

# Sabem conciliar? Estudi exploratori sobre la conciliació laboral, familiar i personal a Tarragona

---

## **Presentació**

Alguns cops, ens trobem amb treballadors valorats pel seu bon treball, executius de gran èxit professional i, fins i tot, directius reconeguts mundialment que fracassen en la seva vida familiar i personal. En aquests casos, es valora el triomf en la seva professió, obviant totalment l'àmbit familiar i personal. Conciliar la vida familiar i personal amb la professional continua sent un llarg camí, un repte pendent per la societat. Aquest fet em va fer decantar per aquest tema de l'àrea social i econòmica, ja que vaig veure clar que té implicacions molt importants i sovint desconegudes tant per a les empreses com per a les persones, i malgrat que és una tema de molta actualitat moltes vegades es tracta amb certa superficialitat.

La finalitat de la realització del present treball ha estat portar a terme un estudi exploratori sobre la conciliació laboral, familiar i personal en l'àmbit de les comarques de Tarragona que aportí una visió actualitzada de la situació de la conciliació laboral i familiar a Tarragona.

Per tal d'assolir aquesta missió s'han definit com a objectius del treball els següents:

- Conèixer amb profunditat el concepte i marc teòric de la conciliació i la seva evolució.
  - Definir les característiques de l'àmbit d'estudi: Tarragona.
-



- 
- Identificar i repassar l'entorn legal aplicable.
  - Determinar i aplicar la metodologia de la recerca del treball tant a nivell quantitatiu com qualitatiu.
  - Extreure els resultats de la recerca i formular el diagnòstic, les conclusions i les propostes d'aplicació de polítiques de conciliació concretes.

Les prioritats de les persones han canviat. I, en resposta, des del món empresarial es procura experimentar contínuament amb la forma de treballar, tot buscant mètodes per millorar el rendiment a l'empresa i per afavorir que les persones que hi treballen puguin assolir els seus objectius professionals i també els personals.

Un dels principals problemes és que, encara en l'actualitat, la societat accepta com a estereotip la dona com la principal encarregada de la llar, les feines domèstiques i la família, mentre que la feina remunerada que manté la família s'atribueix directament als homes. La creixent incorporació de les dones en l'àmbit laboral, tant en l'esfera pública com privada, i amb una retribució en el món productiu, han fet que els estereotips tradicionals acceptats per la societat canviïn, provocant en molts casos un conflicte treball-família.

Conciliar és apostar per la igualtat entre homes i dones, apostar per una qualitat de vida millor, per la solidaritat, la cohesió social, la professionalitat i el desenvolupament integral de la persona tenint en compte les seves aspiracions i aptituds amb independència del gènere.

La conciliació és un repte pendent de tota la societat, i cal la implicació de tota ella per poder-la fer efectiva. Cal, per tant, la participació de dones i homes i el repartiment equitatiu de les responsabilitats.

## **Metodologia**

El present treball de recerca requeria primerament un aprofundiment teòric sobre la conciliació laboral i familiar i personal, que s'ha dut a terme a través d'una àmplia recerca bibliogràfica i d'entrevistes amb entesos en la matèria. Així, abans de començar amb la part de la recerca bibliogràfica es va fer una entrevista amb la Dra. Núria Chinchilla, doctora en ciències econòmiques i empresarials per la Universitat de Navarra, llicenciada en dret per la Universitat de Barcelona, màster en economia i direcció d'empreses, doctora del IESE Business School i gran experta en la temàtica. Aquesta entrevista va servir per concretar i enfocar el punt de vista que havia de tenir el treball, i IESE Business School, i la Dra. Chinchilla com a representant, van cedir l'enquesta amb el mètode IFREI 1.5 que s'utilitzaria més endavant per a l'obtenció de dades concretes de la població del Tarragonès.

El mètode IFREI 1.5 (IESE Family-Responsible Employer Index), s'utilitza en més de

---

25 països diferents amb l'objectiu d'analitzar la implantació de la responsabilitat familiar corporativa i el seu impacte en persones i organitzacions.

Un cop dut a terme el buidat de dades extretes de les enquestes de l'IFREI 1.5 i copsats quins problemes de conciliació viuen els treballadors del Tarragonès i quin és el seu grau de satisfacció amb la seva vida laboral, es van fer sis entrevistes a organitzacions i empreses directament relacionades amb el tema.

Les entrevistes es van fer tenint en compte els diferents punts de vista des dels quals es podia enfocar la conciliació laboral, familiar i personal. Primerament, es va optar per entrevistar representants de dues patronals: CEPTA (Confederació Empresarial de la Província de Tarragona) i PIMEC (Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya). Seguidament, es va voler tenir en compte els treballadors, és així com es van fer dues entrevistes a representants de treballadors que van ser: CCOO (Confederació Sindical de Comissions Obreres) i UGT (Sindicat Unió General de Treballadors). Finalment, es va voler representar tant treballadors com empresaris alhora, així que es va decidir entrevistar representants de dues empreses. La primera va ser l'Autoritat Portuària de Tarragona, que en el treball ha servit com a model d'empresa pública; i la segona va ser Repsol, que ha servit en el treball com a multinacional amb seu a Tarragona. Repsol ha estat diversos anys escollida com a empresa on millor es concilia la vida laboral, familiar i personal a Espanya. Per aquest motiu era idònia per a aquest estudi.

Les entrevistes es van fer a partir d'un model semiestructurat, que va permetre als entrevistats dir tot allò que consideraven significatiu.

## **Resultats**

Després d'analitzar i resumir cada entrevista, es van treure unes conclusions. Junta-ment amb aquests resultats i les conclusions de les enquestes, es va fer un diagnòstic i una proposta sobre la conciliació laboral i familiar a Tarragona.

Les principals conclusions del present estudi exploratori, després d'haver definit els objectius del treball, i un cop aprofundit en els aspectes teòrics de la conciliació laboral i familiar, estudiat el marc legal aplicable i d'haver-hi portat a terme la recerca tant quantitativa (seguint el model IFREI) com qualitativa (fent les entrevistes), són les següents:

—En l'àmbit de l'estudi tot indica que la societat en general, els empresaris, representants dels treballadors i els mateixos treballadors, en tant que persones estan, en bona mesura, conscienciats de la importància i la necessitat de millorar de conciliació laboral i familiar.

—El marc legal aplicable, fonamentalment l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'Igual-

---

tat i la posterior incorporació de polítiques i accions concretes de conciliació en els convenis sectorials han facilitat una percepció de certa millora en la realitat de la conciliació.

—Existeix un cert consens en la necessitat de l'adaptació de la normativa a les diferents tipologies d'empreses en funció del seu model de negoci, sector d'activitat i dimensió, ja que sembla evident la dificultat de l'aplicació de certes normatives i polítiques a petites empreses i empreses de certs sectors.

—La realitat cultural i l'educació de la societat no sempre ajuda a millorar la conciliació, ja que encara es té la creença del fet que els temes de conciliació són més aviat un tema de dones.

—La discriminació positiva de la dona que ha incorporat certa legislació no sempre va en la direcció de millorar la conciliació, i més aviat es poden donar situacions en les quals s'hi torni en contra.

—L'ús horari actual i els horaris habituals tant de treball com d'escola, dels comerços, de dinar i sopar, d'oci i de descans no faciliten la conciliació.

—Moltes empreses encara tenen una visió molt economicista i curterterminista i no donen importància a aquests temes.

—Les polítiques de recursos humans de les empreses encara se centren molt en aspectes d'administració de personal i no concedeixen massa importància a aquest tipus de polítiques.

—Es constata que no sempre s'optimitza l'ús de la tecnologia per millorar la conciliació laboral i familiar.

—S'evidencia que en molts casos els treballadors no coneixen del tot els seus drets en aquest sentit.

—L'estil de comandament emprat encara en moltes empreses prioritza la consecució dels objectius quantitatius de volum i càrrega de feina, eficiència a curt termini i resultats i no prioritza aquests tipus d'aspectes més qualitatius.

—Dels resultats de les enquestes podem extreure que normalment és més fàcil conciliar quan més formada està la persona, i si disposa d'una certa estabilitat laboral i una relativa antiguitat a l'empresa, mentre que és més complicat poder conciliar en situacions de manca de formació, feines no qualificades i situacions de precarietat laboral.

—Finalment, les conclusions de les enquestes també ens indiquen que els treballadors de Tarragona manifesten estar raonablement satisfets de la seva realitat de conciliació actual, constaten tenir una qualitat fonamental: la flexibilitat (qualitat que demanarien també a les seves empreses), i per acabar també es manifesten raonablement satisfets amb la seva situació actual personal, professional i familiar, malgrat que de la mateixa forma evidencien molts aspectes de millora.

---

## Conclusions

Un cop obtinguts els resultats de les enquestes i de les entrevistes, les potencials polítiques i accions a implementar per millorar la conciliació laboral i familiar a l'àmbit de l'estudi són les següents:

- Promoure l'educació en igualtat, des de les primeres etapes educatives.
- Promoure plans de formació i sensibilització a nivell empresarial, laboral i de la societat en general sobre la importància i la necessitat de la conciliació.
- Actualitzar i modernitzar les polítiques de recursos humans de les empreses en aquesta línia.
- Adaptar la legislació a la realitat de les petites empreses i incentivar en aquesta tipologia d'empreses la implantació d'aquestes polítiques.
- Promoure a nivell polític disposar d'horaris més racionals. Proposar el canvi d'ús horari.
- Aprofitar les facilitats que possibilita la tecnologia per aplicar polítiques concretes.
- Evolucionar d'una cultura del «presencialisme» a la feina a una cultura de gestió per objectius i resultats.
- Promoure les jornades intenses tant a la feina com a les escoles.
- Promoure la jornada de treball flexible (borsa d'hores).
- Permetre i promoure la utilització del teletreball.
- Dissenyar i implementar els equipaments en llars d'infants i escoles tenint en consideració les àrees de concentració d'empreses i treballadors.

## Bibliografia i webgrafia

- AJUNTAMENT DE TARRAGONA. *Tarragona en cifras*. Tarragona: 2012 <<http://www.tarragona.cat/empreses/economia-i-negocis/invest-in-tarragona/fitxers/altres/pdf/Tarragona%20en%20xifres/tarragona-en-cifras/view>> – CEPTA. *Canvi de tendència en la conjuntura econòmica a la província de Tarragona?*. Tarragona: gener 2014 <[http://cepta.es/sites/default/files/documents/observatori\\_102\\_gener2014.\\_sepa.pdf](http://cepta.es/sites/default/files/documents/observatori_102_gener2014._sepa.pdf)> – CHINCHILLA, N.; MORAGAS, M. *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. 2a ed. Barcelona: Planeta, 2009. – GOBIERNO DE ESPAÑA. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Espanya: Ministeri de Treball i Seguretat Social, 24 d'octubre del 2015 <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>> – IDESCAT. *Anuari estadístic de Catalunya, Evolució de la població*. Catalunya: octubre 2015 <<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=245>> – IESE BUSINESS SCHOOL. *IFREI 1.5*. 2010. <<http://ifrei.iese.edu/encuestas/ifrei-1-5>> – RENEALDO, C. *La conciliación de la vida laboral y familiar*. Valladolid: Universitat de Valladolid, Facultat de Ciències del Treball, 2013 <<http://uvadoc.uva.es/bits>>

---

tream/10324/4568/1/TFG-L%20210.pdf> – RIVERO, Á.; GPI CONSULTORES. *Conciliación de la vida familiar y vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat), 2005 <<https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>>.