era Digital, amb tallers simultanis a Girona, Lleida, Tarragona i Barcelona. Bona part d'aquestes actuacions més recents s'inscriuen en el compromís assolit pel CAC amb la *Convocatòria Social per l'Educació a Catalunya*, de la qual és signant i que apel·la a la responsabilitat educativa dels mitjans.

L'educació mediàtica és un camp molt obert, encara per concretar i aplicar de forma sistemàtica, i que resulta necessari, especialment en un moment en què s'estan produint canvis importants en les tecnologies i en les pràctiques relacionades amb l'ús dels mitjans de comunicació. La intervenció política ha d'anar adreçada a generar les condicions que permetin entorns que facilitin aprofitar

el potencial dels mitjans i convertir-los en una eina educadora, tant en la seva dimensió informativa, cultural i simbòlica com per a l'exercici de la ciutadania.

Però en aquest article no vull insistir tant en allò que es pot fer en el marc de l'educació formal, sinó situar la reflexió en l'àmbit familiar i, més en concret, en la situació en què es troben les famílies en el seu exercici de la funció educadora davant la forta influència de la televisió i dels continguts d'internet i davant les dificultats de conciliació de la vida personal i de gestionar els usos del temps. La televisió no pot esdevenir la mainadera electrònica a qui confiem a cegues els nostres fills i filles. L'acompanyament dels infants quan miren la televisió (cosa que, per cert, implica temps), l'accés condicionat a determinats continguts inadequats per la infància, l'extensió de l'educació mediàtica i una major exigència social respecte als valors i el rigor dels continguts televisius com a fruit de la sensibilitat social cap a una societat educadora són factors necessaris que cal tenir en compte i desenvolupar.

SOBRE LA CONCILIACIÓ LABORAL I PERSONAL

Miquel Martínez Martín

La conciliació com a dret

La conciliació laboral i personal no és una qüestió de dones ni tan sols de parelles amb responsabilitats familiars. És una qüestió que afecta el conjunt de la societat i la manera com entenem la nostra realització personal. És una qüestió que afecta el món dels valors i la manera de valorar la nostra relació amb el món de la vida, íntima, personal, familiar, laboral i comunitària. El dret a la conciliació és un dret que convé situar en el conjunt de drets que afecten la salut, la seguretat i la qualitat de vida. Drets que apel·len a una ètica de la responsabilitat en tant que exercir-los permet assumir tasques relacionades amb la cura personal i la de les persones amb qui vivim i, si escau, amb l'educació dels fills. La no-conciliació dificulta seriosament aquests exercicis de responsabilitat i coresponsabilitat en general i, en el cas específic de les famílies, dificulta l'educació dels fills i l'atenció a les persones dependents.

En aquest sentit es defensa el dret a la conciliació com un dret de la infantesa —en la mesura que els infants necessiten els seus pares i mares i en són dependents— i també com un dret de la família —en la mesura que la família només pot exercir la seva funció d'acollida i cura i la seva tasca educadora si disposa d'una conciliació adequada entre temps laboral i temps personal.

La conciliació com a horitzó pedagògic en una proposta d'aprenentatge al llarg de la vida

No obstant això, les propostes orientades a la conciliació no s'esgoten de sentit en la defensa de la conciliació com un dret personal, de la infantesa i/o de les famílies. Les propostes orientades a la conciliació comporten, a més —i especialment des d'una perspectiva pedagògica—, una aposta per una forma diferent d'educar i aprendre al llarg de la vida. Una forma d'aprendre i d'educar en una nova cultura que permeti a la infància i a l'adolescència construir i viure altres valors i formes de ser i de guiar-se en el món. Les propostes orientades a la conciliació —tant les que porten a la modificació d'aspectes laborals i legals com les centrades en la formació i l'educació de les generacions més joves— se situen en la perspectiva de la necessitat d'abordar la formació des de l'ètica de la cura i de la responsabilitat.

En referir-nos a la formació ens referim a la de la infància i a l'escolar però també a la que ens conforma —valgui la redundància— al llarg de la vida i, per tant, també en el món del treball i en el de la família. Per això les propostes que procurin la conciliació han d'abastar un ampli espectre d'agents i situacions. Han d'afectar el medi escolar però també el medi familiar i el medi laboral i s'han de centrar en la formació en valors i comportaments afins a la coresponsabilitat, la cooperació i el suport mutu, però també en la defensa d'una concepció del treball que situï la persona en el centre d'atenció i que en promogui la realització no només en termes productius.

Tres dimensions relatives a la conciliació des d'una perspectiva pedagògica

Quan ens referim a la conciliació des d'una perspectiva pedagògica podem diferenciar tres plans en relació amb l'educació i en concret amb l'educació en valors. El primer és el de les relacions de vida i personals entre persones adultes com una referència o fins i tot un model susceptible de ser imitat per les generacions més joves com un estil ideal i/o desitjable de vida. El segon és el de les relacions de treball en un marc de no-conciliació, que generen que la dona visqui habitualment

les tasques de responsabilitat i cura com un factor que no li comportarà creixement ni realització personal en el món laboral. El tercer és el del repartiment de tasques d'educació i d'atenció i cura a la llar i en la família i, consegüentment, el model de relacions i assumpció de responsabilitats susceptible de ser imitat per les generacions més joves. En els tres plans convé observar que la manca de conciliació pot ser un factor pervers. Així, per exemple, en el cas de parelles o famílies en què un dels membres assumeix per responsabilitat davant de tercers, la falta d'atenció que l'altre no propicia pot generar malestar personal. Fins i tot, i encara que la decisió sigui voluntària, a la llarga produeix en la persona que assumeix la tasca una baixa autoestima respecte a les seves capacitats professionals i el seu futur laboral.

A dia d'avui, aquesta situació la protagonitza en la immensa majoria de casos la dona i és una font d'insatisfacció personal sobrevinguda per causes alienes i propiciada per una tradició i cultura laboral organitzada —és el cas del nostre país i d'altres del sud d'Europa— i basada en una disponibilitat horària del treballador gairebé completa, períodes de descans fora de la llar al llarg del dia que allarguen la jornada laboral i actituds personals que, amb l'excusa del cansament, obvien qualsevol tasca domèstica, de cura o educadora. En definitiva i en la nostra opinió els tres plans convergeixen en un model formatiu que, tot i que des d'un punt de vista fenomenològic puguem identificar com un conjunt de processos d'aprenentatge incidental i d'educació informal, té una potència conformadora de conductes, actituds i valors persistent i tossuda.

Dels tres plans, i tenint en compte la incorporació d'homes i dones al món del treball cada vegada en major igualtat de condicions, el primer —el de les relacions en el món del treball— és el pla principal. Aquest és el pla que governa l'agenda de funcions i tasques a la llar i la família i el que mostra de forma més evident que —ara per ara— la realització professional i la personal van per camins separats o la segona està supeditada a la primera. Hauríem de ser capaços d'avançar a bon ritme en la conciliació de les dues si el que pretenem és progressar en els àmbits econòmic, productiu, social i personal.

Per això és important abordar les reformes laborals que siguin necessàries per propiciar la conciliació, però sobretot és important aprofundir en un model edu-

catiu que prepari per a un desenvolupament i creixement personal en la infantesa i en l'adolescència, en el qual els valors principals siguin els propis d'una ètica de la cura i la coresponsabilitat. Si promovem entorns d'educació i criança en què aquests valors són presents i són viscuts com a desitjables perquè generen benestar i felicitat, llavors estarem educant les noves generacions de persones adultes en millors condicions que les actuals per incidir i promoure els canvis legals i laborals que facin possible una vida basada en la conciliació com a factor de qualitat de vida i de sostenibilitat a tots els nivells.

Una pedagogia de la cura i de la coresponsabilitat

Es tracta de promoure una pedagogia de la cura orientada a la formació per a la sostenibilitat personal en contextos socials complexos i diversos com els actuals. Que permeti apreciar el valor de la igualtat de gènere reconeixent el valor de la diferència, el compromís actiu per a l'eliminació de prejudicis i la promoció de la participació sense discriminació per raó de gènere o altres. Per assolir-ho hem d'actuar al nivell declaratiu, però sobretot propositiu, i incorporar valors i actituds específics en les pràctiques d'aprenentatge i convivència, des de l'educació infantil fins a l'educació superior. Actituds i valors en relació amb la cura, amb l'acollida, amb la responsabilitat i la coresponsabilitat, amb l'esforç i la perseverança i amb el respecte a un mateix i en les relacions interpersonals.

Per això tenim un interès doble en el tema de la conciliació. D'una banda, la conciliació pot oferir models de vida a imitar, millors que els actuals, per avançar cap a una societat interdependent com la nostra, en què l'autonomia personal no és suficient per a l'assoliment del benestar i la felicitat col·lectiva. D'altra banda, una educació i una pedagogia de la cura i la responsabilitat pot permetre avançar cap a una societat més justa i feliç i orientar els esforços cap a l'assoliment d'una sostenibilitat personal més completa que l'actual en els àmbits laboral, familiar i comunitari. En síntesi, una educació que incorpori com a qüestions centrals la sensibilitat moral, el fet que la persona és essencialment vulnerable i els valors de la confiança activa, el suport mutu, la interdependència, l'autonomia i la coresponsabilitat.

CERCANT L'EQUILIBRI PERSONAL: LA CONCILIACIÓ

Sara Pons Pallarés

Amb “Educació i conciliació: com aconseguir la quadratura del cercle?”, Esther Sánchez fa una exposició excel·lent que combina molt encertadament dues visions de la conciliació: la integradora, que recull tant els aspectes econòmics, socials, psicològics i jurídics; i la intuïtiva, derivada de les seves pròpies reflexions com a mare treballadora.

En aquest context voldria fer algunes reflexions, aprofundint encara més en alguns temes tractats per Esther Sánchez. Voldria expressar amb claredat alguns conceptes molt simples, bàsics, però que al meu entendre són la base, el fonament, sobre el qual construir el nostre futur social i educatiu. Us demano disculpes si ho explico amb massa vehemència o d'una manera excessivament directa. Estic segura que en totes les situacions hi ha matisos i excepcions; però per transmetre amb claredat aquestes idees em sembla important expressar-les de manera senzilla i clara.

Voldria, per tant, introduir el concepte d'equilibri personal com a origen de la satisfacció personal. Sóc del parer que precisament el que estem vivint avui dia és un desequilibri personal important. I com podríem definir aquest desequilibri? Proposo que, per entendre-ho, ens fem les preguntes següents: quan acabem el dia estem satisfets amb la nostra vida?, considerem que ha estat un dia que ha valgut la pena viure? Siguem sincers. Si la resposta és *no* amb molta freqüència,

aleshores estem en situació de desequilibri i estem perdent la nostra vida, vivint-la sense gaudir-ne.

Això és desequilibri. En què és basa aquest desequilibri? En primer lloc, analitzem quant de temps dediquem diàriament a aspectes com:

- descans i salut
- tasques domèstiques
- tasques de cura
- mobilitat
- treball
- activitat participativa/solidària
- formació i desenvolupament
- oci
- consum

I ara pensem quant de temps voldríem dedicar diàriament a cadascun d'aquests aspectes si poguéssim escollir una situació ideal.

Aquesta diferència entre el que voldríem (i que ens faria estar en equilibri) i el que tenim, ens provoca un profund desequilibri que anem arrossegant al llarg de la vida, esperant que es resolgui màgicament en un futur (quan canviï de feina, quan acabi de pagar la hipoteca, quan em jubili, etc).

Com a resultat d'aquest desequilibri individual, la nostra salut se'n ressent. Estem més ansiosos, més estressats, esgotats i, per tant, progressivament anem perjudicant la nostra salut.

També ens és difícil gaudir plenament de les nostres relacions de parella i amistats, perquè no estem prou satisfets internament i, per tant, més que aportar als altres, el que desitgem és rebre tot el que ens manca.

Amb els nostres fills, tot i les nostres millors intencions, no podem evitar arribar a casa esgotats de treballar després de llargues jornades i moltes responsabilitats. Volem donar-los tota la nostra atenció i estima però no podem fer-ho tan bé com desitjaríem perquè tenim poc temps i un excessiu endeutament familiar.

Com a conseqüència d'això, quan arribem a casa estem massa cansats i sense gaires ganes de posar límits als nostres fills. Els fills necessiten guiatge, necessiten límits, però per donar-los-els cal tenir energia, perquè posar límits sempre comporta conflicte, baralla, i això esgota. Davant d'això és més fàcil deixar que els dies passin i autoconvèncer-nos que ja posarem els límits un altre dia. Però els dies van passant i els nostres fills van aprenent que no hi ha guia, que no passa res si no fan el que els correspon. I així trobem cada vegada més sovint adolescents i nens neguitosos, ansiosos i, en definitiva, perduts perquè no troben la guia que necessiten.

Aquest desequilibri individual té també conseqüències en la nostra capacitat de treball. Treballem molt i descansem poc. Tenim poc temps per enriquir-nos amb activitats completament diferents del treball, com ara la solidaritat, la formació, les amistats. Per tant, els dies s'encadenen un rere l'altre i ens costa recordar què tenen de diferents. Quan treballem ens costa donar el millor de nosaltres perquè estem cansats i no rebem energia d'altres aspectes que ens facin gaudir. Ens falta, en conseqüència, creativitat, il·lusió, sentir que formem part d'un projecte significatiu.

I això és preocupant com a model per als nostres fills. Sovint diem que els joves d'avui no volen esforçar-se, i la pregunta és per què haurien de voler esforçar-se a tenir una vida amb poca satisfacció i equilibri? Una vida on el que importa i fa feliç s'hagués deixat de costat per assumir passivament una vida dedicada a treballar, esgotar-se, gaudir de poc temps lliure i amb poca satisfacció personal?

Les persones que han fet grans coses tenien un somni pel qual es llevaven cada dia, un somni que esperaven complir i deixar-lo a les futures generacions, aportant així la seva vida en la construcció d'un món millor. Ens plantegem ara tot

això quan estem treballant? O senzillament treballem per sobreviure i pagar els nostres deutes?

És aquest el model que volem que els nostres fills segueixin? Si els nostres fills són les futures generacions laborals, voldrem que quan treballin construeixin, somiïn, gaudeixin, aportin el millor de si mateixos?

Tots aquests conflictes individuals, que vivim com a conseqüència d'estar molt lluny del nostre equilibri, creen una frustració acumulada que sovint procurem expulsar culpant els altres. Criticant el sistema educatiu, els polítics, els empresaris no resoldrem el nostre conflicte principal.

Els pares critiquem el professorat i el professorat els pares. Els infants critiquen els professors i a la inversa. Tots critiquem els polítics per no resoldre la situació i els polítics critiquen la nostra poca col·laboració. Tots ens animem a criticar la injustícia dels empresaris, que també critiquen la nostra poca responsabilitat i comprensió. En conjunt la societat tendeix a una actitud supercrítica que és en realitat una mostra de la nostra immaduresa. Semblem ben bé un grup de criatures que protesten, totes cridant alhora, exigint-nos els uns als altres i sense saber donar. En realitat el canvi és a les nostres mans, és responsabilitat nostra. Qui té equilibri personal, sap donar i no només exigir.

Davant d'aquest desequilibri el que cal és revisar individualment quins aspectes de la nostra vida no estan representats o en quins tenim grans mancances i quins estan excessivament representats. Cal que pensem i reflexionem individualment quin és el tipus de vida que fem i si pensem fer un canvi, per petit que sigui, o bé preferim deixar les coses com estan, sabent i assumint madurament que és el model de vida que estan rebent els nostres fills.

En aquest context la conciliació hi fa un paper important atès que allibera parcel·les del nostre temps i ens permet decidir com gaudir d'aquest temps per millorar el nostre equilibri i satisfacció personal.

En una societat madura, la conciliació hauria de basar-se en un autoconeixement individual on l'individu pugués discernir quins són els seus moments diaris de major rendibilitat, i aprofitar-los per aportar el millor de si mateix en la construcció de les seves tasques i projectes laborals.

En aquesta societat madura, la conciliació permetria a l'individu disposar de temps per gaudir d'altres aspectes (socials, solidaris, familiars, d'oci) que li permetessin recuperar energia per tornar a aportar-la en la construcció social.

En una societat d'aquest tipus, indubtablement hi hauria un grau més alt de felicitat, equilibri i creativitat.

Aquesta societat madura ens pot semblar una utopia, però precisament ara que el nostre model social i econòmic està clarament fent fallida, és quan cal tornar a reflexionar sobre les utopies. Ara és quan cal establir individualment aquelles mesures que, per petites que siguin, puguin atansar-nos a una major satisfacció personal.

I en aquest marc les empreses tenim l'oportunitat de contribuir a aquesta maduresa social. Com? Podem facilitar als nostres col·laboradors mesures de conciliació individualitzades, que permetin gaudir d'horaris i condicions que augmentin la seva satisfacció personal, el seu equilibri individual. Amb aquestes accions gaudirem indubtablement de col·laboradors més creatius i actius en la construcció del projecte empresarial.

Aquest és el repte.

4 Propostes per al futur

Esther Sánchez Torres

PRINCIPIS RECTORS SOBRE ELS QUALS FONAMENTAR UNA POLÍTIKA DE CONCILIACIÓ PER A L'EDUCACIÓ I D'EDUCACIÓ PER A LA CONCILIACIÓ

1. L'educació és l'eix sobre el qual construir una democràcia sòlida.
2. L'educació és un procés dinàmic de creixement personal al llarg de la vida, que va més enllà de l'escola i dels infants.
3. La família, en la seva diversitat, és un àmbit fonamental on desenvolupar l'aprenentatge emocional i social.
4. El món del treball és també un àmbit on aprendre i consolidar determinats valors, que han de ser coherents amb aquells que la societat promou.
5. Els drets de conciliació de la vida familiar i laboral són drets de tota la ciutadania: dels pares i mares —de tenir cura dels seus fills— i dels fills —de ser cuidats i gaudir d'un context favorable per al seu creixement i desenvolupament personal.
6. Els drets de conciliació no poden estar vinculats exclusivament a les dones, en tant que donen contingut essencial al dret a la salut i a la integritat psico-física, al benestar, al desenvolupament de la personalitat i a l'educació. Són, per tant, drets de dimensió general i col·lectiva.
7. Els drets de conciliació no poden estar vinculats exclusivament als de les persones treballadores, en tant que també repercuten sobre les persones no treballadores. Són, a més, un imperatiu empresarial i, per tant, una exigència

(dret empresarial) bàsica en el desenvolupament d'un model productiu flexible i rendible.

8. La conciliació és una condició necessària, però no suficient, per tal que les famílies desenvolupin plenament el seu rol educatiu. Exigeix, a més, polítiques integrals i coordinades i la coresponsabilització dels individus, les organitzacions, la societat i les administracions.
9. El "temps" és una font de desigualtat social, de manera que les polítiques de conciliació han d'integrar conjuntament el factor temps i el factor satisfacció, com a mecanismes a través dels quals garantir efectivament el benestar i la igualtat de la ciutadania.
10. Les polítiques educatives han de garantir que els tres àmbits bàsics d'aprenentatge (família/escola/societat) estiguin coordinats, es recolzin i s'ajudin entre si, i que els valors que transmet cadascun d'aquests àmbits tinguin una coherència absoluta.

EIXOS D'ACTUACIÓ EN LA CONFIGURACIÓ D'UNA POLÍTICA DE CONCILIACIÓ PER A L'EDUCACIÓ I D'EDUCACIÓ PER A LA CONCILIACIÓ

1. Desenvolupament d'una cultura social que integri efectivament el factor "educació" i, com a conseqüència, que promoció i garanteixi l'existència de temps compartits, a partir dels quals desplegar les formes d'aprenentatge/educació (pràctica, reflexió i observació) orientats per "l'ètica de la cura i l'ètica del treball":
 - Creació, consolidació i visibilització de les estructures polítiques i administratives amb competències específiques i formalitzades sobre la matèria.
 - Elaboració d'un diagnòstic sobre les resistències que genera el debat i la implantació de polítiques de conciliació per a l'educació i d'educació per a la conciliació.
 - Integrar els resultats del diagnòstic en la tasca de disseny, implantació i comunicació d'aquestes polítiques.

- Desenvolupar un programa de sensibilització, informació i formació, tant al nivell general, com al nivell micro amb els diferents grups d'interès.
 - Visibilitzar i emprar com a referents les “micromillores” i les bones pràctiques en matèria de conciliació-educació.
 - Consolidar àmbits de reflexió conjunta amb representants dels diferents sectors implicats.
2. Desenvolupament i enfortiment de la cultura dels “usos del temps” i d’una organització “ecològica” del temps:
- Generar i facilitar l'accés a instruments tècnics de planificació dels temps, tant de les Administracions (nivell macro), com de les organitzacions i empreses (nivell meso) i dels individus (nivell micro).
 - Estendre les proves pilot i bones pràctiques desenvolupades en matèria de gestió a la carta dels horaris.
 - Afavorir els entorns organitzatius que permetin la racionalització dels temps, a través del recurs a les TIC, al treball en equip o als mecanismes de mesurament de les prestacions per resultats.
 - Transformar la lògica sobre la qual operen la major part del serveis públics i posar-los al servei de l'optimització dels temps de la ciutadania.
 - Enfortir culturalment la connexió entre la dimensió quantitativa (*cronos*) i qualitativa (*kairos*) dels temps.
3. Reflexió col·lectiva sobre l'ús de les TIC i de la televisió com a “mainaderes”; cal avançar en una veritable “alfabetització mediàtica” de les famílies, els i les joves i infants:
- Compliment efectiu de la normativa en matèria de protecció dels menors i mitjans audiovisuals.
 - Adopció d'una política de responsabilitat social i de transversalitat, més enllà de les disposicions normatives, en què els mitjans de comunicació audiovisuals integrin efectivament el factor de l'educació en el disseny dels seus productes i de la programació.

- Acompanyament de les famílies amb informació i formació sobre l'ús educatiu dels mitjans de comunicació i les TIC.
4. Desplegament de mesures de suport i acompanyament per a les famílies, en atenció a les seves diversitats i interessos, perquè puguin assumir amb qualitat i garanties la seva funció educativa:
- Ajudar els progenitors a recuperar la confiança en la seva funció educativa, especialment com a conseqüència de la penalització de què molt sovint són objecte.
 - Creació d'una figura referent en el barri i/o a l'escola-institut, responsable de les tasques d'informació, suport i acompanyament a les famílies.
 - Formació de les famílies en recursos educatius i pedagògics.
 - Desenvolupament d'activitats de col·laboració i integració amb cobertura de la dimensió del "cicle vital".
 - Garantir la penetració efectiva de les polítiques de conciliació a la societat, a través de la presa en consideració —en el disseny de les seves polítiques de suport— de la diversitat de "tensions" ocasionades per les diferents vinculacions amb el món productiu (autònoms, autònoms dependents, treballadors de la indústria, treballadors dels serveis, etc.) i per les diferències socials.
 - Detectar en origen les resistències i/o dificultats de les famílies pel que fa a la conciliació i resituar adequadament, en aquests casos, la conciliació, amb els problemes familiars o educatius existents.
5. Desplegament de mesures prestacionals suficients per donar cobertura econòmica a l'exercici de determinades opcions o drets de conciliació:
- Desenvolupament de polítiques específiques i integrals per donar cobertura a les famílies.

- Simplificar, a través de cessions competencials, els conflictes de coordinació entre les diferents administracions (estatal, autonòmica i local), facilitant una administració única amb capacitat total per dissenyar i gestionar mesures de conciliació-educació.
- Garantir plenament que el gaudi dels drets de conciliació no repercuteixi sobre els drets prestacionals futurs.
- Fer servir formes de càlcul de les prestacions que permetin integrar les bases reguladores de les diferents persones que integren el nucli familiar, per evitar que l'habitual menor retribució de les dones, arrossegui que siguin elles les que facin ús d'aquests drets.

6. Desenvolupament d'estratègies de partenariat família-escola:

- Resituar el debat de la conciliació-educació, per evitar que l'estructura educativa es posi subordinadament al servei de les demandes de l'estructura productiva.
- Afavorir dinàmiques que permetin l'obertura de l'escola a les famílies, en un sentit ampli (instal·lacions, dinàmiques i experiències docents, espais de convivència, etc.).
- Garantir espais i temps suficients per tal que les famílies i l'escola analitzin l'evolució dels i les alumnes, tant de manera individual com col·lectiva.
- Facilitar mecanismes innovadors per tal que les famílies assisteixin a les reunions.
- Desenvolupar estratègies diverses de trobada de les famílies en l'entorn educatiu.
- Generar mecanismes d'avaluació 360^o, que permetin al professorat, les famílies i l'alumnat identificar àmbits de millora.
- Implantar polítiques de gestió de persones i de recursos humans que modernitzin el model productiu de les escoles i promocionin i reconeixin plenament les tasques de col·laboració amb les famílies i no només l'activitat lectiva.

7. Desenvolupament d'estratègies de coeducació i de coresponsabilització a les escoles, organitzacions i famílies:

- Revaloritzar socialment les tasques de cura i situar-les en el nucli del concepte de progrés.
- Promocionar, premiar i visibilitzar empresarialment i socialment el paper dels homes com a cuidadors.
- Promocionar i garantir la presència de professionals de l'educació homes, especialment en les primeres etapes formatives.
- Incorporar, en homes i dones, la idea de “noves masculinitats”, com a pas necessari per a la desestructuració de determinats estereotips de gènere.
- Generar xarxes socials des d'on compartir i intercanviar de manera individual/grupal reflexions i experiències que contribueixen a un canvi i a un major compromís per a la coeducació i la coresponsabilització.
- Desenvolupar polítiques efectives de formació del professorat sobre coeducació i sobre les estratègies a través de les quals implantar-la en totes i cadascuna de les activitats de les escoles (a dins i fora de l'aula).
- Promocionar la recerca que permeti evidenciar el cost educatiu, empresarial i social de les “masculinitats hegemòniques”.

8. Desenvolupament de mesures d'integració de la lògica educació-conciliació en l'etapa de formació universitària i, particularment, en l'àmbit de les titulacions adreçades al món empresarial.

- Elaboració periòdica d'un pla estratègic que integri les diferents manifestacions de la responsabilitat social en els projectes curriculars i docents, garantint la transferència dels valors associats a l'“educació-conciliació” en totes les activitats acadèmiques.
- Articulació de mecanismes de suport i finançament públic a les iniciatives que des de l'àmbit públic i privat es puguin dur a terme per a promocionar aquesta problemàtica.

9. Desenvolupament d'estratègies de suport a les empreses, en funció de les seves característiques sectorials i productives.
- Creació d'instruments de suport a les empreses per tal que puguin dur a terme tasques de diagnosi quantitativa i qualitativa acurada en matèria de conciliació.
 - Creació d'un banc de mesures testades de conciliació, distribuïdes en funció de les característiques sectorials, dimensionals i productives de les organitzacions.
 - Desenvolupament de programes de formació per a les empreses, tant al nivell general, com *in house*, en col·laboració amb administracions, associacions empresarials i cambres de comerç.

5 Participants

Lola	Abelló	FAPAC
Jordi	Alberich	Cercle d'Economia
Marta	Angerri	Cercle d'Economia
Pau	Aragay	Convocatòria per l'Educació
Cristina	Brullet	Universitat Autònoma de Barcelona
M. Rosa	Buxarrais	Universitat de Barcelona
Jordi	Collet	Universitat de Vic
Ricard	Coma	Fundació BCN Formació Professional
Dolors	Comas	Universitat Rovira i Virgili
Joan	Coscubiela	ESADE
Anna	Escobedo	Universitat Autònoma de Barcelona
Lourdes	Esteban	PIMEC
Luís	Font	CECOT
Daniel	Gabarró	Psicòleg transpersonal
Francisco	Gay	IESE
Anna	Jolonch	Fundació Jaume Bofill
Miquel	Martínez	Universitat de Barcelona
Pilar	Medina	Universitat Ramon Llull
Xavier	Melgarejo	Col·legi Pare Claret
Teresa	Navarro	FemCAT
Jordi	Ojeda	Universitat Politècnica de Catalunya

Teresa	Pi Joan	Consell Escolar de Catalunya
Sara	Pons	MRW
Joan	Rigol	Convocatòria per l'Educació
Esther	Sánchez	ESADE
Jordi	Sánchez	Fundació Jaume Bofill
Josep Maria	Sayeras	ESADE
Elena	Sintes	UST - Ajuntament de Barcelona

INFORMES BREUS

- 1 **Les desigualtats educatives a Catalunya: PISA 2003**
Ferran Ferrer (dir.), Gerard Ferrer i José Luis Castel
- 2 **El paper crucial del professorat. Atraure, preparar i mantenir professors de qualitat**
OCDE. Polítiques d'Educació i de Formació
- 3 **El procés de normalització d'estrangers 2005. Balanç i perspectives**
Maria Helena Bedoya Muriel i Eduard Solé Alamarja
- 4 **Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya**
Rafael Merino i Maribel García
- 5 **Els imams de Catalunya: rols, expectatives i propostes de formació**
Jordi Moreras
- 6 **Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?**
Joaquín Garín, Isabel Sánchez i Jesús Viñas
- 7 **Joves i política**
Núria Valls i Andrea Borison
- 8 **Els sistemes educatius als països d'origen de l'alumnat immigrant. Una aproximació**
Miquel Àngel Alegre, Ricard Benito i Sheila González
- 9 **Els plans educatius d'entorn: debats, balanç i reptes**
Miquel Àngel Alegre i Jordi Collet
- 10 **Formació i professionalització del professorat de secundària a Catalunya**
Gemma Tribó
- 11 **La desafecció política a Catalunya. Una mirada qualitativa**
Ismael Blanco i Pau Mas
- 12 **Històries d'immigració: la comprensió dels patrons de rendiment escolar dels joves immigrants nous**
Carola Suárez-Orozco i Marcelo Suárez-Orozco
- 13 **L'educació catalana a la premsa**
Jaume Carbonell i Sebarroja i Antoni Tort i Barolet
- 14 **Simbologies en l'espai públic. Els debats sobre l'ús del *hijab* a Europa**
Jordi Moreras
- 15 **Actituds, comportament polític i xarxes organitzatives dels immigrants a la ciutat de Barcelona**
Laura Morales i Eva Anduiza (directores), Laia Jorba, Josep San Martín i Amparo González
- 16 **Les responsabilitats legals en les activitats educatives realitzades més enllà del temps lectiu**
Neus Soriano, Ramon Plandiura i Eva Izquierdo
- 17 **El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya**
Dídac Queralt Jiménez
- 18 **Models educatius familiars a Catalunya**
Javier Elzo Imaz (coordinador), María Teresa Laespada Martínez i Ana Martínez Pampliega
- 19 **L'escola del segle XXI. Una mirada des de la societat civil**
Mireia Civís i Zaragoza, Jordi Riera i Romaní, Annabel Fontanet i Caparrós i Elena S. Ojando i Pons
- 20 **Les persones en situació de sense llar de Barcelona: perfils, estat de salut i atenció sanitària**
Joan Uribe i Sara Alonso
- 21 **Crònica de la Llei d'Educació de Catalunya**
Ramon Farré Roure

- 22 **De l'acollida a la ciutadania: la formació de la població adulta immigrada**
Xavier Aranda, Miquel Casanovas, Alfons Formariz (coordinador) i Pep Vidal
- 23 **El reagrupament familiar a Catalunya, una aproximació qualitativa**
Rosalina Alcalde, Andreu Domingo, Diana López, Jordi Bayona i Amparo González
- 24 **Trajectòries sociolaborals de la població immigrada. Factors explicatius**
Sarai Samper, Raquel Moreno (D-CAS, Col·lectiu d'Analistes Socials)
- 25 **L'opinió dels catalans sobre la immigració**
Mónica Méndez Lago
- 26 **Continuar o abandonar. L'alumnat estranger a l'educació secundària**
Carles Serra i Josep Miquel Palaudàrias
- 27 **Impacte de la crisi econòmica en la immigració internacional a Catalunya l'any 2008**
Andreu Domingo i Albert Sabater
- 28 **De l'aula d'acollida a l'aula ordinària. Orientacions per a la transició**
Ricard Benito Pérez i Sheila González Motos
- 29 **Educació i ascens social a Catalunya**
Xavier Martínez Celorrio i Antoni Marín Saldo
- 30 **Mercat de treball i polítiques actives d'ocupació**
Maria Caprile Elola-Olaso i Jordi Potrony Hernando
- 31 **Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives**
IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar
Imma Marín (directora), Cris Molins, Maite Martínez, Esther Hierro i Xavier Aragay
- 32 **Canvis a curt termini en la identificació nacional a Catalunya**
María José Hierro Hernández
- 33 **Les llengües a Catalunya, 2001-2005**
Albert Fabà i Mireia Llaberia
- 34 **Conciliar per educar**
Esther Sánchez Torres. Amb les aportacions de Cristina Brullet, Dolors Comas d'Argemir, Miquel Martínez i Sara Pons

El paper i la implicació de les famílies en l'acompanyament de l'escolaritat dels fills i filles és determinant en l'èxit educatiu. Amb aquest informe volem obrir una nova línia de reflexió en què la conciliació tingui com a eix de referència l'educació dels fills i filles, i de la qual en derivi una sinèrgia entre el món educatiu, l'empresarial i l'esfera familiar.