

El 37,7% de les mares va sol·licitar una reducció de jornada o treballar a temps parcial després de la baixa maternal davant del 4% dels pares

- L'informe *Per què els homes no fan servir les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar?*, publicat per l'Observatori Social de "la Caixa", analitza el desequilibri entre mares i pares a l'hora d'utilitzar les mesures de conciliació existents.
- El 37,7 % de les mares enquestades per l'estudi va sol·licitar una reducció de jornada o treballar a temps parcial en reincorporar-se a la seva feina després de la baixa parental, davant del 4 % dels pares.
- L'informe indaga també en les causes de la diferència d'ús d'aquestes mesures: el 54,4 % dels homes i el 60,5 % de les dones enquestades opinen que a les seves companyies es considera «més natural» que la mare sol·liciti aquestes mesures, de manera que ells se senten menys lliures per utilitzar-les.
- L'estudi conclou que els pares que tenen la percepció de treballar en empreses que donen suport a la conciliació de tots dos sexes tenen menys sensació de conflicte entre feina i família.

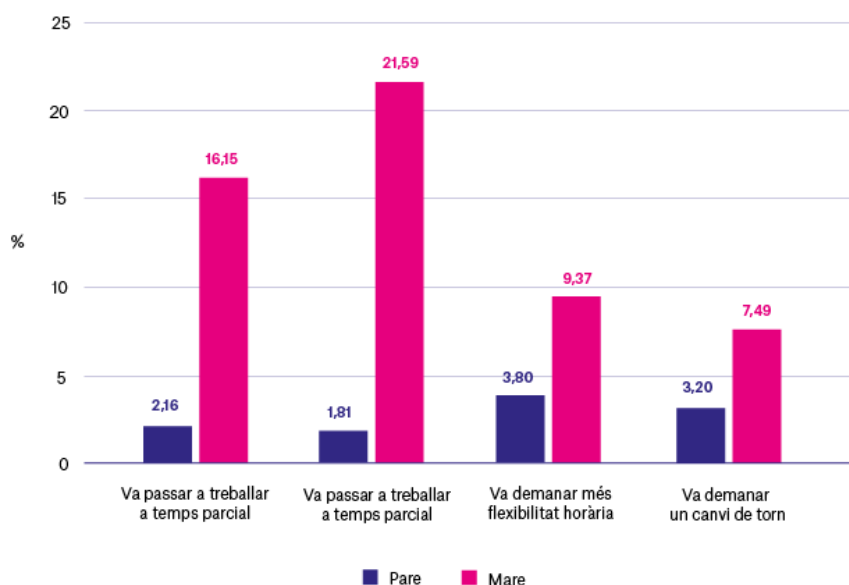
Barcelona, 5 de novembre de 2019. el 37,7 % de les mares van sol·licitar una reducció de jornada o treballar a temps parcial en reincorporar-se als seus llocs de treball després de la baixa maternal, opcions escollides només pel 4 % dels pares, segons un estudi publicat per l'Observatori Social de "la Caixa".

L'informe, fet per J. A. Fernández-Cornejo, Sabina Belope-Nguema, Lorenzo Escot i Eva del Pozo-García, tots de la Universitat Complutense de Madrid, revela que les diferències en l'adopció d'altres mesures de conciliació també van ser importants: el 9,37 % de les mares van demanar més flexibilitat horària

enfrent del 3,80 % dels pares, i el 7,49 % de les mares van demanar un canvi de torn, opció que van sol·licitar només el 3,20 % dels pares.

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".

Els autors fan aquesta anàlisi basant-se en els resultats d'una enquesta feta el 2016 entre 1.785 parelles amb fills petits de la Comunitat de Madrid.

De la mateixa enquesta es van extreure dades sobre la mitjana de dies de baixa després del naixement o adopció d'un infant. Les mares enquestades van utilitzar de mitjana 162,7 dies de baixa per tenir cura del bebè, mentre que els pares van fer ús de 16,8 dies (en el moment de fer l'enquesta, els pares tenien permisos de paternitat de dues setmanes; actualment ja són 8 setmanes i a partir de gener de 2020, 12).

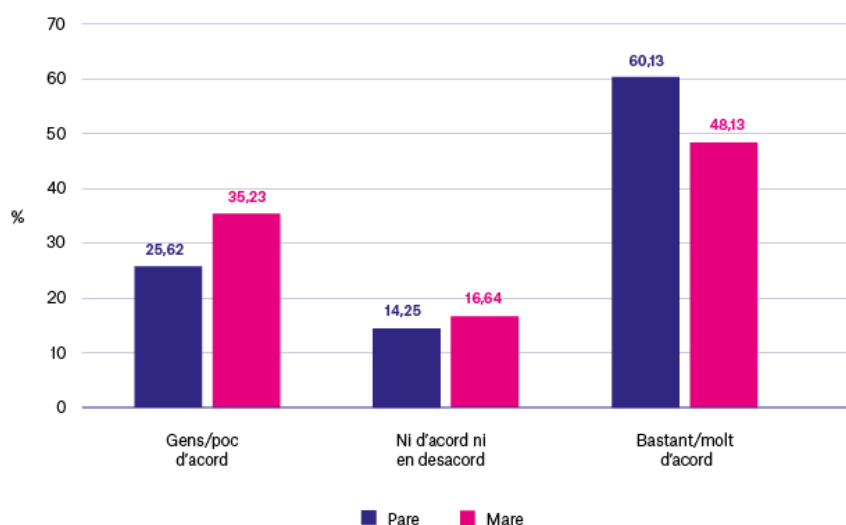
El suport de les empreses, imprescindible per aconseguir la igualtat

L'estudi examina també les causes de les diferències de gènere per optar per aquestes mesures i conclou que la falta de sensibilitat de les empreses és una de les barreres que inhibeixin els homes a l'hora de conciliar. El 54,4 % dels homes i el 60,5 % de les dones enquestades esgrimeixen que a la seva empresa es considera «més natural» que una mare sol·liciti un permís, una excedència o una reducció de jornada per a la cura dels fills que no pas que ho faci un pare.

L'entorn de treball té un paper en la capacitat efectiva d'escollir conciliar i, segons les dades analitzades, el nivell de conflicte entre la feina i la família que senten els pares és més gran que el de les mares.

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».

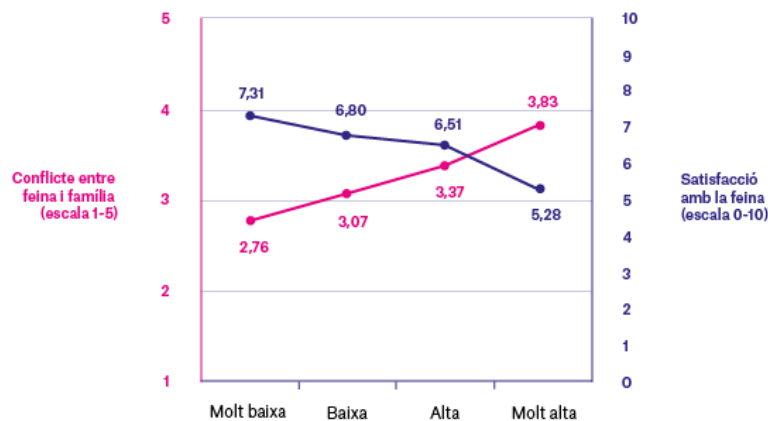


Nota: pares i mares assalariats en el moment del naixement o de l'adopció del fill. Comunitat de Madrid, 2016.

A més, la recerca posa de manifest que tant el fet de tenir la percepció de treballar en una empresa «familiarment responsable» que dona suport a la conciliació de la vida laboral i familiar, com també el fet de pertànyer a una organització on no hi ha problema de biaix de gènere en la conciliació redueix la sensació dels pares (homes) de conflicte entre treball i família i millora la seva satisfacció a la feina.

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".

Per fer front a aquestes xifres, els autors proposen polítiques de recursos humans que facilitin i animin els pares a utilitzar els nous permisos de paternitat més llargs, com també portar a terme una estratègia d'exemplaritat, fomentant que els directius homes també facin ús d'aquestes mesures, o procurar que la cultura de la conciliació també arribi als comandaments intermedis de l'empresa.

Departament de Comunicació de "la Caixa"

Andrea Pelayo: 934 044 087 / 618 126 685 / apelayo@fundaciolacaixa.org

Sala de Premsa Multimèdia: <http://premsa.lacaixa.es/obrasocial/>

 @ FundlaCaixaCAT #ObservatoriSociallaCaixa

L'article especifica que, més enllà de l'entorn del treball, hi ha altres elements que afavoreixen que un pare treballador se senti amb capacitat per utilitzar les mesures de conciliació. Aquests factors són individuals, com ara nivell d'educació alt, parella amb feina a temps complet o actituds de gènere igualitàries, però també polítics i socials, com ara permisos de paternitat més extensos o una situació favorable de l'economia.

Qui fa ús de les mesures de conciliació actualment?

Segons dades del quart trimestre del 2018 de l'Enquesta de població activa, només el 4,9 % dels pares homes assalariats (amb fills de zero a quatre anys) treballaven a temps parcial, mentre en el cas de les mares aquest percentatge era del 29,2 %. Així mateix, només el 12,7 % d'aquests pares indicaven que la raó de treballar a temps parcial era «la cura d'infants o d'adults malalts, incapacitats o grans», mentre que en les mares aquest percentatge era del 47,6 %.

Observatori Social de "la Caixa"

L'Observatori Social de "la Caixa" és una iniciativa per a l'estudi dels nous fenòmens socials en quatre àrees: inclusió social, educació, ciència i cultura. L'anàlisi de l'Observatori Social de "la Caixa" es nodreix d'un baròmetre d'indicadors clau sobre temes d'interès social als països membres de la Unió Europea i l'OCDE, a més d'articles, entrevistes i ressenyes signats per experts.

Més informació i altres estudis a:

<https://observatoriosociallacaixa.org/ca/>