



**odee**  
observatori **dona** empresa economia



Cambra de Comerç  
de Barcelona



2014  
ANY INTERNACIONAL  
DE LA FAMÍLIA

Ajuntament de  
**Barcelona**



# MESURES DE CONCILIACIÓ I REFORMA HORÀRIA: OPINIÓ DE LES EMPRESES CATALANES

**Desembre del 2014**

## Índex

<b>RESUM EXECUTIU</b> .....	3
<b>I. INTRODUCCIÓ</b> .....	6
<b>II. METODOLOGIA</b> .....	8
<b>III. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR</b> .....	9
a. Resultats 2014 i comparativa amb 2007	
b. Resultats per sectors. Any 2014	
c. Resultats per dimensió de les empreses. Any 2014	
<b>IV. HORARI LABORAL EUROPEU</b> .....	14
<b>V. BENEFICIS DE L'HORARI LABORAL EUROPEU</b> .....	16
a. Resultats per sectors	
b. Resultats per dimensió de les empreses	
<b>VI. APLIQUEN LES EMPRESES L'HORARI LABORAL EUROPEU?</b> .....	20
a. Resultats per sectors	
b. Resultats per dimensió de les empreses	
<b>VII. RECOPI·LACIÓ D'ACTUACIONS I PROPOSTES</b> .....	26
<b>VIII. RECOMANACIONS</b> .....	29
<b>IX. RESULTATS DETALLATS</b> .....	30

## RESUM EXECUTIU

### Mesures de conciliació:

***“Entre 2007 i 2014, el percentatge d’empreses que apliquen mesures de conciliació ha augmentat malgrat el context de crisi econòmica”***

- La mesura de conciliació més estesa entre les empreses és la flexibilitat horària o elecció de torn després d’una baixa, que és aplicada pel 72% de les empreses catalanes, seguida per la reducció de jornada, amb el 57%, i l’excedència per cura de familiars, amb el 44%. A molta distància d’aquestes tres se situen el teletreball i les ajudes monetàries o en espècie per a la cura d’un fill (19,3% i 11%, respectivament).
- Entre 2007 i 2014, les mesures de conciliació que més han augmentat són la flexibilitat horària i les ajudes monetàries o en espècie. El teletreball també ha augmentat però menys. En canvi, el percentatge d’empreses que ofereixen reducció de jornada per cura de familiars gairebé s’ha mantingut estable. I només ha disminuït el percentatge d’empreses que concedeixen excedències per cura de familiars amb reserva del lloc de treball.
- La indústria i la “resta de serveis” (serveis sense comerç i hostaleria) són els sectors que més apliquen la flexibilitat horària —més d’un 75% de les empreses ho fan. L’hostaleria destaca per ser el sector amb un major percentatge d’empreses que concedeixen excedències per cura de familiars — el 50% de les empreses ho fan—, mentre que la reducció de jornada s’aplica en un percentatge força similar a tots els sectors (entorn del 57%).
- Les principals diferències entre sectors s’observen en la implantació del teletreball. Per exemple, a la “resta de serveis” i a la indústria l’adopten el 16,4% i el 12,8% d’empreses respectivament, mentre que a l’hostaleria i al comerç els percentatges són, tal com és previsible, molt baixos (només el 2% i el 6,8%, respectivament).
- En general, a major dimensió empresarial major adopció de mesures de conciliació, a excepció del teletreball que depèn més del sector d’activitat de l’empresa que del nombre de treballadors. La mesura de conciliació que més depèn de la dimensió empresarial és la concessió d’ajudes monetàries o en espècie, que només és adoptada pel 10% de les empreses de menys de 49 treballadors, mentre que per a empreses més grans puja fins al 32%.

### Reforma horària:

***“El 50% de les empreses estarien disposades a aplicar l’horari laboral europeu si es produïssin canvis a la societat (mitjans de comunicació, sector públic, escoles...)”***

- Les empreses donen un ampli suport als beneficis que suposaria l’adopció d’un horari laboral més europeu<sup>1</sup> al nostre país. A l’entorn de la meitat de les empreses està totalment d’acord que un horari laboral més europeu tindrà efectes positius sobre els cinc àmbits que es pregunten: carrera professional de les dones, productivitat de les empreses, educació dels fills, negocis internacionals, i reciclatge professional i formació dels treballadors.
- Segons els resultats de l’enquesta, els més beneficiats serien els nens, perquè milloraria la seva educació i resultats escolars, i les dones, perquè podrien desenvolupar la seva carrera professional sense renúncies. Concretament, gairebé el 53% de les empreses catalanes estan totalment d’acord en que l’adopció de l’horari laboral europeu afavorirà la carrera professional de les dones i el 56% que afavorirà l’educació dels fills. Si afegim el percentatge d’empreses que hi està parcialment d’acord amb aquestes afirmacions, pràcticament se supera el 91% de suport.
- A més, a l’entorn del 46-48% de les empreses estan totalment d’acord que també beneficiarà la productivitat, afavorirà el reciclatge professional i la formació continuada de treballadors, i els negocis amb altres empreses europees.
- L’anàlisi dels resultats per sector i per dimensió de les empreses no mostra diferències de valoració importants en relació als beneficis que comportaria un horari laboral més europeu, com si ho feia en les mesures de conciliació.
- Tot i l’opinió favorable de les empreses, només el 38,6% apliquen l’horari laboral europeu (a tota o part de la plantilla). El restant 61% d’empreses no l’apliquen, però una part important d’aquestes —el 78,5%— sí ho farien si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l’empresa i/o no suposés un augment dels costos laborals.

---

<sup>1</sup> La definició d’horari europeu que s’ha utilitzat a l’enquesta és el següent: inici de la jornada laboral abans de les 9h, parar per dinar menys d’una hora i finalitzar la jornada a les 17h.

- Concretament, la meitat de les que no l'apliquen afirmen que sí que adoptarien l'horari europeu si abans es produeixen certs canvis en el conjunt de la societat (canvis que afectarien als mitjans de comunicació, al sector públic, l'educació, etc.). També una quarta part de les empreses l'adoptaria si es materialitzés un canvi en la cultura de l'empresa, i el 20% ho faria si no representés més costos laborals. Per contra, només el 21,5% de les empreses catalanes no l'aplicaria en cap cas.
- L'anàlisi per sectors mostra que la indústria és el sector més sensible a l'horari europeu atès que el 56,6% l'aplica a tota o part de la plantilla. En canvi, com és natural, els sectors de l'hostaleria i del comerç són els més reticents al canvi d'horaris: el 70,8% de les empreses del sector de l'hostaleria i el 73,3% de les empreses del sector comerç, no l'estan aplicant, els percentatges més elevats de tots els sectors. A més, en el cas de l'hostaleria se suma que el 46,8% tampoc l'aplicaria en cap cas, el percentatge més alt de tots els sectors. Aquests dos sectors necessitarien mesures específiques de suport a la contractació a temps parcial com, per exemple, reduir les cotitzacions socials quan es contracti una persona en torn de matí i una altra en torn de tarda, per tal que l'empresa no vegi incrementat els seus costos laborals totals.
- Les empreses de la "resta de serveis" tenen una opinió favorable a l'adopció de l'horari europeu. Només el 14,7% de les que no l'apliquen a dia d'avui no ho faria en cap cas, el percentatge més baix de tots els sectors, però encara hi ha un alt percentatge que no l'està aplicant (63,6%) i que podrien estar en disposició de fer-ho si es donessin les condicions adequades. No obstant això, hi ha certa disparitat entre les branques d'activitats. Per exemple, la meitat de les empreses d'informació i les telecomunicacions apliquen l'horari europeu, mentre que a la branca d'activitats jurídiques només ho fan el 28%.
- Segons la dimensió de les empreses es pot constatar que quan més gran és l'empresa, major és l'aplicació de manera parcial o total de l'horari europeu: el 45% de les empreses de més de 50 treballadors ja apliquen l'horari laboral europeu, enfront del 37% de les empreses de 10 a 49 treballadors i del 29% de les microempreses.
- Les empreses més grans donen més importància a la necessitat d'un canvi en la cultura de l'empresa per poder adoptar la reforma horària.



## I. INTRODUCCIÓ

L'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) es va crear l'any 2008 en el sí de la Cambra de Comerç de Barcelona, com a fòrum de reflexió, estudi i propostes amb l'objectiu de posar en valor a la dona professional, emprenedora i empresària en el món econòmic actual.

Ningú posa en dubte la contribució de la dona a l'economia d'un país, tant des del punt de vista de l'economia productiva com de la social. Tanmateix, s'ha de poder garantir la seva participació en la economia productiva sense renúncies i, per tant, s'ha de crear el marc on sigui possible per a tots i totes un equilibri entre la vida privada, social i professional.

L'abandonament o la no incorporació al mercat laboral de dones qualificades i ben preparades és una pèrdua de talent que el país no es pot permetre. Per això, des de l'ODEE, d'acord amb els seus objectius inicials, s'investiga quines són les raons per a que això succeeixi, es donen a conèixer i es busquen solucions idònies.

En aquests moments de profundes transformacions econòmiques és imprescindible investigar i donar llum a una de les fuites de talent més grans que tenim a Catalunya: la dona professional i directiva que es veu forçada a abandonar el treball o a frenar la seva carrera professional, degut a la incompatibilitat entre la vida privada i professional, i al sostre de vidre que existeix en les organitzacions.

Les estructures de la societat catalana quant a horaris, organització, oferta de serveis públics així com la cultura basada en la diferenciació de rols i en prejudicis obsolets, no respon a les necessitats de la societat actual, i provoquen, entre altres causes, una enorme pèrdua de talent de dones molt ben preparades i amb experiència en les organitzacions, que es veuen obligades a abandonar llurs llocs de treball per poder conciliar. És important que el context de crisi econòmica no sigui una excusa per frenar el camí de la igualtat de gènere, perquè les conseqüències seran visibles a llarg termini, amb un menor creixement potencial de l'economia, una reducció de la taxa de natalitat, un augment de la pobresa, etc. Així mateix, la reforma horària és un tema de debat actual perquè s'ha demostrat que al nostre país es treballa més hores que a altres països europeus però amb unes taxes de productivitat més baixes. L'horari actual dificulta el desenvolupament professional de les dones i té repercussions en altres àmbits relacionats amb la família com la salut, els resultats escolars, la natalitat, etc.

Per tal d'aprofundir en el coneixement global de la presència de les dones en l'economia i l'empresa a Catalunya, durant els darrers anys l'ODEE ha encarregat diversos estudis al Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona. Els treballs realitzats a data d'avui són els següents:

- Impacte econòmic de la pèrdua de talent femení a Catalunya (2008)
- La presència de les dones en el món empresarial català (2008)
- El dèficit de dones als programes de direcció d'empreses i les implicacions sobre la seva presència al món empresarial català (2010)
- Dones en els consells d'administració de les empreses catalanes (I) (2013)
- Dones en els consells d'administració de les empreses catalanes (II) (2014)

A partir d'aquesta àmplia experiència, se'ns presenta un nou repte que consisteix en conèixer, primer, com ha evolucionat durant els anys de crisi l'aplicació de les mesures de conciliació a les empreses catalanes i, segon, les possibilitats d'aplicar l'horari laboral europeu.

Concretament, en aquest segon punt és vol saber l'opinió que tenen les empreses sobre els possibles beneficis de la reordenació horària al nostre país, així com conèixer en quina mesura s'està aplicant a hores d'ara i si estarien disposades a aplicar-ho en el futur. Així mateix, les empreses ens diran quins són els obstacles que estan limitant l'aplicació d'aquest nou horari laboral al nostre país.

Amb tota aquesta informació, inèdita a Catalunya, els poders públics podran realitzar accions més efectives en favor de la conciliació, la igualtat d'oportunitats laborals, l'augment de la productivitat laboral, i la millora del benefici social com a resultat d'una societat més ben organitzada.

## II. METODOLOGIA

L'estudi es basa en els resultats obtinguts per una enquesta realitzada a 2.975 empreses d'arreu de Catalunya. L'Enquesta s'ha realitzat en col·laboració amb l'Institut d'Estadística de Catalunya, i forma part de l'Enquesta de clima empresarial.

**Àmbit poblacional:** La població de referència són totes les empreses que realitzen activitat a Catalunya, independentment d'on es troba ubicada la seu social.

**Àmbit temporal:** L'enquesta s'ha realitzat durant el 2014.

**Àmbit geogràfic:** L'enquesta cobreix tot el territori de Catalunya.

**Unitat estadística:** La unitat bàsica d'anàlisi és l'empresa amb activitat econòmica a Catalunya en els sectors de la indústria, la construcció, el comerç al detall i els serveis a les empreses. En el cas de l'hoteleria, les unitats d'anàlisi i d'observació són els establiments ubicats a Catalunya.

**Disseny mostral:** La mostra s'ha dissenyat per a que els resultats que s'obtinguin siguin representatius pels següents sectors econòmics:

- Indústria
- Construcció
- Comerç
- Hostaleria
- Altres serveis

I també per dimensió de l'empresa:

- Establiments de menys de 10 treballadors
- Establiments de 10 a 49 treballadors
- Establiments de 50 o més treballadors

**Recollida de la informació:** L'obtenció de la informació es realitza, principalment, mitjançant entrevista telefònica assistida amb ordinador (sistema CATI); tot i que també s'ofereix a l'informant la possibilitat de contestar el qüestionari per correu electrònic i fax. Aquesta combinació de mètodes facilita la recollida i permet obtenir la informació i els resultats de manera ràpida.





### III. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

L'any 2007, la Cambra va fer una enquesta a 4.268 empreses catalanes per conèixer el grau d'adopció de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar. L'enquesta estava formada per cinc preguntes que s'han tornat a repetir íntegrament aquest any 2014 a 2.975 empreses catalanes del sector de la indústria, la construcció, el comerç, l'hostaleria i la resta de serveis —mostra suficientment representativa per a que els resultats siguin estadísticament significatius per sectors i per dimensió. Les empreses podien escollir una de les tres respostes que s'oferien: sí que s'aplica la mesura, no s'aplica o no sé, no contesto —els resultats d'aquesta última resposta són tant poc significatius que poden ser prescindits en l'anàlisi, i així s'ha fet. Es pretén comparar el grau d'aplicació de mesures de conciliació a les empreses catalanes abans i després de la crisi.

Les cinc mesures de conciliació per a les quals es demana opinió a les empreses són les següents:

1. Excedència per cura de familiars, amb reserva del lloc de treball.
2. Reducció de la jornada per cura de familiars.
3. Flexibilitat horària (distribució flexible d'hores en un període de temps, flexibilitat en l'hora d'inici o acabament de la jornada, etc.) o elecció de torn després d'una baixa per maternitat o paternitat.
4. Ajudes monetàries o en espècie (ajuda econòmica pel naixement d'un fill, guarderies al centre de treball, tiquet-guarderia, etc.) per a la cura d'un fill.
5. Teletreball.

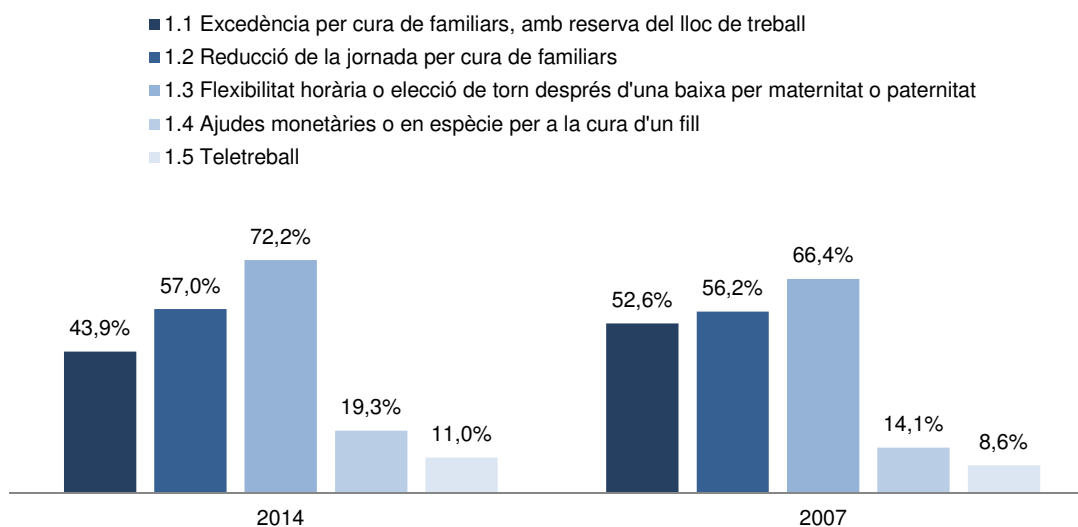
### • Resultats 2014 i comparativa amb 2007

De les cinc mesures per a la conciliació de la vida familiar i laboral analitzades, quatre són aplicades per un percentatge superior d'empreses el 2014 que el 2007. D'aquestes quatre, les mesures que més han pujat són: la flexibilitat horària o elecció de torn després d'una baixa per maternitat o paternitat (que passa d'un 66,4% de les empreses el 2007 a un 72,2% el 2014) i les ajudes monetàries o en espècie per a la cura d'un fill (augmenta d'un 14,1% el 2007 a un 19,3% el 2014), seguides per la implantació de teletreball (que passa d'un 8,6% el 2007 a un 11,0% el 2014), mentre que la reducció de la jornada per cura de familiars ha augmentat molt poc (passa del 56,2% al 57,0% el 2014). La única mesura de conciliació que ha mostrat una evolució negativa al llarg del període analitzat ha estat la de permetre l'excedència per cura de familiars amb reserva del lloc de treball (que perd pràcticament nou punts percentuals, del 52,6% al 43,9%).

La mesura de conciliació més estesa és la flexibilitat horària, que és aplicada pel 72% de les empreses catalanes, seguida per la reducció de jornada, amb un 57% d'aplicació, i l'excedència per cura de familiars, amb un 43,9%. A molta distància d'aquestes tres primeres se situen les altres dues mesures: les ajudes monetàries o en espècie i el teletreball, amb un seguiment del 19,3% i de l'11%, respectivament.

### — Gràfic 1 —

**De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa.**



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2007 i 2014)



- **Resultats per sectors. Any 2014**

L'anàlisi dels resultats per sectors mostra que el patró de seguiment de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar és bastant homogeni, malgrat que evidentment existeixen diferències en els percentatges d'empreses que les apliquen. Les empreses de cada sector tenen les mateixes preferències alhora d'adoptar una mesura o una altra. Si ordenem les mesures segons el percentatge d'empreses de cada sector que les apliquen, ens surt la mateixa ordenació per a tots els sectors: la mesura més emprada és la flexibilitat horària o d'elecció de torn després d'una baixa per maternitat o paternitat, la segona mesura més emprada per les empreses de cada sector és la reducció de la jornada per cura de familiars, seguida de l'excedència per cura de familiars, amb reserva del lloc de treball. Les mesures menys adoptades són les ajudes monetàries o en espècie per a la cura d'un fill, i el teletreball. Evidentment cada sector té un percentatge diferent d'empreses que adopten les esmentades mesures, però l'ordenació és la mateixa per a tots ells.

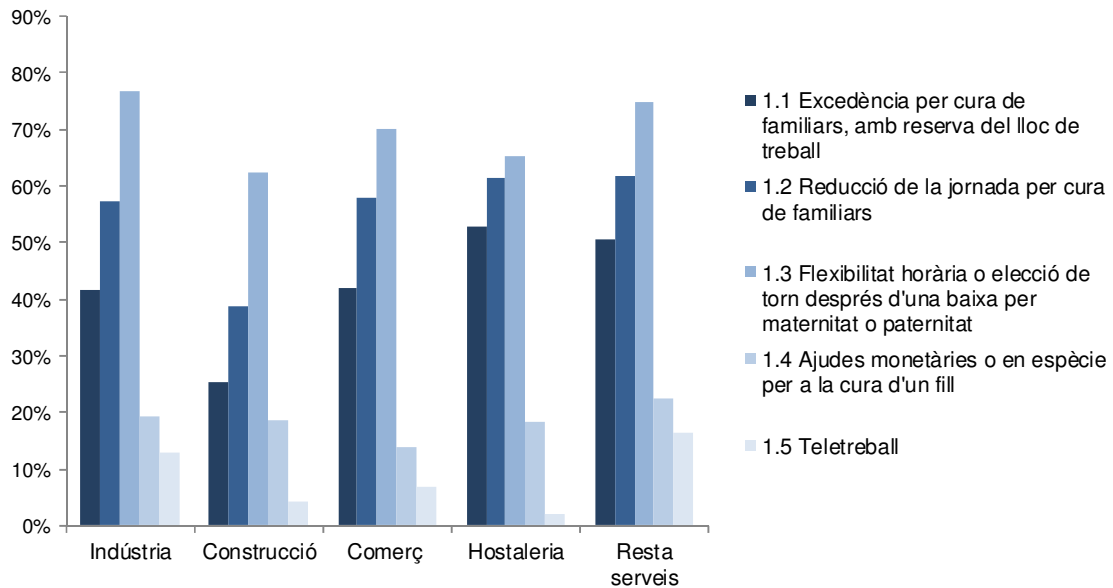
A tots els sectors econòmics la mesura que gaudeix de major suport amb diferència és la flexibilitat horària, però sobretot destaca a la indústria i al sector "resta de serveis" (serveis exclos el comerç i l'hostaleria), on els percentatges d'aplicació són superiors al 75%. A l'hostaleria, i també a la "resta de serveis", és on més es concedeix l'excedència per cura de familiars, mentre que la reducció de jornada s'aplica en un percentatge força similar a tots els sectors, excepte a la construcció on l'aplicació de mesures de conciliació és, en general, més baixa.

Per contra, ni les ajudes monetàries o en espècies per a la cura d'un fill ni el teletreball són mesures molt esteses a cap dels sectors analitzats. Pel que fa a les ajudes monetàries, la "resta de serveis" és el sector on més s'aplica si bé no arriba al 23% del total de les empreses. Finalment, l'aplicació del teletreball és on s'observen més diferències per sectors. Per exemple, a la "resta de serveis" i a la indústria l'adopten el 16,4% i el 12,8%, mentre que a l'hostaleria i al comerç, tal com és previsible, els percentatges són molt baixos (només el 2% i el 6,8%, respectivament).

— Gràfic 2 —

De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa.

Percentatge d'empreses que adopten les mesures de conciliació. 2014.



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

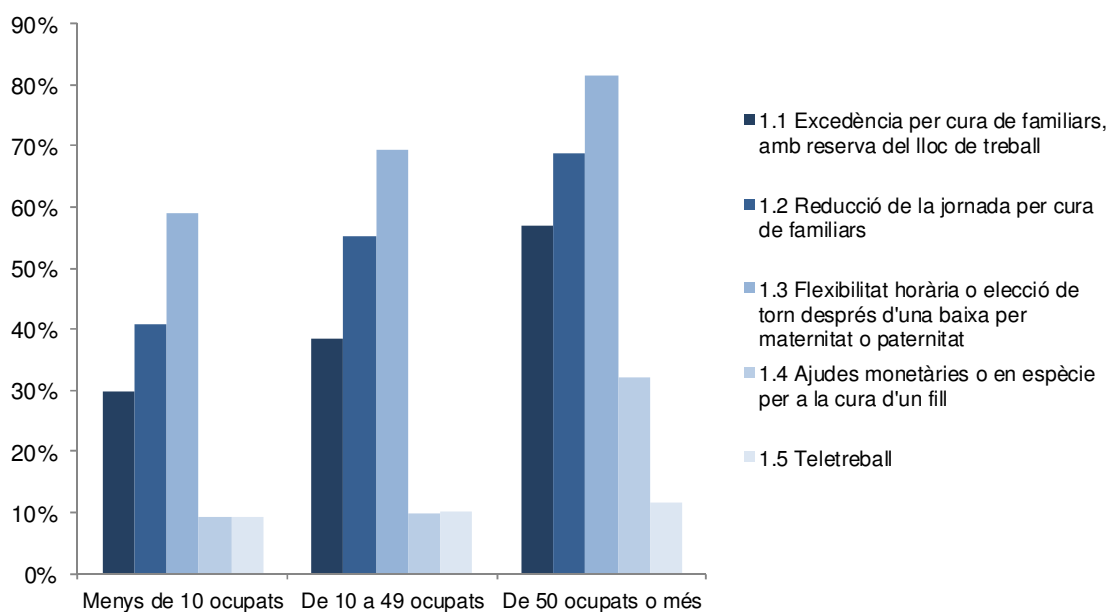
• **Resultats per dimensió de les empreses. Any 2014.**

Quan s'analitzen les respostes de les empreses segons la seva dimensió, s'observa que a major nombre d'ocupats en les empreses, major aplicació de les mesures de conciliació laboral i familiar. Les diferències són marcadament visibles en totes les categories excepte en el teletreball, en la que el percentatge d'empreses grans que l'adopten és bastant similar al de les empreses mitjanes i petites. La diferència més significativa entre empreses segons la seva dimensió s'observa en la mesura d'ajudes monetàries o en espècie, que només és adoptada pel 10% de les empreses de fins a 49 treballadors, mentre que en les empreses de 50 o més treballadors puja fins al 32%.

— Gràfic 3 —

**De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa.**

Percentatge d'empreses que adopten les mesures de conciliació. 2014.



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)



## IV. HORARI LABORAL EUROPEU

Enllaçant amb l'anàlisi sobre la igualtat de gènere en el mercat de treball, i per extensió al conjunt de la societat, la segona part de l'enquesta s'orienta a conèixer la impressió que tenen les empreses catalanes sobre l'horari europeu, si actualment l'apliquen o si tenen intenció d'aplicar-lo en el futur. Els resultats d'aquesta segona part de l'enquesta fan referència només a l'any 2014, sense possibilitat de compararlos amb un altre període. Aquesta és la primera enquesta que es realitza a les empreses catalanes sobre la racionalització de l'horari laboral i les possibilitats d'aplicació en el futur.

La definició d'horari europeu que s'ha utilitzat a l'enquesta és el següent: inici de la jornada laboral abans de les 9h, parar per dinar menys d'una hora i finalitzar la jornada a les 17h.

A gairebé tota Europa, l'horari laboral és de 9h a 17h, parant un màxim d'una hora per dinar a meitat de la jornada. A l'Estat espanyol —i per tant a Catalunya—, però, és habitual que els treballadors s'aturin dues hores per dinar i que les seves jornades s'allarguin fins a les 7 o les 8 del vespre. El resultat és que els catalans i espanyols el 2011 van treballar una mitjana de 277 hores més que els alemanys, segons dades de l'Institut d'Estudis Econòmics (IEE) a partir d'estadístiques de l'OCDE, que situen la mitjana d'hores treballades a l'Estat espanyol durant el 2011 en 1.690 hores, davant les 1.413 hores d'Alemanya. (...) Tot i treballar més hores i d'allargar més la jornada, la productivitat no és més gran que en cap d'aquests països. Al contrari, tot fa pensar que la productivitat és inversament proporcional a la durada de la jornada" (Ara és l'hora: <http://www.reformahoraria.cat/#!lherncia-espanyola-s-la-clau/c1rcv>)

La preocupació sobre una racionalització dels horaris laborals per afavorir una millor conciliació familiar que orienti els passos cap a una nova estructura social i organitzativa, és certament un assumpte d'actualitat. Per exemple, l'Ajuntament de Barcelona ha impulsat el Pacte del Temps, una iniciativa que pretén promoure la conciliació personal, familiar i laboral a la ciutat.

A l'Estat, s'ha constituït una Comissió d'igualtat per a l'estudi de la racionalització d'horaris al Congrés —publicat al Butlletí Oficial de les Corts Generals el 26 de setembre de 2013. A les conclusions de l'informe de la subcomissió creada en el sí de la comissió es posa de manifest que els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral són drets fonamentals, establerts pel Tribunal Europeu de Drets Humans. Per tant s'ha de treballar en la direcció adequada per aconseguir aquesta conciliació.



Tanmateix es considera que no existeix una única manera d'entendre la conciliació, per tant, les directrius i mesures que es puguin establir hauran de ser flexibles per a una bona comunitat amb les circumstàncies particulars que es puguin donar. Així com tampoc tots els sectors poden adoptar la mateixa jornada laboral atès que hi ha sectors on els treballadors han de fer torns o treballar de nit com metges, taxistes, operaris de fàbrica, etc.

L'enquesta s'orienta a percebre i a dimensionar el sentiment de l'empresa catalana al respecte d'aquesta realitat, per poder obrir en conseqüència —apuntar els punts forts i crear els mecanismes d'acció necessaris per fomentar aquelles actuacions que no gaudeixen de tanta representació.

En total, s'han fet tres preguntes de resposta múltiple sobre una mostra de gairebé 3.000 empreses catalanes amb resultats representatius per sectors i per dimensió.

## V. BENEFICIS DE L'HORARI LABORAL EUROPEU

Les empreses donen un suport majoritari a l'adopció d'un horari laboral més europeu al nostre país. A l'entorn de la meitat de les empreses està totalment d'acord que un horari laboral més europeu tindrà efectes positius sobre els cinc àmbits que es pregunten: carrera professional de les dones, productivitat de les empreses, educació dels fills, negocis internacionals, i reciclatge professional i formació dels treballadors. Tots aquests àmbits són essencials per a l'empresa però encara més per al conjunt de la societat i pel futur del país. Si afegim el percentatge d'empreses que hi estan parcialment d'acord, veiem que el suport a les cinc afirmacions plantejades supera el 87%, fet que confirma el suport generalitzat del sector empresarial als beneficis que comportaria l'aplicació de l'horari europeu.

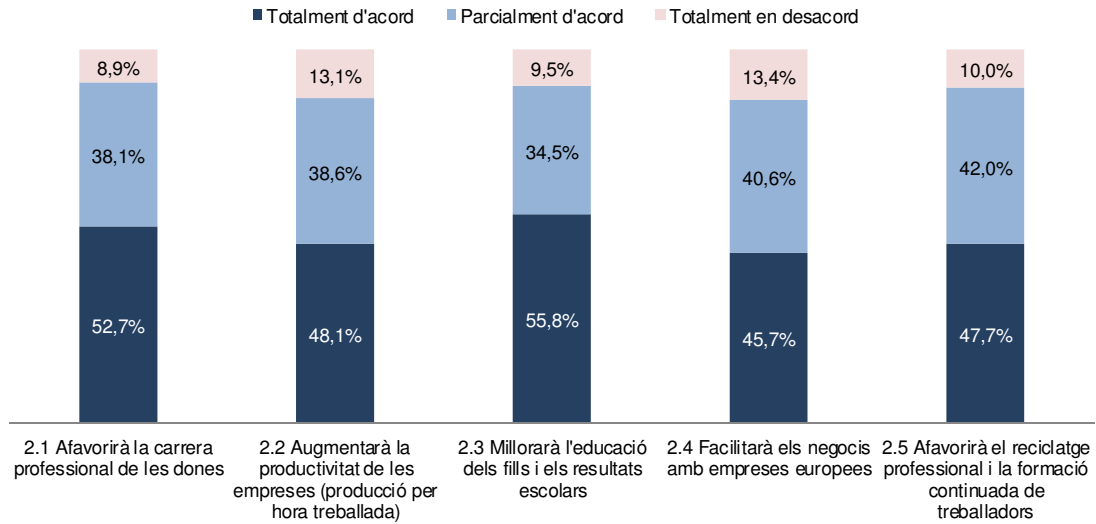
Les afirmacions que tenen un major recolzament per part de les empreses són: 1) que l'aplicació de l'horari europeu millorarà l'educació dels fills i els resultats escolars (el 55,8% està totalment d'acord) i 2) que l'aplicació de l'horari europeu afavorirà la carrera professional de les dones —incorporant així una variable més a l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere en el mercat de treball —el 52,7% de les mateixes està totalment d'acord. La resta d'afirmacions també tenen un suport important però inferior a les dues anteriors: el 48,1% de les empreses està totalment d'acord en que augmentaria la productivitat (producció per hora treballada); el 47,7% les empreses creu que afavoriria el reciclatge professional i la formació continuada de treballadors; i, finalment, el 45,7% de les empreses catalanes creu que l'homogeneïtzació d'horaris facilitaria els negocis amb les empreses europees.

Per contra, el percentatge d'empreses que estan en desacord amb les afirmacions assenyalades anteriorment és força baix, sent les que presenten un major grau de desacord l'impacte que una nova organització horària pugui tenir sobre la productivitat i sobre els negocis amb empreses europees (a l'entorn del 13% en ambdós casos).



— Gràfic 4 —

Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

## • Resultats per sectors

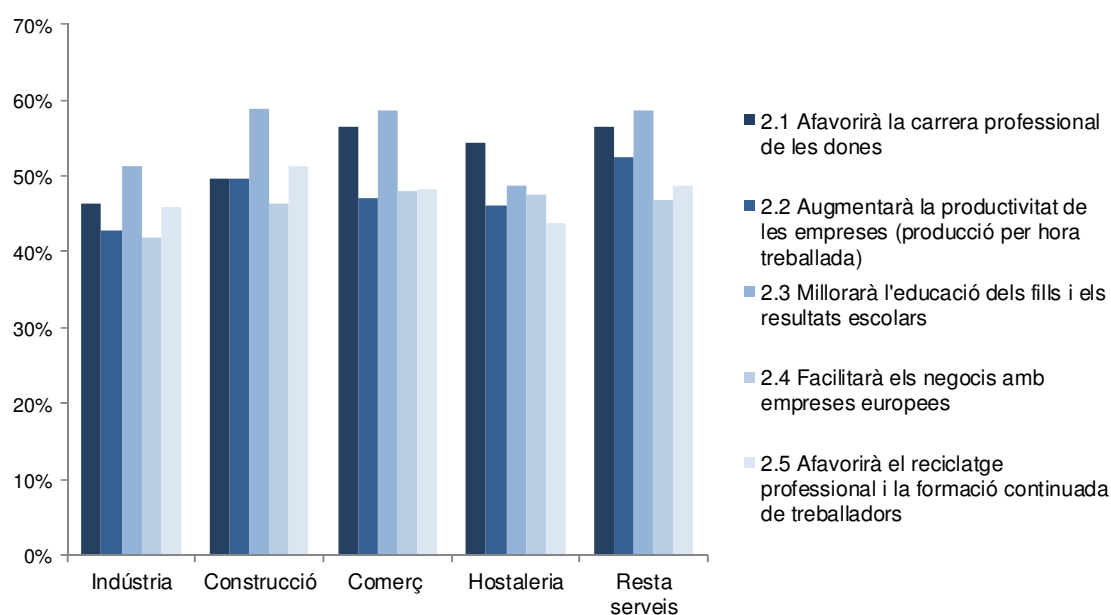
Els resultats de l'enquesta mostren sectors amb més propensió a acceptar que l'horari europeu tindria efectes positius, i d'altres lleugerament més reticents, però en el pitjor dels casos, el percentatge més elevat d'empreses que estan en desacord no arriba a la cinquena part de les empreses del sector. El comerç mostra el màxim percentatge d'empreses que estan en desacord sobre les bondats de l'horari europeu —el 20,0% està en desacord i no creu que l'adopció de l'horari europeu suposi una millora de l'educació dels fills i tampoc dels resultats escolars. A la resta de sectors econòmics els percentatges d'empreses en desacord és substancialment inferior al citat anteriorment per a totes i cadascuna de les cinc afirmacions.

El percentatge clarament majoritari d'empreses que està d'acord amb les afirmacions plantejades confirma la necessitat d'incloure a l'agenda política la reestructuració horària i d'obrir un diàleg constructiu amb tots els sectors tenint en compte les seves peculiaritats.

### — Gràfic 5 —

**Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu**

Percentatge d'empreses catalanes que estan totalment d'acord. Per sector.



Font: Cambrade Comerç de Barcelona (2014)

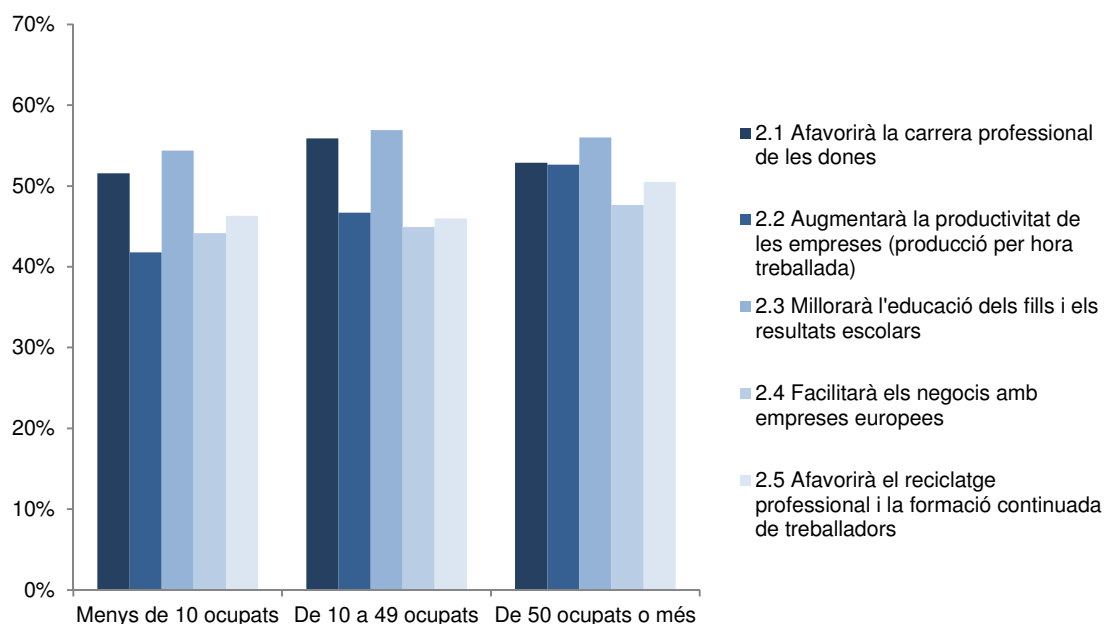
- **Resultats per dimensió de les empreses**

L'anàlisi per dimensió de les empreses en aquesta ocasió no mostra diferències de valoració importants en relació als beneficis que tindria el nou horari, com si ho feia en les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar. Independentment de la dimensió que tinguin, les empreses estan en general d'acord que l'adopció de l'horari europeu significarà una millora per afavorir la carrera professional de les dones, per augmentar la producció per hora treballada, per millorar l'educació i els resultats acadèmics dels fills, per facilitar negocis amb empreses europees i per afavorir el reciclatge professional i la formació continuada dels treballadors. Els percentatges se situen en un interval que va del mínim del 41,8% de les empreses petites que creuen que l'adopció d'un horari europeu augmentaria la productivitat fins a un màxim del 56,9% de les empreses mitjanes que consideren que acollir-se a l'horari europeu milloraria l'educació dels fills i el rendiment escolar.

— Gràfic 6 —

**Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu.**

Percentatge d'empreses catalanes que estan totalment d'acord. Per dimensió.



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

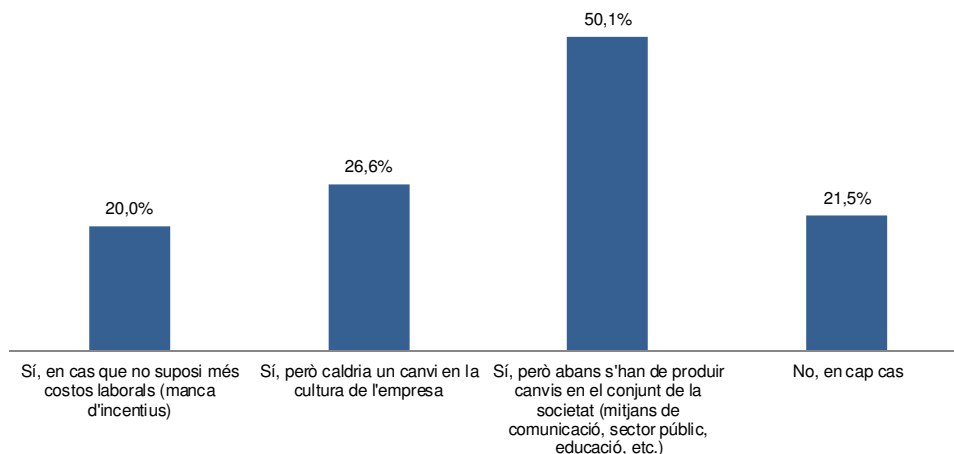
## VI. APLIQUEN LES EMPRESES L'HORARI LABORAL EUROPEU?

Malgrat la valoració positiva que les empreses catalanes fan sobre els beneficis que reportaria a l'empresa i a la societat l'adopció d'un horari laboral més europeu, la realitat és que el grau d'aplicació, tal com es desprèn dels resultats de l'enquesta, acaba sent baix. Concretament, els resultats mostren que només el 12,8% de les empreses catalanes l'apliquen a tota la seva plantilla; el 25,8% l'aplica a una part dels seus treballadors; i el 61,2% no l'aplica en cap cas.

Per aprofundir en l'anàlisi i interpretar les causes de la divergència que es veu entre la consideració positiva d'aplicar l'horari europeu i l'escassa aplicació del mateix, a les empreses que no l'apliquen se'ls ha fet una pregunta addicional, amb la llibertat de respondre més d'una opció, per tant en aquest cas els percentatges sumen més del 100%. La pregunta en qüestió fa referència a la possible adopció de l'horari europeu segons una sèrie de supòsits. En aquest sentit, el 50,1% de les empreses afirmen que sí que adoptarien l'horari europeu però només si abans es produeixen certs canvis en el conjunt de la societat (canvis que afectarien als mitjans de comunicació, al sector públic, l'educació, etc.). El 26,6% de les empreses adoptaria l'horari europeu sempre que es materialitzés un canvi en la cultura de l'empresa. El 20,0% aplicaria l'horari europeu si no representés més costos laborals, mentre que el 21,5% no l'aplicaria en cap cas.

### — Gràfic 7 —

**A les empreses que no apliquen l'horari europeu:  
L'adoptaríeu en algun dels supòsits següents?**



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

### • Resultats per sectors

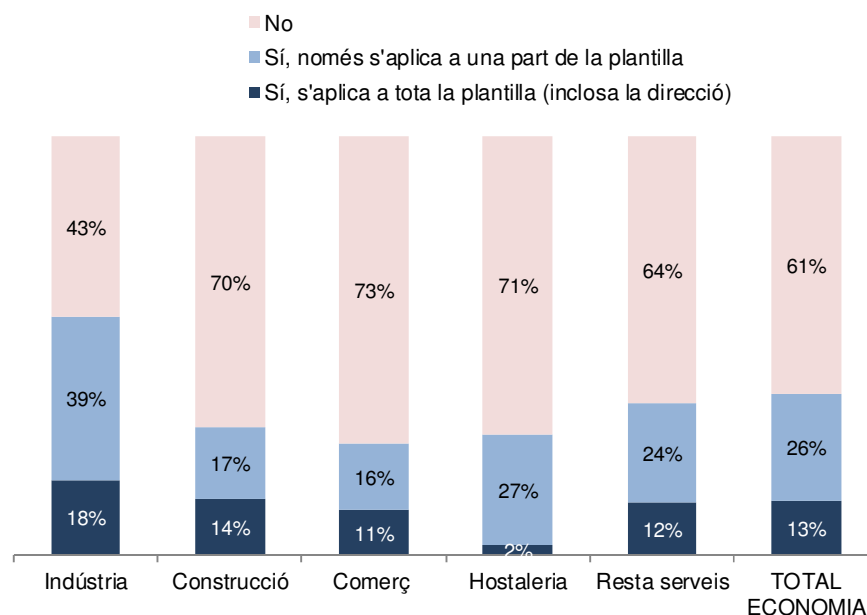
L'anàlisi per sectors mostra que la indústria és el sector més favorable a l'horari europeu: gairebé un 18% de les empreses l'apliquen a tota la plantilla i pràcticament el 39% l'aplica només a una part de la plantilla. De fet, és l'únic sector on el percentatge d'empreses que no l'apliquen se situa per sota del cinquanta per cent (43%). La fabricació de maquinària i equips mecànics és l'activitat líder en l'aplicació d'aquest horari dins la indústria atès que quasi dues terceres parts (66,2%) de les empreses l'adopten total o parcialment. Per contra, les activitats tradicionals com el tèxtil, la confecció, el cuir i el calçat són les que menys adopten l'horari europeu, només el 30%.

A continuació figura el sector de la construcció, on el 13,5% de les empreses apliquen l'horari europeu a tota la plantilla, el 17,0% l'apliquen només parcialment, i el restant 69,5% no l'aplica.

En canvi, els sectors de l'hostaleria i del comerç són els més reticents a la reorganització horària, tal com es de preveure. El 70,8% de les empreses del sector de l'hostaleria i el 73,3% de les empreses del sector comerç no l'estan aplicant, els percentatges més elevats de tots els sectors. A més, en el cas de l'hostaleria se suma que el 46,8% tampoc l'aplicaria en cap cas, l'oposició més elevada.

### — Gràfic 8 —

#### En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?



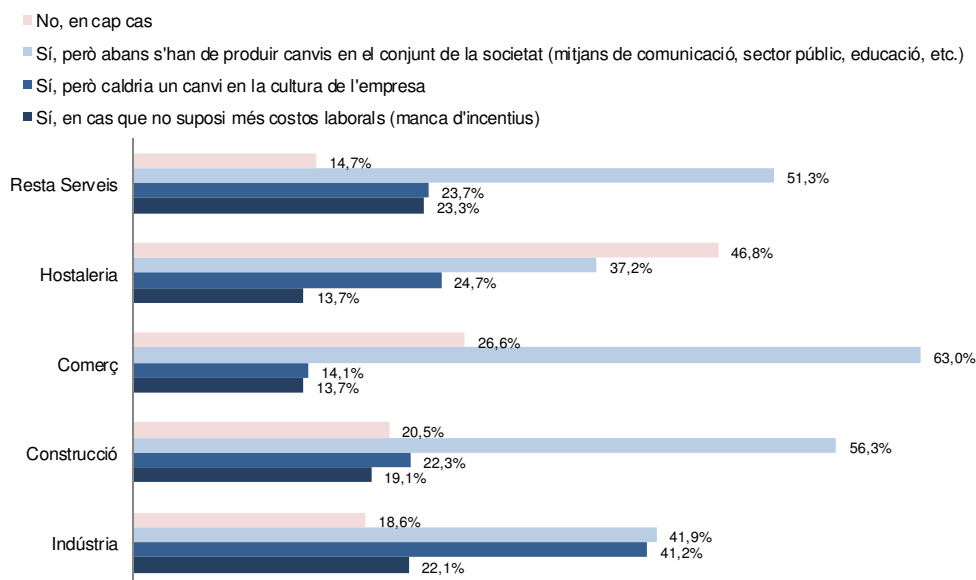
Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

Per contra, el sector comerç es mostra lleugerament més sensible que l'hostaleria alhora de considerar l'opció d'aplicar l'horari europeu, atès que només el 26,6% d'aquestes no l'aplicaria en cap cas. Però es veu una polarització en el sector comerç segons la branca d'activitat: mentre que el percentatge d'empreses que apliquen l'horari europeu, parcial o totalment, en el comerç a l'engròs i el detall supera el 40%, en les altres branques comercials el percentatge no arriba al 17%.

Finalment, les empreses de la "resta de serveis" tenen una opinió força favorable a l'adopció de l'horari europeu. Només el 14,7% de les que no l'apliquen a dia d'avui no ho faria en cap cas, el percentatge més baix de tots els sectors, però encara hi ha un alt percentatge que no l'està aplicant (63,6%) i que podrien estar en disposició de fer-ho si es donessin les condicions adequades. No obstant això, hi ha certa disparitat entre les branques d'activitats. Per exemple, la meitat de les empreses de l'activitat d'informació i les telecomunicacions apliquen l'horari europeu, mentre que a les empreses d'activitats jurídiques només ho fan el 28%.

— Gràfic 9 —

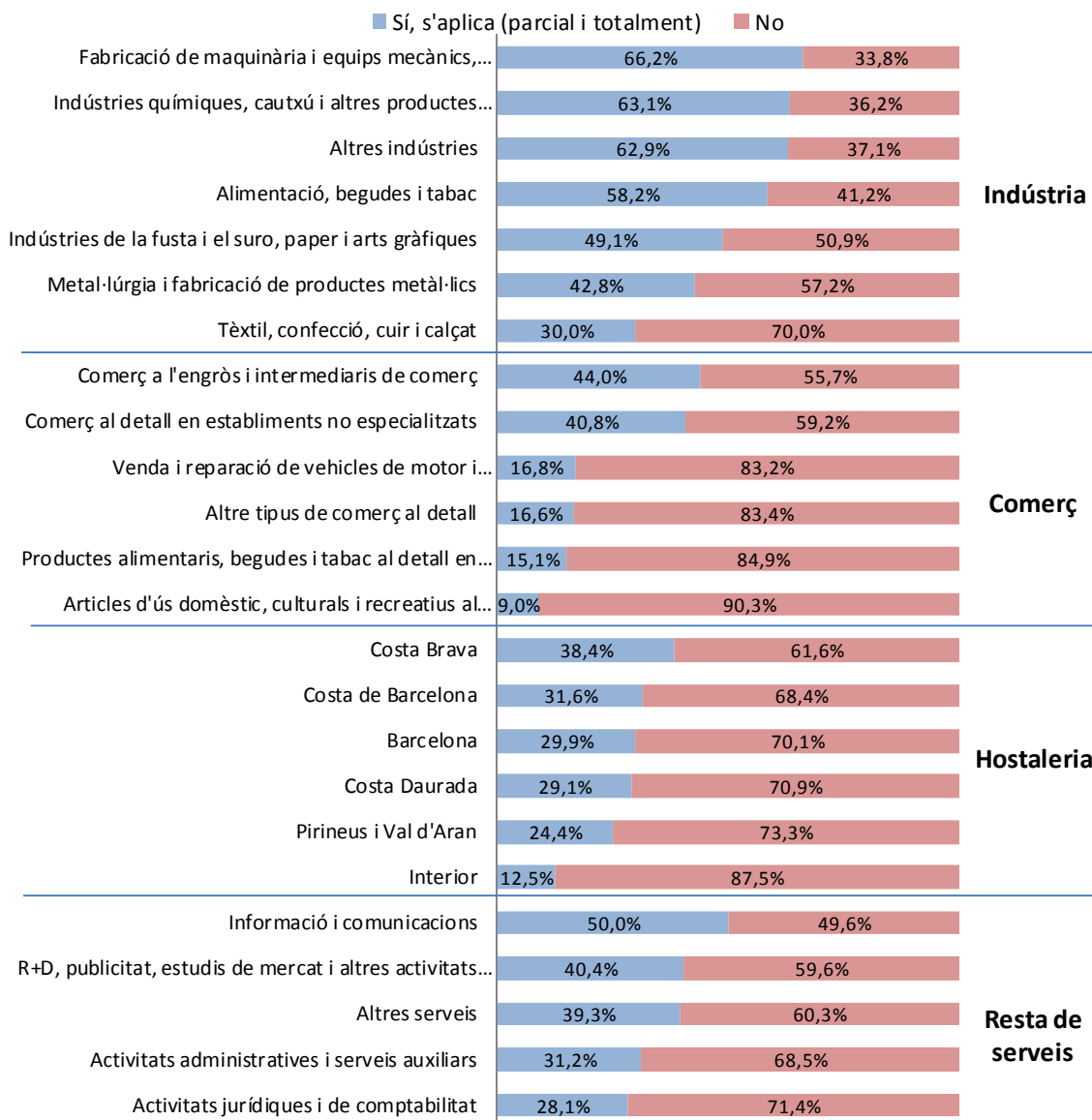
**A les empreses que no apliquen l'horari europeu:  
L'adoptaríeu en algun dels supòsits següents? (resposta múltiple)**



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

— Gràfic 10 —

**En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?  
Per branca d'activitat**



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)

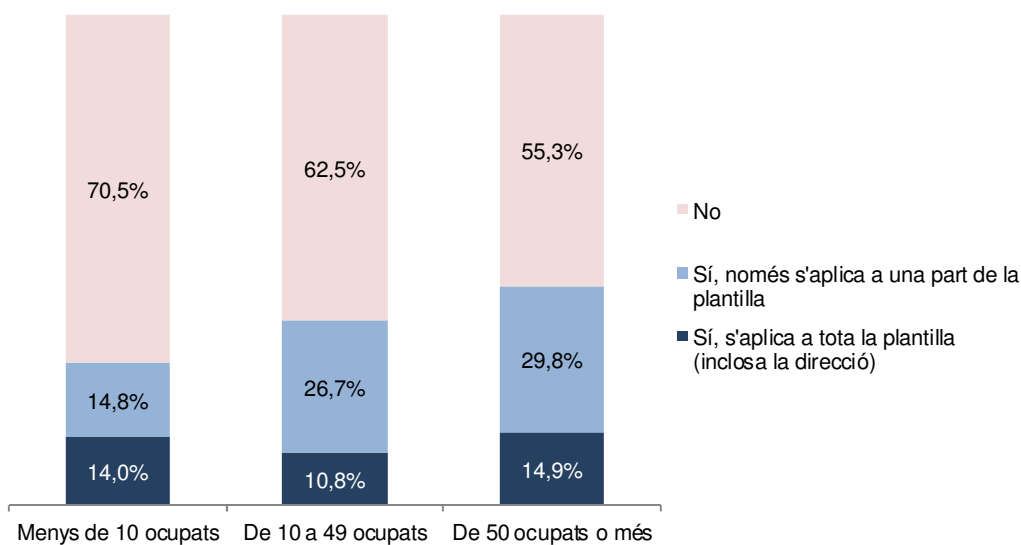
- **Resultats per dimensió de les empreses**

Segons la dimensió de les empreses es pot constatar que quan més gran és l'empresa, major aplicació de manera parcial o total l'horari europeu, i de les que no l'apliquen menor és el nombre que no l'aplicaria en cap cas. Veiem que el 70,5% de les petites empreses no estan aplicant l'horari europeu, davant el 62,5% de les empreses mitjanes, i el 55,3% de les grans empreses.

D'aquest gruix d'empreses que no apliquen l'horari europeu hi ha un 27,3% de petites empreses que no l'aplicaria en cap cas, un 23,0% de mitjanes empreses que tampoc l'adoptaria en cap cas, i un 17,6% d'empreses de més de 50 treballadors que també es mostren reticents a aplicar l'horari europeu donat qualsevol escenari.

— Gràfic 11 —

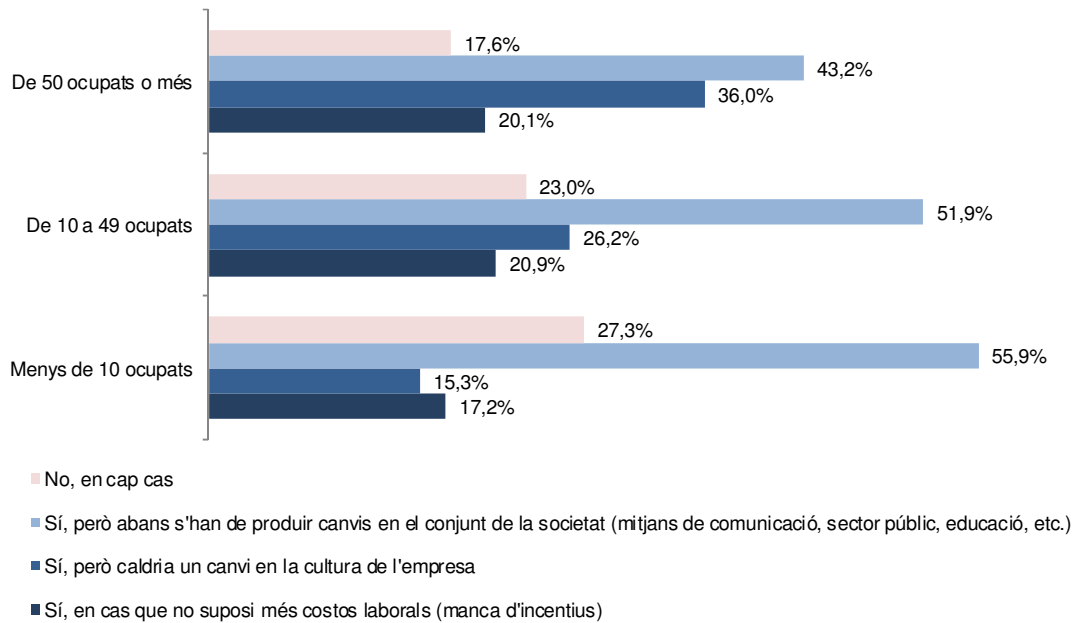
En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?





— Gràfic 12 —

**A les empreses que no apliquen l'horari europeu: L'adoptarien en algun dels supòsits següents? (resposta múltiple)**



Font: Cambra de Comerç de Barcelona (2014)



## VII. RECOPI·LACIÓ D'ACTUACIONS I PROPOSTES

**PACTE DEL TEMPS** : Projecte impulsat per l'Ajuntament de Barcelona per promoure la qualitat de vida i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a la ciutat.

Objectius i mesures incloses en el Pacte del Temps:

### **1. Adaptar els horaris i usos dels equipaments i serveis a les necessitats de les persones.**

#### *1.1. Nous temps, nous horaris en els equipaments de proximitat*

Es promourà una nova organització del temps en els equipaments socials, culturals i esportius mitjançant una prova pilot al districte de les Corts.

#### *1.2. Temps per a tu*

S'estendrà a més districtes el projecte «Temps per a tu», adreçat a donar suport a les famílies amb persones amb dependència i necessitats d'atenció especial. Es desenvoluparan actuacions per a persones i famílies cuidadores d'infants amb discapacitat, joves i adults amb discapacitat i persones amb dependència.

#### *1.3. Temps per compartir*

Donar suport i visibilitat a les iniciatives promogudes des de la ciutat de Barcelona que posin en valor el temps de les persones i la seva gestió de manera comunitària. Bancs del temps, xarxes de suport social, veïnal i comunitari, xarxes d'intercanvi, iniciatives de consum col·laboratiu i xarxes P2P. Aprofitar les sinèrgies de col·laboració entre Ajuntament, entitats, sector privat i ciutadania, per aprofitar el potencial humà com a recurs de la comunitat.

### **2. Dissenyar l'espai urbà i planificar la mobilitat prioritzant la millora del benestar quotidià.**

#### *2.1. Espai públic per a les persones*

Remodelar espais públics tenint en compte el temps de les persones i promovent l'ús col·lectiu de l'espai de proximitat. La transformació de la plaça de les Glòries, a partir d'un procés de participació ciutadana, preveu convertir les Glòries en un espai central amb vocació metropolitana, i aposta per la renaturalització de l'espai, la integració amb els barris propers, i la creació d'espais per a vianants i ciclistes i de zones per a la pràctica d'esports urbans.

#### *2.2. Barris a velocitat humana*

Creació de nous barris a velocitat humana, amb l'impuls de cinc superilles pilot en els propers quatre anys. Les superilles se sustenten en objectius concrets de mobilitat sostenible, revitalització de l'espai públic, foment de la biodiversitat i del verd urbà, cohesió social, autosuficiència energètica i participació ciutadana. S'organitzaran ocupacions temporals dels carrers per obrir-los a activitats i jocs en família.

#### *2.3. Transport públic per a tothom*

L'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de Barcelona i Transports metropolitans de Barcelona treballen amb el suport de les entitats de persones amb discapacitat en la incorporació de mesures d'accessibilitat al metro, autobús, telefèric

i bus turístic, perquè les persones amb mobilitat reduïda, discapacitat visual o física puguin utilitzar el transport públic de manera autònoma.

### **3. Proporcionar informació d'una manera accessible i potenciar l'administració electrònica.**

#### *3.1 Oficina d'Atenció a l'Empresa*

Facilitar a les empreses la gestió dels tràmits municipals mitjançant la creació d'una Oficina d'Atenció a l'Empresa que centralitzi les gestions administratives i que ofereixi serveis d'informació i d'acompanyament a les empreses.

### **4. Treballar conjuntament amb les empreses i entitats de la ciutat per fer compatible el temps de treball amb el temps de la vida quotidiana.**

#### *4.1. Xarxa d'empreses NUST*

Promoure bones practiques i donar suport a les empreses compromeses amb l'objectiu de facilitar una millor gestió del temps i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, afavorint la productivitat i un clima de confiança que beneficiï tant l'empresa com les persones que hi treballen, i contribuint a la millora de la qualitat de vida de les persones de la ciutat.

#### *4.2 Xarxa d'Economia Social de Barcelona (XESB)*

Promoure la responsabilitat social de les empreses i de les entitats socials, organitzant activitats que millorin la gestió empresarial i que siguin facilitadores d'eines i recursos per atendre la diversitat i afavorir la igualtat d'oportunitats en el treball.

### **5. Sensibilitzar sobre la necessitat de conciliar els temps per tal de millorar la qualitat de vida i la sostenibilitat.**

#### *5.1. Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Temps i Conciliació*

Reconèixer, promoure i divulgar la tasca d'aquelles empreses compromeses amb l'objectiu de millorar la gestió del temps per aconseguir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. Empreses que treballin implementant mesures d'usos del temps per facilitar que els treballadors i treballadores puguin organitzar-se millor i alhora contribueixin a millorar l'organització empresarial.

#### *5.2. Un Pacte del Temps de tothom*

Promoure, des de la Direcció Municipal, la incorporació de noves propostes i iniciatives ciutadanes adreçades a millorar la qualitat de vida i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral —en especial, aquelles que afavoreixin una millor gestió del temps i una adequació dels horaris de la ciutat—, i crear una taula de treball integrada pels grups polítics municipals per:

- Acordar l'adopció de bones pràctiques en l'ús del temps de l'activitat política municipal.
- Promoure iniciatives que incorporin la reforma dels horaris per millorar la qualitat de vida.

## **ARA ÉS L'HORA – INICIATIVA PER A LA REFORMA HORÀRIA**

Iniciativa que té per objectiu fomentar el diàleg, la conversa i la reflexió amb l'objectiu de generar un consens ampli social i polític que permeti presentar estratègies concretes de transformació reals al Parlament de Catalunya, a la Generalitat de Catalunya, així com als governs de ciutats i pobles.

En la idea de reclamar l'impuls d'estratègies que permetin assolir la reforma horària, la iniciativa treballa principalment en quatre dimensions: la interlocució política, la fonamentació del discurs, l'intercanvi de coneixement i fer d'altaveu dels acords.

La primera actuació ha estat organitzar la Setmana dels Horaris que es va celebrar entre el 15 i el 21 de setembre, i que va comptar amb el suport institucional de la Generalitat de Catalunya, a través de l'Acord de Govern del 18 de març de 2014. Aquesta mesura té una vocació de duració de 3 anys, fins el 2016, moment en què es preveu l'assoliment de la reforma.

## **Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)**

Entre moltes de les propostes presentades per l'ARHOE, liderada pel Sr. Ignacio Buqueras, està la de tornar a l'horari Greenwich. Aquesta proposta també està sent valorada per la subcomissió del Congrés dels Diputats per a l'estudi de la racionalització dels horaris. Actualment es dina a les 14h segons l'hora oficial, però a les 13h segons l'horari solar. Si es retarda l'hora i es torna a Greenwich, que és l'hora que ens pertocaria per ubicació geogràfica, els dos horaris coincidirien i això ajudaria a racionalitzar. Aquest era l'horari abans de la guerra, però a la postguerra molta gent estava pluriempleada, acabava una feina a las tres, menjava i després començava un altra feina per la tarda. Aquest factor, més no haver regressat a Greenwich, és l'origen de que es mengi més tard aquí que a altres països europeus.

## VIII. RECOMANACIONS

Les 10 mesures següents han estat proposades i debatudes pel Consell de Conselleres de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, que està format per un ampli nombre de dones professionals i empresàries que volen ajudar a incrementar la presència i visibilitat de les dones en el món econòmic i empresarial. Aquestes mesures no han de ser subscrietes necessàriament per l'Ajuntament de Barcelona i per la Cambra de Comerç de Barcelona.

- 1) Fomentar el treball per objectius i no el presencialisme a les empreses.
- 2) Afavorir la mobilitat tecnològica a les empreses per tal que els treballadors puguin treballar des de fora de l'oficina.
- 3) Facilitar la jornada intensiva i la flexibilitat horària a les empreses per tal que el/la treballador/a pugui dedicar més temps a l'educació dels fills.
- 4) Conscienciar al món empresarial —amb dades i estudis— que més hores a la feina no és igual a més productivitat.
- 5) Promoure un canvi legislatiu que reparteixi a parts iguals el temps de baixa als pares i les mares, així com el dret/deure d'una possible posterior jornada reduïda que permeti assumir la responsabilitat parental.
- 6) Minimitzar els dinars d'empresa com a eina de treball i negociació per tal de no allargar innecessàriament la jornada laboral.
- 7) Posar hora d'inici i finalització a les reunions i no convocar-les més tard de les 16h.
- 8) Reduir els costos empresarials a la contractació en mitja jornada o parcial, per tal que les empreses que ho necessitin puguin contractar una persona pel matí i una altra per la tarda sense incrementar el cost de personal.
- 9) Avançar els horaris del telenotícies i la programació televisiva així com dels esdeveniments esportius.
- 10) Assolir un gran pacte d'estat amb transposició normativa entre tots els poders públics i partits polítics, empreses, sindicats i mitjans de comunicació, que pugui fer possible les nou mesures anteriors.

## IX. RESULTATS DETALLATS

	SECTOR					Mitjana ponderada*
	Indústria	Construcció	Comerç	Hostaleria	Resta serveis	
<b>1. De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa</b>						
<b>1.1 Excedència per cura de familiars, amb reserva del lloc de treball</b>						
Sí	41,6%	25,4%	42,0%	52,7%	50,6%	<b>43,9%</b>
No	58,2%	74,6%	57,8%	47,0%	49,1%	<b>55,9%</b>
Ns / Nc	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>1.2 Reducció de la jornada per cura de familiars</b>						
Sí	57,4%	38,7%	57,9%	61,5%	61,7%	<b>57,0%</b>
No	42,5%	61,3%	41,9%	38,2%	38,0%	<b>42,8%</b>
Ns / Nc	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>1.3 Flexibilitat horària** o elecció de torn després d'una baixa per maternitat o paternitat</b>						
Sí	76,9%	62,4%	70,2%	65,2%	75,0%	<b>72,2%</b>
No	23,0%	37,6%	29,6%	34,5%	24,7%	<b>27,6%</b>
Ns / Nc	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>1.4 Ajudes monetàries o en espècie*** per a la cura d'un fill</b>						
Sí	19,2%	18,7%	13,8%	18,2%	22,6%	<b>19,3%</b>
No	80,6%	81,3%	86,0%	81,5%	77,1%	<b>80,5%</b>
Ns / Nc	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>1.5 Teletreball</b>						
Sí	12,8%	4,4%	6,8%	2,0%	16,4%	<b>11,0%</b>
No	87,1%	95,6%	93,0%	97,7%	83,3%	<b>88,8%</b>
Ns / Nc	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>2. Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu</b>						
<b>2.1 Afavorirà la carrera professional de les dones</b>						
Totalment en desacord	7,7%	9,4%	12,4%	13,3%	6,6%	<b>8,9%</b>
Parcialment d'acord	45,8%	41,1%	30,9%	31,8%	36,6%	<b>38,1%</b>
Totalment d'acord	46,2%	49,5%	56,5%	54,4%	56,5%	<b>52,7%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	<b>0,3%</b>
<b>2.2 Augmentarà la productivitat de les empreses (producció per hora treballada)</b>						
Totalment en desacord	12,5%	13,0%	20,0%	15,3%	9,6%	<b>13,1%</b>
Parcialment d'acord	44,5%	37,3%	32,9%	38,1%	37,6%	<b>38,6%</b>
Totalment d'acord	42,8%	49,6%	46,9%	46,1%	52,5%	<b>48,1%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	<b>0,3%</b>
<b>2.3 Millorarà l'educació dels fills i els resultats escolars</b>						
Totalment en desacord	9,2%	9,2%	13,3%	13,5%	6,9%	<b>9,5%</b>
Parcialment d'acord	39,2%	31,9%	28,0%	37,3%	34,2%	<b>34,5%</b>
Totalment d'acord	51,4%	58,9%	58,5%	48,7%	58,6%	<b>55,8%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	<b>0,3%</b>
<b>2.4 Facilitarà els negocis amb empreses europees</b>						
Totalment en desacord	13,9%	10,7%	18,3%	18,1%	10,5%	<b>13,4%</b>
Parcialment d'acord	43,8%	43,0%	33,5%	33,9%	42,4%	<b>40,6%</b>
Totalment d'acord	42,0%	46,2%	48,0%	47,5%	46,8%	<b>45,7%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	<b>0,3%</b>
<b>2.5 Afavorirà el reciclatge professional i la formació continuada de treballadors</b>						
Totalment en desacord	8,5%	11,6%	17,5%	8,7%	7,3%	<b>10,0%</b>
Parcialment d'acord	45,4%	37,2%	34,1%	47,1%	43,6%	<b>42,0%</b>
Totalment d'acord	45,8%	51,2%	48,2%	43,7%	48,8%	<b>47,7%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	<b>0,3%</b>
<b>3. En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?</b>						
<b>3.1 Aplicació de l'horari europeu</b>						
Sí, s'aplica a tota la plantilla (inclosa la direcció)	17,9%	13,5%	10,8%	2,2%	12,4%	<b>12,8%</b>
Sí, només s'aplica a una part de la plantilla	38,7%	17,0%	15,8%	26,7%	23,7%	<b>25,8%</b>
No	43,1%	69,5%	73,3%	70,8%	63,6%	<b>61,2%</b>
NS/NC	0,3%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	<b>0,2%</b>
<b>4. Adoptaríeu l'horari europeu en algun dels supòsits següents?****</b>						
<b>4.1 Adoptaríeu l'horari europeu en algun dels supòsits següents?</b>						
Sí, en cas que no suposi més costos laborals (manca d'incentius)	22,1%	19,1%	13,7%	13,7%	23,3%	<b>20,0%</b>
Sí, però caldria un canvi en la cultura de l'empresa	41,2%	22,2%	14,1%	24,7%	23,7%	<b>26,6%</b>
Sí, però abans s'han de produir canvis en el conjunt de la societat (mitjans de comunicació, sector públic, educació, etc.)	41,9%	56,3%	63,0%	37,2%	51,3%	<b>50,1%</b>
No, en cap cas	18,6%	20,5%	26,6%	46,8%	14,7%	<b>21,5%</b>

\* Mitjana ponderada per l'estimació del VAB de cada sector l'any 2011

\*\* Distribució flexible d'hores en un període de temps, flexibilitat en l'hora d'inici o acabament de la jornada, etc.

\*\*\* Ajuda econòmica pel naixement d'un fill, guarderies al centre de treball, tiquet-guarderia, etc.

\*\*\*\* Les empreses que responen a aquesta pregunta no són totes les empreses de la mostra, tenim una dimensió de la mostra, que es situa en 1.525 empreses

	Dimensió de l'empresa*		
	Menys de 10 ocupats	De 10 a 49 ocupats	De 50 ocupats o més
<b>1. De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa</b>			
<b>1.1 Excedència per cura de familiars, amb reserva del lloc de treball</b>			
Sí	29,8%	38,6%	57,0%
No	69,7%	61,3%	43,0%
Ns / Nc	0,5%	0,1%	0,0%
<b>1.2 Reducció de la jornada per cura de familiars</b>			
Sí	40,8%	55,3%	68,7%
No	58,7%	44,6%	31,3%
Ns / Nc	0,5%	0,1%	0,0%
<b>1.3 Flexibilitat horària** o elecció de torn després d'una baixa per maternitat o paternitat</b>			
Sí	58,9%	69,3%	81,4%
No	40,6%	30,6%	18,6%
Ns / Nc	0,5%	0,1%	0,0%
<b>1.4 Ajudes monetàries o en espècie*** per a la cura d'un fill</b>			
Sí	9,2%	10,0%	32,0%
No	90,3%	89,9%	68,0%
Ns / Nc	0,5%	0,1%	0,0%
<b>1.5 Teletreball</b>			
Sí	9,3%	10,3%	11,7%
No	90,2%	89,6%	88,3%
Ns / Nc	0,5%	0,1%	0,0%
<b>2. Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu</b>			
<b>2.1 Afavorirà la carrera professional de les dones</b>			
Totalment en desacord	11,2%	8,2%	8,5%
Parcialment d'acord	36,4%	35,8%	38,6%
Totalment d'acord	51,6%	55,9%	52,9%
NS/NC	0,8%	0,1%	0,0%
<b>2.2 Augmentarà la productivitat de les empreses (producció per hora treballada)</b>			
Totalment en desacord	16,7%	13,1%	10,8%
Parcialment d'acord	40,7%	40,0%	36,6%
Totalment d'acord	41,8%	46,7%	52,6%
NS/NC	0,8%	0,1%	0,0%
<b>2.3 Millorarà l'educació dels fills i els resultats escolars</b>			
Totalment en desacord	11,3%	10,7%	8,3%
Parcialment d'acord	33,5%	32,2%	35,7%
Totalment d'acord	54,4%	56,9%	56,0%
NS/NC	0,8%	0,1%	0,0%
<b>2.4 Facilitarà els negocis amb empreses europees</b>			
Totalment en desacord	15,4%	13,5%	12,2%
Parcialment d'acord	39,6%	41,4%	40,1%
Totalment d'acord	44,2%	44,9%	47,7%
NS/NC	0,8%	0,1%	0,0%
<b>2.5 Afavorirà el reciclatge professional i la formació continuada de treballadors</b>			
Totalment en desacord	14,6%	11,5%	6,9%
Parcialment d'acord	38,3%	42,4%	42,6%
Totalment d'acord	46,3%	46,0%	50,5%
NS/NC	0,8%	0,1%	0,0%
<b>3. En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?</b>			
<b>3.1 Aplicació de l'horari europeu</b>			
Sí, s'aplica a tota la plantilla (inclosa la direcció)	14,0%	10,8%	14,9%
Sí, només s'aplica a una part de la plantilla	14,8%	26,7%	29,8%
No	70,5%	62,5%	55,3%
NS/NC	0,7%	0,1%	0,0%
<b>4. Adoptaríeu l'horari europeu en algun dels supòsits següents?****</b>			
<b>4.1 Adoptaríeu l'horari europeu en algun dels supòsits següents?</b>			
Sí, en cas que no suposi més costos laborals (manca d'incentius)	17,2%	20,9%	20,1%
Sí, però caldria un canvi en la cultura de l'empresa	15,3%	26,2%	36,0%
Sí, però abans s'han de produir canvis en el conjunt de la societat (mitjans de comunicació, sector públic, educació, etc.)	55,9%	51,9%	43,2%
No, en cap cas	27,3%	23,0%	17,6%

\* Mitjana ponderada per l'estimació del VAB de cada sector l'any 2011

\*\* Distribució flexible d'hores en un període de temps, flexibilitat en l'hora d'inici o acabament de la jornada, etc.

\*\*\* Ajuda econòmica pel naixement d'un fill, guarderies al centre de treball, tiquet-guarderia, etc.

\*\*\*\* Les empreses que responen a aquesta pregunta no són totes les empreses de la mostra, tenim una dimensió de la mostra, que es situa en 1.525 empreses

### En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?

	Sí, s'aplica a tota la plantilla (inclosa la direcció)	Sí, només s'aplica a una part de la plantilla	No
Informació i comunicacions	6,6%	43,4%	49,6%
Activitats jurídiques i de comptabilitat	14,6%	13,5%	71,4%
<b>Resta Serveis</b>			
R+D, publicitat, estudis de mercat i altres act.científiques	20,9%	19,4%	59,6%
Activitats administratives i serveis auxiliars	9,7%	21,6%	68,5%
Altres serveis	13,9%	25,4%	60,3%
<b>Hostaleria</b>			
Pirineus i Val d'Aran	6,8%	17,6%	73,3%
Costa Brava	1,8%	36,6%	61,6%
Costa de Barcelona	0,0%	31,6%	68,4%
Barcelona	1,9%	28,1%	70,1%
Costa Daurada	3,2%	25,9%	70,9%
Interior	0,0%	12,5%	87,5%
<b>Comerç</b>			
Productes alimentaris, begudes al detall en establ. espec.	6,0%	9,2%	84,9%
Articles d'ús domèstic, culturals al detall en establ. espec.	2,6%	6,4%	90,3%
Comerç al detall en establiments no espec.	1,3%	39,5%	59,2%
Altres tipus de comerç al detall	10,6%	6,0%	83,4%
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	2,5%	14,3%	83,2%
Comerç a l'engròs i intermediaris de comerç	21,2%	22,9%	55,7%
<b>Indústria</b>			
Alimentació, begudes i tabac	10,8%	47,4%	41,2%
Tèxtil, confecció, cuir i calçat	10,3%	19,7%	70,0%
Indústries de la fusta i el suro, paper i arts gràfiques	10,4%	38,7%	50,9%
Química, cautxú i altres productes minerals no metàl·lics	21,3%	41,8%	36,2%
Metal·lúrgia i fabricació de productes metàl·lics	19,3%	23,5%	57,2%
Fabricació de maquinària i equips mecànics, informàtics, electrònics	15,3%	50,9%	33,8%
Altres indústries	29,0%	33,9%	37,1%

<b>Fitxa tècnica</b>	Univers	586.930
	Mostra	2.975
	Marge d'error	+1,8%