

# Per què els homes no fan servir les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar?

**J. A. Fernández-Cornejo, Universitat Complutense de Madrid**

**Sabina Belope-Nguema, Universitat Complutense de Madrid**

**Lorenzo Escot, Universitat Complutense de Madrid**

**Eva del Pozo- García, Universitat Complutense de Madrid**

## Introducció

Molts pares treballadors són usuaris potencials de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar de les organitzacions o empreses on treballen, però no les demanen. Una de les barreres amb què topen és la manca de sensibilitat d'aquestes empreses envers els homes que volen assolir un equilibri entre la feina i la família.

D'acord amb aquesta recerca, els pares que tenen la percepció que l'empresa en què treballen dona suport a la conciliació masculina troben menys contradiccions entre el dret teòric de fer servir aquestes mesures i la capacitat real per fer-ho, la qual cosa redueix la sensació de conflicte entre la feina i la família, i augmenta la satisfacció amb el treball.

## 1. Qui fa ús de les mesures de conciliació?

Els homes amb fills petits fan servir les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar en menor mesura que les dones. Hi ha un desequilibri remarcable entre les mares i els pares en aquest àmbit.

Per exemple, segons les dades del quart trimestre del 2018 de l'Enquesta de població activa, només el 4,9% dels pares homes assalariats(amb fills fins a quatre anys) treballaven a temps parcial, mentre que en el cas de les mares eren el 29,2%. Així mateix, només el 12,7% d'aquests pares deien que el motiu de treballar a temps parcial era per «tenir cura de nens o d'adults malalts, incapacitats o gent gran», mentre que entre les mares aquest percentatge era del 47,6%.

Aquest ús més baix de les mesures de conciliació per part dels homes és el que assenyalen també els resultats d'una enquesta, en la qual es basa la nostra recerca, feta el 2016 entre 1.785 parelles amb fills petits de la Comunitat de Madrid (Belope Nguema *et al.*, 2018). Els dos gràfics següents mostren alguns resultats per al subgrup de pares i mares que tenien una feina assalariada quan van tenir o adoptar el seu fill o filla. Així, després del naixement o adopció, les mares van estar una mitjana de 162,7 dies de baixa per tenir cura del nadó, mentre que els pares hi van estar 16,8 dies.

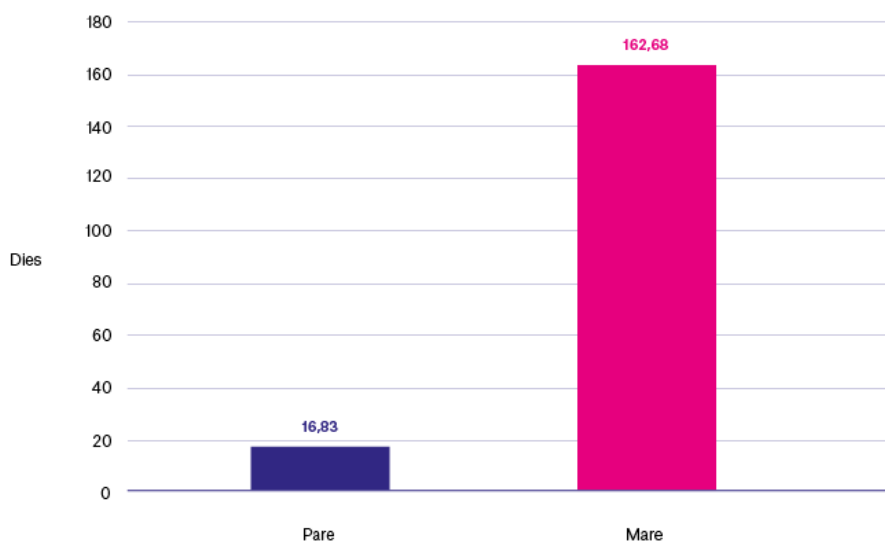
Així mateix, el 37,7% de les mares van demanar una reducció de jornada o treballar a temps parcial en reincorporar-se a la feina, mentre que els pares que van demanar el mateix només van ser el 4%. Les diferències en matèria de sol·licituds de flexibilitat horària i de canvis de torn també van ser importants.

---

Gràfic 1. **Els homes fan servir molt menys la baixa parental que les dones.**

---

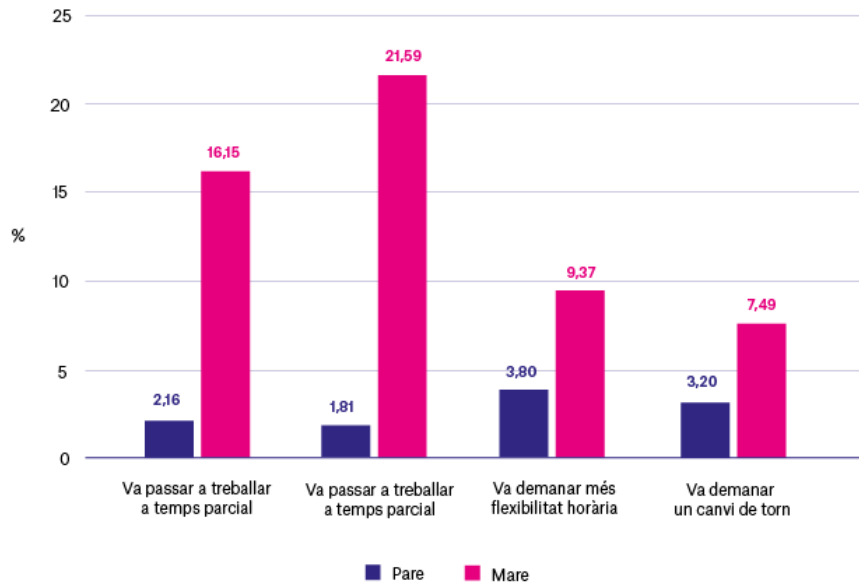
**Nombre mitjà de dies de baixa després del naixement/adopció del fill.**



Nota: pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill.  
Comunitat de Madrid, 2016 (aquell any el permís de paternitat era de dues setmanes).

Gràfic 2. **En reincorporar-se a la feina després de la baixa parental, els homes que fan ús de les mesures de conciliació són ben pocs, per comparació a les dones.**

En incorporar-vos a la feina després del període de baixa, vau adoptar alguna de les mesures següents? (percentatge).



Nota: pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

Observatori Social de "la Caixa".

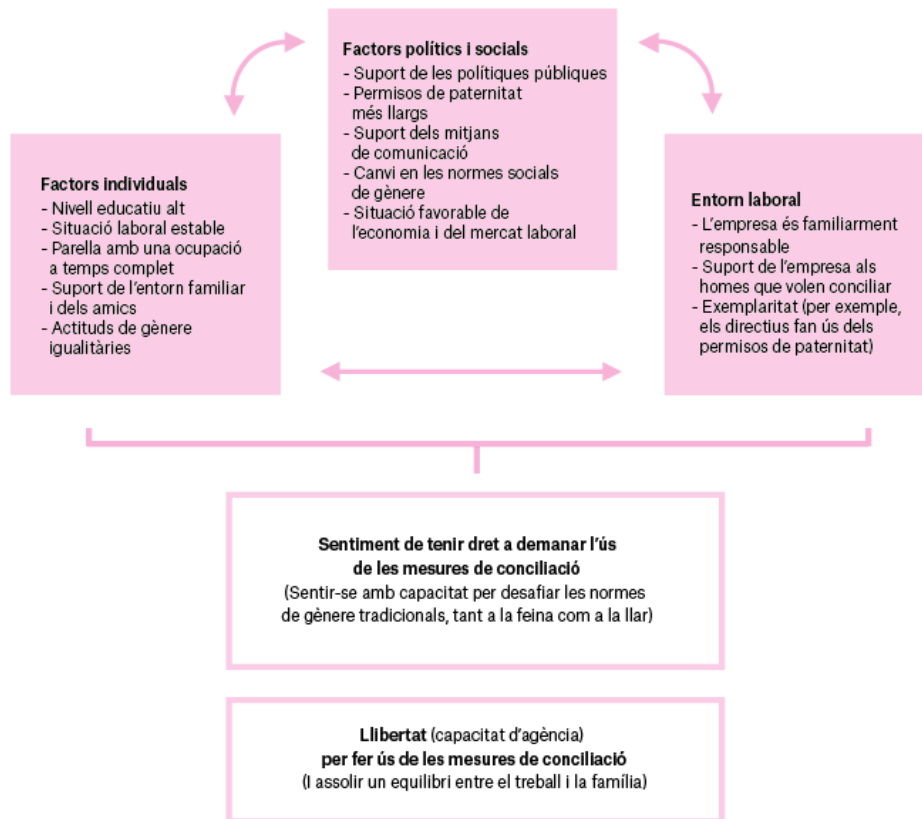
## 2. Quins factors influeixen en les decisions de conciliació dels homes?

Molts pares homes assalariats voldrien equilibrar el temps i l'energia que dediquen a la feina i a la família. En teoria, aquests treballadors tenen accés a una sèrie de mesures de conciliació disponibles a les organitzacions on treballen. No obstant això, han d'afrontar diverses barreres, moltes de les quals són les mateixes que experimenten les mares, mentre que algunes altres són més específiques. Aquestes barreres els frenen a l'hora de fer servir les mesures de conciliació i creen una fractura entre el dret teòric a fer-les servir i la capacitat real per fer-ho (Hobson *et al.*, 2011).

A la pràctica, molts pares veuen que el marge de maniobra de què disposen per optar de manera efectiva a l'ús d'aquestes mesures és prou limitat, de manera que tenen la percepció que la seva capacitat d'escollir lliurement és igualment escassa. Aquesta capacitat d'escollir lliurement és el que es coneix com la «capacitat d'agència», és a

dir, la capacitat de fer el que hom voldria fer (Sen, 1989). Els factors que afavoreixen que un pare treballador se senti amb capacitat per utilitzar les mesures de conciliació són de tres tipus: individuals, polítics i socials, com també els relacionats amb l'entorn laboral.

Gràfic 3. **Factors que afavoreixen que un pare assalariat se senti capacit per fer servir les mesures de conciliació.**



Font: Hobson et al. (2011).

Observatori Social de "la Caixa".

### 3. Com hi influeix l'entorn laboral?

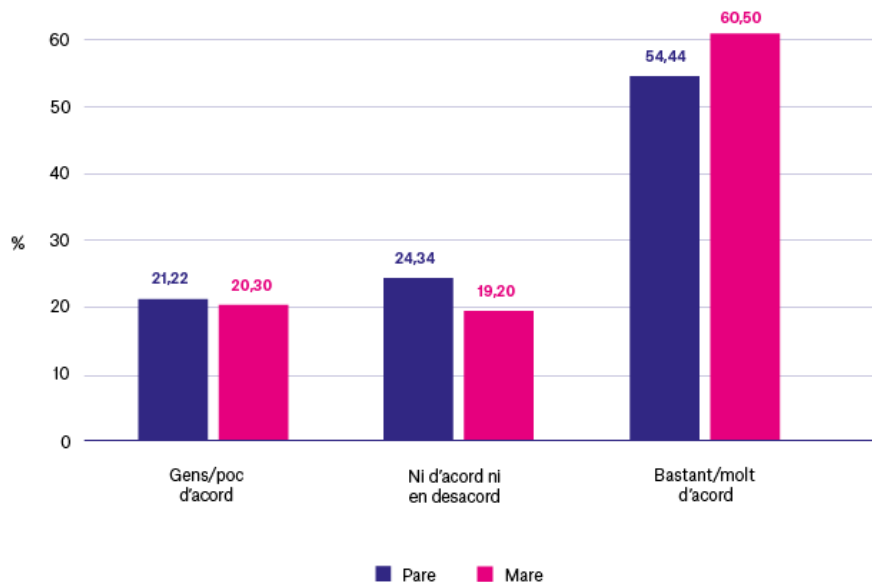
L'entorn laboral, conformat per la cultura corporativa existent respecte a la conciliació masculina, és un dels factors determinants de la capacitat efectiva per optar per conciliar.

Molts pares homes consideren que als llocs on treballen la necessitat de conciliar s'associa, sobretot, amb la plantilla femenina i no tant amb la masculina. És com si no sentissin la necessitat de conciliar la vida laboral i la familiar (Burnett *et al.*, 2013).

Més de la meitat dels pares i mares enquestats a la nostra recerca opinaven que a les seves empreses «es considera més natural que una mare demani una mesura de conciliació que no pas que ho faci un pare».

Gràfic 4. **La necessitat de conciliar s'associa sobretot amb les dones i no tant amb els homes que treballen a l'empresa.**

**Grau d'acord amb l'afirmació: «A l'empresa on treballo es considera més "natural" que una mare demani un permís, una excedència o una reducció de jornada per tenir cura dels fills petits que no pas que ho demani un pare».**



Nota: padres y madres asalariados en el momento del nacimiento o adopción del hijo/a. Comunidad de Madrid, 2016.

Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

Observatori Social de "la Caixa".

## 4. Quina és la relació entre conciliació i conflicte amb la feina i la família?

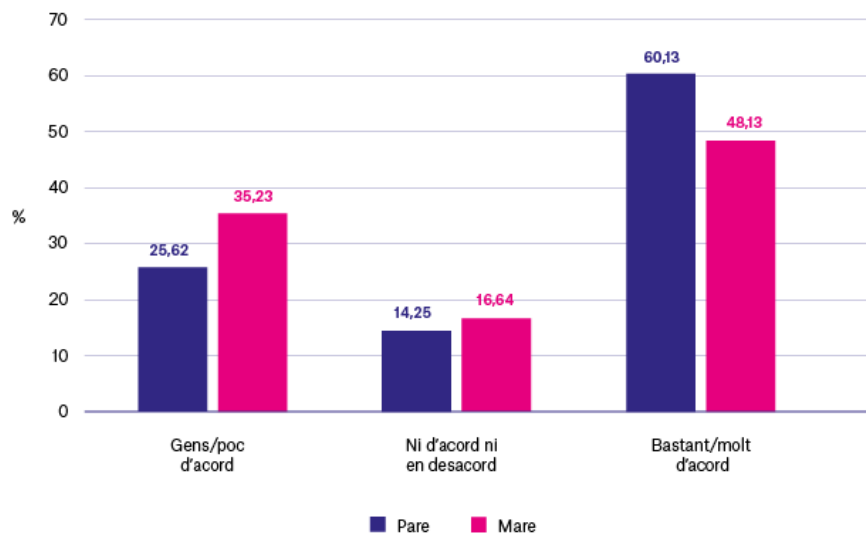
Les noves normes socials relacionades amb la paternitat estableixen que el fet de ser un «bon pare» vol dir ser un pare implicat en la cura dels fills (Kaufman, 2013). Molts pares assalariats són el que podem anomenar «nous pares», és a dir, progenitors que volen participar activament en totes les fases del desenvolupament dels seus fills.

Aquesta implicació més gran requereix passar més temps amb els fills petits, i això sovint fa necessari recórrer a alguna mesura de conciliació (Fernández Cornejo *et al.*, 2018).

No obstant això, ben pocs pares fan servir aquestes mesures de conciliació, una situació que és coherent amb l'alt nivell de conflicte entre la feina i la família que observem de mitjana. De fet, tal com posen de manifest els dos gràfics següents, el

Gràfic 5. **Els homes experimenten (de mitjana) un nivell de conflicte més alt entre la feina i la família que les dones.**

**Grau d'acord amb l'afirmació: «La quantitat de temps que necessito per a la meva feina fa que em resulti complicat satisfer les meves responsabilitats familiars».**



Nota: pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

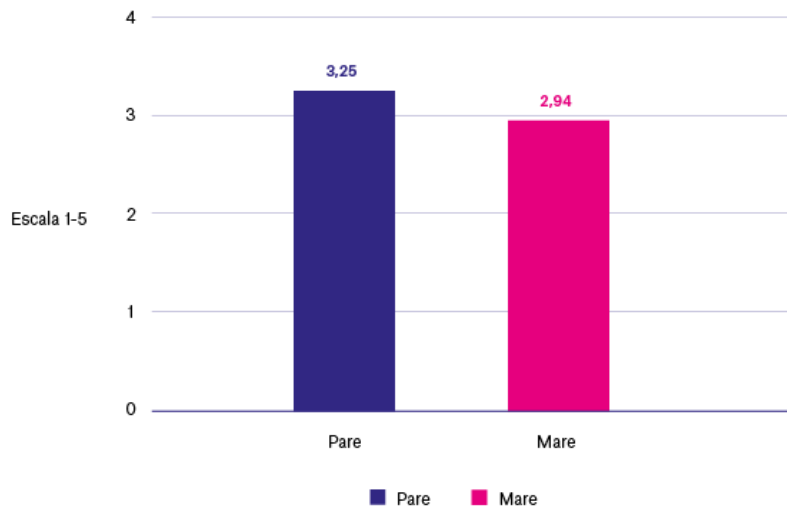
Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

Observatori Social de "la Caixa".

nivell de conflicte entre la feina i la família és més alt entre els pares que no pas entre les mares.

Gràfic 6. **El nivell general de conflicte entre la feina i la família dels pares és més alt que no el de les mares.**

Puntuació mitjana en l'escala de conflicte entre feina i família (escala 1-5).



Notes: l'escala de conflicte entre la feina i la família pren valors de l'1 al 5. Aquesta escala es construeix a partir de cinc preguntes relacionades amb aquesta matèria (Belope-Nguema et al., 2018). Com més alta és la puntuació, més gran és la sensació de conflicte entre la feina i la família. Pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

Observatori Social de "la Caixa".

## 5. Quins factors corporatius influeixen en el fet que els homes experimentin un conflicte menor entre la feina i la família?

Com posen de manifest els gràfics següents, aquesta recerca considera dos factors que afecten la sensació dels homes de conflicte entre feina i família, com també la seva satisfacció amb el treball.

En primer lloc, tenir la percepció d'estar treballant en una organització que dona suport a la conciliació de la vida laboral i familiar (tant dels pares com de les mares), és a dir, tenir la sensació d'estar treballant en una empresa «familiarment responsable»,

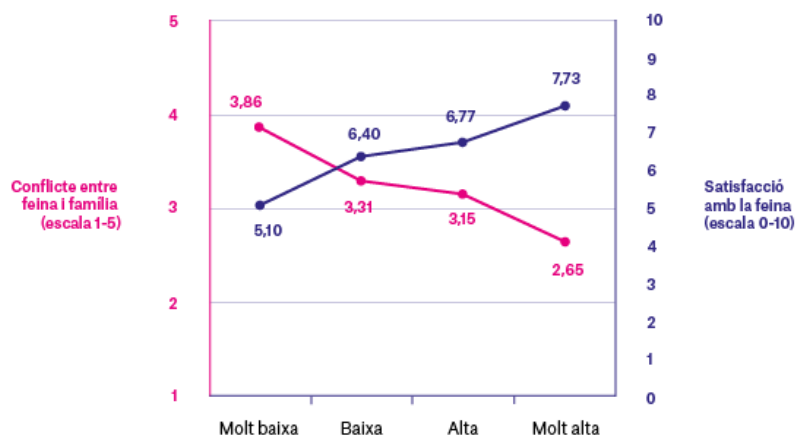
redueix la sensació dels pares (homes) de conflicte entre la feina i la família i millora la seva satisfacció amb la feina.

En segon lloc, tenir la percepció d'estar treballant en una organització en què no hi ha el problema del biaix de gènere en la conciliació (cultura corporativa poc favorable a la conciliació masculina) també contribueix a fer minvar la sensació dels pares (homes) de conflicte entre la feina i la família i a augmentar la seva satisfacció amb la feina.

Així mateix, un altre aspecte que hem de remarcar és que aquests dos factors solen

**Gràfic 7. Els pares (homes) que treballen en empreses que donen suport a la conciliació experimenten un nivell de conflicte més baix entre feina i família, i més satisfacció amb la feina.**

**Percepció per part dels pares d'estar treballant en una empresa que dona suport a la conciliació de la vida familiar i laboral.**



Notes: la percepció d'estar treballant en una empresa que dona suport a la conciliació es va mesurar amb una escala construïda a partir de 14 preguntes relacionades amb aquesta matèria (Belope-Nguema et al., 2018). Pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

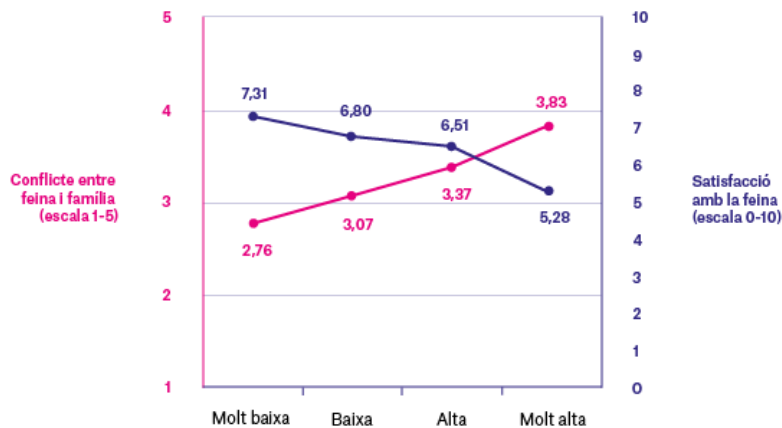
Observatori Social de "la Caixa".

anar plegats: els pares enquestats consideraven que les empreses que donaven suport a la conciliació de la vida familiar i laboral eren també aquelles on hi havia menys biaix de gènere en la conciliació.



**Gràfic 8. Els pares (homes) que treballen en empreses amb biaix de gènere en la conciliació experimenten un nivell de conflicte més alt entre feina i família, i menys satisfacció amb la feina.**

Percepció per part dels pares d'estar treballant en una empresa amb biaix de gènere en la conciliació (que identifica la conciliació més amb les dones que no pas amb els homes que hi treballen).



Notes: la percepció d'estar treballant en una empresa en què hi ha un biaix de gènere en la conciliació es va mesurar amb una escala construïda a partir de cinc preguntes relacionades amb aquest problema; per exemple, «A l'empresa on treballa es considera més "natural" que una mare demani un permís, una excedència o una reducció de jornada per tenir cura dels fills petits que no pas que ho demani un pare» (Belope-Nguema et al., 2018). Pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

Font: Fernández Cornejo et al. (2018).

Observatori Social de "la Caixa".

## 6. Què poden fer les organitzacions?

Una manera d'impulsar la convergència entre «voler i poder» és fomentar que les empreses siguin més sensibles a la necessitat de conciliar que també tenen els pares homes. Una política de recursos humans sensible en aquest sentit incorporaria accions com: facilitar i animar els pares perquè facin servir els nous permisos de paternitat més llargs, que s'aniran equiparant legalment amb els de maternitat; dur a terme una estratègia d'exemplaritat (role model) i fomentar que els directius homes també usin les mesures de conciliació; procurar que la cultura de la conciliació arribi als quadres intermedis de l'empresa, i qüestionar la cultura corporativa tradicional que estigmatitza els treballadors que fan servir les mesures de conciliació.

El fet de treballar en organitzacions més sensibles a la conciliació en general, i a la conciliació masculina en particular, és un factor que pot facilitar que cada vegada més pares (homes) se sentin psicològicament preparats per desafiar les normes de gènere i les barreres –en els àmbits laboral, familiar, d'amistats, etc.– que limiten les seves capacitats d'elecció quant a l'equilibri entre la feina i la família.

## 7. Referències

### Aquest article ha estat adaptat a partir de l'estudi:

S. BELOPE-NGUEMA, J.A. FERNÁNDEZ-CORNEJO, L. ESCOT i E. DEL POZO-GARCIA (2018): «Why Spanish working fathers do not request the reconciliation measures available in their companies?», *Social Politics*, 25(2).

### Altres referències bibliogràfiques:

BURNETT, S.B., C.J. GATRELL, C.L. COOPER i P. SPARROW (2013): «Fathers at work: a ghost in the organizational machine», *Gender, Work & Organization*, 20(6).

FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., L. ESCOT, E. DEL POZO-GARCIA, S. BELOPE-NGUEMA i C. CASTELLANOS (2018): «Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres», Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos, UCM.

HOBSON, B., S. FAHLÉN i J. TATÁCKS (2011): «Agency and capabilities to achieve a work-life balance: a comparison of Sweden and Hungary», *Social Politics*, 18(2).

KAUFMAN, G. (2013): *Superdads. How fathers balance work and family in the 21st century*, Nueva York: New York University Press.

SEN, A. (1989): «Development as capability expansion», *Journal of Development Planning*, 19.