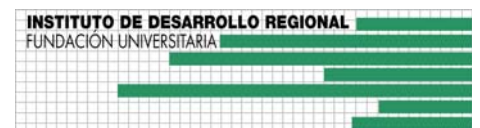


# CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

## Hacia una Guía de Buenas Prácticas



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO





# CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

## Hacia una Guía de Buenas Prácticas

### Dirección Técnica del Servicio Andaluz de Empleo

Araceli Carrillo Ureña  
Antonio Pulido Mármol

### Dirección Técnica del IDR

Rosario Asián Chaves  
Vicente Rodríguez Sosa

### Equipo de Investigación del Instituto de Desarrollo Regional

Pamela Bartolomé Navarro  
Alessandra Olivi  
Carolina Palacios Hoyos  
Elena Sacchetti  
Sandra Vega Alba

*Sevilla, 2009*

## Patronato del Instituto de Desarrollo Regional

Universidad de Sevilla  
Junta de Andalucía  
Consejo Social de la Universidad de Sevilla  
Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía  
Diputación Provincial de Sevilla  
Ayuntamiento de Sevilla



2009, de la presente edición: Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria

Corrección: Ignacio Miró

Diseño y Maquetación: Isabel Barrera y Esther Pizarraya

ISBN:

Depósito Legal:

Imprime: Gráficas Santa María, S.C.A. - Coria del Río

Impreso en España

## PRESENTACIÓN

# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>16-17</b>
<b>CAPÍTULO 1. METODOLOGÍA</b>	<b>23-24</b>
1.1. INTRODUCCIÓN	24
1.2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ASALARIADOS Y ASALARIADAS EN ANDALUCÍA	25
1.2.1. FICHA TÉCNICA	25
1.2.2. MÉTODO DE OBTENCIÓN DE DATOS	30
1.2.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	31
1.2.4. OTRAS CONSIDERACIONES A LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA	32
1.3. LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS CONJUNTO APLICADA A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ANDALUCES	33
1.4. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	35
1.5. METODOLOGÍA PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	38
<b>CAPÍTULO 2. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: UN DESAFÍO PARA LOS ANDALUCES Y LAS ANDALUZAS DE HOY</b>	<b>42-43</b>
2.1. INTRODUCCIÓN	45
2.2. LA GRADUAL REESTRUCTURACIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA	48
2.3. LA REVISIÓN DEL “CONTRATO SOCIAL” ENTRE LOS GÉNEROS	51
2.4. EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN Y LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: ORIGEN Y PROBLEMAS	53
2.5. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y POLÍTICAS DE TIEMPO	57
2.6. EFECTOS DE LA BÚSQUEDA DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO	59
2.6.1. LA GENERACIÓN DE “NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO”	59
2.6.2. LA ELECCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	61
2.6.3. EL TELETRABAJO	63
<b>CAPÍTULO 3. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	<b>66-67</b>

<b>CAPÍTULO 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>72-73</b>
<b>4.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. EFECTOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO.</b>	74
4.1.1. ACTIVIDAD E INACTIVIDAD	75
4.1.2. OCUPACIÓN, DESEMPLEO Y FORMACIÓN	81
4.1.3. CALIDAD EN EL EMPLEO	85
<b>4.2. RESPONSABILIDADES LABORALES Y PERSONALES. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN</b>	98
4.2.1. EMPLEO Y RESPONSABILIDADES PERSONALES	98
4.2.2. EMPLEO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN	105
4.2.2.1. EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	105
4.2.2.2. PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD	109
4.2.2.3. SERVICIO DE ASISTENCIA A LA INFANCIA: GUARDERÍAS	110
<b>4.3. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL: EL EMPLEO DEL TIEMPO</b>	113
<b>CAPÍTULO 5. ANDALUCÍA ANTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	<b>118-119</b>
<b>5.1. LA DIMENSIÓN FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS ASALARIADAS</b>	121
5.1.1. PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LA DIVISIÓN DE ROLES Y FUNCIONES DOMÉSTICAS EN LAS PAREJAS CONVIVIENTES	123
5.1.2. PERCEPCIÓN SUBJETIVA DEL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EN LAS PAREJAS CONVIVIENTES	129
5.1.3. EL REPARTO EFECTIVO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y EL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES	133
<b>5.2. LA DIMENSIÓN LABORAL Y LA VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO</b>	138
5.2.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA ESFERA LABORAL	138
5.2.2. VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO	142
<b>5.3. LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ESFERA PRIVADA Y EN EL MERCADO DE TRABAJO</b>	146
5.3.1. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS DE ANDALUCÍA SOBRE LA COMPLEJIDAD DE SU CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	146
5.3.1.1. EL EFECTO DEL TIEMPO DE TRABAJO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	150
5.3.1.2. FACTORES VINCULADOS AL EMPLEO QUE AFECTAN LAS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	152
5.3.1.3. REPERCUSIONES DE LAS DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN EN LA VIDA PRIVADA DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	153

5.3.2. CONSECUENCIAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	154
5.3.2.1. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	154
5.3.2.2. RELACIÓN ENTRE LA OPCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	156
5.3.2.3. ABANDONO TEMPORAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR MOTIVOS FAMILIARES O PERSONALES	157
5.3.2.4. LA EXTERNALIZACIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS DE DEPENDIENTES Y SU EFECTO EN LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS	160
<b>5.4. NIVEL DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS Y DE LAS EMPRESAS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	162
5.4.1. NIVEL DE INFORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS	162
5.4.2. NIVEL DE INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE CONCILIACIÓN	166
<b>5.5. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS EMPRESAS, Y SU OBJETIVO</b>	169
5.5.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN APLICADAS EN LAS EMPRESAS, BENEFICIARIOS Y VALORACIÓN SUBJETIVA	169
5.5.2. OBJETIVOS DE LAS EMPRESAS EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y SUS CONSECUENCIAS	172
<b>5.6. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS PERSONAS ASALARIADAS EN ANDALUCÍA: LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS CONJUNTO</b>	176
<b>CAPÍTULO 6. BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>188-189</b>
<b>CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES</b>	<b>194-195</b>
<b>CAPÍTULO 8. ANEXOS</b>	<b>206-207</b>
I. ANEXO METODOLÓGICO	208
II. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA	216
III. GLOSARIO DE TÉRMINOS	227
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>232-233</b>



# ÍNDICE DE GRÁFICOS

## Gráficos del Capítulo 1

Gráfico 1. Definición de los criterios constitutivos de una buena práctica	39
--	----

## Gráficos del Capítulo 4

Gráfico 1. Evolución tasas de actividad masculina y femenina, España y Andalucía, 1988-2007	76
Gráfico 2. Tasas de actividad por sexo y estado civil, Andalucía y España 2007	77
Gráfico 3. Tasas de actividad según sexo y tramos de edad, Andalucía 2007	78
Gráfico 4. Evolución de las tasas de paro femenino en España y Andalucía, 2000-2007	82
Gráfico 5. Evolución de las tasas de empleo (1) de Andalucía en comparación al cumplimiento de los objetivos de Lisboa 2010, 2001-2007	83
Gráfico 6. Tasa de temporalidad según sexo, España y Andalucía 2007	87
Gráfico 7. Ocupados por tipo de jornada y sexo, España y Andalucía 2007, en porcentajes	88
Gráfico 8. Hombres ocupados a tiempo parcial según motivo, Andalucía 2007, en porcentajes	90
Gráfico 9. Mujeres ocupadas a tiempo parcial según motivo, Andalucía 2007, en porcentajes	90
Gráfico 10. Evolución de hombres ocupados según sector de actividad, Andalucía 1995-2007, en porcentajes	92
Gráfico 11. Evolución de mujeres ocupadas según sector de actividad, Andalucía 1995-2007, en porcentajes	92
Gráfico 12. Hombres ocupados y mujeres ocupadas según la persona que se encarga del cuidado de sus hijos dependientes durante la jornada laboral, España 2006, en porcentajes	99
Gráfico 13. Hombres ocupados y mujeres ocupadas según la persona que se encarga del cuidado de mayores dependientes que necesitan atención durante la jornada laboral, España 2006, en porcentajes	100
Gráfico 14. Hombres ocupados y mujeres ocupadas según el número de horas que dedican a las tareas del hogar en un día laborable, España 2006, en porcentajes	101
Gráfico 15. Nivel medio de satisfacción de los ocupados con el tiempo que dedican a sus hijos y con el reparto de las tareas del hogar por sexo, España 2006, (0: mínima satisfacción, 10: máxima satisfacción)	102
Gráfico 16. Mujeres ocupadas según consideren que la maternidad les ha perjudicado o les podría perjudicar en la trayectoria profesional dentro de su empresa, según distintas variables, 2006, en porcentajes	104
Gráfico 17. Trabajadores en situación de excedencia por cuidado de un familiar, por sexo, Andalucía 2005-2007, en datos absolutos	106
Gráfico 18. Excedencias por cuidado de un familiar, por modalidad de excedencia, Andalucía 2007, en porcentajes	107

Gráfico 19. Alumnado de 0 a 2 años por titularidad del centro (1), curso 2004-2005, en porcentajes	111
Gráfico 20. Tiempo medio diario por participante dedicado a la actividad. España y Andalucía 2003	116
Gráfico 21. Distribución de actividades en un día promedio, según relación con la actividad, Andalucía 2003	117

### Gráficos del Capítulo 5

Gráfico 1. Hogares según el número de personas que los componen, en porcentajes	121
Gráfico 2. Responsabilidades familiares con personas convivientes, en porcentajes	122
Gráfico 3. Responsabilidades familiares con personas no convivientes, en porcentajes	122
Gráfico 4. Opinión sobre cómo debería ser el reparto de tareas en la pareja, en porcentajes	128
Gráfico 5. Opinión sobre cómo debería ser el reparto del tiempo de ocio en la pareja, en porcentajes	131
Gráfico 6. Reparto de tareas domésticas entre las personas que las asumen desde la perspectiva de los hombres, en porcentajes	134
Gráfico 7. Reparto de tareas domésticas entre las personas que las asumen desde la perspectiva de las mujeres, en porcentajes	135
Gráfico 8. Reparto de tareas de cuidados de dependientes entre las personas que las asumen desde la perspectiva de los hombres, en porcentajes	137
Gráfico 9. Reparto de tareas de cuidados de dependientes entre las personas que las asumen desde la perspectiva de las mujeres, en porcentajes	138
Gráfico 10. Tipo de contrato según el sexo, en porcentajes	139
Gráfico 11. Horas diarias dedicadas al trabajo, en porcentajes	140
Gráfico 12. Horas diarias dedicadas al trabajo según el sexo, en porcentajes	141
Gráfico 13. Horario habitual de trabajo, en porcentajes	142
Gráfico 14. Valoración subjetiva del trabajo según el sexo: "le gusta el trabajo y no lo dejaría de forma voluntaria", en porcentajes	143
Gráfico 15. Valoración subjetiva del trabajo según el sexo: "si pudiera dejar de trabajar, se dedicaría solamente al cuidado del hogar", en porcentajes	144
Gráfico 16. Valoración subjetiva del trabajo según el sexo: "se plantea dejar de trabajar puesto que tiene dificultad para conciliar la vida laboral y personal", en porcentajes	144
Gráfico 17. Percepción sobre el nivel de complicación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en función del sexo, en porcentajes	147
Gráfico 18. Relación entre horas diarias de trabajo y percepción del nivel de complicación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en porcentajes	148
Gráfico 19. Relación entre tipo de jornada y percepción del nivel de complicación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en porcentajes	149
Gráfico 20. Relación entre el tamaño de la empresa y percepción del nivel de complicación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la persona asalariada, en porcentajes	149
Gráfico 21. Personas asalariadas que reconocen tener alguno de estos problemas en la esfera laboral, en porcentajes	152
Gráfico 22. Personas asalariadas que reconocen tener algunos de estos problemas en la esfera privada, en porcentajes	154

Gráfico 23. Hombres y mujeres que han visto afectada su vida laboral por las responsabilidades familiares según tipo de consecuencia, en datos absolutos	155
Gráfico 24. Solicitud de periodos de excedencia o reducción de jornada, en porcentajes	158
Gráfico 25. Duración de los periodos de excedencia o reducción de jornada disfrutados, en porcentajes	158
Gráfico 26. Información sobre normativas, iniciativas sindicales y públicas, y debates mediáticos, en porcentajes	163
Gráfico 27. Existencia de plan de conciliación en las empresas, en porcentajes	165
Gráfico 28. existencia de plan de conciliación en función del tamaño de la empresa, en porcentajes	165
Gráfico 29. Existencia de medidas de conciliación en la empresa, así como si han sido disfrutadas o no, en porcentajes	170
Gráfico 30. Situación de la empresa en materia de conciliación, en función del tamaño de la empresa, en porcentajes	172
Gráfico 31. Grado de acuerdo con las afirmaciones sobre la intencionalidad de la empresa cuando aplica medidas de conciliación, en porcentajes	173
Gráfico 32. Grado de acuerdo con las afirmaciones sobre las consecuencias de la aplicación de medidas de conciliación en la empresa, en porcentajes	175
Gráfico 33. Importancia que las personas encuestadas otorgan a cada característica de las empresas	178

## INDICE DE TABLAS

### Tablas del Capítulo 1

Tabla 1. Distribución de los núcleos urbanos y rurales seleccionados para la realización de la encuesta, número de personas encuestadas y porcentajes sobre el total	27
Tabla 2. Número de personas asalariadas por provincias según número de trabajadores del establecimiento, 2004 (miles de personas, media anual)	28
Tabla 3. Número de efectivos laborales y porcentajes sobre el total según el tamaño de la empresa, 2004	29
Tabla 4. Número de personas asalariadas en andalucía por provincia, sexo, sector de actividad y tamaño de la empresa	29

#### Tablas del Capítulo 4

Tabla 1.	Tasa de Actividad, según sexo, Andalucía y España, 2007	75
Tabla 2.	Tasa de actividad femenina según tramos de edad y convivencia con pareja e hijos, Andalucía 2001	79
Tabla 3.	Hombres inactivos y mujeres inactivas que han trabajado anteriormente, clasificados por causa de dejar el último empleo, andalucía 2007	81
Tabla 4.	Tasa de ocupación y paro, según sexo, Andalucía y España, 2007	81
Tabla 5.	Porcentaje de trabajadores en cursos de formación, por sexo, España, años 1999-2005	84
Tabla 6.	Hombres y mujeres ocupados/as según la rama de actividad, Andalucía 2007, en porcentajes	94
Tabla 7.	Hombres y mujeres ocupados/as según la ocupación, Andalucía 2007, en porcentajes	95
Tabla 8.	Ganancia Media Anual por trabajador y Brecha Salarial, según sexo y ocupación, Andalucía 2006 (euros)	96
Tabla 9.	Salario medio por hora, según sexo y ocupación, Andalucía 2005 (*)	97
Tabla 10.	Nivel medio de satisfacción de los ocupados con el tiempo que dedican a sus hijos y con el reparto de tareas del hogar por grupos de edad y niveles de estudio, España 2006, (0: mínima satisfacción, 10: máxima satisfacción)	103
Tabla 11.	Trabajadores acogidos a reducción de jornada, España y Andalucía, 2005-2007, en datos absolutos	108
Tabla 12.	Permisos parentales concedidos y porcentaje de madres, España y Andalucía 2000-2007	109
Tabla 13.	Prestaciones de paternidad, España y Andalucía 2007-2008, en datos absolutos	110
Tabla 14.	Distribución de actividades en un día promedio, por sexo, Andalucía 2003	114

#### Tablas del Capítulo 5

Tabla 1.	Situación laboral de la pareja según el sexo de quien responde, en porcentajes	124
Tabla 2.	Opinión acerca de la división de funciones domésticas según el sexo, en porcentajes	126
Tabla 3.	Opinión acerca de la división de funciones domésticas según el sexo y la edad: menores de 35 años, en porcentajes	126
Tabla 4.	Opinión acerca de la división de funciones domésticas según el sexo y la edad: mayores de 35 años, en porcentajes	127
Tabla 5.	Opinión sobre cómo debería ser el reparto de las tareas en la pareja según el sexo, en porcentajes	128
Tabla 6.	Opinión sobre cómo debería ser el reparto de las tareas según la edad, en porcentajes	129
Tabla 7.	Opinión sobre cómo debería ser el reparto del tiempo de ocio en la pareja según el sexo, en porcentajes	130
Tabla 8.	Opinión sobre el reparto del tiempo de ocio en la pareja según la edad, en porcentajes	130
Tabla 9.	Opinión sobre como debería ser el reparto del tiempo de ocio en la pareja, según el sexo, en porcentajes	131
Tabla 10.	Relación entre las opiniones acerca del reparto del tiempo de ocio efectivo e ideal en la pareja, en porcentajes	132
Tabla 11.	Motivaciones de la elección de empleo a tiempo parcial, en porcentajes	156

Tabla 12.	Información sobre conciliación en función de diversas fuentes y el tamaño de la empresa, en porcentajes	164
Tabla 13.	Conjunto de variables y valores utilizados en la técnica del análisis conjunto	176
Tabla 14.	Ordenación de las tarjetas o fichas	177
Tabla 15.	Fichas o tarjetas utilizadas en el análisis conjunto	177
Tabla 16.	Importancia concedida a cada variable según el ámbito territorial, en porcentajes	179
Tabla 17.	Importancia concedida a cada variable según el sector de actividad, en porcentajes	180
Tabla 18.	Importancia concedida a cada variable según el tamaño de empresa, en porcentajes	181
Tabla 19.	Importancia concedida a cada variable según las categorías profesionales, en porcentajes	182
Tabla 20.	Importancia concedida a cada variable según el sexo, en porcentajes	183
Tabla 21.	Importancia concedida a cada variable según la edad, en porcentajes	184
Tabla 22.	Importancia concedida a cada variable según se tengan responsabilidades familiares, en porcentajes	185
Tabla 23.	Importancia concedida a cada variable según el tipo de jornada, en porcentajes	186
<b>Tablas del Capítulo 8</b>		
Tabla 1.	Tarjetas Conciliación Laboral, Familiar y Personal	208

0]



# INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, planteado en el año 2000, estaba orientado a alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% en 2010. A pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral acaecida en España y Andalucía en los últimos años, aún hay un largo camino para conseguirlo. Ello se debe a que la mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo no ha venido acompañada del cambio cultural suficiente tanto en el seno de las familias como en las empresas, ni de la adaptación del Estado del bienestar a las nuevas necesidades de la sociedad. Así, pues, lo que se ha producido es una acumulación de responsabilidades laborales y familiares en las mujeres, que actúa de freno en esta tendencia y que no permite ese tan perseguido acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Por tanto, para la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad y la reducción de la brecha de actividad y empleo con la media comunitaria, es necesario seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras.

La adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una meta a alcanzar por la ciudadanía de Andalucía, puesto que significa una mejora de la calidad de vida y, por lo general, un aumento de la productividad. Sin embargo, en el tiempo que resta hasta la eliminación de los roles de género, las mujeres continuarán soportando en mayor medida que los hombres, la responsabilidad de los cuidados de las personas dependientes y las tareas domésticas.

Precisamente por esa razón, es necesaria una mayor corresponsabilidad en las familias, en las empresas y en la Administración Pública para adaptarse a la nueva realidad demográfica, social y económica, así como a las nuevas necesidades de la sociedad. Ello, sin duda, repercutirá de forma positiva, sobre todo, en el empleo y la calidad de vida de los ciudadanos, y especialmente de las ciudadanas. En este nuevo contexto, el papel del Estado y de los agentes sociales cobra una especial relevancia, y la necesidad de que se constituyan como instrumentos de intervención activa en el mercado laboral se ha convertido en una cuestión social.

En este marco se ha realizado esta publicación financiada por el Servicio Andaluz de Empleo y el Fondo Social Europeo a través del programa “Estudios y difusión del mercado de trabajo” en la convocatoria del año 2007. Esta publicación presenta una amplia panorámica sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde diversas vertientes: conceptual, normativa y contextual del mercado de trabajo, y desde la perspectiva de las personas implicadas. Con respecto a estas últimas, se analiza la situación actual de las personas asalariadas de Andalucía ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la esfera privada y pública. Además, se incluye un conjunto de experiencias positivas en el ámbito de la conciliación desde un punto de vista normativo, programático y de convenio colectivo. En definitiva, en este estudio se tratan de dar las claves para conocer cuáles son las barreras que dificultan



el incremento de la tasa de empleo femenino, y para saber cómo inciden en el mercado de trabajo las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asalariadas de Andalucía. Por ello, este informe persigue ser una herramienta adecuada para la toma de decisiones en esta materia.

Para su consecución, el proyecto se estructura en torno a los siguientes objetivos específicos:

**Objetivo 1.-** Reflexionar sobre las relaciones entre la problemática de la conciliación de la vida personal y profesional y el estado del empleo en Andalucía.

**Objetivo 2.-** Analizar la situación actual de la conciliación en Andalucía, a la luz de las distintas fuentes estadísticas sobre el uso de los tiempos y sobre el mercado de trabajo.

**Objetivo 3.-** Identificar mejores prácticas de conciliación de la vida personal y profesional de posible aplicación en Andalucía.

**Objetivo 4.-** Difundir los resultados obtenidos con el objetivo final de alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

En este trabajo se pretende realizar, por primera vez en Andalucía, un estudio transversal que permita obtener información primaria en torno a cuáles son las necesidades reales de conciliación de la ciudadanía andaluza.

El documento se estructura en 7 capítulos y varios anexos. En el primer capítulo se aborda el marco metodológico a través del cual se desarrolla qué estrategias y técnicas se han aplicado en la investigación. Su lectura se recomienda para saber en todo momento cuál es el marco de referencia del análisis que se presenta en los siguientes capítulos.

El segundo capítulo constituye el marco teórico del proyecto, y en él se contextualiza de forma conceptual todo lo referente al tema que se está tratando: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En dicho capítulo, por un lado, se ofrecen diferentes perspectivas del término *conciliación*, haciéndose una primera aproximación a las políticas de conciliación y a las políticas de tiempo, como referentes en los planes de igualdad de género y como elementos fundamentales en el marco de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por otro lado, se esbozan los efectos que sobre el empleo pueden tener aquellas estrategias “externas” que se basan en la contratación de servicios que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal. De este modo, se realiza un breve análisis acerca de la creación de nuevos yacimientos de empleo en dicho ámbito y del impulso que han recibido algunas alternativas contractuales como el tiempo parcial o la opción del teletrabajo.

En el capítulo tercero se hace un análisis normativo e institucional de la incidencia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se realiza un recorrido de “arriba-abajo”, partiendo del marco normativo, que sobre políticas de conciliación, existe en la Unión Europea, pasando por los planes y programas de contexto nacional hasta llegar a analizar la posición andaluza en dicho ámbito de estudio.

En el cuarto capítulo se aborda el estudio de los efectos que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tiene sobre el mercado de trabajo. Todo ello, mediante la utilización de los principales indicadores laborales que ofrecen las estadísticas oficiales. Asimismo, se analiza la influencia que sobre el empleo tienen las responsabilidades personales de los ocupados y ocupadas, en el ámbito nacional y autonómico, además de conocer la incidencia de las distintas políticas de conciliación.

En el capítulo quinto se profundiza en el análisis sobre la percepción de las personas asalariadas en Andalucía en cuanto a los problemas de conciliación. En este caso se utilizan fuentes primarias obtenidas de la explotación de una encuesta dirigida a los asalariados y asalariadas de la comunidad autónoma andaluza.

En el sexto capítulo se presentan un conjunto de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito normativo, en el de los programas, planes e iniciativas, así como en el de los convenios colectivos.

En el séptimo y último capítulo se recogen las conclusiones y recomendaciones más relevantes. Y finalmente, en los anexos se incluye información complementaria al capítulo metodológico, así como un glosario estadístico y de indicadores socioeconómicos utilizados a lo largo del análisis.



1]



# METODOLOGÍA



## 1.1. INTRODUCCIÓN

En la metodología aplicada se combinan técnicas cuantitativas y cualitativas. En una primera fase, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica y documental, consultando los principales libros, artículos de revistas y comunicaciones en congresos que se han publicado acerca de la materia objeto de análisis que han sustentado el marco conceptual y teórico del estudio.

En una segunda fase, se abordó el proceso de recopilación de información sobre la regulación existente con el objeto de realizar una aproximación al ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde una perspectiva normativa e institucional. En este sentido, se ha llevado a cabo un análisis en el marco territorial de la conciliación en la Unión Europea. Seguidamente, se contextualizó el ámbito nacional de las políticas de conciliación, a partir del cual se realizó una aproximación a la realidad andaluza.

Por tanto, en estas primeras fases se ha planteado una estrategia teórica, donde se han definido, además, los conceptos sobre los que se ha basado posteriormente el diseño de la encuesta.

Una vez contextualizado el marco legal y conceptual sobre el que se sostienen los aspectos relacionados con la conciliación, se hacía necesario enmarcar el estudio en el análisis estructural del mercado de trabajo en Andalucía. Ello se ha llevado a cabo conociendo previamente los factores caracterizadores de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco laboral.

En concreto, en una tercera fase, se ha abordado un análisis estructural del mercado de trabajo, teniendo en cuenta los principales indicadores laborales que tienen una implicación directa o indirecta sobre la conciliación. En este caso, se ha hecho necesario recopilar y analizar diversas fuentes secundarias de información del mercado de trabajo. En primer lugar, se realiza un breve recorrido por los principales indicadores del mercado de trabajo desde diversas perspectivas de análisis. El sexo se considera la variable principal, ya que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se encuentra muy vinculada, como se observará posteriormente, al empleo femenino. En segundo lugar, se analizan, a través de fuentes secundarias, aquellos otros indicadores pertenecientes a las denominadas políticas de conciliación. Estos indicadores medirían los problemas de conciliación de aquellas personas ocupadas que posean, a su vez, responsabilidades familiares o personales. Además, se presentan una serie de medidas e instrumentos existentes en las políticas de conciliación, los cuales están destinados, a priori, a la resolución de dichos problemas de conciliación.

Los objetivos pretendidos por el estudio exigían disponer de información acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Andalucía que, por la limitación de información en las fuentes secundarias, no siempre estaba disponible. Ello ha exigido la puesta en marcha de una cuarta fase en la que se ha desarrollado el trabajo de campo. Se ha obtenido información cualitativa a través de entrevistas en profundidad con expertos, empresas y personas asalariadas, y, fundamentalmente, cuantitativa acerca de la conciliación por parte de la población asalariada andaluza a través de una encuesta.

El diseño de un cuestionario completo dirigido a los asalariados y asalariadas de Andalucía, junto con una serie de entrevistas en profundidad realizadas a representantes de organismos públicos, sindicales, empresariales, y personal experto en conciliación y género, ha permitido disponer de la información necesaria para completar el análisis propuesto.

Paralelamente a todas estas fases, se ha realizado un gran esfuerzo por detectar a través de consultas de bases de datos *on line* y de páginas Web buenas prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A continuación, se detalla en mayor profundidad en qué ha consistido cada una de las técnicas aplicadas.

---

## 1.2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ASALARIADOS Y ASALARIADAS EN ANDALUCÍA

### 1.2.1. Ficha técnica

Con el objeto de obtener una panorámica sobre la situación actual de la conciliación en Andalucía, así como recabar las opiniones y actitudes que suscita el tema de la conciliación y su incorporación a la empresa entre las personas trabajadoras, se ha realizado una encuesta por muestreo dirigida a los asalariados y asalariadas. Se ha tratado, además, de recoger información acerca del posible empleo generado debido a las dificultades que tienen las trabajadoras y trabajadores de Andalucía para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

## Ficha técnica

Ámbito: Regional. Comunidad Autónoma de Andalucía.

Universo: 2.247.700 asalariadas y asalariados andaluces<sup>1</sup>.

Tamaño de la muestra: 800 entrevistas personales a asalariadas y asalariados andaluces. Finalmente, tras la finalización del trabajo de campo, y debido a la estratificación de la muestra, el cuestionario se ha realizado a un total de 801 personas asalariadas.

Para este tamaño de población, con un error absoluto de  $E = \pm 3,5\%$  y un nivel de confianza del 95,5%, resulta una muestra fijada en 800 trabajadoras y trabajadores andaluces.

Modo de encuestación: Personal con encuestador.

Periodo de encuestación: Abril y mayo de 2008.

Con objeto de asegurar resultados válidos como mínimo a escala territorial, las entrevistas han sido distribuidas a lo largo de las 8 provincias andaluzas.

Para la muestra inicial de 800 trabajadores y trabajadoras andaluces, las cuotas de afijación se establecieron en función del ámbito territorial (rural o urbano), del sexo, de los sectores de actividad y del tamaño de las empresas en la que dichas personas están empleadas, factores que se consideraron relevantes.

Si la muestra es diferenciada en función de si los trabajadores y trabajadoras residen en ámbito rural o urbano, el margen de error estadístico de los datos de la encuesta a este nivel es sensiblemente mayor que para el conjunto de la muestra, con el mismo grado de confianza. De esta manera, el error irá aumentando a medida que el tamaño muestral se vaya alejando del tamaño de la población. El criterio utilizado para diferenciar entre ambos tipos de municipios es considerar urbanos aquéllos que superan los 10.000 habitantes<sup>2</sup> en la última actualización padronal disponible<sup>3</sup>.

Así, la estratificación resultante sería:

- Personas asalariadas residentes en municipios andaluces urbanos: 1.753.206 (78%). A partir de dicho dato, se obtiene una muestra de 638 personas asalariadas con un error  $E = \pm 3,9\%$ .
- Personas asalariadas residentes en municipios rurales: 494.494 (22%), a partir del cual se obtiene una muestra de 162 personas asalariadas con un error  $E = \pm 7\%$ .

<sup>1</sup> Dato proporcionado por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Número de asalariados y asalariadas andaluces en el año 2004.

<sup>2</sup> El debate tradicional se centra en el establecimiento del límite que separa los municipios urbanos de los de carácter rural, tanto en relación con el umbral poblacional más adecuado como con la posibilidad de incluir otros criterios complementarios. Ante la inexistencia de criterios consolidados, o de una práctica definida en el caso de Andalucía, en el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA) se acordó utilizar la definición oficial del INE, clasificando como urbanos a los municipios que superan los 10.000 habitantes, siendo dicho criterio el empleado en este estudio. Dicha información es proporcionada por el INE a través de la revisión del padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2004.

<sup>3</sup> *Dinámica de las ciudades de Andalucía*. Instituto de Estadística de Andalucía. Consejería de Economía y Hacienda, 2007.



Se han tomado como núcleos urbanos las ocho capitales de provincia y como núcleos rurales nueve municipios con una población inferior a los 10.000 habitantes y cuyos resultados en la encuesta se recogen en la siguiente tabla. Como se aprecia en la tabla, en la muestra se han mantenido los porcentajes mencionados anteriormente: 78% en municipios urbanos y 22% en rurales.

**TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS NÚCLEOS URBANOS Y RURALES SELECCIONADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA, NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS Y PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL**

Provincia/Municipio	Nº de personas encuestadas	Porcentaje
Almería capital (Urbano)	54	6,7%
Carboneras (Rural)	17	2,1%
Cádiz capital (Urbano)	97	12,1%
Trebujena (Rural)	20	2,5%
Córdoba capital (Urbano)	53	6,6%
Posadas (Rural)	19	2,4%
Granada capital (Urbano)	52	6,5%
Huelva capital (Urbano)	29	3,6%
Trigueros (Rural)	15	1,9%
Jaén capital (Urbano)	35	4,4%
Cazorla (Rural)	18	2,2%
Málaga capital (Urbano)	144	18,0%
Archidona(Rural)	20	2,5%
Churriana de la Vega (Rural)	32	4,0%
Sevilla capital (Urbano)	161	20,1%
Constantina (Rural)	19	2,4%
Puebla de Cazalla (Rural)	16	2,0%
<b>Total</b>	<b>801</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Para extraer los datos de la muestra correspondiente a las personas asalariadas de Andalucía, se contactó con el Instituto de Estadística de Andalucía, el cual, a través de su línea de consulta, proporcionó el dato referido al *Número de Personas Asalariadas por provincias según el número de trabajadores por establecimiento en el año 2004* (año más reciente del que se posee dicha información),

a través de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

**TABLA 2. NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS POR PROVINCIAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO, 2004 (MILES DE PERSONAS, MEDIA ANUAL)**

	De 1 a 4 personas	De 5 a 10 personas	De 11 a 19 personas	De 20 a 49 personas	De 50 o más personas	No sabe, pero menos de 11 personas	No sabe, pero más de 10 personas	Total
Almería	43,8	23,2	25,4	27,4	48,0	13,6	23,5	<b>204,8</b>
Cádiz	41,0	14,0	41,0	39,5	100,2	32,8	61,8	<b>330,2</b>
Córdoba	31,2	12,3	28,2	22,0	56,2	33,4	34,3	<b>217,7</b>
Granada	26,4	8,2	8,7	20,5	63,4	32,5	70,9	<b>230,5</b>
Huelva	17,8	7,9	6,5	10,9	37,9	11,1	40,9	<b>133,1</b>
Jaén	14,1	4,2	8,5	9,0	32,6	39,5	59,8	<b>167,6</b>
Málaga	52,5	13,7	49,0	35,7	68,5	69,2	125,9	<b>414,5</b>
Sevilla	49,9	16,6	31,6	57,8	204,7	55,4	133,3	<b>549,2</b>
<b>Andalucía</b>	<b>276,6</b>	<b>100,0</b>	<b>198,9</b>	<b>222,9</b>	<b>611,5</b>	<b>287,4</b>	<b>550,4</b>	<b>2.247,7</b>

Fuente: IEA. Explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.

Al no poseer el IEA dicha información por sectores de actividad, se ha acudido a los informes que publica el Ministerio de Trabajo e Inmigración (Efectivos Laborales por Comunidad Autónoma del Boletín de Estadísticas Laborales), extrayéndose los pesos que dichos efectivos laborales tienen en Andalucía en función del tamaño de los centros de trabajo. Dichas ponderaciones se han extrapolado a los datos proporcionados por el IEA y con la información resultante se ha obtenido el número de personas asalariadas en función del tamaño de la empresa y del sector de actividad, como queda expresado en las siguientes tablas.

**TABLA 3. NÚMERO DE EFECTIVOS LABORALES Y PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2004**

Tamaño de Empresa	Número de efectivos laborales	Porcentaje de cada grupo sobre el total
Menos de 10	559.600	30,3%
Entre 11 y 49	553.700	30,0%
Entre 50 y 250	378.800	20,5%
Más de 250	354.800	19,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta de Coyuntura Laboral*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Para encuadrar a las personas asalariadas en los distintos sectores de actividad a los que pertenecen las empresas en las que están empleadas, se ha recurrido a los sectores de actividad económica tradicionales (Industria, Construcción y Servicios). No obstante, de esta división tradicional se ha extraído el sector Agrario<sup>4</sup>.

**TABLA 4. NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN ANDALUCÍA POR PROVINCIA, SEXO, SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA**

	Hombres												Total hombres	Mujeres								Total mujeres	Total				
	Industria				Construcción				Servicios					Industria				Construcción						Servicios			
	Menos de 10	Entre 11 y 49	Entre 50 y 250	Más de 250	Menos de 10	Entre 11 y 49	Entre 50 y 250	Más de 250	Menos de 10	Entre 11 y 49	Entre 50 y 250	Más de 250		Menos de 10	Entre 11 y 49	Entre 50 y 250	Más de 250	Menos de 10	Entre 11 y 49	Entre 50 y 250	Más de 250						
Almería	1	1	1	1	4	4	3	3	5	5	4	4	36	0				0				11	11	7	6	35	71
Cádiz	3	3	2	2	6	5	3	3	11	11	7	7	63	1				1				16	16	10	10	54	117
Córdoba	2	2	1	2	2	2	2	2	6	6	4	4	35	3				0				10	10	7	7	37	72
Granada	1	1	1		3	3	1	1	5	5	3	2	26	0				0				9	9	4	4	26	52
Huelva			3		2	2	1	2	4	4	2	2	22	2				0				6	6	4	4	22	44
Jaén	2	2	1	2	0	2	2	2	5	5	3	3	29	2				0				7	7	4	4	24	53
Málaga	2	2	2	2	7	7	4	5	20	20	11	11	76	4				3				30	30	18	18	103	196
Sevilla	5	5	3	3	7	7	4	4	19	18	11	11	97	0	2	2	1	2				27	27	19	19	99	196
Andalucía	58				105				238				401	17				6				377				400	801

Fuente: Elaboración propia.

<sup>4</sup> La fuente utilizada (Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo e Inmigración) no incluye a los empleados en el sector Agrario.

## 1.2.2. Método de obtención de datos

Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio, así como la carencia de información a través de fuentes secundarias, se ha elegido la técnica de la entrevista personal mediante cuestionario estandarizado, dirigida a una muestra significativa de personas trabajadoras residentes en la Comunidad Autónoma andaluza.

El cuestionario<sup>5</sup> se desarrolla a lo largo de 35 preguntas, que incluyen el registro de 173 variables en total, y que han sido estructuradas en cinco bloques:

- Bloque 1. Cuestiones sobre la dimensión laboral (preguntas de la número 1 a la número 8).
- Bloque 2. Cuestiones sobre la dimensión personal (preguntas de la número 9 a la número 18).
- Bloque 3. Cuestiones sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la esfera privada (preguntas de la número 19 a la número 24).
- Bloque 4. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en el ámbito del trabajo (preguntas de la número 25 a la número 31). En este bloque, la pregunta número 30 hace referencia a la aplicación de la técnica del Análisis Conjunto<sup>6</sup>.
- Bloque 5. Otros datos sociodemográficos (preguntas de la número 32 a la número 35).

Las preguntas diseñadas son en su mayoría cerradas, y en ellas la persona entrevistada debe seleccionar una o varias de una serie de categorías preasignadas, según la respuesta que mejor se aproxima a su opinión o situación. No obstante, cuando las cuestiones planteadas así lo requerían, se ha dejado la opción de respuesta abierta, con el objetivo de no limitar la información que pueda ser aportada por la persona entrevistada<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Ver Anexo II.

<sup>6</sup> En el apartado 1.2. se explica en qué consiste la técnica del Análisis Conjunto.

<sup>7</sup> Para la obtención de un cuestionario de mayor calidad, se ha contado con la opinión de diversos expertos y expertas, como es el caso de M<sup>a</sup> Ángeles Cea D'Ancona, especialista en el área de las técnicas de investigación social. Su contribución ha consistido en una serie de aportaciones a la encuesta encaminadas a enriquecer y maximizar la información proporcionada por la persona encuestada, además de contribuir a la consecución de un mayor rigor científico-social en concordancia con los objetivos de la encuesta.

### 1.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el registro de los datos obtenidos a través de la encuesta y su tratamiento estadístico, se ha hecho uso del programa SPSS.

A partir de las operaciones propias de la estadística descriptiva, se han elaborado tablas de distribución de frecuencia absoluta y relativa, referidas a todo el conjunto de variables e indicadores tratados en el cuestionario. Se han realizado, además, cruces multivariantes con objeto de profundizar en el grado de significación que tales combinaciones tenían para la descripción y explicación de las actitudes y opiniones manifestadas en relación con el objeto de estudio.

La variable básica que se ha considerado para realizar todos los cruces ha sido el sexo de la persona encuestada. De hecho, se han detectado diferencias significativas en la gran mayoría de las respuestas entre hombres y mujeres. Ello ha sustentado gran parte del análisis realizado. Otras variables consideradas son las siguientes:

- La edad. Especialmente ha sido tomada en cuenta para el apartado en el que se estudia la dimensión familiar y personal de las personas asalariadas, así como el análisis de las medidas de conciliación más valoradas por las personas asalariadas en Andalucía.
- El tener responsabilidades familiares o no. Es un factor que también ha sido considerado en el apartado que analiza la dimensión familiar y personal de las personas asalariadas, en el que se estudia la conciliación y sus consecuencias en la esfera privada y en el mercado de trabajo, y en el que se analizan las medidas de conciliación más valoradas por las personas asalariadas en Andalucía.
- El tamaño de la empresa. Se ha tenido en cuenta para analizar la percepción que tienen las personas encuestadas sobre la complejidad de su vida laboral, familiar y personal; el nivel de información de que disponen las personas asalariadas y las empresas sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; así como las medidas de conciliación más valoradas por las personas asalariadas en Andalucía.

Otra variable que ha sido tomada en cuenta ha sido el ámbito territorial. No obstante, los aspectos en los que ha sido de interés diferenciar en el análisis han sido menos numerosos de lo que el equipo había previsto. Así, donde mayor interés ha presentado este cruce del ámbito territorial es en el análisis de las medidas de conciliación más valoradas por las personas encuestadas en función del territorio rural o urbano.

Puntualmente, para determinados aspectos se han considerado variables como la categoría profesional, el tipo de jornada laboral y el número de horas diarias trabajadas, entre otros.

Hay que poner de manifiesto que el hecho de haber analizado 176 variables implica que sean múltiples las posibilidades de cruces, por lo que ha sido necesario centrar el análisis en determinadas variables y se ha optado por aquéllas de mayor interés para el objeto de estudio.

#### **1.2.4. Otras consideraciones a la realización de la encuesta**

La encuesta se ha dirigido a las personas asalariadas, es decir, todas aquéllas que tienen un empleo remunerado. Siguiendo la metodología de la EPA del INE, además de las personas que se encontraban trabajando en el momento de la realización de la encuesta, también se han considerado aquéllas que, aun teniendo un empleo, se encuentran sin trabajar. Es decir, además de las personas que están trabajando, se ha tenido en cuenta a aquéllas que pudieran estar ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, vacaciones, y bajas por maternidad o paternidad.

Existe otro grupo de personas ausentes de su trabajo por motivos distintos a los anteriores, como estar disfrutando de una excedencia, estar desempeñando actividades de representación sindical, estar bajo expedientes de regulación, estar en huelga o conflicto laboral, o cualquier otra situación. Dichas personas se han considerado asalariadas y, por lo tanto, se les ha realizado la encuesta, siempre y cuando se encontraran percibiendo un salario por parte de la empresa.

No se han considerado en la muestra los trabajadores autónomos, las personas que trabajan para la Administración Pública ni quienes trabajen en el sector agrícola, por los motivos que se han comentado en párrafos anteriores.

Por otra parte, en las preguntas de la entrevista pertenecientes a la dimensión personal de la persona encuestada (Bloque 2 y Bloque 3), sobre todo aquéllas referentes a “con quién se comparte el hogar”, a si “se vive en pareja” o al “reparto de las tareas domésticas o del tiempo de ocio con su pareja”, no se ha tenido en cuenta el modelo de pareja homosexual, es decir, se ha tratado la respuesta como si en todos los casos la pareja fuese del sexo opuesto al de la persona que contesta. Ello se ha considerado no sólo en el diseño y realización del cuestionario, sino a lo largo de todo el análisis correspondiente a la explotación de la encuesta y en el análisis de las fuentes estadísticas secundarias.

Otro de los aspectos a considerar es que el número de variables que pueden determinar las cuotas de afijación es limitado, para que pueda ser factible la realización de la encuesta. Las variables que se han seleccionado están vinculadas a la dimensión laboral de la conciliación, puesto que se pretendía incidir

desde esta perspectiva con una mayor significatividad. De esta manera, al no fijarse cuotas por grupos de edad, y ser dicha elección aleatoria, alrededor de un 70% de las personas encuestadas resultan ser personas menores de 35 años de edad. Ello podría condicionar algunas de las respuestas e influir en alguna medida en los resultados obtenidos.

Lo mismo sucede con las personas que reconocen tener responsabilidades familiares (hijos menores o mayores dependientes), ya que éstos suponen un 26,9% del total de las encuestadas. El elevado porcentaje de personas sin responsabilidades familiares y de personas menores de 35 años provoca que las respuestas a determinadas cuestiones relacionadas, por ejemplo, con los problemas para conciliar la vida laboral con la personal sean radicalmente opuestas y tengan un peso relativo inferior a las respuestas manifestadas por aquellas otras personas que sí tienen responsabilidades familiares.

Por todo ello, las informaciones extraídas de la encuesta deben interpretarse teniendo en cuenta estas premisas, así como las cuotas de afijación inicialmente establecidas.

### 1.3. LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS CONJUNTO APLICADA A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ANDALUCES

En las investigaciones que se realizan mediante encuestas, existe una discusión abierta sobre si la información que se recoge es una representación de la realidad o si sólo se trata de lo que las personas dicen. Usualmente, la persona entrevistada debe responder escogiendo una opción entre un conjunto que se le ofrece. Ello puede provocar diversos problemas como la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

La tendencia central hace referencia a la predisposición a escoger la categoría que está en el centro, para no decantarse por ningún extremo. La aquiescencia tiene que ver con la inclinación a responder en la dirección que se intuye que desea el investigador, lo que se deduce del modo en que está redactada la cuestión. La deseabilidad social consiste en responder de tal manera que se optimice el refuerzo social, es decir, escoger la respuesta que está *socialmente mejor vista*. Existe una técnica de indagación que corrige estos efectos: el Análisis Conjunto. Se trata de un método que consiste en presentar a las personas entrevistadas un conjunto de factores y pedir que los ordene según un criterio que suele ser la preferencia<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Para el desarrollo de la técnica del Análisis Conjunto aplicado a los resultados de la encuesta, se ha contado con el asesoramiento y la colaboración de Vicente Manzano. Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación. Doctor en Psicología. Diplomado en estudios avanzados en Economía. Diplomado en estudios avanzados en Psicopedagogía. Profesor titular del área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Adscrito al Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Sevilla.

Estos factores o estímulos están definidos por un conjunto de variables que se presentan con diferentes valores. Al combinar todos los valores de todas las variables, surgen muchas posibilidades, pero no se recurre a todas ellas. La técnica del Análisis Conjunto realiza una selección, de tal forma que, con un mínimo de combinaciones, se pueda calcular cuál es la importancia que se le ha dado a cada variable y a cada valor a la hora de realizar las ordenaciones.

En el estudio sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se ha optado por presentar a los trabajadores un conjunto de tarjetas que debían ordenar. Cada tarjeta correspondía a un perfil de una posible empresa para trabajar. Los perfiles se definieron según las siguientes variables: flexibilidad en el horario de entrada y salida (sí o no), tipo de jornada (continua o partida), reducción de jornada con reducción salarial (sí o no), posibilidad de trabajar desde casa (sí o no), existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores (sí o no), y facilidad horaria para asistir a cursos de formación (sí o no). Estas 6 variables son factores que, individualmente considerados, contribuirían a paliar los problemas que para conciliar tienen los asalariados y asalariadas en las empresas. Por ello, se ha seleccionado un conjunto de variables que, según las fuentes bibliográficas, fuentes estadísticas secundarias y otras encuestas publicadas, formarían parte del conjunto de atributos más demandados o más atractivos por parte de los trabajadores y trabajadoras, que ayudarían a resolver las dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Así sucede con variables del tipo *Guarderías*, la cual hace referencia a la existencia de guarderías en las empresas o ayudas a los trabajadores y trabajadoras para sufragar gastos de guarderías o centros de mayores. Se trata de una variable fundamental a tener en cuenta con relación a la conciliación, ya que facilitaría los inconvenientes que para las personas asalariadas tendría el cuidado de los hijos menores, sobre todo de 0 a 3 años. La misma importancia y relación con la problemática de la conciliación se ha estimado que tendrían el resto de variables del tipo flexibilidad en el horario, jornada continua, etc.

En total, se trata de 6 variables de dos valores cada una que implican  $2^6 = 64$  combinaciones posibles, de las que el método seleccionó sólo 8, las que permiten un análisis con un mínimo de combinaciones, obteniendo el peso de cada variable.

La tarea de ordenación de tarjetas implica cierta complejidad. Hay que ponerse en el lugar de la persona entrevistada y entender que no es posible controlar las respuestas, ya que hay demasiadas variables y valores definiendo la situación, y que además no están todas las combinaciones posibles para generar una ordenación coherente con el control. Ante esta situación, se responde de dos maneras: poniendo atención en la tarea o aleatoriamente. En esta segunda opción, el Análisis Conjunto no mostraría nada claro. En esta investigación el procedimiento ha pretendido superar los problemas del cuestionario tradicional, extrayendo una información eficaz sobre los criterios que utilizan las personas cuando toman decisiones.



En este sentido, se ha realizado el análisis teniendo en cuenta los resultados totales, es decir, se han analizado las variables que, en términos generales, prefieren los encuestados y encuestadas que incluyan las empresas para favorecer la conciliación. No obstante, se ha considerado interesante cruzar algunos indicadores que se han tenido en cuenta en las encuestas, para estudiar en más profundidad los resultados.

Para ello, se han seleccionado una serie de variables que caractericen a los encuestados y encuestadas y den lugar, a su vez, a una diversificación en las respuestas y, por tanto, a un nuevo orden en las preferencias mostradas. Por ejemplo, se han separado las preferencias según el sexo de la persona encuestada, ya que podrían existir diferencias significativas en las respuestas según sea un hombre o una mujer quien responda. Otras variables que se han separado han sido el ámbito territorial (rural o urbano) en el que reside, el tamaño de la empresa donde trabajan las personas, la edad, el tipo de jornada laboral que tiene, si tiene o no responsabilidades familiares, etc.

---

## 1.4. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

A lo largo del trabajo de campo y con el objetivo de conocer las opiniones de las personas que representan a las empresas, los trabajadores y trabajadoras y otras personas expertas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se han desarrollado una serie de entrevistas en profundidad.

La entrevista en profundidad forma parte de las denominadas técnicas cualitativas de conversación y consiste en un proceso comunicativo mediante el cual el investigador extrae información de un informante clave, es decir, aquellas personas que cuentan con información especializada del tema a tratar.

La realización de estas entrevistas permite acceder a información relevante de fuentes primarias de naturaleza cualitativa sobre aspectos no recogidos en las fuentes secundarias. Asimismo, proporciona al investigador la oportunidad de clarificar las respuestas frente a otras técnicas como la encuesta.

En el presente proyecto se han realizado un total de 15 entrevistas en profundidad a directivos y directivas de recursos humanos de distintas empresas; a representantes de la Administración Pública, de organismos empresariales y sindicales; a personas asalariadas, y a personal experto en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para obtener la perspectiva de las organizaciones empresariales, se entrevistó a representantes de la Confederación de Empresarios de Andalucía con el objetivo de contextualizar la conciliación desde el punto de vista empresarial, además de trasladar aquellos retos y dificultades con las que los empresarios andaluces se encuentran al introducir las medidas de conciliación.

Tipo Interlocutor	Nombre	Cargo	Organismo/empresa
Representantes organizaciones empresariales	Alba Tello, Manuel Carlos	Director Relaciones Laborales	Confederación de Empresarios de Andalucía
	Moya Monterde, Antonio	Adjunto Secretario General	Confederación de Empresarios de Andalucía

Una vez conocido el punto de vista de los representantes empresariales, se hacía imprescindible contar con la opinión que las organizaciones sindicales tenían sobre la cuestión analizada. Para ello, se mantuvo una entrevista con una representante del sindicato Comisiones Obreras de Andalucía, en la cual se realizó un breve recorrido por las medidas y políticas de conciliación en las empresas. De la misma manera, se comentó el grado de implantación y sensibilización de las empresas con estas medidas y con la normativa relativa a la Ley de Igualdad en los convenios colectivos en los distintos sectores productivos andaluces.

Tipo Interlocutor	Cargo	Organismo/empresa
Representantes sindicales	Secretaria de la Mujer	Comisiones Obreras

La perspectiva que la Administración Pública pueda tener en todo este entramado de relaciones que conlleva la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es muy importante, en el sentido de ser el Estado el responsable último de la formulación de las políticas públicas. En este caso, se dispuso de la opinión de la Coordinadora de la Dirección de la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Tipo interlocutor	Nombre	Cargo	Organismo/empresa
Representantes administración pública	Pérez Riu, Carmen	Coordinadora Dirección Gerencia SAE	SAE, Consejería de Empleo

Además de la información ofrecida por los agentes económicos, sociales y la Administración, conocer la opinión de personas expertas en temas de género, empresas y mercados de trabajo es muy significativo para el estudio. Para ello, se contactó con Lina Gálvez Muñoz, Vicerrectora de Postgrado de la Universidad Pablo de Olavide, la cual expuso su punto de vista sobre el aspecto laboral de la conciliación, a partir de su experiencia investigadora y de los estudios realizados en el área de mercado de trabajo y género.

Tipo interlocutor	Nombre	Cargo	Organismo/empresa
Expertos en materia de conciliación y género	Gálvez Muñoz, Lina	Vicerrectora Postgrado	Universidad Pablo de Olavide

También es importante conocer la opinión que se tiene desde la perspectiva de las empresas acerca de la situación de la conciliación en su quehacer diario. Saber el grado de conocimiento que tienen las entidades sobre las políticas de conciliación en general, sobre las medidas que aplican, o sobre las demandas y requerimientos de sus empleados y empleadas al respecto ayudaría a completar la información obtenida a través de la encuesta a la población asalariada y a contrastar ambas visiones.

Para ello se hizo una selección de empresas andaluzas, las cuales se muestran a continuación. La selección se realizó principalmente en función de factores como el número de personas empleadas, el sector de actividad al que pertenecen y si se trataba, a priori, de un sector tradicionalmente feminizado, masculinizado o integrado. De esta manera, del total de empresas, se entrevistó a representantes de diez pymes y de tres grandes empresas, todas ellas pertenecientes a distintas ramas de actividad como la Construcción, los Servicios de atención a personas mayores, la Hostelería, la Educación, la Consultoría inmobiliaria, el Comercio automovilístico, la Fabricación y venta al por mayor de muebles y de productos de plástico, y las Telecomunicaciones.

Tipo interlocutor	Nombre	Cargo	Organismo/empresa	Provincia
Representantes de empresas	Alarcón Manjón Cabeza, Vicente	Adjunto Director Recursos Humanos	Grupo Azvi	Sevilla
	Chica, Alicia	Subdirectora	Residencia Entreáramos	Granada
	Méndez, Gema	Jefa Administración	Hotel Andalusí Park	Benacazón (Sevilla)
	Molero, José Antonio	Director Recursos Humanos	Grupo Seys	Lucena (Córdoba)
	Moreno, Carmen	Adjunta Dirección	Codimotor	Sevilla
	López, Beatriz	Directora Recursos Humanos	Magtel	Córdoba
	De la Peña, Rafael	Director	Náutica de la Peña	Málaga
	Pino Cabeza, Juan	Director	Fundación SAFA-Funcadia	Huelva
	Rodríguez, Rubén	Director Administración y Finanzas	Surplastik	Hinojos (Huelva)
	Rus Palacios, Carlos	Director Recursos Humanos	Dolmen Consulting Inmobiliario	Sevilla

Por último, y con la intención de completar la información trasladada desde las empresas y por la obtenida en las encuestas, se realizó una entrevista en profundidad a una mujer asalariada con responsabilidades familiares, y empleada en unos grandes almacenes de renombre nacional. Dicha

entrevista, además de contrastar las respuestas obtenidas en la encuesta, ha brindado una cantidad mayor de información cualitativa acerca de los problemas de conciliación desde el punto de vista de las personas empleadas.

TIPO INTERLOCUTOR	NOMBRE	CARGO	ORGANISMO/EMPRESA
Personas Asalariadas	L.D.	Dependiente	El Corte Inglés

Cada una de las entrevistas estaba compuesta por un bloque común de presentación del proyecto de investigación y justificación de la entrevista y una serie de bloques específicos en función del tipo de entrevistado. Así, las entrevistas dirigidas a representantes de las empresas estaban compuestas por un primer bloque de información sobre dicha empresa, un segundo bloque sobre los conocimientos que sobre la cuestión de conciliación se tiene en la empresa y un tercer bloque con las políticas de conciliación que son adoptadas por la empresa.

Por otra parte, aquellas entrevistas dirigidas a representantes de organismos públicos, sindicales o empresariales, contenían preguntas relativas a la contextualización y evolución de la conciliación, su problemática y la correspondiente implicación de los actores públicos y privados. Además, un último bloque de cuestiones estaba referido a los retos y dificultades que tiene la conciliación, junto con las experiencias e iniciativas que sobre la conciliación se llevan a cabo por parte de los organismos a los que cada persona pertenece.

## 1.5. BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

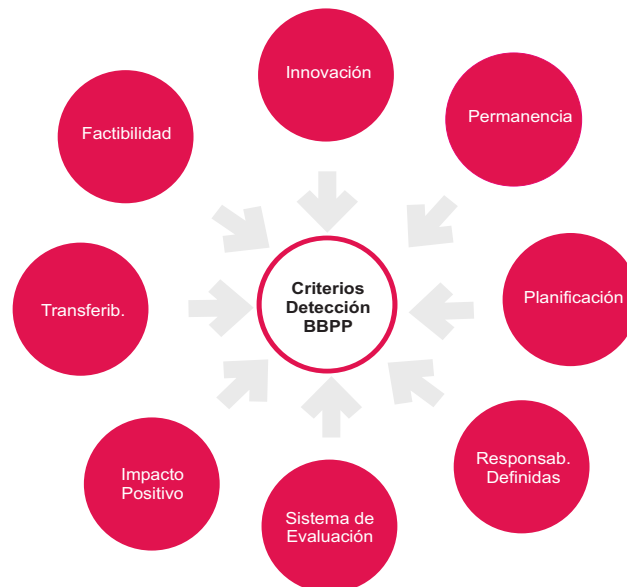
Las denominadas *buenas prácticas* se han constituido en un instrumento valioso e indispensable para mostrar el conocimiento generado, fruto de la puesta en marcha de programas, proyectos o políticas (públicas o privadas) desarrollados por diversos actores para alcanzar sus respectivos objetivos.

Una buena práctica es una experiencia que se *guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto*<sup>9</sup>. Desde esta perspectiva, supone una manera de actuar que rompe con los procesos de trabajo existentes, inventando una nueva forma de proceder que mejora la consecución de los objetivos marcados.

Ahora bien, clasificar o caracterizar una determinada experiencia como *“buena práctica”* implica un reconocimiento explícito a un trabajo desempeñado o a una experiencia realizada. De esta forma, cabe argumentar que un gran número de las experiencias catalogadas como buenas prácticas son utilizadas por las entidades u organizaciones promotoras como instrumento para mejorar su reputación. Así mismo, la generación de buenas prácticas está comúnmente asociada a reconocimientos a través de certificaciones, premios, sellos, etc., que incrementan la notoriedad de las actuaciones acometidas. Al respecto, Carrasquer et al. (2007) ponen de manifiesto ciertos reparos, en el sentido de que *“la difusión pública y los premios concedidos a las empresas que impulsan esas buenas prácticas han tendido a distorsionar la realidad de la cuestión”*. Y ello, por considerar que, en muchos casos, *“las buenas prácticas son sólo casos muy limitados, poco generalizables y, sobre todo, basados en prácticas de prebendas selectivas destinadas a la fidelización de personal directivo o técnico y a los cuadros responsables de las empresas”*.

En una etapa inicial, se ha determinado la metodología a utilizar para la definición de los criterios de selección de buenas prácticas. Siguiendo el marco conceptual (metodología y presentación de buenas prácticas) del *mainstreaming* de género<sup>10</sup>, se ha adoptado un enfoque transversal, en el que la inclusión de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no debe considerarse como una meta, sino como una estrategia para lograr la igualdad de género efectiva y para favorecer la reducción de las desproporciones actualmente existentes entre sexos en el ámbito laboral.

**GRÁFICO 1. DEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS CONSTITUTIVOS DE UNA BUENA PRÁCTICA**



Fuente: Elaboración propia a partir de Isa, T. (coord.), Cortada, M., Crusellas, E. (2003).

<sup>9</sup> RUEDA CATRY, M. y VEGA RUIZ, M.L. (2005). “Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas”. Oficina Internacional de Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Serie de Documentos de Trabajo, 199. Perú.

<sup>10</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1999). Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)

En una segunda etapa se han rastreado las experiencias disponibles en las principales organizaciones internacionales relacionadas con la materia que nos ocupa (Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, OCDE, etc.). Dentro de éstas, cabe mencionar la importancia de la iniciativa Equal que, desde su puesta en marcha, ha contribuido a la catalogación efectiva de un importante volumen de experiencias actualmente recopiladas en el Banco de Buenas Prácticas.

A continuación, se han consultado experiencias novedosas en distintas organizaciones empresariales, las cuales se han analizado siguiendo los criterios establecidos anteriormente para que una experiencia pueda ser catalogada como buena práctica. En este punto debe matizarse que la selección de éstas ha estado determinada por el cumplimiento de la mayoría de estos criterios, si bien el carácter innovador de la buena práctica se ha ponderado en mayor medida. Asimismo, se ha consensuado un criterio específico de proximidad determinante para seleccionar entre dos prácticas idénticas en distintos territorios. De esta forma, se ha optado por incluir la experiencia más cercana desde un punto de vista geográfico, ya que su grado de transferibilidad es potencialmente mayor. Éste es el caso de las experiencias de los bancos de tiempo (*Time Bank*) originarias de Estados Unidos, y que actualmente se desarrollan en un amplio espectro de países. En este contexto, se ha optado por considerar el caso de una experiencia española, y más concretamente andaluza.

En un estadio posterior, se ha procedido a realizar un análisis detallado de cada experiencia detectada y seleccionada, con el objetivo de profundizar en su naturaleza y concluir si ésta puede ser considerada como una práctica ejemplar. Finalmente, de la información obtenida se han extraído, en algunos casos, medidas específicas, y en otros, un conjunto de medidas implantadas en una organización.

De esta forma, las experiencias incluidas en esta guía suponen un botón de muestra que no debe entenderse como un producto cerrado, sino como un instrumento al servicio de los gestores de las políticas de conciliación y otros actores clave que debiera ser ampliado, completado y mejorado con el paso del tiempo.



2]





**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y  
PERSONAL: UN DESAFÍO PARA LOS ANDALUCES Y LAS  
ANDALUZAS DE HOY**

En el presente capítulo se esboza el tratamiento teórico que las ciencias sociales reservan a la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asalariadas. A partir de un repaso histórico del mercado laboral andaluz, se presentan las condiciones de la incorporación de la mujer al trabajo asalariado y cómo la consiguiente separación de la dimensión productiva y reproductiva no ha sido acompañada por una efectiva reformulación del contrato social entre los géneros y por la redistribución de roles y funciones en el interior de las unidades domésticas. A pesar del documentado reconocimiento de las desigualdades estructurales que caracterizan tanto la esfera privada como el mercado de trabajo, se evidencia cómo las políticas de conciliación surgen para paliar las principales dificultades que las personas trabajadoras de ambos sexos experimentan en la conciliación de sus ámbitos de vida y en el uso del tiempo, sin apostar explícitamente por una refundación de las relaciones de género. En la última parte del capítulo, la atención se focaliza en los efectos que las estrategias de conciliación adoptadas por las personas asalariadas pueden tener en el mercado laboral, en términos de creación de nuevos empleos, así como en la implementación de modalidades alternativas de trabajo (tiempo parcial y teletrabajo).

## 2.1. INTRODUCCIÓN

Las últimas dos décadas del siglo XX han supuesto para Andalucía el comienzo de una nueva forma de organización político-institucional basada en la autonomía; pero, sobre todo, han sido el escenario de modificaciones significativas en su estructura económica y en las características sociodemográficas de su población, y de cambios profundos en el mercado de trabajo.

En la dimensión estrictamente laboral, se han ido realizando cambios en la organización del mercado de trabajo, propiciados por la aplicación de las nuevas tecnologías y por nuevas formas de organización de la producción. Se asiste a la sustitución del antiguo sistema de relaciones laborales asociado al modelo fordista –cuyos elementos característicos eran la estabilidad productiva, el carácter preponderantemente salarial de la sociedad y la figura del “obrero” de masa–, por un sistema postfordista donde prima el concepto de flexibilidad. El último modelo tiene entre sus principios rectores la búsqueda de la competitividad y la articulación de acuerdo a lógicas de mercado. Se define por una elevada heterogeneidad en la demanda y en la oferta de trabajo, y por relaciones laborales fragmentarias e individualizadas, que acaban generando empleos “atípicos” (es decir, determinados por contratos eventuales, trabajo autónomo involuntario con las limitaciones de un empleo dependiente, ocupaciones informales, etc.) y de baja calidad (deterioro de las condiciones contractuales, inseguridad, etc.) (Román del Río et. al., 2004).

Ocurre en Andalucía lo que M. Castells indicó para la generalidad de las economías occidentales: la afirmación de una situación de “mayor flexibilidad en la gestión, descentralización e interconexión de las empresas tanto internamente como en las relaciones con otras empresas, considerable fortalecimiento del capital con respecto al trabajo, con el concomitante declive de la influencia del movimiento sindical, creciente individualización y diversificación de las relaciones laborales, masiva inserción de las mujeres en la fuerza de trabajo retribuida, generalmente en condiciones discriminatorias [...]”(Castells, 2002:1).

Este último fenómeno, el incremento de la tasa de actividad femenina, llega con cierto retraso a Andalucía con respecto a la media nacional y a la mayor parte de los otros países europeos. Es especialmente desde los primeros años noventa cuando empieza a superar el 30% (INE, 2008). La reestructuración de la composición por sexo<sup>1</sup> del mercado de trabajo, relacionada con el cambio en los roles de género en los distintos ámbitos de la vida social y personal, hace aflorar nuevos problemas vinculados con el desempeño de las respectivas responsabilidades “tradicionales” y de los roles naturalizados como propios. En el ámbito familiar, el mantenimiento de las funciones asignadas tradicionalmente a las mujeres (ante todo el cuidado de los hijos menores y/o de los mayores dependientes y las tareas de mantenimiento del hogar) se encuentra especialmente afectado por este proceso. Asimismo, las nuevas

<sup>1</sup> En el presente estudio, se utiliza el término sexo en referencia a los aspectos biológicos que definen las categorías de hombres y mujeres, mientras que, con el término género nos referimos a la construcción cultural de la diferencia entre hombres y mujeres, es decir, al conjunto de prácticas, roles, representaciones y estereotipos que cada sociedad asigna a los sexos en los distintos periodos históricos. El sexo representa, por lo tanto, una categoría fija, “dada”, mientras que la categoría del género pertenece al ámbito de lo “construido” y, por tanto, mutable.

exigencias laborales y profesionales afectan a la esfera personal. Hombres y mujeres se enfrentan a dificultades para conciliar las múltiples dimensiones de sus vidas: responder a las exigencias de adaptabilidad y de formación continua por parte de las empresas (Carnoy, 2001; Prieto, 2002) requiere un gran esfuerzo para mantenerse en el mercado de trabajo, en detrimento de los demás espacios y tiempos de vida.

Al igual que en el resto del país, el profundo cambio cultural que se gesta en Andalucía en las últimas décadas presenta entre sus consecuencias una “privatización creciente de los proyectos de vida familiar”<sup>2</sup> (Meil, 2001: 113) y –aquí se añade– personal: con respecto a los modelos anteriores, destaca una mayor libertad individual en el diseño y desarrollo de la propia trayectoria, así como en el modo de organizar la vida en pareja o en familia.

De acuerdo con lo considerado, se mantiene válida la observación del economista M. Delgado (1999: 184), según el cual las modificaciones en “los modos de organización del trabajo” van afectando a “las formas de producir, pero también las de consumir, la gestión de los recursos y, en general, las maneras de vivir” de los andaluces. Se añade, a lo anterior, que tales cambios inciden en las modalidades con que los sujetos compatibilizan diferentes ámbitos de sus vidas y en la forma en que estructuran sus relaciones sociales más allá de lo laboral, en particular las relaciones de género en los grupos familiares o de convivencia.

Lo laboral y lo extralaboral se muestran así estrechamente imbricados, unidos en una relación dialéctica, de modo que un tipo de ocupación con condiciones y exigencias específicas puede influir en las modalidades con que el sujeto articula su vida personal, a la vez que ciertas elecciones de orden personal/familiar pueden provocar cambios en sus modalidades de inserción y desempeño laboral. Esta vinculación convierte la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en un asunto de gran actualidad y explica el interés que ha suscitado por parte de distintos actores: las Administraciones, los responsables del diseño de políticas públicas y las universidades. Su relativa novedad justifica además cualquier esfuerzo de investigación orientado a la elaboración de propuestas para mejorarla.

La relevancia de la cuestión de la conciliación en la experiencia del sujeto es particularmente evidente en la dimensión laboral, donde se expresan nuevas necesidades, tanto por parte de las empresas como de los empleados, y en respuesta a las cuales se elaboran iniciativas que incluyen, entre otras, la generación de nuevas fórmulas de trabajo y la creación de empleos específicos para agilizar la compatibilidad entre vida personal y laboral. Sin embargo, el resultado de estas iniciativas resulta, en algunos casos, incierto, pudiendo generar cierta frustración por la imposibilidad de alcanzar soluciones satisfactorias.

<sup>2</sup> Este proceso está vinculado a lo que se denomina “segunda transición demográfica” en Andalucía, y que comprende transformaciones en la formación y/o formalización de las parejas, en las fórmulas de convivencia, en la fecundidad y, en definitiva, en las estructuras de los hogares y en las dinámicas familiares (IEA, 2001). La familia extendida y los hogares numerosos disminuyen en favor de las “familias reducidas” (dos o tres hijos) y “mínimas” (un hijo). Aumentan las parejas sin descendientes (entre las cuales una proporción elevada corresponde a las parejas de mayores), las familias monoparentales (especialmente, tras una separación o divorcio) y unipersonales. Crece la diversidad en el tipo de hogares y de formas familiares (con un número menor de generaciones convivientes), y disminuye la variedad en los tipos de redes familiares (Meil, 2001).

A pesar de las dificultades, el desafío de compaginar la vida personal y laboral involucra a los distintos actores, y su importancia es tal que “la conciliación se convierte en una medida necesaria no sólo para permitir la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos (especialmente mujeres), sino también para mantener a medio y a largo plazo una fuerza de trabajo que ya empieza a valorar la disponibilidad de tiempo por encima de la retribución” (Parella, 2008: 16).

Frente a los conflictos emergentes entre el ámbito personal y laboral, tanto las personas asalariadas de Andalucía como las empresas para las cuales trabajan formulan y ponen en práctica estrategias de reacción. Mientras que los trabajadores tienen un margen de intervención y una capacidad de negociación limitada a los centros de trabajo, y sus estrategias se vuelcan preponderantemente en la dimensión personal/familiar, las empresas desempeñan un papel central. Tienen la facultad de generar políticas internas que acerquen los distintos intereses en juego, garantizando el mantenimiento de los estándares de productividad y eficiencia, a la vez que propician la satisfacción de los ocupados.

Un tercer actor que, sin duda, desempeña un rol de particular relevancia es el Estado, como responsable último de la formulación de las políticas públicas. Su contribución mayor consiste en facilitar la conciliación entre la vida laboral y extra-laboral, con dispositivos de apoyo directo a las tareas de producción y reproducción, mediante los llamados “Servicios de Atención Diaria” (SAD) y a través de una plataforma normativa sobre la cual se amoldan las políticas de empresa y a la cual hacen referencia los trabajadores.

La significatividad de las implicaciones de la conciliación en la dimensión laboral y en la organización de la vida cotidiana de la población andaluza requiere que, a continuación, sea oportuno detener nuestra atención sobre algunas cuestiones hasta aquí solamente esbozadas. La modificación en la composición por sexo de las personas ocupadas en la Comunidad Autónoma, tras un incremento en la incorporación de la mujer en los empleos retribuidos, pone en discusión el “contrato social” entre hombres y mujeres. Como resultado del proceso de cambio social en curso, asistimos a la formulación de políticas de igualdad y, en relación con ello, al auge y a la incorporación de la noción de conciliación en las políticas públicas, en las políticas laborales, en los procesos de negociación colectiva y en el debate mediático, junto con el cuestionamiento de su significación. En cuanto a los objetivos, si bien es inevitable la continua referencia a dinámicas de género, especialmente en relación con el ámbito familiar, el énfasis se encuentra puesto en la conciliación como asunto que atañe al sujeto particular.

## 2.2. LA GRADUAL REESTRUCTURACIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA

La constitución del tejido ocupacional andaluz ha ido variando sensiblemente en cuanto a composición por sexo en las dos últimas décadas, producto de las transformaciones introducidas, a nivel mundial, por el modelo del capitalismo postfordista. No obstante, es importante resaltar que la participación conjunta de hombres y mujeres en las actividades productivas no es algo que se produce *ex novo* en la segunda mitad del siglo XX. Si bien no se suele cuestionar la contribución masculina a la economía del grupo doméstico, poco se suele tener en cuenta que también las aportaciones femeninas han sido históricamente significativas, cuando no indispensables, para tal economía: las mujeres han desempeñado un rol activo en la producción agrícola, en las actividades artesanales y en la pequeña industria. Todo ello se añade a su aportación casi exclusiva a la economía reproductiva.

El cambio en el tipo de presencia laboral femenina, así como la inferior valoración social de su actividad, es resultado de un proceso relativamente reciente, que se desarrolla de acuerdo con la modificación del sistema de producción y del trabajo industrial desde el último tercio del siglo XIX (Murillo, 1996). Mientras que la actividad productiva tuvo lugar preponderantemente en pequeños talleres o en el domicilio del artesano, contextos de carácter familiar o recogido, el trabajo de la mujer en tareas no especializadas, como aprendices, se consideraba oportuno y necesario. Cuando, en los años más tardíos del siglo XIX, estas actividades se vieron forzadas a ceder frente a los talleres de grandes dimensiones, en los cuales se requería una mano de obra más especializada, dispuesta a una amplia dedicación horaria fuera del espacio doméstico y sujeta a cierta movilidad geográfica, el trabajo de la mujer empezó a plantearse solamente en circunstancias de verdadera necesidad económica. Mientras que las mujeres de la clase necesitada se vieron obligadas al trabajo extradoméstico, las mujeres de la clase media fueron excluidas de gran parte de la actividad productiva, consolidándose su papel de mujer ama de casa y madre de familia (Amorós, 2002).

La mercantilización del trabajo<sup>3</sup>, que acompaña al capitalismo industrial, y la profesionalización de la actividad en las fábricas marcaron una segmentación de los espacios y actividades laborales para hombres y mujeres, reforzando la asimétrica valoración social asignada a cada cual. La creciente dependencia de las familias de un trabajo asalariado y el desplazamiento del centro de la producción fuera del espacio doméstico convirtió a este último en un lugar de no-trabajo; por consiguiente, las responsables de su mantenimiento pasaban a ser consideradas laboralmente inactivas. Estas transformaciones de orden económico y social legitimaron un “nuevo modelo de organización social del trabajo –el modelo del hombre proveedor de ingresos y la mujer ama de casa– basado en la división sexual de las actividades y en una nueva jerarquía de las funciones y los roles sociales asignados a mujeres y hombres.” (Carrasco et al., 2004: 34).

<sup>3</sup> Con la difusión del modo de producción capitalista, el trabajo se convierte en una “propiedad” de los individuos, a la vez que factor constitutivo de la subjetividad y pura mercancía. Ello emerge claramente en la originaria propuesta de Ricardo (1985 [1817]) que indica como precio natural del trabajo la cantidad necesaria para la subsistencia del obrero y para su reproducción.

A pesar de la existencia de una articulación estrecha entre producción y reproducción, fundada en el hecho de que el trabajo “biológico” de la mujer origina, como valor de cambio (en clave marxista), el mantenimiento de la fuerza de trabajo, en la lógica económica, la esfera productiva mantiene una prioridad prácticamente absoluta sobre los procesos de reproducción humana, provocando su injustificada exclusión de las leyes del valor (Narotzky, 1995).

Este tipo de lógica alimenta la separación entre trabajo y actividades domésticas, y la consecuente equiparación de los términos trabajo, empleo o trabajo remunerado, frecuentemente utilizados como sinónimos en el ámbito de la economía laboral. Sin embargo, numerosos estudios de vertiente más crítica nos invitan a considerar el concepto de trabajo en toda su amplitud, como concepto que engloba tanto las actividades no remuneradas (actividades domésticas, reproductivas, voluntariado, etc.) como las actividades remuneradas o monetizables (empleo) (Carrasco et al., 2004).

Andalucía empezó a experimentar cambios en la composición por sexo de la demanda de empleo<sup>4</sup> a partir de la segunda mitad de los años ochenta, con cierto retraso con respecto a la mayoría de los países de la Europa continental, donde el fenómeno tuvo lugar desde los años cincuenta (Pazos, 2008). Desde entonces, la incorporación de las mujeres andaluzas en ocupaciones remuneradas ha sido creciente tanto en términos cuantitativos como cualitativos (ocupaciones de mayor nivel profesional y/o más estables). Los datos relativos al aumento de las mujeres en los activos totales de la Comunidad Autónoma, que pasan de las 469.800 mujeres empleadas en 1982 a 1.489.100 en 2007 (EPA, 2008), contribuyen a dimensionar el alcance del fenómeno. En particular, como se verá con detalle en el capítulo cuarto, se registra una evolución positiva de la tasa de empleo femenino en el mercado de trabajo andaluz desde 1996 hasta 2007, que crece del 20,8% al 36,8% (SAE, 2008).

Este fenómeno se puede considerar como el resultado de un complejo proceso de cambio, determinado por múltiples factores de orden cultural, social y económico. Entre los factores que incidieron en la incorporación de la mujer al mercado laboral, podemos destacar: la expansión de la educación formal a sujetos de ambos sexos; el aumento del coste de la vida; las transformaciones económicas estructurales –que requerían la incorporación a la producción de mano de obra adicional de bajo coste– la crisis del fordismo; el auge de las tecnologías de la información y la comunicación, y el surgimiento de los movimientos para la emancipación femenina.

Pese a estos avances en dirección a una participación mixta en el mercado de trabajo, el progresivo desplazamiento de las trabajadoras desde el espacio privado al público no ha ido acompañado por una modificación de la estructura sobre la cual se rige la organización social. En el contexto familiar, no asistimos a una efectiva redistribución de los roles y funciones entre los componentes del grupo doméstico, quedándose la mujer como principal responsable de las tareas de reproducción. Estas

<sup>4</sup> En la literatura económica se suele considerar al asalariado o trabajador por cuenta ajena como el oferente de trabajo, mientras que el empleador o empresario sería quien demanda ese trabajo. “El demandante de trabajo, generalmente un empresario, requiere el concurso del trabajo ajeno para poder desarrollar la actividad productiva de la empresa. Por su parte, el trabajador ofrece su capacidad de trabajo para obtener a cambio una remuneración que le proporcione medios para vivir” (Palacio y Álvarez, 2004: 15-18). Sin embargo, si utilizamos el concepto de empleo desde la perspectiva de los Servicios Públicos de Empleo, el demandante será en este caso el trabajador por cuenta ajena y el empresario quien oferta un determinado empleo. En definitiva, la interpretación del mercado del trabajo varía según se utilice como concepto de referencia el trabajo o el empleo.

circunstancias han dado origen a lo que en la literatura sociológica se ha definido como “doble jornada” de trabajo o, con diferente matiz de significado, como “doble presencia”<sup>5</sup> femenina: una manera de compatibilizar las exigencias laborales y familiares (no personales) mediante la acumulación secuencial o la superposición de tareas por parte de la mujer<sup>6</sup>.

Al mismo tiempo, permanece la tendencia a mantener condiciones de empleo desiguales para ocupados de sexo distinto. Para España, se tiene que las mujeres ganan un 30% menos que los hombres, la proporción de contratos temporales convertidos en indefinidos es un 20% menos para ellas que para ellos, la tasa de paro es cercana al doble, así como la temporalidad laboral, el subempleo o el trabajo a tiempo parcial. Las mujeres representan el 84% de las personas que cobran pensiones no contributivas (inferiores a los 330 euros) y el 50% de los retirados con pensiones contributivas, aunque sus importes medios rondan la mitad de los hombres. En relación con ello, la tasa de pobreza femenina nacional registrada es más del doble de la masculina (Pazos, 2008).

Indicadores similares se encuentran en Andalucía: el incremento de la tasa de empleo general registrado desde 1988, y de modo más evidente y pronunciado desde 1994, no se ha convertido en un aumento de la igualdad entre mujeres y hombres en la incorporación laboral y en las condiciones de trabajo. Las estadísticas oficiales (Anuario de Género del IEA) registran un ligero crecimiento de la desigualdad en la contratación desde 1997 hasta 2001, seguido por una leve inversión de la tendencia en los años posteriores (Gómez, 2008). En cuanto a la tasa de paro, como se verá más detenidamente en los capítulos que siguen, desde 1994 se observa un descenso en los valores correspondientes a ambos sexos, lo que sin embargo no se tradujo en una disminución de la desigualdad en la tasa de paro de hombres y mujeres (al contrario, entre 1993 y 1999 se verificó un incremento de esta diferencia).

Otro aspecto de la participación asimétrica de hombres y mujeres en el mercado de trabajo lo ilustran estudios sobre la presencia desigual de trabajadores y trabajadoras en puestos de dirección o de mando, en el grado de responsabilidad que ocupan (departamentos o áreas administrativas bajo su responsabilidad) y en el sector de actividad de las empresas en las que se incorporan desde posiciones de liderazgo (Gherardi, 1995; Munduate, 2003).

Las desigualdades señaladas en cuanto a la participación cuantitativa y cualitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral reciben apoyo y legitimidad gracias a la perpetuación de un “contrato social” construido sobre marcadas asimetrías hace ya siglos, y puesto en discusión solamente en los años más recientes.

<sup>5</sup> La expresión “doble presencia” fue acuñada por la socióloga italiana Laura Balbo (1991) para indicar la doble carga de trabajo vivida de modo sincrónico, en un mismo espacio y tiempo, por la mujer. Se diferencia de la “doble jornada”, que indica una consecución diacrónica de tareas productivas y reproductivas.

<sup>6</sup> Para una correcta evaluación del fenómeno, es necesario recordar que la “doble presencia”, que ahora afecta a la mayoría de las mujeres de clase media, siempre ha estado presente en la vida de las mujeres de clase obrera o de los grupos campesinos.



## 2.3. LA REVISIÓN DEL “CONTRATO SOCIAL” ENTRE LOS GÉNEROS

La aceptación de la separación entre los ámbitos de la producción y la reproducción permitió justificar el establecimiento de relaciones de poder en el espacio doméstico y legitimar un contrato social entre hombres y mujeres (Pateman, 1995) basado en relaciones de desigualdad más o menos evidentes.

Este tipo de “pacto”, de origen unilateral, entre hombres y mujeres, dio cuerpo al modelo conocido como del *male breadwinner*<sup>7</sup>, especialmente exitoso desde la segunda mitad del siglo pasado. Según este modelo, el sustento familiar procedía fundamentalmente del sueldo masculino, estando la mujer ocupada en el trabajo doméstico no retribuido o en actividades remuneradas secundarias, ocasionales o complementarias, consideradas una “ayuda” a la economía doméstica (Sarasúa y Gálvez, 2003). En la misma línea, en el desarrollo de las políticas públicas en el contexto del Estado del bienestar ha ido cristalizando el rol del “varón proveedor” y la dependencia familiar del trabajo masculino, en la medida en que se le han asociado ciertos beneficios económicos (salario familiar, etc.) y se ha vinculado a la figura del “cabeza de familia” –denominación que perpetúa en el plano simbólico la asociación del liderazgo familiar con la figura masculina– el acceso a la protección social para la mujer y para los hijos.

Los análisis críticos desde la sociología (Parella, 2008; Carrasco et al., 2003; Torns, Borrás y Carrasquer, 2004) han puesto de relieve los tipos de consecuencias que tal forma de familia han tenido para los sujetos de sexo femenino. Por un lado, asistimos al aumento de los índices de pobreza femeninos, sobre todo en el caso de las mujeres solas, con dependientes a su cargo. Por otro lado, la autoridad masculina, construida sobre la centralidad del papel del “varón sustentador” y asociada a la adquisición de los derechos sociales por la participación en el mercado de trabajo, ha acabado por inducir una paradójica “masculinización” de la vida personal de las mujeres (mujeres solas y con éxito profesional), como medio para revertir la condición de ciudadanas “de segunda categoría”, a la cual habían sido relegadas por la dependencia de los hombres.

Por otra parte, las iniciativas asociadas al Estado del bienestar, pensadas como supuestas medidas de “protección social”, acaban aumentando las distancias entre individuos de sexo diferente, y se presentan en contraste con las más modernas políticas de igualdad<sup>8</sup>. El enfoque de estas últimas, a su vez, demuestra cierto desajuste con respecto al propósito de igualdad perseguido: las acciones que pretenden fomentar están orientadas principalmente hacia uno de los colectivos implicados en la relación (las mujeres), mientras que apenas atacan al sistema de relaciones entre los géneros sobre el cual se construyen, y de este modo se alimentan las asimetrías.

Un sesgo importante, señalado en relación con las políticas sobre igualdad de género que se están poniendo en marcha en Andalucía (y, de modo más general, en España), es su orientación paliativa,

<sup>7</sup> Sustentador masculino o ganador del pan.

<sup>8</sup> La experiencia más reciente se encuentra en la “Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (BOE n. 71, 23/03/2007).

enfocada hacia la resolución de los síntomas de la desigualdad existente más que a la eliminación de los elementos que la causan (Gómez, 2008). Gran parte de las actuaciones consisten, de este modo, en medidas de subvención hacia las empresas (para la contratación de fuerza de trabajo femenina), las familias o las trabajadoras. Un estudio reciente sobre las diferencias de costes laborales que implica la contratación de hombres y mujeres en las empresas andaluzas, realizado por la Consejería de Economía y Hacienda<sup>9</sup>, demuestra que el coste de las trabajadoras (calculando el coste salarial, de cotización social, de las jornadas no trabajadas, de la movilidad voluntaria y de la bonificación y reducción en las cuotas de la Seguridad Social) es un 62% menor que el de los trabajadores. La explicación de estas diferencias yace, en su mayor parte, en la propia pertenencia al género femenino. El citado estudio conduce a la conclusión, como bien revela Rosa Gómez (2008: 17), de que “conceder ayudas económicas a las empresas para la contratación de las mujeres no es una medida que ayude a reducir las desigualdades en el empleo, que elimine obstáculos”.

En tal sentido, se considera que, para ser efectivas, las acciones que pretenden incidir en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres deben estar inevitablemente relacionadas con la puesta en discusión del modelo de contrato social entre los géneros, que se ha ido imponiendo como hegemónico.

La dificultad mayor que se impone frente a un cambio en las relaciones entre hombres y mujeres resulta, entonces, de carácter sociocultural, y atañe a las resistencias relacionadas con los imaginarios colectivos que sustentan el actual contrato social entre los géneros. El proceso de socialización de muchas mujeres sobre principios “tradicionales”, que se apoyan en la asimetría de roles y funciones, hace que ellas mismas se sigan considerando como las únicas responsables de las tareas en el ámbito doméstico (algo que, además de una carga, constituye también un “poder”). Lo anterior, según S. Parella, “se debe a un trasfondo socio-cultural profundamente familista” (Parella, 2008: 7).

Un estudio reciente conducido por Gálvez y sus colaboradores (2008) sobre el uso del tiempo por parte de los jóvenes andaluces (de 10 a 25 años) permite comprobar la fuerza que el modelo educativo construido sobre tales principios sigue ejerciendo sobre las nuevas generaciones. En este aspecto, entre los resultados más significativos del estudio, se encuentran las notables diferencias en el tiempo dedicado diariamente al trabajo doméstico, familiar y, en general, al mantenimiento del hogar por los menores de 25 años: 4 horas y 52 minutos las mujeres y 2 horas y 52 minutos los hombres (también varía el porcentaje de quienes declaran realizar alguna tarea en el hogar: 80,5% de las chicas y 52,6% de los chicos) (Gálvez et al. 2008). Además, la mayor carga de trabajo familiar y doméstico entre las jóvenes andaluzas repercute en el menor tiempo libre de que disponen diariamente: 8 horas y 30 minutos frente a 9 horas y 23 minutos de los jóvenes varones.

<sup>9</sup> Estudio citado por Rosa Gómez Torralbo (2008), en referencia a un avance de sus resultados presentado en la “II Conferencia andaluza de economía y presupuestos en clave de género”.

Lo anterior indica que hombres y mujeres se especializan en el tipo de trabajo que se asigna socialmente a su género ya desde temprana edad, antes de llegar a formar su propia unidad familiar. Como ponen de relieve los autores del estudio, “las nuevas generaciones de mujeres y hombres en Andalucía continuarán perpetuando los roles de mujeres cuidadoras y hombres sustentadores económicos de las familias, a no ser que los cambios en la legislación y la mejora de las condiciones en el mercado de trabajo para las mujeres logren invertir esta tendencia” (Gálvez et al. 2008: 80). Erradicar las desigualdades de género y refundar el contrato social entre hombres y mujeres requiere, pues, de un esfuerzo orientado a mejorar no sólo la colaboración entre los miembros de la pareja, sino, y sobre todo, a incorporar tales principios de corresponsabilidad en las políticas sociales y en las pautas educativas desde los miembros adultos hacia las nuevas generaciones. Ello conlleva, a su vez, un proceso de sensibilización y de reeducación de los primeros.

## 2.4. EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN Y LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: ORIGEN Y PROBLEMAS

Las dificultades que han empezado a originarse tanto en la dimensión laboral como en los distintos aspectos de la vida personal, de modo más acentuado en la última década, han llevado a cuestionar la noción de “conciliación entre vida laboral, familiar y personal”. Como sugieren Junter-Loiseau y Tobler (1999), el concepto de *conciliación* se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos.

Un falso imaginario asocia la familia con lugar armónico de entendimiento, que, por tanto, “no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto” (Torns, 2005: 18). Esta visión oculta el contraste procedente de la división sexual del trabajo en el hogar, ocultación que, a su vez, se pone como obstáculo a los intentos de reestructuración de las relaciones de género y a las iniciativas de conciliación.

Éstas empezaron a ser consideradas desde la perspectiva laboral por la OIT en 1965 (Recomendación n. 123 “Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares”) y, en los años más recientes, han empezado a ser contempladas en el marco de las actuaciones de los responsables de las políticas públicas<sup>10</sup> y a suscitar interés (aunque todavía escaso) por parte de algunas de las gerencias de las empresas.

<sup>10</sup> Un ejemplo lo constituye la aprobación de las leyes estatales 39/1999 “Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, y 3/2007 “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, así como la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 12/2007 “Para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”.

Desde las ciencias sociales se levantan críticas hacia las políticas de conciliación que se han ido perfilando, y se cuestiona su intencionalidad. Algunos autores señalan que la finalidad de dichas políticas no es tanto facilitar la compatibilización de los diferentes aspectos de la vida en las personas trabajadoras (especialmente de las mujeres), como paliar la baja fecundidad que se está dando en los países occidentales y las consecuencias que derivan del aumento en la participación laboral femenina promovida por los gobiernos (Torns, 2005).

Entre otros críticos, Maccines pone de relieve cómo las iniciativas de conciliación en los distintos países son el resultado de las políticas europeas<sup>11</sup> de promoción del empleo, y no responden a una demanda social explícita de los ocupados (Maccines, 2004). Desde los años ochenta, efectivamente, se manifiesta en el área europea una preocupación creciente por cómo las trabajadoras podrán compatibilizar responsabilidades familiares y laborales. Estas preocupaciones en los años noventa se materializaron en la elaboración de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, vinculando el interés por la conciliación con la promoción del empleo femenino (Miguélez et al., 2008).

En la misma línea de Maccines, Torns define las iniciativas de conciliación como “medidas deudoras de una lógica productivista, donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa” (Torns, 2005: 21), lo que las aleja inevitablemente del alcance de resultados apreciables en términos de igualdad de oportunidades. Este punto de vista se opone a las visiones más conformistas que consideran tales iniciativas como “políticas familiares de tercera generación” (entre los autores que siguen esta línea, están Brullet y Escobedo, cit. en Torns, 2005).

Los análisis críticos enfocados a las políticas de conciliación en España ponen de relieve que su ejecución se centra básicamente en tres tipos de acciones o instrumentos de las políticas públicas: los permisos laborales (de maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral por motivos familiares, etc.), los servicios (para el cuidado de niños o ancianos, especialmente) y las transferencias económicas a las familias.

Tobío y Fernández (2006) estudian el impacto de estas tres acciones sobre el problema específico del cuidado de los menores en el contexto familiar, utilizando los criterios de eficacia en la prestación, eficiencia económica, efectos en la igualdad de género, igualdad social e interés del menor. Los resultados del estudio ponen los servicios públicos a las familias en el centro del modelo de conciliación, puesto que fue la medida que presentó los índices medianamente mayores de eficiencia y eficacia, y los efectos más positivos sobre la igualdad social y de género, y el interés del menor. Las principales ventajas que proporcionan unas políticas de servicios a las familias con dependientes atañen al control de la calidad de la prestación del cuidado ofrecida –garantizando que los recursos invertidos en conciliación cumplan con su objetivo–, al respeto de los principios de igualdad de género –favoreciendo la igualdad

<sup>11</sup> Las políticas de conciliación reciben un fuerte impulso tras la celebración del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de 1997 (Luxemburgo), con un apartado específicamente dedicado a las Políticas de Igualdad.

de oportunidades en el ámbito laboral a hombres y mujeres– y a los fundamentos de igualdad social –ya que permiten el mismo acceso a servicios por parte de sujetos y de familias de distinta extracción social– (Tobío y Fernández, 2006).

Los autores consideran los permisos laborales como complementarios a los servicios, o alternativos a éstos en función de necesidades específicas, ya que, junto con la ventaja de su mayor flexibilidad, muestran como inconveniente un posible efecto negativo en el plano de la igualdad de género por la tendencia a la reproducción de roles tradicionales (suelen ser las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a tales permisos). Como último aspecto, se asigna a las transferencias monetarias a las familias un papel marginal en el modelo propuesto, por su baja transparencia respecto de los fines de conciliación y de los criterios de igualdad de género.

La propuesta metodológica de Tobío y Fernández (2006) puede constituir un instrumento válido a la hora de enfrentar problemas de conciliación más allá del cuidado de menores o de los aspectos estrictamente familiares. El análisis del impacto de los tres instrumentos –permisos, servicios y transferencias monetarias– para la conciliación entre los distintos aspectos del desarrollo vital-personal permite detectar qué elementos de las políticas públicas de conciliación resultan más o menos efectivos, y contribuir a identificar qué camino resulta más adecuado emprender.

Sin embargo, las posiciones críticas presentadas tienden a desarrollarse sobre una visión limitada de la conciliación, muy vinculada a la mujer y a la vida familiar, dejando de lado el aspecto de la vida personal y excluyendo de la problemática al universo masculino.

Los citados autores demuestran cómo se gira la atención hacia las exigencias de conciliación una vez que se presenta cierta incompatibilidad entre las actividades de producción y reproducción, tiempos de trabajo (fuera del hogar) y tiempo para el cuidado del hogar, tareas que recaen tradicionalmente en las mujeres (Parella, 2008). Las acciones propuestas (servicios, permisos y transferencias monetarias), además, siendo orientadas preponderantemente a las trabajadoras, tienden a favorecer el mantenimiento de un sistema patriarcal y de un modelo de división sexual del trabajo estructurado sobre bases desiguales. La elaboración de políticas que interesan básicamente a las mujeres desvela una visión parcial de la conciliación como problemática preponderantemente femenina. Esto impide atribuir el peso correcto a otros factores que ciertamente dificultan la compatibilización entre momentos de vida personal y laboral, tal como las estrategias de fomento de empleo, las demandas de flexibilidad y adaptabilidad por parte de las empresas, la creciente desregulación del trabajo, etc. De este modo, tal como se ha evidenciado para las políticas de igualdad en las cuales se enmarcan, cualquier política de conciliación que restringe la cuestión al interés de las trabajadoras y abstrae de ella al colectivo masculino se demuestra limitada e insuficiente.

La actual puesta en cuestión de la separación entre los espacios y las tareas consideradas “tradicionalmente” masculinas y femeninas, y su (por lo menos parcial) superposición, hace que tanto hombres como mujeres se vean llamados a compaginar, cada uno por su parte, actividades y obligaciones de la vida laboral, familiar y personal. Se introduce, así, en el debate la noción de corresponsabilidad entre los diferentes actores sociales, telón de fondo para el desarrollo de buenas prácticas de conciliación.

Otro tipo de aproximación a la cuestión de la conciliación, también foco de críticas, es la que la circunscribe a los ámbitos extralaborales y la limita a la esfera de la gestión individualizada de los recursos humanos (Borrás, Moreno y Torns, 2007). Esta visión, difundida especialmente entre los empresarios, excluye de la negociación colectiva el debate acerca de la conciliación y, como postula T. Torns, puede reducir las actuaciones empresariales en dirección a la conciliación a una mera “política de escaparate para la empresa” (Torns, 2005: 25). En otras palabras, puede constituirse como una estrategia orientada a la mejor aceptación de la empresa en el tejido social (en algunos casos, el tema de la conciliación entre vida laboral y personal está incluido en los programas que definen la “Responsabilidad Social Corporativa” de las empresas, actualmente en auge, o se encuentra recogido en la certificación de “Empresa Familiarmente Responsable”<sup>12</sup>). De acuerdo con esta postura, la intervención sindical se presenta como un instrumento poco idóneo para enfrentar y dar solución exitosa a las dificultades de la compatibilización entre trabajo y vida extralaboral, entendidas como propias de la esfera de la experiencia de cada individuo y de su organización privada.

Finalmente, un último grupo de críticas se centra en las dificultades socioculturales que intervienen en la modificación de las prácticas de los sujetos, en lo laboral y en lo personal, moldeadas a partir de un proceso de socialización que prevé la interiorización del “tradicional” contrato social entre los géneros. En un estudio del grupo de investigación QUIT del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona (cit. en Torns, 2005), se describe la interiorización de roles de género asimétricos con un doble lema: “los hombres no quieren pensar” [en los cambios que afectan a la organización del trabajo, a la participación femenina y masculina en las tareas productivas, y a la esfera sociocultural] y “las mujeres no quieren ceder” [sus poderes de supervisión en lo doméstico]. No obstante, se empiezan a manifestar ciertas modificaciones leves en los comportamientos de las familias más jóvenes de las clases medias urbanas. El doble lema quiere dar cuenta de las resistencias culturales al cambio, que hacen que los mismos actores sigan defendiendo el papel que les ha sido asignado: a la autoafirmación del poder de los hombres responde, así, la autolimitación de las mujeres. Con palabras de Folbre (1994, cit. en Parella, 2008: 3), “ha sucedido lo suficiente para desestabilizar la organización patriarcal de reproducción social, pero no lo suficiente para generar un sistema no-patriarcal capaz de resolver las necesidades de todos los seres humanos”.

<sup>12</sup> La certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) es asignada a las empresas españolas por la Fundación + familia. EFR es una corriente internacional en el marco de la Responsabilidad Social de las Empresas; en España está liderada por el IESE-Universidad de Navarra.

Los discursos más progresistas, que buscan romper estas resistencias, abogan por la corresponsabilidad entre los miembros de ambos sexos que comparten un hogar, es decir, por una asunción compartida de los deberes familiares, de las responsabilidades laborales y de los compromisos y las exigencias personales. Condición *sine qua non* para ello es una reforma en las actitudes, las visiones y los modos de vivir los diferentes aspectos de la cotidianidad de individuos de distinto sexo. Se trataría de un cambio de perspectiva que desvincule las funciones productivas y reproductivas del género y que permita reevaluar las últimas.

En esta óptica, desde los estudios de la sociología de la familia, F. Miguélez sugiere la sustitución de la conciliación por “políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas” (cit. en Torns et al., 2004: 115). Tal postura no se centra, entonces, en la oportunidad de una participación creciente de las mujeres en las actividades de producción o en su mayor visibilización en los espacios públicos (ámbitos preponderantemente masculinos), en línea con las diferentes críticas feministas, sino en el oportuno ingreso de los hombres dentro de los espacios domésticos, en el área de lo privado y en las tareas de reproducción del hogar. Es un punto de vista que plantea la reversión de la “tradicional” connotación sexuada de los espacios a través del acercamiento recíproco y el reparto de funciones entre hombres y mujeres.

Esta visión se acerca al planteamiento que sustenta esta investigación: para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del sujeto, resulta determinante la refundación de las relaciones de género y la afirmación de principios de corresponsabilidad.

---

## 2.5. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y POLÍTICAS DE TIEMPO

Cualquier discurso sobre conciliación entre vida laboral, familiar y personal conduce a una reflexión sobre el uso del tiempo por parte del sujeto y sobre su asignación a los distintos ámbitos en que estructura su cotidianidad. El interés en materia de conciliación puede ser traducido, así, en la necesidad de aportar una transformación a la relación entre tiempo de trabajo y demás tiempos de vida. Esto explica la posición de quienes sostienen que la elaboración de políticas públicas enfocadas a estimular una redistribución del trabajo en el ámbito doméstico, a fomentar estrategias de empleo más igualitarias entre hombres y mujeres, a facilitar el acceso del individuo a actividades formativas extralaborales y/o de cuidado personal o de dependientes requiere de unas actuaciones complementarias dirigidas a un cambio en la organización del tiempo socialmente compartido.

Se habla, así, de “políticas de tiempo”, es decir, de “un tipo de políticas sociales que procuran la sincronización de los tiempos urbanos a los ritmos de vida de la ciudadanía de un territorio” (Montero, 2006: 1) y que buscan lograr una buena compaginación entre tiempo de trabajo –en el sentido más amplio de empleo retribuido y trabajo doméstico/familiar no remunerado– y tiempo de no trabajo. Las mujeres italianas fueron promotoras de este enfoque. Con un proyecto de ley a principio de las década del noventa (Balbo, 1991), desarrollado posteriormente en una normativa de mayor alcance<sup>13</sup>, promovieron políticas de apoyo a la maternidad y a la paternidad, al derecho al cuidado y a la formación, y a la coordinación de los tiempos de la ciudad.

Dichas políticas, que en los años más recientes han entrado en las agendas de los gobiernos municipales en España, se construyen sobre la idea de la recíproca articulación entre los horarios de trabajo y de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, a partir de la identificación de las necesidades y las demandas de esta última. Su implementación implica actuar mediante planes reguladores de la ciudad (“planes del tiempo de las ciudades”), coordinando los horarios de apertura y cierre de las actividades comerciales y de los servicios –tanto públicos como privados–, facilitando las opciones de transporte público, proporcionando mejores condiciones a los espacios de ocio urbano e interviniendo en la organización del funcionamiento de las actividades de las instituciones educativas (calendario lectivo, plazas en los comedores escolares, etc.).

Lo anterior pone en clara evidencia cómo las “políticas de tiempo”, aplicadas a la ciudad, constituyen un componente de alto valor en los planes de igualdad de género y un elemento a considerar en el marco de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se reconoce, sin embargo, que las “políticas del tiempo” adolecen de algunos inconvenientes que, en la actualidad, dificultan su implementación. En primer lugar, hay que tener en cuenta los frenos culturales que pueden presentarse en el proceso de adaptación a un nuevo sistema de funcionamiento de algunas de las estructuras e infraestructuras urbanas. En segundo lugar, la puesta en marcha de las “políticas de tiempo” necesita de la presencia de un Estado del bienestar sólido, capaz de soportar los costes que implica la reorganización de los “tiempos de la ciudad” (*in primis*, la creación de nuevos puestos de trabajo para cubrir los horarios más amplios). Todos estos aspectos demandan iniciativas públicas de amplio alcance.

<sup>13</sup> Ley de 8 de marzo de 2000 n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.



## 2.6. EFECTOS DE LA BÚSQUDA DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

Las dificultades que encuentra la Administración Pública para proporcionar a la ciudadanía los servicios de atención a la vida diaria e implementar las políticas de tiempo en los términos esbozados impone la búsqueda subjetiva de estrategias que permitan conciliar trabajo y vida personal.

Junto con las soluciones más tradicionales y de carácter interno/privado, como el recurso a las redes de parentesco, se desarrollan estrategias de carácter externo, que permitan el disfrute de una mayor cantidad de tiempo extralaboral. Se trata de estrategias basadas, principalmente, en la contratación de servicios para responder a necesidades personales o familiares, o de reorganización en el plano laboral. Este tipo de estrategias, que se han definido como “externas”, tienen una repercusión directa en la dimensión del empleo: por un lado, permiten la creación de nuevas ocupaciones (los denominados “nuevos yacimientos de empleo”), y por otro lado, impulsan modalidades alternativas de trabajo, como el tiempo parcial o el teletrabajo. A continuación, se considerarán brevemente las características de las nuevas ocupaciones creadas, así como del empleo a tiempo parcial y del teletrabajo.

### 2.6.1. La generación de “nuevos yacimientos de empleo”

La creación de “nuevos yacimientos de empleo” (NYE), como consecuencia de las transformaciones activas en el plano socioeconómico y laboral, ha sido objeto de atención por parte de los responsables de las políticas públicas en el ámbito nacional y comunitario.

La Comisión Europea (1996 y 1998) relaciona los NYE con diecinueve ámbitos de trabajo, reunidos en cuatro áreas: servicios a la vida diaria, servicios de mejora del marco de vida, servicios culturales y de ocio, y servicios de medio ambiente<sup>14</sup>. Se trata de ocupaciones que buscan conjugar la satisfacción de las nuevas necesidades del sujeto con la posibilidad de generar empleo orientado al incremento de la calidad de vida, al uso creativo del ocio, a la apreciación de estímulos culturales y a la mejora en la relación con la naturaleza (Ferrazzano, 2005). Su constitución alrededor de las nuevas sensibilidades ambientales, culturales y sociales es precisamente lo que diferencia los NYE de otras oportunidades de incremento de puestos de trabajo en las economías europeas.

Uno de los ámbitos de crecimiento de empleo más activo en este marco son los “servicios de proximidad” o “de atención a la vida diaria”, definidos como “actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que aparecen, en la actualidad, en la vida cotidiana de las sociedades occidentales” (Parella, 2000: 276). Son servicios que se relacionan, en su mayoría, con la esfera doméstica y principalmente orientados al cuidado de las personas. Se trata de servicios

<sup>14</sup> El área de servicios a la vida diaria se desglosa en los siguientes ámbitos de trabajo: servicio a domicilio, cuidado de niños, nuevas tecnologías de la información y ayuda a los jóvenes con dificultad de inserción. En el área de servicios de mejora del marco de vida se distinguen los siguientes ámbitos: mejora de la vivienda, seguridad y transportes colectivos locales, revalorización de los espacios públicos urbanos, y comercios de proximidad. El área de los servicios culturales y de ocio se divide en los siguientes ámbitos: deporte, turismo, sector audiovisual, patrimonio cultural y desarrollo cultural local. Por último, en el ámbito de servicios de medio ambiente se comprenden los siguientes ámbitos: control de la energía, gestión de los residuos, gestión del agua y protección y mantenimiento de las zonas naturales, normativa y control de la contaminación e instalaciones correspondientes.

demandados especialmente tras el proceso de envejecimiento de la población<sup>15</sup>, y por la externalización del trabajo reproductivo (hecho que no es novedoso por sí mismo, sino por su aumento masivo) por parte de las clases medias urbanas de las sociedades occidentales.

El discurso sobre las potencialidades de los NYE, como paliativo de la desocupación y como estrategia de resolución de las necesidades socialmente emergentes, fue recogido hace ya más de una década en el documento-base de la Comisión Europea (1993) sobre “Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, más conocido como el “Libro Blanco de Delors”. En él se explica la posibilidad de “adelantar la cifra de 3 millones de nuevos empleos en la Comunidad, que se repartirán en proporciones iguales entre los servicios de proximidad, la mejora de las condiciones de vida y la protección del medioambiente”.

Después de transcurridos quince años desde la redacción del mencionado documento, su razón de ser (la persistencia del paro extendido y las dificultades ocupacionales en los países europeos), sus motivos y directrices de actuación siguen teniendo validez. Se han dado pasos, ciertamente, hacia la creación de empleos en estas áreas, desde el ámbito público y desde el privado (proliferación de ONG, asociaciones de ayuda para el cuidado de las personas mayores, guarderías particulares, etc.). Pero, a pesar de ello, es oportuno preguntarse acerca de la posibilidad efectiva de generación futura de nuevos puestos de trabajo en el ámbito de los NYE. Un informe elaborado por la Cámara de Comercio, con la colaboración del Centro de Estudios Económicos Tomillo, (Cámaras, 2002) investiga las posibilidades de desarrollo en España de ocho ámbitos de empleo, entre los diecinueve definidos por la Comisión Europea (ellos son: servicios a domicilio, atención a la infancia, mejora de la vivienda, transportes colectivos locales, comercio de proximidad en municipios pequeños, turismo rural, gestión del agua y gestión de los residuos sólidos urbanos), en función de la oferta de servicios similares ya existentes, de la capacidad de gasto subjetivo o familiar, de las características de las diferentes comunidades autónomas, y de los factores que en cada una de ellas pueden impulsar o frenar la demanda de dichos servicios.

La consideración de base que se extrae de los estudios realizados es que el efecto positivo en el mercado de trabajo de la potenciación de los NYE se encuentra supeditado a la calidad de los empleos producidos. Una baja valoración afecta, efectivamente, a algunas de estas nuevas ocupaciones, precarias en su mayor parte, frecuentemente objeto de desprestigio e invisibilización, de modo similar a las tradicionales actividades domésticas femeninas que quieren suplir.

Se trata de empleos que han ido asumiendo características específicas de género, etnia y clase social, novedosos más en la forma (actividades formalizadas) que en el contenido (readaptación de actividades consustanciales a la economía doméstica de las familias antes de la difusión del modelo del capitalismo industrial, o de tareas asignadas, en otros contextos, a sirvientes o criados). Su desempeño en el

<sup>15</sup> Según las proyecciones y estimaciones interanuales de población del INE (cit. en Cámaras, 2002:4), en España la población mayor de 65 años ha conocido un fuerte crecimiento, especialmente desde los primeros años noventa. Para 2005 se contabilizan 7.126.964 personas mayores de 65 años, de las cuales 3.380.367, el 47,4%, son mayores de 75. Este último grupo se caracteriza por un elevado índice de dependencia, lo cual implica un aumento en la demanda de servicios sociosanitarios.

marco de espacios privados y su relación con tareas desarrolladas en el ámbito de la familia sitúa a estas ocupaciones en la frontera entre el trabajo y la “ayuda”. Lo anterior acaba generando un efecto circular: se les considera empleos poco prestigiosos, lo cual justifica bajas retribuciones y dificulta su profesionalización, hecho que a su vez realimenta la escasa valoración social que tales ocupaciones sufren.

Más aún, la orientación al cuidado de los dependientes, a las tareas del hogar o de asistencia domiciliaria hacen de los servicios de proximidad actividades altamente feminizadas que, frecuentemente rechazadas por las mujeres autóctonas, se convierten en un nicho de empleo para las inmigrantes.

La cesión de parte de las responsabilidades del trabajo en el hogar desde la mujer local a la mujer inmigrante –lo que algunos definen como “mercantilización de los cuidados” (Martín Palomo, 2008)–, y, junto con ello, de los roles marginales que se asocian a quien ejerce este tipo de trabajo, puede conducir a hablar de un traspaso de subalternidades. Si se considera que esta transferencia surge por la exigencia de un reparto más equitativo de los tiempos de vida del sujeto y de las tareas entre individuos de sexo distinto, destaca como contradictoria la creación de nuevas asimetrías sobre una base étnica.

De este modo, a pesar de los cambios acontecidos en el modelo económico desde el auge del capitalismo industrial hasta nuestros días, sigue permaneciendo como elemento de continuidad la dedicación de un tiempo mayoritariamente femenino (de las mujeres andaluzas y/o de las inmigrantes) a las necesidades familiares o sociales. Aceptando una de las conclusiones de T. Torns y sus colaboradores, “podríamos decir que las mujeres son las grandes y únicas conciliadoras, pero no de su vida sino de la del resto de la familia” (Torns et al. 2004: 133), o del grupo social en el que se integran<sup>16</sup>.

### 2.6.2. La elección del trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es una de las estrategias más difundidas y arraigadas en la búsqueda de una mejor compatibilización entre vida laboral y extralaboral.

En España, en los últimos veinte años, su regulación ha sido objeto de numerosas revisiones. Una primera intervención normativa significativa a favor del impulso de esta modalidad ocupacional ocurrió mediante la Reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley del 2 de agosto de 1984. Sucesivamente, la persistencia de varias limitaciones cuantitativas y cualitativas en la aplicación de este tipo de contratos hizo necesarias nuevas revisiones en la ley: en 1993 se aprobó el Real Decreto Ley 18/93, en 1998 se sustituyó por el Real Decreto Ley 15/98 y en 2001 se aprobaron dos nuevos decretos en un lapso de tiempo de pocos meses (5/2001 y 12/2001) (IDR, 2004). Objetivos de estas reformas

<sup>16</sup> En la base de todo ello se encuentra una definición diferente de lo que es el tiempo privado para las mujeres y para los hombres. Soledad Murillo (1996) pone de relieve la existencia de dos concepciones distintas de “privacidad” con relación al género. La primera, típicamente masculina, se identifica como “apropiación de sí mismo”, retirada voluntaria de un espacio público para disfrutar de un tiempo propio. Se trata de una concepción “idealizada” de lo privado como espacio de recogimiento, recreación personal, ámbito de soledad o de encuentros libres con amigos y afines. La segunda concepción, preponderantemente femenina, entiende la privacidad como “privación (de sí)”, un compendio de “prácticas afectivas y materiales, orientadas al cuidado y atención de los otros” (Murillo, 1996: XVI). En ella se substraen el privilegio de la reserva del tiempo y del espacio privado, que se constituye como “negación de la individualidad”. Al uso particular del tiempo privado masculino se opone, pues, la entrega social/familiar del tiempo privado femenino.

fueron poner el énfasis en las ventajas del trabajo a tiempo parcial para la creación de empleo, mejorar las condiciones del trabajo bajo esta modalidad e intentar equiparar su implantación en España a la mayoría de los países europeos. El resultado más visible se ha experimentado en los últimos quince años ya que el porcentaje de empleo a tiempo parcial se ha duplicado, de forma que del 5,9% en 1992, pasó a 8% en 1997, y ha llegado a 11,8% en la actualidad (EPA; 2008a).

Como se puede constatar en el capítulo cuarto, donde se profundiza sobre estos aspectos, el aumento del porcentaje de ocupados a tiempo parcial en todo el país ha ido asociado a una composición por sexo marcadamente desigual, con una neta preponderancia de mujeres (79,5%) (EPA, 2008b). En Andalucía, las tendencias del mercado de trabajo se han desarrollado en la misma dirección que en la totalidad de España, con un incremento significativo de los efectivos laborales a tiempo parcial a lo largo de los años noventa (desde el 4,3% en 1992 al 12,1% en 2007) y una presencia femenina mayoritaria (77,4%) (EPA, 2008b).

La mayor presencia de mujeres titulares de contratos a tiempo parcial ha justificado la hipótesis de la posible conversión de esta modalidad de trabajo en un nuevo ámbito de segregación laboral por sexo. En esta línea, autores como Borrás, Moreno y Torns (2007: 91) consideran que “el trabajo a tiempo parcial, imaginado como la solución ideal para el trabajo de las mujeres casadas, queda lejos de la ‘voluntaria’ reducción de la jornada por motivos familiares”, definiéndose como parte de una estrategia doméstica elaborada y ejecutada para mantener la vigencia del modelo patriarcal del *male breadwinner*. “El tiempo parcial resulta, así, la mejor manera de mantener la división sexual del trabajo a la hora de realizar el reparto de la carga total laboral” (Ibidem: 9) en el seno del grupo doméstico. En la medida en que es la trabajadora quien se hace cargo de compaginar los tiempos y las actividades de los demás miembros del grupo doméstico, se realiza un camino en sentido contrario al logro de la corresponsabilidad entre sujetos de sexo distinto, y/o entre los miembros de un mismo hogar.

Este aspecto, sumado a otros factores como la alta vinculación de las ocupaciones a tiempo parcial con contratos temporales (96,55% en Andalucía) (IDR, 2004), su frecuente aplicación a actividades específicas con escasas exigencias de cualificaciones y bajos niveles retributivos, o el frecuente déficit de voluntariedad en la elección de éstas (obligada por la dificultad de encontrar ocupaciones a tiempo completo) lo hacen susceptible de numerosas críticas. Ante todo, las modificaciones que se siguieron en las leyes de reforma del Estatuto de los Trabajadores no consiguieron reducir de modo significativo la precariedad asociada a estos empleos. Sus titulares siguen teniendo peores posibilidades de crecimiento profesional, acceso más restringido a incentivos y beneficios adicionales, y menores cotizaciones sociales con respecto a quienes disfrutaban de una ocupación a tiempo completo. Ello permite apoyar las posiciones de quienes sostienen este tipo de empleo como parte de una política favorable a las nuevas exigencias de flexibilidad laboral<sup>17</sup>, especialmente perseguidas por las empresas (Parella, 2008) antes que por el trabajador, y como un recurso para disminuir los costes laborales.

<sup>17</sup> El concepto de flexibilidad puede adquirir diferentes matices según la perspectiva desde la cual se interprete. Desde la visión empresarial, se tiende a considerarla como respuesta a la incertidumbre del mercado y a mayores exigencias de competitividad, dejando en una posición marginal el aspecto de producción más flexible con vistas a una mayor satisfacción de las necesidades de los sujetos. De este modo, el concepto de flexibilidad laboral se acerca al de elevada exigencia de disponibilidad frente a los nuevos requerimientos de las empresas: horarios no habituales, jornadas alargadas para los empleados, fórmulas ocupacionales atípicas, etc. (Carrasco et al., 2003).

De este modo, a medida que se profundiza en la realidad del trabajo a tiempo parcial, sobresalen elementos que cuestionan su definición como una estrategia viable de conciliación. Esta observación no quiere conducir a invalidar el trabajo a tiempo parcial como fórmula ocupacional para compatibilizar los distintos tiempos de vida; más bien, quiere estimular la reflexión sobre las condiciones en que el empleo de media jornada se promueve y se realiza, hacia qué colectivos se enfoca, y para qué motivos se solicita y se concede.

En este estudio, a través del trabajo de campo, se considerará la situación de los trabajadores andaluces de ambos sexos ocupados a jornada completa y a jornada parcial, tratando de evidenciar los motivos de la elección de una fórmula contractual concreta y la existencia de eventuales diferencias en relación con sus exigencias o respuestas de conciliación.

### 2.6.3. El teletrabajo

Otra fórmula que permite una flexibilización de las obligaciones laborales del sujeto y su adaptación a exigencias extralaborales es el teletrabajo. Se trata de una modalidad de empleo no sujeta a la presencia física en la sede de la empresa, caracterizada por el distanciamiento entre la dirección de las tareas a realizar y su ejecución.

El origen norteamericano del término –*telecommuting*, o “teledesplazamiento”– y las primeras aportaciones teóricas al respecto se atribuyen a Jack M. Nilles (1983), quien lo definió como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, operando una inversión en la relación tradicionalmente consolidada. Eso se hace posible, en la actualidad, gracias al desarrollo de la informatización y al uso de tecnologías modernas, elementos que marcan la diferencia con la mayor parte del trabajo informal, o de las prácticas laborales de la economía sumergida, llevadas a cabo en los espacios domiciliarios. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, hace hincapié en el necesario uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la realización del teletrabajo y puntualiza que éste se apoya en un “sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados” (cit. en Belzunegui, 2001: 33). Su aplicación responde, además, a la implantación de nuevas modalidades de organización del trabajo y de la producción en el seno de las empresas (Castellot, 1999; Jiménez, 1999). Todos estos factores son responsables del hecho de que una propuesta anterior<sup>18</sup> haya adquirido viabilidad y mayor consenso solamente desde el principio de los años noventa (Ortiz Chaparro, 1995).

<sup>18</sup> Las primeras expresiones del teletrabajo se anunciaron desde Estados Unidos a finales de los años setenta, como consecuencia de la creciente preocupación por el aumento de la presión del tráfico en los centros metropolitanos, y la gradual concienciación de la población hacia los problemas medioambientales (Belzunegui, 2001).

Algunos significativos elementos adicionales están presentes en la definición propuesta en la Carta Europea del Teletrabajo, que lo define como “un nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles, siendo dicha actividad un componente clave de la Sociedad de la Información, que puede afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, microempresas, y autoempleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político” (cit. en Rodríguez-Piñero Royo, 2000).

Mientras que la definición propuesta por la OIT se centra en una descripción funcional y técnica del teletrabajo, la que presenta la Carta Europea pone de relieve su vertiente social, destacando su posible contribución al incremento de la calidad de vida de quien lo ejerce. De tal modo, el teletrabajo, en la medida en que permite allanar las dificultades relacionadas con el desplazamiento al lugar de empleo y agilizar la compatibilización de las actividades laborales con otro tipo de tareas, puede constituirse en una estrategia viable de conciliación.

Este aspecto ha tenido hasta ahora solamente una consideración periférica en las actuaciones políticas de impulso del teletrabajo: las principales intervenciones han sido motivadas básicamente por el objetivo de incrementar las oportunidades de empleo para los grupos con mayores dificultades de inserción y por consideraciones medioambientales, relacionadas con la reducción de la contaminación por los traslados hacia las empresas.

Se plantea aquí, como hipótesis, que la ausencia de un enfoque claramente orientado hacia el aspecto de la conciliación puede afectar a la funcionalidad del teletrabajo como instrumento de mejora de la calidad de vida –como se ha planteado en la Carta Europea del Teletrabajo–. Esto contribuiría también a explicar su lenta implantación entre la población ocupada en el territorio nacional.

Datos correspondientes a finales de la década de los noventa indican que en España el 1,3% del total de los ocupados (unos 162.000 trabajadores) teletrabajaban desde casa<sup>19</sup> como mínimo un día a la semana, el 0,5% (unos 32.000 sujetos) realizaban teletrabajo “móvil” por lo menos durante 10 horas semanales, otro 0,8% (unos 97.000 empleados) cumplían actividades de teletrabajo adicionales a sus normales ocupaciones al menos un día a la semana y un cuarto grupo, igual al 0,5% de la fuerza laboral, constituían los teletrabajadores autónomos (Comisión Europea, 1999)<sup>20</sup>. Las proyecciones del Informe Telework 2002 de la Unión Europea sobre la (lenta) evolución del teletrabajo en España se han demostrado, en los años siguientes, poco distantes de la realidad. Un informe más reciente realizado por Telefónica, “La sociedad de la información en España 2006”, confirma la actual escasa difusión del teletrabajo en nuestro país, todavía poco distante del 2% del total de la población ocupada.

<sup>19</sup> Se tiene que distinguir entre diferentes tipos de teletrabajo: el teletrabajo itinerante (o *mobility*), en el domicilio de quien lo ejerce, y en oficinas de servicios electrónico (como los *call-centers*).

<sup>20</sup> Tales proporciones colocaban a España, a finales del siglo XX, muy por debajo de la mayoría de los países europeos (junto con Francia e Italia), y en el otro extremo con respecto a países como Noruega (donde los teletrabajadores son el 15,2% de los ocupados) o Suecia (16,8%) (Moreno, 2001).

Una proporción aún reducida de empresas, además, admite esta modalidad ocupacional para sus empleados: el 7% de la totalidad del tejido empresarial, con un promedio del 15% entre las grandes empresas, y del 12% entre las empresas medianas (cit. en Ortiz Chaparro, 2007b).

Desde las ciencias sociales, los autores que analizan la modalidad del teletrabajo ponen énfasis en los efectos positivos que puede tener sobre la incorporación laboral de los colectivos de más difícil inserción, sobre la productividad individual y la optimización de la jornada laboral, por la reducción de los tiempos de desplazamiento –con repercusión positiva para el disfrute de los demás tiempos de vida del sujeto–. También subrayan las consecuencias negativas que acarrea la modalidad de trabajo a distancia en la vertiente psicosocial. Entre ellas, se indican el aislamiento del sujeto, su desidentificación con un puesto físico y localizado de trabajo (factor que diferencia esta actividad del empleo en/a domicilio), y el establecimiento de relaciones laborales individualizadas entre trabajador y empresa, lo cual puede contribuir a la desvinculación del teletrabajador de los representantes laborales y sindicales, debilitando la fuerza de la negociación colectiva<sup>21</sup>.

Unas consideraciones en clave de género revelan cómo la aplicación del teletrabajo a las categorías profesionales más elevadas (puestos de administración, dirección, etc.) acaba por resultar en una subrepresentación femenina entre los teletrabajadores y, a la vez, en una mayor concentración de las mujeres en las modalidades de teletrabajo más taylorizado, como los *call-centers* (en relación con los *call-centers* en Europa, Belzunegui indica la presencia de un 70% de ocupadas [Belzunegui, 2001]). Lo anterior aproxima el teletrabajo a las nuevas causas de segmentación laboral y entra en contradicción con su posible carácter de estrategia de conciliación.

<sup>21</sup> En línea con estas críticas, están las que sostienen la imposibilidad de entender las varias prácticas de teletrabajo como una nueva lógica de organización que rompa con las formas tradicionales de trabajo taylorista y fordista. De acuerdo con tales críticas, el teletrabajo más bien fortalece las prácticas fordistas (conlleva el aislamiento del trabajador, evita su control sobre las tareas de producción y se compensa por un salario proporcional al valor que el sujeto añade al proceso productivo).

3]





**CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y  
PERSONAL**

El origen de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se encuentra en el establecimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y en la implantación del *mainstreaming* en todas las políticas de los Estados miembros.

Con posterioridad, se han desarrollado diversas líneas de intervención para hacer efectivo este principio y, dentro de éste, para fomentar la conciliación efectiva de los trabajadores con sus necesidades personales y familiares mediante directivas comunitarias, recomendaciones y resoluciones; y estrategias e iniciativas de actuación comunitaria.

La Estrategia Europea de Empleo constituye uno de los ejes vertebradores más significativos en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal apostando por nuevas fórmulas de colaboración entre los Estados miembros y consultas a los interlocutores sociales para consensuar las líneas de intervención en esta materia. Entre ellas destacan el incremento de la implicación de los hombres en la vida familiar, la introducción de nuevos tipos de permisos, y la ampliación de los existentes hasta ahora, para mejorar el marco legislativo de referencia.

No obstante, debe matizarse que la competencia en materia de políticas familiares es exclusiva de cada Estado miembro, por lo que el papel de la UE ha sido el de incluir en la planificación de sus distintas iniciativas líneas de intervención tendentes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, el debate sobre la necesidad de implantar políticas y medidas de conciliación se ha circunscrito a la idiosincrasia y tradición política y social de cada Estado miembro en el marco general que establece la UE.

Así, se observa que para algunos países la conciliación se concibe como un mecanismo para el fomento del bienestar social, mientras que para otros Estados se erige como un instrumento eficaz para atraer y/o retener mano de obra cualificada al mercado de trabajo.

Las diferencias tradicionales en la concepción del Estado del bienestar por países explican las actuales divergencias en el grado de avance e implantación de las políticas de conciliación en Europa. El modelo nórdico incorpora las políticas familiares a las cuestiones centrales de la sociedad, combinando una amplia red de servicios sociales con la disponibilidad para ambos progenitores de utilizar permisos parentales. El modelo centroeuropeo se caracteriza por combinar permisos parentales con un sistema de ayudas monetarias, si bien se observan diferencias notables según el país de que se trate (Alemania, Austria, Bélgica...). Francia presenta un modelo propio que combina los tres instrumentos principales al servicio de la conciliación, permisos, servicios sociales y ayudas monetarias a las familias. El modelo meridional se caracteriza por un retraso histórico en la introducción de medidas de conciliación, que se

explica por una tardía incorporación al Estado del bienestar y la atención prioritaria durante décadas a las pensiones y las prestaciones por desempleo. Finalmente, Reino Unido constituye un modelo singular que ha dedicado un escaso porcentaje de su gasto social a las políticas de conciliación, si bien se observa que en los últimos años se han puesto en marcha programas específicos para fomentar el servicio de cuidado de niños.

En la actualidad, se constata que las medidas más desarrolladas en Europa son las relativas a descansos por maternidad/paternidad y las vinculadas al mercado de trabajo, quedando en un segundo plano las relativas a la seguridad social y a prestaciones directas. Aunque no es posible presentar un patrón común en la estructuración de las distintas medidas, sí se observa un alto grado de homogeneidad en los permisos de maternidad en los Estados miembros como consecuencia de la trasposición de la directiva que los regula estableciendo unos mínimos.

Los permisos de paternidad se han extendido en Europa bajo la filosofía “úsalo o piérdelo” (*use it or lose it*) para fomentar la participación de los padres en la atención y cuidado de los hijos, si bien el número de días está lejos de equipararse a los del permiso por maternidad.

En otros tipos de medidas, tales como las excedencias y las medidas de flexibilización horaria, se observa una regulación más dispersa.

Otro de los aspectos que condicionan la conciliación efectiva de los trabajadores es la existencia de una red social de apoyo de atención y cuidado a los niños y a personas dependientes. Su limitada articulación en la mayoría de los Estados miembros pone de manifiesto la necesidad de avanzar en este ámbito y, en particular, en la asistencia a niños menores de 3 años de edad. En este sentido, cabe hacer notar la dispar posición de partida de países como Dinamarca, Suecia o Francia, cuya tasa de cobertura cuadruplica a la de los países meridionales (España, Grecia o Italia), por lo que estos últimos deben realizar un mayor esfuerzo relativo en un menor espacio de tiempo, si se pretende dar alcance a los objetivos planteados en el Consejo de Barcelona.

Las ayudas monetarias para el cuidado de los hijos (prestaciones directas por hijo a cargo, prestaciones por nacimiento, etc.) constituyen otro instrumento al servicio de la conciliación con el objetivo de proporcionar al núcleo familiar una cuantía de recursos que permita financiar los gastos derivados del cuidado y asistencia a los hijos. En este caso, la cuantía de la ayuda es el factor diferencial por Estados, de tal forma que en países como Francia permiten a la mujer abandonar temporalmente el mercado de trabajo y, por tanto, optar por el tipo y la forma en la que sus hijos son asistidos, mientras que en otros Estados como España las ayudas son de una cuantía más limitada y, por tanto, no ejercen la función de renta sustitutoria de la del trabajo. Otros aspectos a considerar son la universalización de estas ayudas, los límites de ingresos en la unidad familiar para acceder a las mismas, etc.

En este escenario, el modelo español se caracteriza por una fuerte solidaridad en el seno de las familias, que se traduce en un importante soporte entre sus miembros para cubrir las necesidades de protección social y, dentro de éstas, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. No obstante, en los últimos años el debate sobre la necesidad de que la conciliación sea una realidad social ha propiciado la apertura de la agenda política hacia las denominadas medidas de apoyo a las familias.

Aunque todavía resultan escasos los hitos alcanzados en esta materia, son patentes los avances en el ámbito normativo que constituyen el estadio inicial para un posterior desarrollo de medidas tendentes a conciliar la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Hay que considerar que las competencias en materia de igualdad de oportunidades están transferidas a las comunidades autónomas desde 1994, aunque corresponde al Estado regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española, lo cual se ha llevado a cabo a través de la legislación y el desarrollo de diversos planes de acción sectoriales.

En materia normativa, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un avance notable, puesto que reconoce de forma explícita el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; promueve la adopción de medidas en el ámbito de la negociación colectiva, y establece la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores. A su vez, la ley incluye un conjunto de medidas específicas que favorecen directamente la conciliación de los trabajadores, tales como el permiso de paternidad, la ampliación del permiso de maternidad en los supuestos de hijos con discapacidad o la extensión de los regímenes de permisos a los trabajadores autónomos.

Por su parte, en el ámbito programático son cuatro los tipos de planes que vienen incluyendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: los Planes de Igualdad, los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, los Planes Nacionales de Inclusión Social y los Planes de Familia. De entre ellos, cabe destacar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que incorpora una perspectiva innovadora sustituyendo el tradicional concepto de conciliación por el de corresponsabilidad en línea con la evolución de estas medidas en Europa.

En Andalucía, la política de conciliación propiamente dicha es relativamente reciente y se enmarca dentro de la Ley de Igualdad. Concretamente, en 2007, se ha reconocido de una forma explícita el derecho a la conciliación de los hombres y mujeres con la aprobación de la reforma del Estatuto andaluz y mediante la posterior aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley regula el derecho y el deber de la corresponsabilidad de todos los hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y, dentro de éste, en el familiar.



4]



# CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y MERCADO DE TRABAJO

## 4.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. EFECTOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

En capítulos anteriores, se puso de manifiesto cómo las políticas de conciliación están orientadas en gran medida a un aumento de la tasa general de actividad, basada en el crecimiento de la tasa de actividad femenina, siendo este incremento uno de los objetivos de las políticas activas de empleo enmarcadas en la Unión Europea. Ello permite situar el tema de la conciliación en el área del empleo y las relaciones laborales, y no exclusivamente en el terreno de las políticas sociales y/o familiares.

Asimismo, se ha visto cómo en los últimos años las políticas activas de empleo de la Unión Europea han jugado un papel importante en la difusión de la conciliación de la vida laboral y personal, lo que se conoce como “efecto inducido”, adquiriendo importancia en muy poco tiempo y empezando a formar parte de las negociaciones colectivas en España. No obstante, la situación y características de cada país o región hacen que los avances producidos en dicha materia se encuentren más desarrollados en unas zonas que en otras.

En este sentido, el notable aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una de las principales transformaciones económicas y sociales del mundo occidental desde el inicio de los años sesenta. Este fenómeno ha provocado que para la población femenina se haya puesto en evidencia, en mayor medida, la necesidad de conciliar, pues son las mujeres las que siguen asumiendo el rol del trabajo doméstico en la esfera privada, unido al trabajo en la esfera pública.

No obstante, se quiere dejar de nuevo de manifiesto que, desde este estudio, se entiende la conciliación como una problemática social que no se debe circunscribir a la mujer. Sin embargo, el hecho de que sea con la incorporación de ésta al mercado de trabajo como surge el concepto de conciliación, junto con el hecho de que la corresponsabilidad entre hombre, mujer y Estado esté lejos de alcanzarse, hace necesario analizar muchos aspectos de este capítulo con una perspectiva de género.

España se ha caracterizado en su historia más reciente por poseer elevados niveles de paro, en general, y de desempleo femenino, en particular. Los problemas que caracterizan a España en el contexto del mercado de trabajo afectan incluso en mayor grado a Andalucía en algunos de estos aspectos. De esta manera, a continuación se analizarán los efectos de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su relación con la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello se hace a través de un extenso recorrido por los principales indicadores de mercado de trabajo (tasa de actividad, ocupación, paro, etc.), que, según distintas perspectivas (sexo, edad, sector de actividad, ocupación, etc.) contextualizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España y Andalucía.



Una vez analizados los efectos que los indicadores principales del mercado de trabajo pueden tener sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se procederá a realizar un análisis de las dificultades que para conciliar tienen las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. En este apartado se expondrá, además, un análisis estructural con los principales datos acerca de aquellas medidas o instrumentos que la Administración pone a disposición de la población para subsanar, en la medida de lo posible, las dificultades existentes para conciliar la vida laboral con la personal.

Por último, se analizarán aquellos otros aspectos en la vida cotidiana de las personas, más allá de las responsabilidades familiares, que pueden verse igualmente afectados por los llamados problemas de conciliación. Así, el tiempo libre o tiempo de ocio, que las personas pueden dedicar a aspectos como la vida social, los estudios, el deporte u otras aficiones, dependerán de dichos problemas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

#### 4.1.1. Actividad e inactividad

La tasa de actividad femenina de España en el año 2007, según datos del INE, es del 48,9%, más de 20 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad masculina. La diferencia es aún más acusada en el caso de Andalucía.

**TABLA 1. TASA DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO, ANDALUCÍA Y ESPAÑA, 2007**

	Total	Mujeres	Hombres
España	58,9%	48,9%	69,3%
Andalucía	56,3%	44,7%	68,2%

Fuente: EPA. INE.

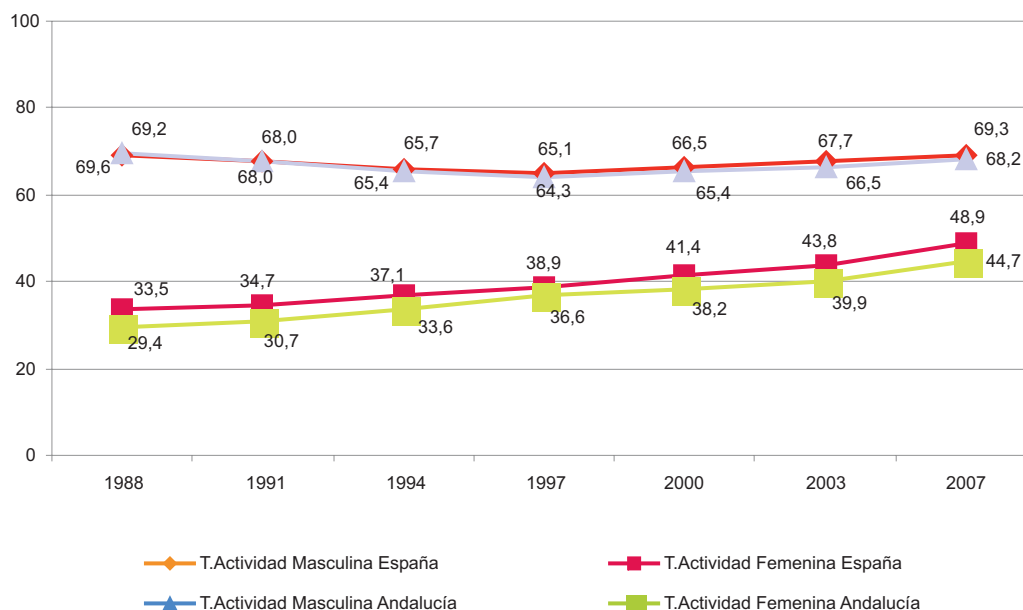
Ello demuestra la profunda brecha que en la actualidad existe en cuanto al número de hombres y mujeres activos en Andalucía. A pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que se está produciendo de manera ascendente desde la década de los 80, ese incremento aún no es suficiente como para equipararse al comportamiento de la actividad en los hombres.

Por otra parte, tal y como se observa en el gráfico siguiente, el crecimiento de la tasa de actividad femenina es constante a pesar de los periodos de crisis o recesión económica que pudieron afectar a España a lo largo del tiempo considerado. Así, los años centrales de la década de los 90 estuvieron marcados por una fuerte recesión económica mundial, que en España y Andalucía se tradujo en unos

elevados índices de paro, superando los tres millones de desempleados, y, sin embargo, la tasa de actividad femenina se incrementó en casi tres puntos porcentuales en el periodo 1991-1994.

Las situaciones de crisis suelen afectar al mercado de trabajo provocando una disminución de las tasas de actividad. Lo novedoso de esos años es que esto sólo sucedió con las tasas de actividad masculinas, pero no con las femeninas. Esto podría deberse a que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado (en España y Andalucía) está en sus inicios.

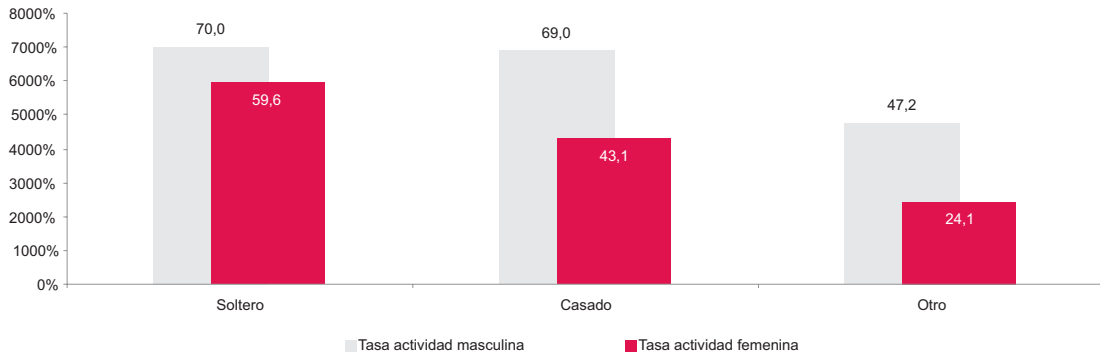
**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN TASAS DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA, ESPAÑA Y ANDALUCÍA, 1988-2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE, *Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)*.

Otros aspectos, como el estado civil o la edad, pueden verse reflejados en la distribución de las tasas de actividad. De esta manera, si se analiza cómo son dichas tasas según el estado civil, se observan más claramente las diferencias que existen entre el número de mujeres activas en comparación con los hombres. En todos los estados civiles mostrados, las tasas de actividad masculina superan a las femeninas, aunque sería el estado soltero el que menor diferencia muestra entre los dos sexos. Ello podría indicar que existe una mayor actividad femenina cuando no se está casada o no se poseen responsabilidades familiares<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sin embargo, este argumento del estado civil no es concluyente, debido a las distintas consideraciones que pueden tener en la actualidad las relaciones personales. De esta manera, hoy en día, una persona activa soltera podría tratarse de alguien que, aun conviviendo en pareja y formando una familia, no haya formalizado oficialmente su situación.

**GRÁFICO 2. TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y ESTADO CIVIL, ANDALUCÍA Y ESPAÑA 2007**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IEA. Explotación de la *Encuesta de Población Activa del INE (Metodología 2005)*.

Por ello, y aunque hay que tomar con cautela el dato de la actividad de las mujeres andaluzas según su estado civil, se vuelve a constatar que son las mujeres con responsabilidades familiares (tengan pareja o no) las que tienen mayores problemas para incorporarse al mercado de trabajo o para encontrar empleo. Así parecen indicarlo los más de 16 puntos porcentuales de diferencia que hay entre la tasa de actividad de las mujeres solteras frente a las casadas, siendo esta variable determinante de la participación activa de la mujer en la vida laboral.

Esta misma variable carece de significación en el caso masculino, ya que, como se observa en el gráfico anterior, las cifras no varían de manera significativa en función del estado civil del hombre.

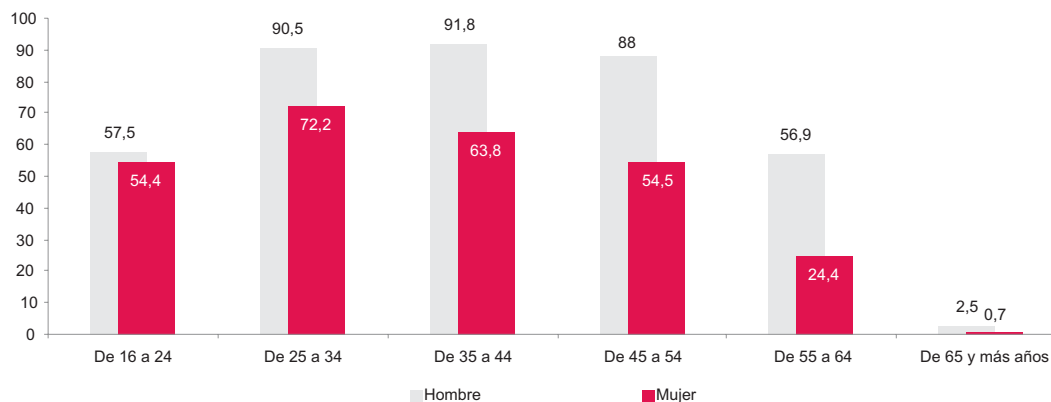
Además de analizar la tasa de actividad con relación al estado civil o a la existencia de responsabilidades familiares, también resultaría de interés estudiar su distribución con relación a los distintos grupos de edad. De esta manera, se observa cómo las tasas de actividad más elevadas se sitúan en los grupos de edad centrales, es decir, de los 25 a los 54 años, tanto para hombres como para mujeres.

Por otro lado, la superioridad de la tasa de actividad masculina sobre la femenina se mantiene en todos los grupos de edad, sobre todo a partir de los 35 años, hecho relacionado con el menor número de mujeres activas en dichas edades, además de coincidir con la edad media en la que las mujeres suelen comenzar a tener responsabilidades familiares en la actualidad.

Es resaltable el hecho de que la población masculina entre los 35 y los 44 años es activa casi en su totalidad, siendo en los intervalos menores, de 16 a 24 y de 25 a 34, donde menos diferencias se observan entre sexos. La brecha de actividad entre hombres y mujeres es menor en estas edades al coincidir con los años en los que aún no se suelen tener responsabilidades familiares y, por consiguiente, tanto hombres como mujeres podrían dedicar más tiempo al trabajo.

La tardía emancipación de los jóvenes, el elevado precio de la vivienda, la precariedad laboral y las dificultades para conciliar trabajo y familia son algunos de los factores que llevarían a las mujeres a tener hijos más tarde de lo que venía siendo habitual años atrás.

**GRÁFICO 3. TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y TRAMOS DE EDAD, ANDALUCÍA 2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IEA. Explotación de la *Encuesta de Población Activa del INE (Metodología 2005)*.

Tras lo contemplado, y ya que el análisis de la actividad según el estado civil de las personas ha de relativizarse por la diversidad de modelos de convivencia que en la actualidad existen (más allá de personas casadas o solteras), parece de mayor rigor científico realizar el análisis desde el punto de vista de las responsabilidades familiares que se tengan.

De esta manera, con los datos que se extraen del Censo de Población y Vivienda 2001, se observa cómo las tasas de actividad más elevadas se encuentran, por un lado, en mujeres que no tienen hijos, independientemente de tener o no pareja, siendo las mujeres de 30 a 34 años sin pareja ni responsabilidades familiares las que mayores porcentajes de actividad muestran.

**TABLA 2. TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y CONVIVENCIA CON PAREJA E HIJOS, ANDALUCÍA 2001**

	Sin pareja ni hijos	Con pareja sin hijos	Sin pareja con hijos			Con pareja e hijos				
			Total	1	2 o más	Total	1	2	3	4 o más
Total	58,1	53,3	57,5	60,8	54,2	43,8	46,2	45,5	38,6	33,0
De 16 a 19	26,8	60,8	62,5	62,1	67,4	46,8	47,7	41,5	53,6	0
De 20 a 24	56,1	72,9	74,4	74,9	70,7	50,5	53,22	43,0	43,8	39,6
De 25 a 29	80,8	78,2	79,6	81,2	74,6	52,5	56,8	47,2	41,8	40,2
De 30 a 34	86,0	78,3	79,3	82,4	74,4	54,9	61,7	51,5	46,6	43,1
De 35 a 44	81,3	68,3	75,2	80,6	71,3	52,0	60,2	52,7	45,6	39,8
De 45 a 54	66,3	43,4	54,6	58,6	52,3	37,9	40,2	39,6	35,1	30,9
De 55 a 64	33,0	20,5	21,4	21,2	21,7	19,9	19,5	20,5	20,1	19,8

Fuente: Censo Población y Vivienda 2001. INE.

Por otro lado, se descubren también tasas de actividad bastante elevadas en aquellas mujeres que, aun no teniendo pareja, sí tienen algún hijo. Así, alrededor del 80% de las mujeres entre 25 y 44 años sin pareja y con hijos se consideran activas. Este hecho podría deberse a la necesidad aún mayor de las familias monoparentales, concretamente de las mujeres, de incorporarse al mercado de trabajo por las responsabilidades familiares que soportan.

Cabe resaltar el dato de aquellas mujeres que tienen pareja e hijos, ya que muestran tasas de actividad más bajas que en el caso anterior. De esta manera, se muestra la decisión voluntaria o involuntaria por parte de la mujer de incorporarse al mercado de trabajo, o la mayor o menor necesidad económica en el núcleo familiar que provoca que sólo uno de los miembros de la pareja trabaje fuera del hogar. Estas tasas de actividad, tal y como se observa en la tabla anterior, van disminuyendo a medida que va aumentando el número de hijos que se tienen.

Otra de las variables sobre las que se podría materializar el conflicto entre la vida laboral, familiar y personal desde el punto de vista del mercado de trabajo es el número de personas inactivas. En la metodología de la Encuesta de Población Activa (EPA), se distinguen las siguientes categorías funcionales<sup>2</sup>:

- Personas que se ocupan de su hogar.
- Estudiantes.

<sup>2</sup> Encuesta de Población Activa (Metodología 2005). Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario.

- Jubilados y prejubilados.
- Personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación.
- Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc.
- Incapacitados para trabajar.
- Otra situación.

Con relación al tema de la conciliación, se podrían considerar dos clases de inactivos. En primer lugar, aquellas personas que no han trabajado anteriormente debido a diversas razones, entre las que se encontrarían las razones personales o bien las responsabilidades familiares. En segundo lugar, aquellas otras que habiendo trabajado anteriormente abandonaron el mercado de trabajo por los motivos anteriores.

De esta manera, aunque el número de mujeres inactivas ha ido disminuyendo a lo largo de las últimas décadas, éstas continuaban siendo un 64,3% del total de inactivos andaluces en el año 2007. Además, dentro de la categoría de razones, *labores del hogar* (donde se encuadran las razones personales y las responsabilidades familiares) es el motivo por el que las mujeres constituyen el grueso de la población inactiva andaluza.

El motivo principal por el que hombres y mujeres que se encuentran en situación de inactividad abandonan su último puesto de trabajo es por la propia finalización del contrato. No obstante, si se observan con detalle la siguiente tabla, son las mujeres las que dejan de trabajar en mayor medida que los hombres, llevadas por razones de cuidado de dependientes u otras responsabilidades familiares.

Así, de cada 100 mujeres que han dejado de trabajar en Andalucía en el año 2007, alrededor de 10 lo hacen llevadas por este motivo, mientras que en el caso de los hombres, son algo más del 1% de los inactivos los que dejan de trabajar porque tengan que cuidar de dependientes o por otras responsabilidades familiares.

**TABLA 3. HOMBRES INACTIVOS Y MUJERES INACTIVAS QUE HAN TRABAJADO ANTERIORMENTE, CLASIFICADOS POR CAUSA DE DEJAR EL ÚLTIMO EMPLEO, ANDALUCÍA 2007**

	Despido o supresión del puesto	Fin del contrato	Enfermedad o incapacidad propia	Realizar estudios o recibir formación	Cuidado de niños, adultos, enfermos, etc.	Otras responsabilidades familiares	Jubilación	Otras razones
Hombres	6,0%	31,3%	17,1%	10,3%	0,9%	0,2%	25,0%	9,2%
Mujeres	3,0%	50,4%	12,1%	3,4%	6,7%	3,6%	3,8%	16,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la EPA (Variables de submuestra. Experiencia profesional y búsqueda de empleo).

#### 4.1.2. Ocupación, desempleo y formación

Según las estadísticas oficiales, a lo largo de los años el mercado de trabajo andaluz se ha caracterizado por presentar importantes dificultades para crear empleo. En este sentido, la Comunidad andaluza ha mostrado y muestra, tal y como se observa en la siguiente tabla, una situación menos favorable respecto al resto de España en lo que a tasas de ocupación y de paro se refiere. Las diferencias son más acusadas si se trata de la población femenina, cuya posición en Andalucía es peor, con tasas del 17,6% de paro femenino, frente al 10,9% que presenta el conjunto del territorio nacional. Las diferencias nacionales y autonómicas se observan igualmente si lo que se compara es la diferencia entre las tasas de paro por sexo. Así, mientras que el paro femenino se sitúa 4,5 puntos porcentuales por encima del masculino en España, en Andalucía dicha brecha alcanza los 8,1 puntos.

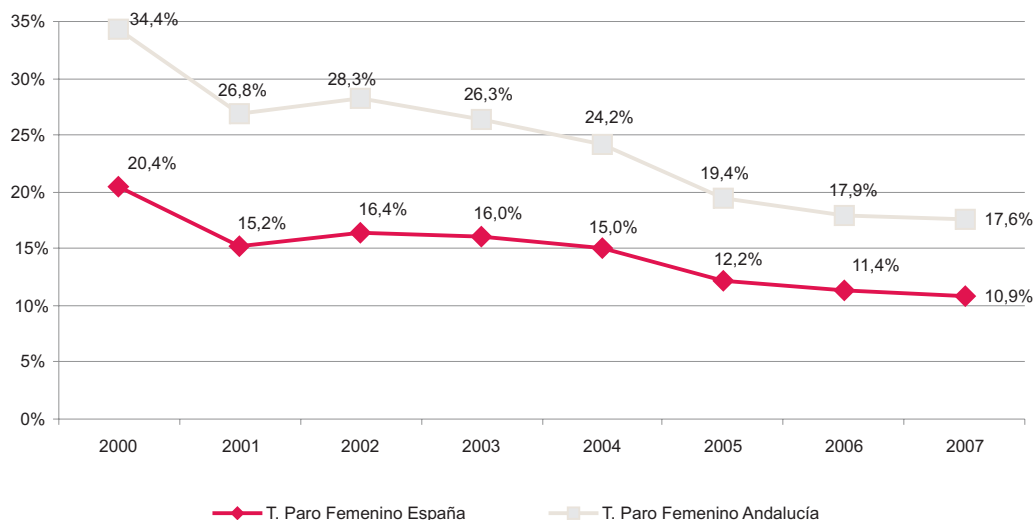
**TABLA 4. TASA DE OCUPACIÓN Y PARO, SEGÚN SEXO, ANDALUCÍA Y ESPAÑA, 2007**

		Tasa de Ocupación	Tasa de Paro
Andalucía	Total	49,1%	12,8%
	Hombres	61,7%	9,5%
	Mujeres	36,8%	17,6%
España	Total	54,0%	8,3%
	Hombres	64,8%	6,4%
	Mujeres	46,6%	10,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005)*.

En cuanto a la evolución de estos indicadores, la reducción más o menos constante de las tasas de paro femenino en el periodo 2000-2007 viene acompañada del fuerte incremento de la tasa de ocupación en este colectivo, superior en términos relativos al incremento de la actividad. Este descenso ha sido mucho más evidente en Andalucía, donde se ha reducido 16,8 puntos porcentuales en el periodo considerado. Aun así, se siguen manteniendo 6,7 puntos de diferencia entre la tasa de paro femenina andaluza y la del resto de España, porcentaje que año tras año va recortando distancias.

**GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO FEMENINO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA, 2000-2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005)*.

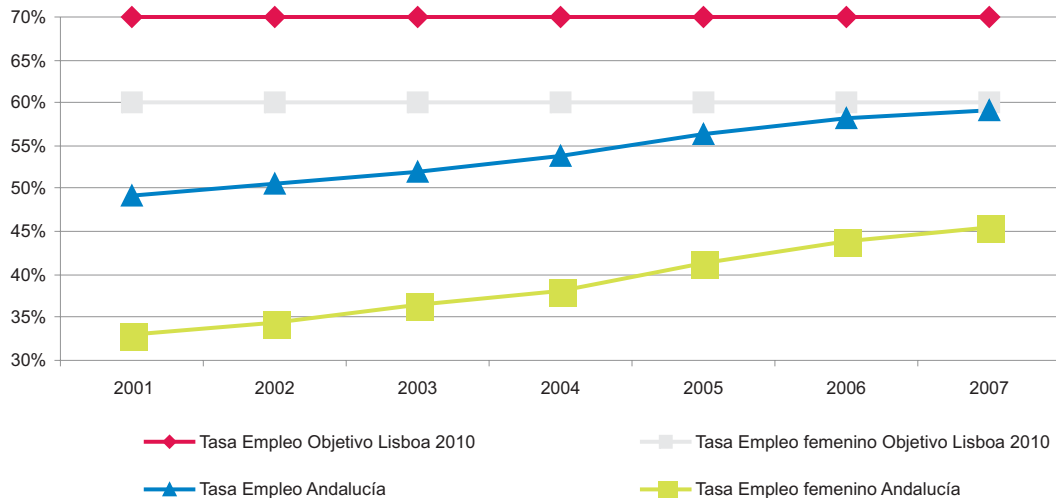
En este contexto, el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000 estableció una serie de objetivos, a partir de los cuales se pretende convertir a Europa en la economía más competitiva del mundo. En concreto, el Consejo Europeo fijó en la Estrategia de Lisboa alcanzar en el año 2010 una tasa de empleo<sup>3</sup> del 70%, una tasa de empleo femenino del 60%, y una tasa de empleo del 50% para los trabajadores mayores de 55 años.

A través de la siguiente representación gráfica, se observa la posición que Andalucía ocupa ante los objetivos de Lisboa, a través de sus tasas de empleo, y su evolución desde el año 2001. Según los resultados de ésta, Andalucía se encuentra aún lejos del 70% exigido para el año 2010, con una diferencia de 10,9 puntos porcentuales. En relación con la población femenina, los resultados son aún menos favorables: la tasa de empleo de la población andaluza entre 16 y 64 años se sitúa en el año 2007 en el 45,6%, es decir, a 14,4 puntos de distancia del 60% fijado como objetivo.

<sup>3</sup> La Cumbre de Lisboa fija objetivos en términos de tasa de empleo de 16 a 64 años de edad, la cual se mide por la población ocupada correspondiente a dicho intervalo.



**GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO (1) DE ANDALUCÍA EN COMPARACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LISBOA 2010, 2001-2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, *Encuesta de Población Activa (metodología 2005)*.

(1) Tasa de Empleo de 16 a 64 años de edad.

En la actualidad, el balance muestra un avance en las tasas de empleo general y femenino, pero en términos muy insuficientes, por lo que desde la Comisión y el Consejo Europeo se han establecido directrices y programas nacionales para, entre otros aspectos, atraer a un número mayor de personas al mercado de trabajo, incrementar la adaptabilidad de empresas y trabajadores, e invertir masivamente en “capital humano” y en formación.

Es necesario, por tanto, seguir impulsando políticas y programas de promoción laboral de la mujer para lograr el objetivo fijado, para lo que es fundamental que se continúe fomentando su participación en el mercado de trabajo y la disminución del paro femenino, que en la actualidad duplica al masculino<sup>4</sup>.

En otro sentido, la educación y la formación son los principales instrumentos de que se dispone para preparar a los individuos ante un mercado de trabajo cada vez más exigente y en continua transformación, así como para mejorar su empleabilidad. De esta manera, y según la definición que ofrece la Organización Internacional del Trabajo, una persona es empleable cuando es capaz de:

- Obtener un empleo, de mantenerse empleada, progresar en su trabajo y ser capaz de adaptarse a los cambios.
- Obtener otro empleo si así lo desea, para cambiar de trabajo o porque ha sido despedida.

<sup>4</sup> *Inmigración, Mujer y Mercado de Trabajo*. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid. Abril, 2008.

- Dar prueba de flexibilidad, ingresando y saliendo de la fuerza de trabajo en diversos periodos de su ciclo vital.

El mercado de trabajo actual necesita a personas cada vez más preparadas para aplicar su conocimiento en distintos contextos, así como reaccionar con independencia y creatividad. De esta manera, en una sociedad del conocimiento e información, aprender mediante la educación y la formación continua constituye el principio orientador de las estrategias políticas que fomentan el bienestar y la competitividad del país, así como su cohesión social y la realización personal de los individuos<sup>5</sup>.

En los últimos años, en España, la formación de los trabajadores se ha incrementado tanto en número de horas como en número de trabajadores que participan en ella, aunque su nivel está aún lejos de los países de su entorno. La formación se establece como motor de la competitividad y la empleabilidad, y como cuestión estratégica que va ganando peso en las empresas, sobre todo en aquéllas que apuestan por la gestión del talento, la motivación y el compromiso de sus empleados.

La formación, por tanto, se ha convertido en un elemento clave, de manera que se considera una inversión a largo plazo a la que cada vez recurren más empresas, incluidas las pymes.

Según los datos que muestra la *Tercera Encuesta de Formación Continua*, publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, si en el año 1999 un millón seiscientos mil trabajadores participaron en cursos de formación, en el año 2005 se produjo un incremento superior al 80%. Estas estadísticas también reflejan cómo las mujeres asisten en mayor medida que los hombres a estos cursos de formación.

**TABLA 5. PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN CURSOS DE FORMACIÓN, POR SEXO, ESPAÑA, AÑOS 1999-2005**

	Hombres	Mujeres
1999	22,9%	23,5%
2005	29,7%	31,8%

Fuente: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC, 2005)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, las empresas destinan una cantidad cada vez mayor de recursos a formación para sus empleados, de manera que en el año 2007, y según datos que ofrece la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)<sup>6</sup>, en España se han destinado más de 2.000 millones de euros. De dicho importe, un 48,3% procede de las grandes corporaciones, un 38,9%, de los agentes sociales, y el resto, de las administraciones públicas.

<sup>5</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V, *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*. 30 de mayo, 2000.

<sup>6</sup> Jornadas: *Competitividad y Formación, ante un nuevo ciclo económico*. Asociación para el Progreso de la Dirección, Agosto 2008.

Por otra parte, según se desprende del estudio “Motivación y compromiso de los jóvenes españoles ante la empresa y el trabajo”<sup>7</sup>, cada vez son más las empresas que manifiestan tener problemas para cubrir sus vacantes, siendo en este caso la formación la base para que puedan afrontar los retos de futuro. Sin embargo, dicho estudio también demuestra cómo a los trabajadores, sobre todo los más jóvenes, a la hora de analizar los factores más atrayentes para entrar a formar parte de una empresa, no sólo les interesan los aspectos salariales, sino también el equilibrio entre la vida personal y laboral, las oportunidades de carrera profesional, o que la empresa sea socialmente responsable y con igualdad de oportunidades.

Otro aspecto interesante de este estudio muestra la existencia de dos grupos con factores diferenciales a la hora de escoger un trabajo: uno que otorga prioridad al equilibrio de la vida personal y laboral, y otro en el que el aumento del salario justifica una cierta pérdida en lo referente a la calidad de vida. El primer grupo se correspondería en mayor número con mujeres y jóvenes de ambos sexos de más de 25 años, mientras que el segundo tendría mayoría de hombres y jóvenes menores de 25 años.

### 4.1.3. Calidad en el empleo

Uno de los objetivos prioritarios para la política laboral y de empleo en toda Europa y, por lo tanto, en Andalucía, es la calidad del empleo. La definición del concepto de calidad del empleo, que se extrae de las Políticas Comunitarias de Empleo de la Unión Europea<sup>8</sup>, se articula en torno a diversas dimensiones, cada una de las cuales está compuesta por una serie de indicadores de calidad.

Se ha pasado, por tanto, de prestar una atención casi exclusiva a la creación de empleo a fijar la importancia en otros aspectos como los que se enumeran a continuación:

- Que los empleos sean satisfactorios y compatibles con las capacidades de las personas y proporcionen niveles de renta adecuados.
- Que ayuden a las personas a desarrollar de pleno sus capacidades potenciales por medio de un adecuado apoyo a la formación continua.
- Que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a empleos de igual valor.
- Que aseguren unas condiciones de trabajo seguras, sanas y favorables.
- Que fomenten actitudes positivas respecto al cambio, tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral en general.

<sup>7</sup> Estudio realizado en el año 2007 por Flexiplan, empresa líder de Trabajo Temporal perteneciente al grupo Eulen y PeopleMatters, firma especializada en Consultoría Estratégica de Gestión de Personas. Dicho estudio está basado en una muestra de 1.802 individuos.

<sup>8</sup> Definición formulada en la *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones* del año 2001.

- Que aumenten la facilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral, de reinserción en él tras periodos de ausencia o de su uso para encontrar otro empleo.
- Que los convenios laborales y los servicios de apoyo permitan conciliar adecuadamente la vida personal y laboral.
- Que los trabajadores estén informados de la evolución de sus empresas y su vida laboral.
- Que aseguren que todos los trabajadores reciban el mismo trato y no sean discriminados por razones de edad, discapacidad, origen étnico, religión u orientación sexual.

En este contexto, las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal pueden convertirse, según las opiniones manifestadas por los agentes económicos, sociales y expertos en la materia<sup>9</sup>, en herramientas no sólo de mejoras productivas para las empresas, sino también de mejoras de la calidad de vida, al estar relacionadas dichas medidas con las políticas de calidad de empleo y apoyo a la familia.

Así, algunos indicadores relativos a las características intrínsecas del empleo, como el tipo de contrato, u otros relacionados con el mercado de trabajo en su conjunto, como las diferencias retributivas y la segregación ocupacional basadas en el género, la existencia de acuerdos contractuales flexibles, de permisos parentales y de maternidad o de la variedad de instalaciones para el cuidado de niños están relacionados de forma paralela con la conciliación de la vida laboral y personal y con la calidad del empleo.

## Tipos de contrato

Junto con la escasa inserción de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo, la elevada temporalidad del empleo es otra de las deficiencias estructurales que caracterizan al mercado laboral de España y Andalucía.

El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, fijado para el periodo 2005-2008, cuenta entre sus objetivos principales con la mejora de la estabilidad del empleo, poniendo en marcha la ejecución de medidas relacionadas con la creación de empleo estable y, por tanto, de los contratos de duración indefinida.

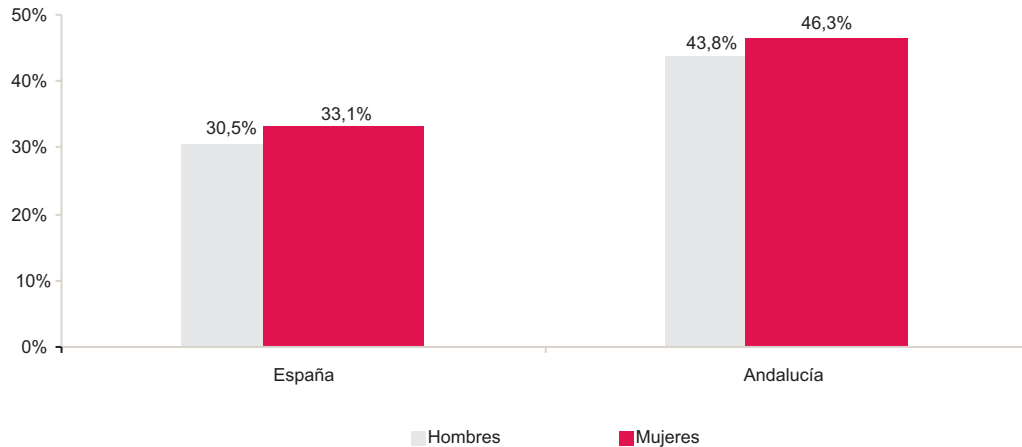
Por ello, desde la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía se continúa fomentando el empleo de carácter estable, prestando especial atención al fomento del empleo de la mujer, atendiendo

<sup>9</sup> Opiniones manifestadas en las entrevistas en profundidad mantenidas con expertos dentro del trabajo de campo del presente proyecto de "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas".

prioritariamente a aquellos sectores donde se encuentren subrepresentadas y a situaciones singulares en la vida laboral de la mujer, como por ejemplo su incorporación al mercado laboral tras la maternidad.

La proporción de personas que trabajan durante un periodo determinado frente al total de asalariados contratados muestra la tasa de temporalidad de los andaluces, tal y como se aprecia en el gráfico que se presenta a continuación. La tasa de temporalidad es más elevada para el caso de las mujeres que para el de los hombres, tanto en el conjunto de España como en el caso particular de Andalucía. Aunque la tasa de temporalidad femenina es más acusada en Andalucía, son 2,5 puntos porcentuales los que separan a la tasa de temporalidad femenina de la masculina, tanto si se consideran los datos nacionales como los autonómicos.

**GRÁFICO 6. TASA DE TEMPORALIDAD SEGÚN SEXO, ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IEA, Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Andalucía Datos Anuales 2007.

La temporalidad, tal y como muestran las fuentes secundarias, además de afectar en mayor medida a las mujeres, se acentúa aún más en el colectivo de las jóvenes, sobre todo en aquéllas de bajo nivel educativo. Junto a ello, existe una fuerte disparidad de la temporalidad por rama económica. En este sentido, el empleo temporal de las mujeres se concentra en determinados sectores de actividad, en los que además tienen una mayor tasa de ocupación, como son el servicio doméstico (donde el 97% de los asalariados son mujeres), el comercio, los servicios sociales o la hostelería.

## Jornada laboral

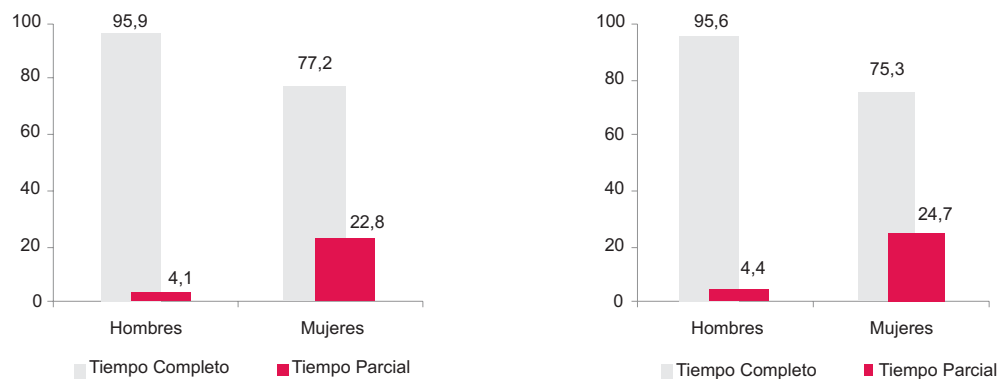
La implantación de un nuevo modelo de producción basado en la introducción de nuevas tecnologías, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la organización flexible de la empresa o los nuevos requerimientos que permitan compaginar la familia y el trabajo constituyen un conjunto de factores que condicionan la conformación de un mercado de trabajo donde oferentes y demandantes convergen bajo distintas modalidades de contratación.

Uno de los pilares dirigidos a fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores parte de la puesta en práctica de fórmulas flexibles de trabajo. Se concretan, fundamentalmente, en el ámbito de la jornada laboral, de la reducción del tiempo de trabajo y de las horas extraordinarias, del fomento del trabajo a tiempo parcial y del acceso a la interrupción temporal de la actividad profesional<sup>10</sup>.

De todo el conjunto de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal puestas en marcha tras la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, una de las acciones que en mayor grado han sido incorporadas por las empresas es la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. Así, del total de ocupados andaluces en el año 2007, alrededor de un 12% lo hace bajo esta modalidad de jornada.

Además, y tal y como se observa en la siguiente representación gráfica, la gran mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres, obteniéndose porcentajes muy parecidos en Andalucía a los del resto de España. Si de cada 10 hombres ocupados uno de ellos trabaja a tiempo parcial, en el caso de las mujeres ocupadas el ratio asciende a 4 de cada 10 de ellas.

**GRÁFICO 7. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA Y SEXO, ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

<sup>10</sup> Propuesta de decisión del Consejo relativa a directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Boletín UE 11-97. I.9.69. Modernizar la organización del trabajo.

Aun así, se trata de una modalidad de empleo poco utilizada en España en comparación con otros países de la Unión Europea. Entre las causas de por qué este tipo de jornada no termina de despegar en España podrían encontrarse factores culturales, debido principalmente a la idea aún generalizada de considerar la media jornada un empleo de “bajo nivel” o “de segunda categoría”. Otro de los factores influyentes podría ser de carácter económico, debido a la disminución salarial que suponen los contratos a tiempo parcial respecto a los contratos a tiempo completo.

De ahí que sólo el 10,4% de los hombres y el 13,7% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hagan de manera voluntaria, es decir, porque no quieren trabajar a tiempo completo. Por el contrario, la elección involuntaria de este tipo de jornada es puesta de manifiesto por más del 30%, tanto de mujeres como de hombres, que trabajan a tiempo parcial porque no han encontrado un empleo a tiempo completo.

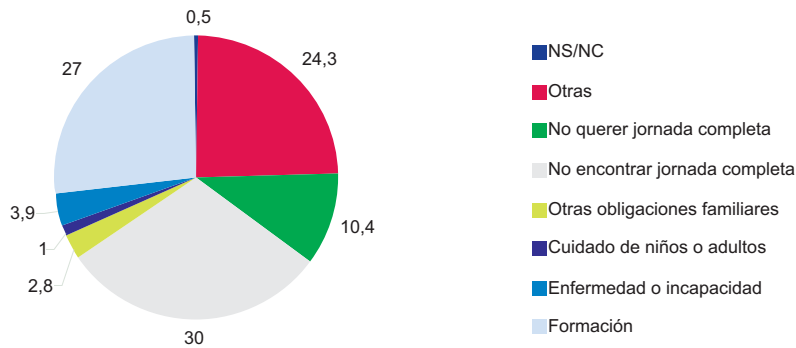
Otro de los aspectos interesantes a destacar sería la diferencia existente según el sexo respecto a trabajar a tiempo parcial por motivos relacionados con las obligaciones familiares<sup>11</sup>. En este sentido, son las mujeres las que más utilizan este tipo de jornada por dicho motivo, siendo cerca de un 33%, frente al 3,8% de los hombres, las que deciden trabajar a tiempo parcial debido a la existencia de responsabilidades familiares.

No obstante, el hecho de considerar la posibilidad del trabajo a tiempo parcial como una solución al problema de la conciliación de la vida personal y laboral para las mujeres, podría chocar con la idea de que dicha decisión podría no ser voluntaria por parte de éstas si se tienen en cuenta, entre otros aspectos, los factores económicos anteriormente mencionados. En este sentido, el tiempo parcial, en algunos casos, podría ser una vía de salida “obligada” para las mujeres, las cuales, al no tener otra opción para conciliar, no tendrían más remedio que acogerse a dicha medida, a pesar de la pérdida de poder adquisitivo, de las posibilidades de promoción, etc., que esto podría generar.

A pesar de ello, en España y Andalucía, la utilización del contrato a tiempo parcial es menor que la de otros países europeos, ya que ante las necesidades empresariales de flexibilidad, estos países han optado por la utilización de dichos contratos. En España, por su parte, y tal y como se ha comentado en párrafos anteriores, esa flexibilidad ha venido acompañada de un uso, en ocasiones excesivo, de los contratos temporales.

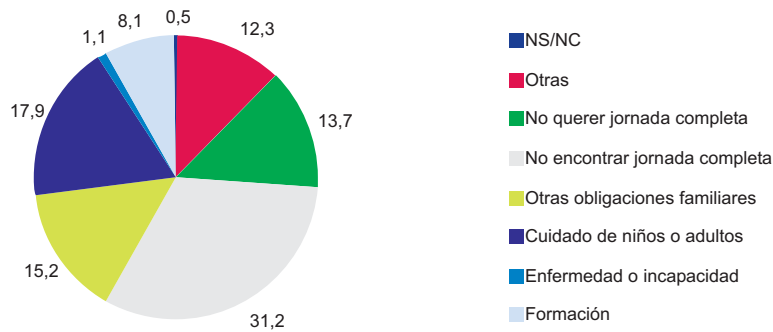
<sup>11</sup> La expresión *obligaciones familiares* engloba tanto el cuidado de niños o adultos como otras responsabilidades familiares.

**GRÁFICO 8. HOMBRES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO, ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

**GRÁFICO 9. MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO, ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Paralelamente, los acuerdos sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral son cuestiones que desempeñan un papel destacado en la Unión Europea. La flexibilidad se ha convertido en un tema de especial interés y necesidad, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Desde la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo<sup>12</sup>, se insiste en la idea de que los horarios de trabajo que tengan establecidos las empresas podrían llegar a influir tanto en la productividad, eficiencia y competitividad de las empresas europeas como en la motivación y bienestar de sus empleados<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> *El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas, 2006*

<sup>13</sup> Esto choca con la pretensión actual de algunos gobiernos de la UE de aumentar el número de horas semanales a 60-65 horas, rechazado mayoritariamente en el Parlamento Europeo el 17 de diciembre de 2008.



Según la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios, en España se trabaja una media de 200 horas anuales más que en el resto de los países de la Unión Europea, por lo que desde dicha Comisión se incide en la conveniencia de unificar horarios y desechar aquellas ideas empresariales generalizadas que tradicionalmente han relacionado la presencia en el puesto de trabajo con la eficacia en el rendimiento del trabajador, como una relación causa-efecto. Sobre esta base, España se sitúa a la cola de los países con mayor flexibilidad horaria, siendo tan solo un 9% de los trabajadores los que gozan de ella<sup>14</sup>. Además, el horario de jornada continua (de 8 de la mañana a 3 de la tarde) es el más demandado por los trabajadores como modalidad de flexibilidad horaria para poder conciliar de manera más óptima la vida laboral con la personal<sup>15</sup>.

En palabras de la Dra. Lina Gálvez, “España es el país europeo con la jornada laboral más prolongada, siendo la jornada partida, junto a otras cuestiones de tipo cultural, factores que no facilitan la conciliación. Las reuniones se suelen hacer sin un orden del día y sin principio ni fin. Es muy difícil ver en otros sitios cómo las personas salen a las 9 de la noche de sus puestos de trabajo. Por otra parte, hay países que tienen una mayor flexibilidad horaria, aunque eso depende de las características de las empresas. No obstante, es la competencia entre empresas la que provoca que, ante la implantación de medidas de flexibilidad horaria, se produzca un efecto dominó en el resto de entidades empresariales”<sup>16</sup>.

Ante dichas apreciaciones, se podría encontrar la justificación al hecho de que, tanto en España como en Andalucía, tanto hombres como mujeres prefieran la modalidad del horario de trabajo de jornada continua, donde se mantienen las mismas condiciones laborales, antes que otros modelos como el contrato a tiempo parcial o la reducción de jornada, donde el riesgo de la pérdida de poder adquisitivo, junto con otras pérdidas, es mayor para las familias.

### Segregación ocupacional y sectorial. Diferencias retributivas

La concentración de los hombres y las mujeres en las diferentes ocupaciones y sectores constituye una de las manifestaciones más significativas de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, estando estrechamente relacionada además con la desigualdad salarial.

La existencia de segregación ocupacional por razón de sexo podría tratarse de una causa de rigidez en el mercado del trabajo y de ineficiencia económica. Si gran parte de los trabajadores quedaran excluidos de determinadas ocupaciones, se estarían desaprovechando recursos humanos y provocando inflexibilidad a la economía.

<sup>14</sup> Euroíndice IESE-Adecco. *Análisis del mercado laboral de 7 países europeos en el segundo trimestre del 2007*.

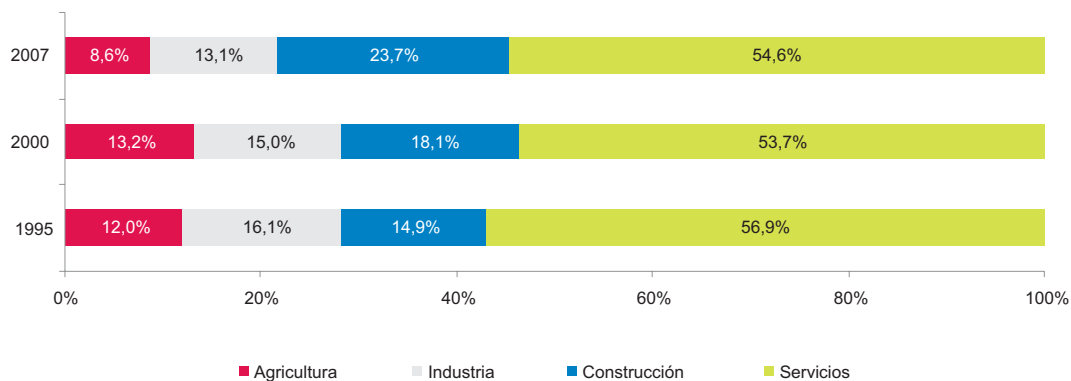
<sup>15</sup> Según un estudio realizado por la empresa de trabajo temporal Alta Gestión entre 1.156 trabajadores de todo el territorio nacional. [http://www.altagestion.com/hg/recursos/File/AG\\_flexibilidad.pdf](http://www.altagestion.com/hg/recursos/File/AG_flexibilidad.pdf).

<sup>16</sup> Fragmentos de la entrevista mantenida con la Dra. Lina Gálvez en julio de 2008 en el marco de las entrevistas en profundidad a expertos en el tema de la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

En primer lugar, se observa cómo son las mujeres las que absorben la mayoría del empleo que genera el sector servicios, mientras que los hombres presentan una mayor concentración, en comparación con las mujeres, tanto en las actividades relacionadas con la industria como con la construcción, sectores que han sido considerados de fuerte tradición masculina.

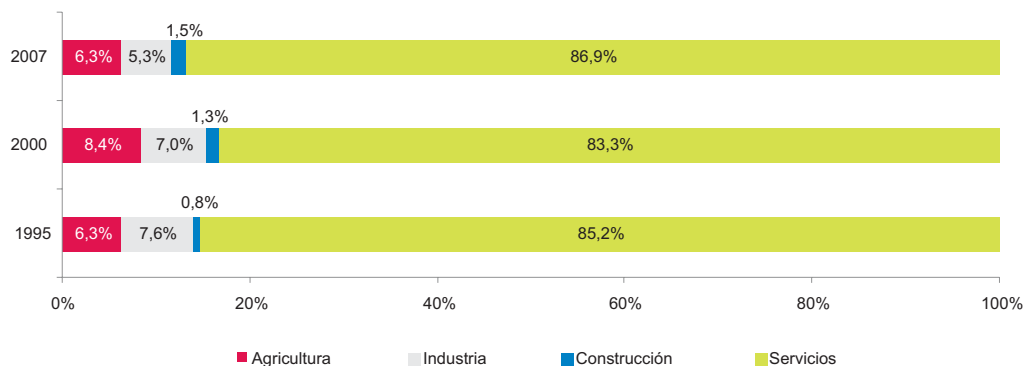
Aun mostrándose elevados porcentajes de hombres ocupados en el sector servicios, la concentración no es tan acusada como en el caso de las mujeres, resaltándose además la representación que tienen en otros sectores como la construcción y la industria. Todo ello, debido a la propia terciarización de la economía en España y Andalucía.

**GRÁFICO 10. EVOLUCIÓN DE HOMBRES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, ANDALUCÍA 1995-2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

**GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DE MUJERES OCUPADAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, ANDALUCÍA 1995-2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Estas proporciones de hombres y mujeres ocupados en dichos sectores de actividad se han venido manteniendo a lo largo de los años, de manera que en la década de los 90, más del 80% de las mujeres ocupadas lo estaban en el sector servicios. En el año 2007 vuelven a coincidir dichos datos, confirmándose la relación mujer-servicios.

Que las mujeres ocupen la inmensa mayoría de las actividades pertenecientes al sector servicios se manifiesta en la tabla que se muestra a continuación. De esta manera, son aquellas actividades relacionadas con la “educación”, “actividades sanitarias, servicios sociales”, y, sobre todo, las “actividades de los hogares”, las que son desempeñadas por las mujeres en una mayor proporción.

Existe otro pequeño grupo de actividades, como las relativas al “comercio”, la “hostelería”, o la “intermediación financiera”, cuyas proporciones de ocupación se presentan más equitativas entre hombres y mujeres. No obstante, en este punto cabría resaltar que la igualdad de sexos en la rama de actividad correspondiente al “Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico” constituiría una excepción. Dicha rama de actividad incluye, a su vez, aquélla que hace referencia al “Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas”, en la cual están ocupadas más de un 60% de mujeres.

Por el contrario, aquellas otras relacionadas con los sectores de la construcción, industria y sector agrario, tal y como se ha venido afirmando hasta ahora, destacan por una presencia mayoritariamente masculina. Estas ramas de actividad son, principalmente, las “industrias extractivas” y “manufactureras”, la “producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua”, junto con las actividades de la “agricultura y pesca”, “construcción”, y “transportes”.

Concretamente, la participación femenina en “construcción” y en “pesca” es meramente simbólica.

**TABLA 6. HOMBRES Y MUJERES OCUPADOS/AS SEGÚN LA RAMA DE ACTIVIDAD, ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	68,0%	32,0%
Pesca	98,0%	2,0%
Industrias extractivas	90,3%	9,7%
Industrias manufactureras	79,8%	20,2%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	82,1%	17,9%
Construcción	96,3%	3,7%
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	56,0%	44,0%
Hostelería	50,3%	49,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	81,8%	18,2%
Intermediación financiera	55,8%	44,2%
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	50,4%	49,6%
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	65,9%	34,1%
Educación	39,7%	60,3%
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	28,0%	72,0%
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	50,8%	49,2%
Actividades de los hogares	11,5%	88,5%
Organismos extraterritoriales	100,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Por lo tanto, parece admisible el hecho de que la segregación sectorial por sexo es un problema que afecta básicamente a las mujeres, ya que éstas ocupan ramas de actividad pertenecientes al sector servicios caracterizadas por una elevada temporalidad y rotación en los puestos de trabajo, además de unos bajos salarios.

Desde el punto de vista de las ocupaciones, la segregación por sexo se pone de manifiesto en la inmensa mayoría de las profesiones establecidas por la EPA del INE. Así, se podría afirmar que las ocupaciones de “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” o los “trabajadores no cualificados” serían las únicas donde no existiría discriminación o segregación hacia alguno de los dos sexos, de manera que presentan porcentajes de ocupación más o menos similares.

En el resto se observaría una clara segregación por razón de sexo, de tal manera que ocupaciones relacionadas con las “fuerzas armadas”, los “operadores de instalaciones y maquinaria”, “artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería”, “trabajadores cualificados en agricultura y pesca” y los “directivos de las empresas” muestran un sesgo masculino bastante elevado.

En cambio, otras ocupaciones, como los “empleados de tipo administrativo” y los “trabajadores de los servicios de restauración o personales, protección y vendedor de comercio”, se presentan como ocupaciones bastante más feminizadas.

**TABLA 7. HOMBRES Y MUJERES OCUPADOS/AS SEGÚN LA OCUPACIÓN, ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas	68,9%	31,1%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	48,1%	51,9%
Técnicos y profesionales de apoyo	59,1%	40,9%
Empleados de tipo administrativo	36,8%	63,2%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	41,7%	58,3%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	86,2%	13,8%
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	94,1%	5,9%
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	92,1%	7,9%
Trabajadores no cualificados	49,8%	50,2%
Fuerzas armadas	86,9%	13,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Por otra parte, el salario de las mujeres, por término medio, según el Instituto de la Mujer (2007), representa menos del 80% del de los hombres, influyendo en la existencia de dicha brecha salarial diversos factores como:

- La menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad.
- La menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo (entre un 25% y un 30%).
- El hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados (principalmente dentro del sector servicios).

- El mayor peso de las mujeres en el conjunto de la contratación temporal y en la contratación a tiempo parcial.

No obstante, el indicador de la ganancia media anual por trabajador que se muestra a continuación, no ofrecería, a priori, una medida de discriminación salarial neta, debido a que no se garantiza en dichos datos que hombres y mujeres trabajen el mismo número de horas y en el mismo tipo de trabajo para cada una de las ocupaciones.

De esta manera, y sin tener en cuenta las premisas anteriores, se observa que existe una diferencia clara en los salarios percibidos por hombres y mujeres para una misma ocupación, sucediendo este hecho en todas y cada una de las profesiones. Las mayores diferencias en cuanto a ganancias medias anuales se aprecian tanto en ocupaciones en las que se requiere una elevada cualificación como en aquellas otras con menores requerimientos, no siendo por tanto la categoría profesional la determinante de una mayor o menor discriminación retributiva entre hombres y mujeres.

**TABLA 8. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y BRECHA SALARIAL, SEGÚN SEXO Y OCUPACIÓN, ANDALUCÍA 2006 (EUROS)**

	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Dirección de las empresas y de la administración pública	54.765,57	*	-54.765,57
Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	34.237,50	24.361,79	-9.875,71
Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	25.998,30	18.998,19	-7.000,11
Técnicos y profesionales de apoyo	25.751,10	17.400,79	-8.350,31
Empleados de tipo administrativo	20.391,04	14.049,47	-6.341,57
Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	15.589,59	10.905,20	-4.684,39
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	*	*	*
Dependientes de comercio y asimilados	13.827,64	11.332,32	-2.495,32
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	*	*	*
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	16.916,10	*	-16.916,10
Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	18.031,37	*	-18.031,37
Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	14.488,53	11.325,52	-3.163,01

	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	18.450,01€	12.259,92€	-6.190,09€
Conductores y operadores de maquinaria móvil	15.311,00€	*	-15.311,00€
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	14.740,01€	10.191,61€	-4.548,40€
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	14.403,80€	10.166,71€	-4.237,09€

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, *Encuesta de Estructura Salarial*.

(\*)No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Si en lugar de tener en cuenta la variable ganancia media anual, con los inconvenientes que anteriormente se señalaban, se toma como referencia el salario medio ponderado por hora que perciben los hombres y mujeres andaluces, se podría conocer qué parte de esa diferencia se debe al hecho de que se pague menos a las mujeres por desempeñar el mismo trabajo, o bien qué parte de esa diferencia se debe al hecho de que la estructura ocupacional de hombres y mujeres es diferente<sup>17</sup>.

**TABLA 9. SALARIO MEDIO POR HORA, SEGÚN SEXO Y OCUPACIÓN, ANDALUCÍA 2005 (EUROS) (\*)**

	Andalucía		Ratio Hombre/Mujer
	Hombres	Mujeres	Andalucía
Salario medio por hora	7,91	7,04	1,13
Dirección de empresas y administración	16,47	-	-
Técnicos y profesionales	14,45	12,48	1,16
Técnicos/profesionales de apoyo	8,96€	9,39	0,95
Empleados administrativos	9,31	6,79	1,37
Trabajadores de servicios	6,85	4,96	1,38
Trabajadores cualificados agricultura/pesca	6,03	-	-
Trabajadores cualificados en industria	6,58	-	-
Operadores de maquinarias	7,00	4,69	1,49
Trabajadores no cualificados	5,84	4,96	1,18
Salario medio por hora ponderado	7,91	6,42	1,23

Fuente: Balance de la desigualdad de género en España. Centro de Estudios Andaluces. *Revista Actualidad* Nº 23. INE, Encuesta de Estructura Salarial.

(\*) El salario medio ponderado por hora se calcula aplicando los porcentajes de hombres ocupados en seis grupos ocupacionales a los salarios medios de las mujeres en esas ocupaciones.

<sup>17</sup> Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales. Eduardo Bericat y Eva Sánchez. *Revista Actualidad* Nº23. Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia. Enero 2008.

Por lo tanto, bajo este supuesto, se obtiene nuevamente una diferencia salarial entre ambos sexos en el caso de que la estructura ocupacional de hombres y mujeres fuese la misma, es decir, se trabajan las mismas horas y se realiza el mismo tipo de trabajo. Todo ello volvería a poner de manifiesto la existencia de desigualdad y, por tanto, la proyección de la asignación tradicional de roles e identidades de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

## 4.2. RESPONSABILIDADES LABORALES Y PERSONALES. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

### 4.2.1. Empleo y responsabilidades personales

Los mayores problemas de conciliación suelen tenerlos principalmente aquellas personas ocupadas con responsabilidades familiares, es decir las que tienen a su cargo a menores de edad o a mayores dependientes. Así, ante los posibles dilemas que se pueden llegar a plantear en el quehacer diario de dichas familias, surgen diversas estrategias como vías de solución a los problemas de conciliación, que pueden ser temporales o permanentes en el tiempo.

De este modo, según la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el año 2006, más del 66% de los hombres ocupados afirma que es su cónyuge o pareja la persona que se encarga del cuidado de los hijos durante su jornada laboral<sup>18</sup>.

No obstante, es conveniente destacar que, cuando las que contestan a la pregunta son las mujeres, el porcentaje de las que dicen que es su pareja la que se encarga del cuidado de los menores cuando ellas trabajan desciende al 19%.

Estos dos porcentajes podrían ser indicadores, entre otros, de la menor tasa de ocupación femenina respecto a la masculina, ya que, cuando en una pareja sólo trabaja fuera de casa uno de los dos miembros, éste suele ser el hombre en la inmensa mayoría de los casos, dedicándose la mujer a las labores del hogar y al cuidado de los hijos. Por otra parte, aun trabajando los dos miembros, son las mujeres las que en mayor medida son destinatarias de contratos a tiempo parcial, de horarios de trabajo a jornada continua de mañana o tarde, de reducciones de jornada, etc., permitiéndoles dichas

<sup>18</sup> Todo ello, partiendo de la base de que la mayor parte de las parejas a las que se refiere la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* del Ministerio de Trabajo e Inmigración son heterosexuales.

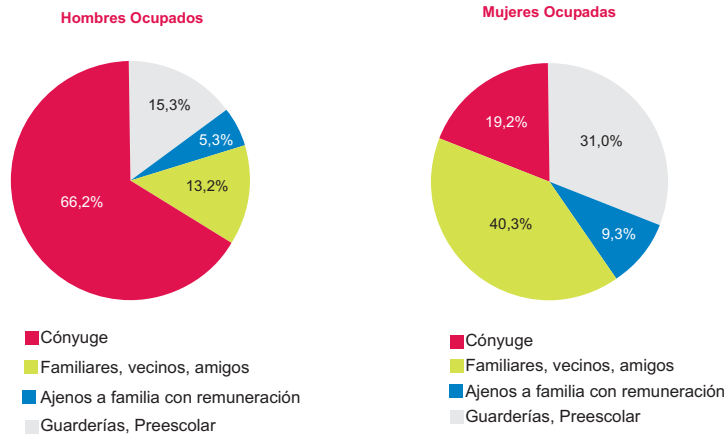


modalidades contractuales dedicar un menor número de horas al trabajo y aumentar las dedicadas a la familia y al hogar.

Estas afirmaciones concuerdan con lo dicho en apartados anteriores, donde se observaba, por ejemplo, la superioridad femenina en las contrataciones a tiempo parcial, por lo que puede tratarse de una justificación a ese elevado porcentaje de hombres cuyas parejas se encargan del cuidado de sus hijos durante la jornada laboral.

Por otra parte, es igualmente destacable el hecho de que las mujeres ocupadas con hijos recurran en más del 80% de los casos a personas distintas a su pareja, ya sean otros familiares, servicios de guarderías o personas que se han contratado para que cuiden de estos menores. De esta manera, y siguiendo las palabras de Constanza Tobío<sup>19</sup>, se trata de “estrategias basadas en procesos de sustitución de unas mujeres por otras, bien parientes femeninas, en especial las abuelas, que asumen tareas de cuidado en ausencia de la madre, bien una mujer no emparentada que realiza ese trabajo a cambio de un salario”. Por lo tanto, sería lógico pensar que ese 40% de familiares, vecinos o amigos, a los que las mujeres ocupadas recurren durante su horario de trabajo, se correspondería en su mayoría con la importante figura del abuelo o la abuela.

**GRÁFICO 12. HOMBRES OCUPADOS Y MUJERES OCUPADAS SEGÚN LA PERSONA QUE SE ENCARGA DEL CUIDADO DE SUS HIJOS DEPENDIENTES DURANTE LA JORNADA LABORAL, ESPAÑA 2006, EN PORCENTAJES**



Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Capítulo VI Conciliación Vida Laboral y Familiar. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<sup>19</sup> Profesora titular de Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid. Sus áreas principales de investigación son la sociología urbana, el género y la relación familia-empleo, tanto desde una perspectiva cualitativa como cuantitativa. *Conciliar las responsabilidades laborales y familiares: políticas y prácticas sociales*. Juan Antonio Fernández Cordón, Constanza Tobío Soler. Documento de Trabajo 79/2005.

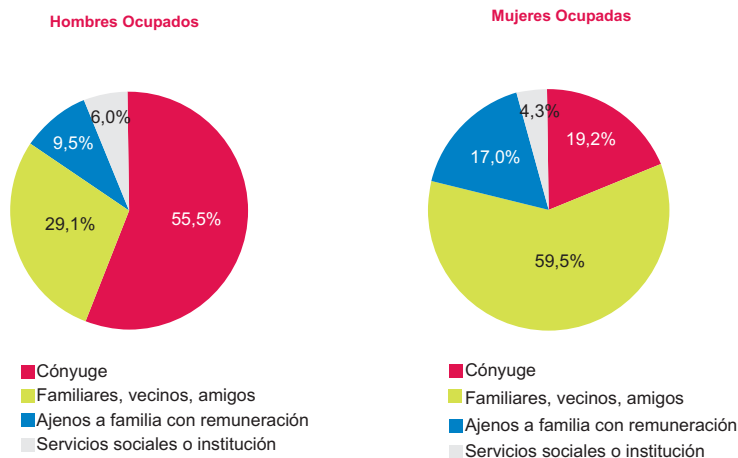
Si en lugar de tener en cuenta a los menores dependientes, se hace referencia al cuidado de mayores dependientes que requieran atención, los resultados son bastante similares. Tanto si la respuesta viene dada por parte de hombres como de mujeres ocupadas, en este caso el papel que tiene la figura de los familiares, vecinos o amigos en el cuidado de las personas dependientes es aún más relevante que en el supuesto anterior.

No obstante, en más del 50% de los hombres ocupados, continúa siendo su cónyuge o pareja la persona responsable de estos cuidados, corroborándose una más vez la idea de que son las mujeres las que soportan las responsabilidades familiares en la mayoría de los casos.

Conviene también destacar en este caso cómo los recursos a los servicios, públicos o privados, en forma de servicios sociales o instituciones privadas dedicadas al cuidado de mayores dependientes, son menos frecuentes que en el caso del cuidado de los menores dependientes, donde los recursos de guarderías o preescolar eran utilizados en mayor medida por parte de los ocupados de ambos sexos.

Respecto a la opción de contratar los servicios de una persona ajena a la familia, es en este caso superior, de manera que parece comprobarse cómo puede llegar a generarse más empleo remunerado ante la necesidad de atender a mayores dependientes que ante el cuidado de los menores.

**GRÁFICO 13. HOMBRES OCUPADOS Y MUJERES OCUPADAS SEGÚN LA PERSONA QUE SE ENCARGA DEL CUIDADO DE MAYORES DEPENDIENTES QUE NECESITAN ATENCIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL, ESPAÑA 2006, EN PORCENTAJES**

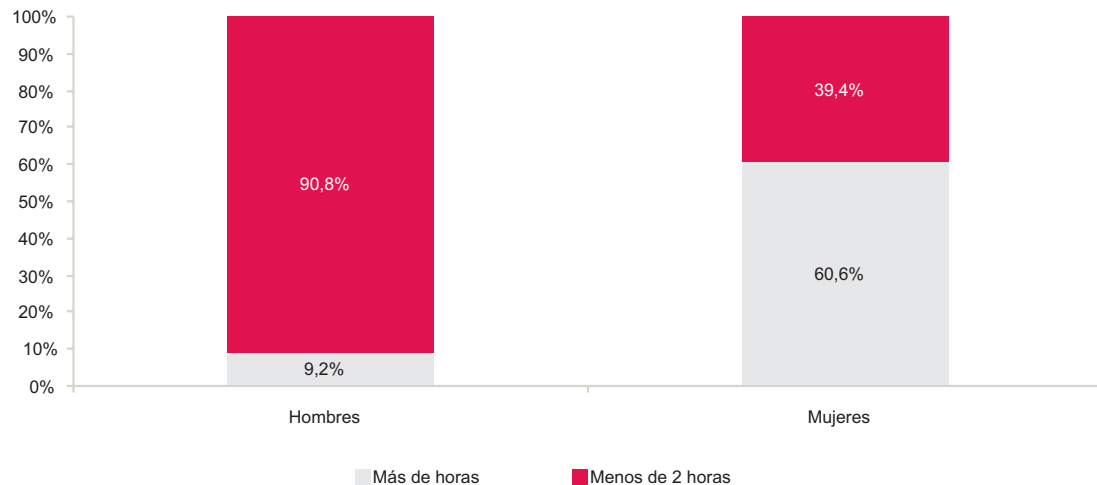


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Capítulo VI Conciliación Vida Laboral y Familiar. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Este análisis vendría a confirmar la existencia de la ya conocida separación entre los espacios y las tareas que se han considerado tradicionalmente “masculinas y femeninas”. Estas tareas se circunscriben tanto al ámbito de las responsabilidades familiares (cuidado de dependientes) como al del reparto de las tareas domésticas.

En este caso, los datos sobre el tiempo dedicado al trabajo familiar doméstico arrojan resultados que evidencian aún una menor corresponsabilidad entre los miembros de la pareja, hecho que multiplica las dificultades de conciliación.

**GRÁFICO 14. HOMBRES OCUPADOS Y MUJERES OCUPADAS SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS QUE DEDICAN A LAS TAREAS DEL HOGAR EN UN DÍA LABORABLE, ESPAÑA 2006, EN PORCENTAJES**

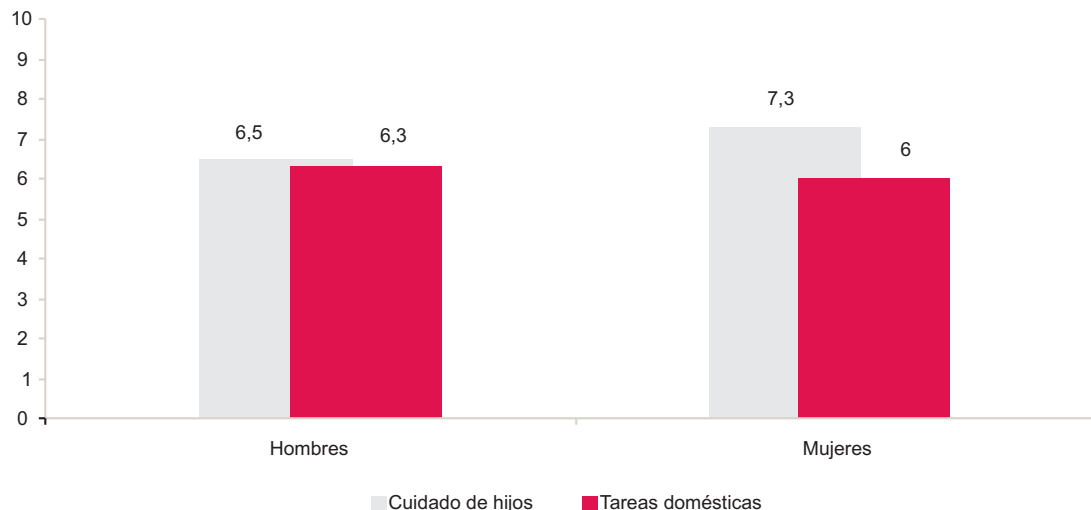


Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo en Inmigración.

En el gráfico 14 se representa la distribución actual de las responsabilidades entre hombres ocupados y mujeres ocupadas que muestra la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Como puede observarse, la inmensa mayoría de los hombres ocupados le dedica menos de dos horas a las tareas del hogar en un día laborable.

Otra de las cuestiones a analizar sería conocer en qué grado las personas ocupadas están más o menos satisfechas con el tiempo dedicado a dicho reparto de responsabilidades.

**GRÁFICO 15.- NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS CON EL TIEMPO QUE DEDICAN A SUS HIJOS Y CON EL REPARTO DE LAS TAREAS DEL HOGAR POR SEXO, ESPAÑA 2006, (0: MÍNIMA SATISFACCIÓN, 10: MÁXIMA SATISFACCIÓN)**



Fuente: Encuesta Calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Trabajo en Inmigración.

En general, y como cabría esperar, las mujeres ocupadas se sienten más satisfechas que los hombres respecto al tiempo que dedican a sus hijos, mientras que muestran una menor satisfacción, aunque con una diferencia escasa respecto a los hombres, por el tiempo que dedican a las llamadas tareas domésticas. Midiéndose la satisfacción en un intervalo de 1 a 10, se observa que el nivel medio de satisfacción de los ocupados con el tiempo dedicado a los hijos es de 6,5, mientras que el de las mujeres es de 7,3.

Considerando los grupos de edad y los niveles de estudio de los ocupados y las ocupadas, se observa un nivel de satisfacción similar en cuanto al tiempo de cuidado de los hijos en todos los intervalos de edad. La cuestión cambia si se consideran las tareas del hogar, de tal forma que la satisfacción disminuye a medida que aumenta la edad. Este hecho podría estar relacionado, por una parte, con la existencia de una mayor corresponsabilidad entre las parejas más jóvenes derivada de un cambio generacional de los roles tradicionales. Por otra parte, podría relacionarse con el hecho de que el paso de los años, por lo general, vendría acompañado de una mayor asunción de responsabilidades tanto familiares como profesionales que tendrían como efecto una menor disponibilidad de tiempo de dedicación a las tareas del hogar.

Las conclusiones que se obtienen si se tiene en cuenta el nivel de estudios son algo diferentes, de tal manera que parece existir una satisfacción algo mayor con el tiempo que se dedica a los hijos cuanto más bajos son los estudios que se poseen. Por otra parte, la satisfacción con el tiempo dedicado a las tareas domésticas aumenta a medida que los estudios son más avanzados. En este caso, el mayor nivel de estudios podría vincularse a personas con un mayor poder adquisitivo que recurrirían en mayor medida a personal remunerado externo encargado de la realización de dichas tareas. De este modo, el número de horas dedicadas a estas funciones, aun pudiendo ser bajo, sería suficiente y altamente satisfactorio para estas personas.

**TABLA 10.- NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS CON EL TIEMPO QUE DEDICAN A SUS HIJOS Y CON EL REPARTO DE TAREAS DEL HOGAR POR GRUPOS DE EDAD Y NIVELES DE ESTUDIO, ESPAÑA 2006, (0: MÍNIMA SATISFACCIÓN, 10: MÁXIMA SATISFACCIÓN)**

	Edad					Niveles de Estudio				
	16-24	25-29	30-44	45-54	55 o más	Menos que primarios	Primarios	Secundarios	Universitarios	Otros
Cuidado hijos	6,9	6,9	6,8	6,7	6,8	7,1	6,9	6,8	6,8	8,4
Tareas domésticas	6,4	6,7	6,2	5,8	6,0	6,0	5,9	6,2	6,3	6,7

Fuente: *Encuesta Calidad de vida en el trabajo*. Ministerio de Trabajo en Inmigración.

En apartados anteriores, referentes a la situación del mercado laboral, se han analizado variables relacionadas con los motivos principales por los que las personas ocupadas abandonaban el mercado de trabajo. Entre ellos, cobraba un especial protagonismo el hecho de dejar de trabajar por tener responsabilidades familiares, perfil que se corresponde en un alto porcentaje con la figura femenina.

Sería por tanto interesante estudiar la relación que podría tener la maternidad con una incidencia directa, positiva o negativa sobre la carrera profesional o trayectoria de las mujeres ocupadas en las empresas. A partir de ahí, figuras jurídicas como las excedencias o las reducciones de jornada adquieren un elevado protagonismo, ya que vendrían a resolver los problemas relacionados tanto con el abandono definitivo como temporal del puesto de trabajo.

En primer lugar, los datos demuestran cómo una de cada tres mujeres ocupadas considera que la maternidad les ha perjudicado o les podría perjudicar en un futuro su trayectoria profesional en la empresa. Este temor a la existencia de obstáculos en la trayectoria profesional de las mujeres ocupadas parece ser mayor en las jóvenes, es decir, se correspondería con grupos de edad donde la mujer

puede comenzar a plantearse el tener un hijo, o bien, son mujeres que, teniendo al menos uno, han podido experimentar algún tipo de perjuicio laboral por esta razón en ellas mismas o en su entorno más próximo.

**GRÁFICO 16. MUJERES OCUPADAS SEGÚN CONSIDEREN QUE LA MATERNIDAD LES HA PERJUDICADO O LES PODRÍA PERJUDICAR EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DENTRO DE SU EMPRESA, SEGÚN DISTINTAS VARIABLES, 2006, EN PORCENTAJES**



Fuente: Encuesta Calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Trabajo en Inmigración.

Una mayor inquietud por esta situación es mostrada por aquellas mujeres que están empleadas en el sector privado en relación con las que lo están en el sector público. El hecho de que el empleo público esté asociado a una mayor seguridad en el puesto de trabajo respecto a la empresa privada provocaría que las mujeres ocupadas en esta última piensen en la maternidad como un obstáculo en su desarrollo profesional.

No obstante, habría que tener en cuenta que este obstáculo que supondría la maternidad no consistiría únicamente en la posible pérdida del puesto de trabajo, sino en la pérdida de oportunidades de promoción y desarrollo dentro de la empresa, hechos que pueden llegar a afectar tanto a trabajadoras del sector privado como del sector público. Además, estas situaciones suelen producirse con más frecuencia cuanto mayor es el nivel de cualificación de la trabajadora y la categoría profesional que desempeña.

De esta manera, aquellas mujeres ocupadas que poseen estudios secundarios y, sobre todo, superiores, son las que manifiestan en mayor medida que el hecho de tener un hijo podría suponer un perjuicio en sus trayectorias profesionales. A todo ello se incorpora la idea de que las mujeres que poseen estudios superiores son, generalmente, las que desempeñan ocupaciones de mayor nivel o especialización. Éstas ocuparían principalmente puestos de directivas de empresa, técnicas o profesionales de apoyo, científicas e intelectuales.

Es por ello por lo que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal constituye un problema que está cada vez más presente en las preocupaciones sociales y en las políticas públicas.

## **4.2.2. Empleo y políticas de conciliación**

### *4.2.2.1. Excedencias y reducción de jornada*

Paulatinamente van adquiriendo protagonismo figuras jurídicas como son las excedencias y las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, instrumentos cuya ejecución se ve impulsada desde la Administración Pública ante los crecientes problemas de conciliación de la vida laboral que tienen, sobre todo, las mujeres que trabajan fuera del hogar.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), recoge nuevas consideraciones acerca del disfrute de la excedencia por el cuidado de los hijos o familiares (por un periodo de tres y dos años, respectivamente), donde el derecho a la reserva del

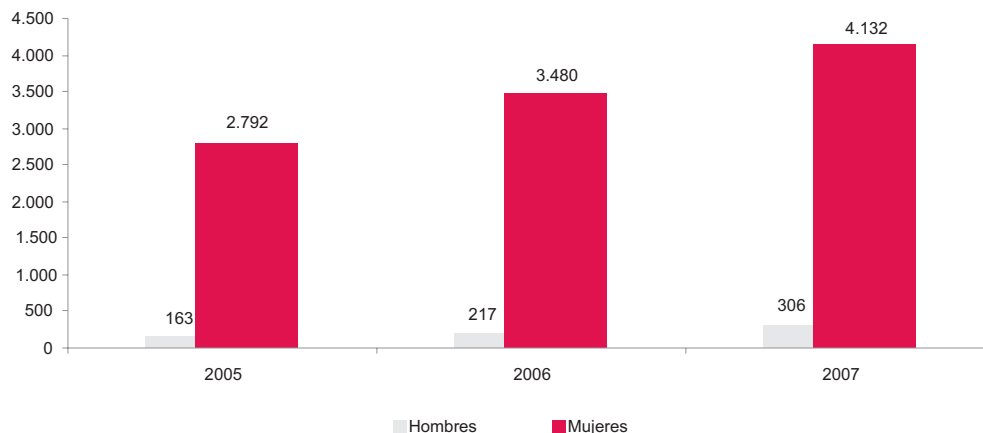
puesto de trabajo será de un año y, además, los dos primeros años de disfrute de la excedencia se considerarán periodo de cotización efectiva.

Los datos sobre el número de mujeres ocupadas y hombres ocupados acogidos al disfrute de estas medidas son en la actualidad bastante bajos. Son pocas las personas que se acogen a situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares en comparación con el conjunto de asalariados en las edades centrales en las que se debería demandar más dicho permiso. Ello podría deberse, por un lado, a la escasa difusión pública de información que aún existe sobre estos instrumentos, o bien a la imposibilidad por parte de las mujeres y hombres de renunciar al salario que conllevaría el disfrute de la excedencia. La baja demanda de este tipo de medidas también podría justificarse por el temor de los trabajadores, sobre todo aquéllos cuya situación es más insegura o inestable, a situaciones en la empresa de falta de confianza, agravios comparativos o, incluso, de pérdida del puesto de trabajo.

No obstante, en los últimos años se ha observado un considerable incremento del número de personas que ha disfrutado de estas medidas. En Andalucía, en el año 2007, más de 4.400 personas afiliadas se acogieron a excedencias por cuidado de familiar, lo cual supone un incremento de casi el 50% con respecto al año 2005.

El disfrute de estas excedencias es mayoritariamente femenino, de tal manera que el 93,1% de los beneficiarios en el año 2007 eran mujeres. A pesar de ello, el aumento de los hombres que se acogen a esta medida en términos relativos entre los años 2005 y 2007 es superior al que experimentan las mujeres.

**GRÁFICO 17. TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR, POR SEXO, ANDALUCÍA 2005-2007, EN DATOS ABSOLUTOS**



Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

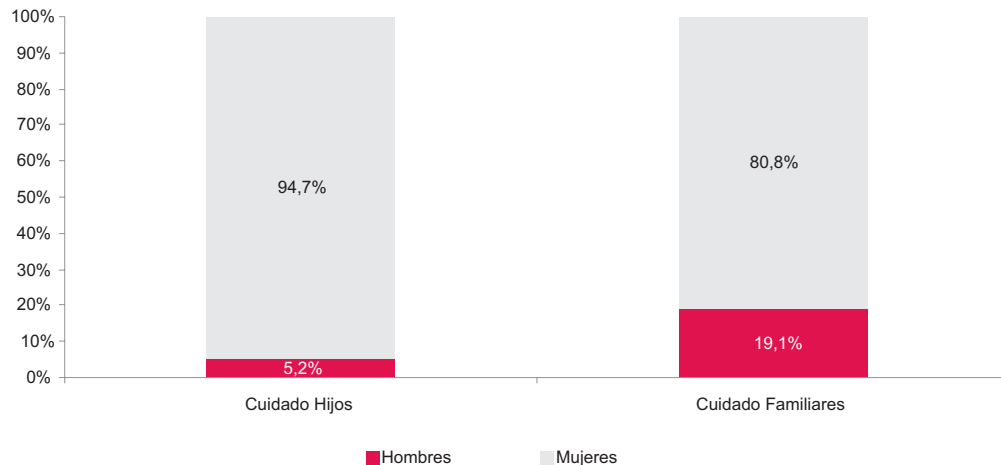


Del gráfico anterior se desprende que, mientras que el número de mujeres trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de familiar ha aumentado un 47,9%, el de los hombres en esta misma situación ha crecido un 87,7%.

Las excedencias por cuidado de familiar se dividen en dos tipos: aquéllas cuyo objetivo es el cuidado de hijos menores de tres años, y aquéllas destinadas al cuidado del resto de familiares. Del total de excedencias que se disfrutaron en el año 2007 en Andalucía, un 87,6% se correspondieron con las de cuidado de hijos menores de tres años. El resto eran excedencias para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no podía valerse por sí mismo.

Tal y como se ha mencionado, las mujeres son las mayores perceptoras de ambos tipos de excedencia, y según se observa en la siguiente representación gráfica, en el caso de los hombres existe una ligera tendencia a acogerse más a excedencias de cuidado de un familiar que a excedencias para el cuidado de los hijos menores de tres años.

**GRÁFICO 18. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE UN FAMILIAR, POR MODALIDAD DE EXCEDENCIA, ANDALUCÍA 2007, EN PORCENTAJES**



Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Otro aspecto a destacar de las excedencias es su duración media, la cual, según el Consejo Económico y Social<sup>20</sup>, es de siete meses y medio, tiempo que se queda muy por debajo de las duraciones máximas que reconoce la ley, y que, tal y como se afirmó anteriormente, era de tres años para el cuidado de hijos

<sup>20</sup> *Revista Cauces*, Nº 5, julio/agosto/septiembre 2008. Cuadernos del Consejo Económico y Social. Observatorio de Relaciones Laborales: Empleo y Cuidados Familiares.

menores de tres años y dos para el cuidado de familiares. Si se tiene en cuenta que la mayor parte de las excedencias comenzarían inmediatamente después de la finalización de la baja por maternidad, y que al periodo de baja por maternidad se le añade el periodo medio de excedencia, resultaría que es el primer año de vida del niño cuando, por término medio, se interrumpiría temporalmente la carrera profesional de las mujeres.

Respecto a la opción de la reducción de la jornada laboral, la LOIEHM introduce igualmente novedades al respecto. Si, con anterioridad a la ley, la reducción de jornada por cuidado de menores se fijaba hasta la edad de seis años y entre un tercio y la mitad de la jornada, la nueva ley establece los ocho años como límite de edad y una disminución entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Tal y como sucedía en el caso de las excedencias, aun siendo escasas, las cifras de reducciones de jornada en España han llegado a duplicarse en el año 2007 respecto al 2005. Aún más llamativo ha sido el caso de Andalucía, donde se ha producido un incremento del 126% en este mismo periodo.

El derecho a la reducción de jornada parece ser, a la vista de los datos, un instrumento más utilizado por los trabajadores que las excedencias, de tal manera que en el año 2007 las personas que se acogieron a la reducción de jornada eran más del doble de las que disfrutaron de excedencias en ese mismo año. Teniendo en cuenta que durante el periodo de excedencia no se percibe salario alguno y que la reducción de jornada va acompañada de disminuciones proporcionales en el salario, podrían ser, entre otras, razones económicas las que hacen decantarse a los trabajadores y trabajadoras en mayor medida por este instrumento.

Además, las excedencias serían más costosas, no sólo en términos monetarios, sino también de otros factores, como la importancia de la presencia en la empresa, el mayor temor a la pérdida del puesto de trabajo, el temor al freno de proyección profesional, etc.

**TABLA 11. TRABAJADORES ACOGIDOS A REDUCCIÓN DE JORNADA, ESPAÑA Y ANDALUCÍA, 2005-2007, EN DATOS ABSOLUTOS**

	2005	2006	2007
España	64.505	87.878	121.637
Andalucía	4.117	6.081	9.310

Fuente: *Revista Cauces*, Nº 5, julio/agosto/septiembre 2008. Cuadernos del Consejo Económico y Social. Observatorio de Relaciones Laborales: Empleo y Cuidados Familiares.

#### 4.2.2.2. Permisos de maternidad/paternidad

Las llamadas políticas de conciliación están intentando que las mujeres puedan compatibilizar su trabajo asalariado con la maternidad y otras responsabilidades familiares, lo cual exige movilizar todos los recursos existentes en la sociedad, especialmente el potencial cuidador de los hombres. Los permisos parentales son un ejemplo de estas políticas que reconocen la necesidad de implicar a hombres y mujeres, aunque ello no se corresponde con la realidad, convirtiéndose estos permisos, prestaciones, desgravaciones, etc., en potenciadores de la mujer como cuidadora.

En España, el permiso de maternidad es titularidad de la madre, pero ésta le puede transferir al padre hasta 10 semanas, de ahí su consideración como permisos parentales. Tiene además una duración de 16 semanas con una remuneración del 100% del salario. El permiso de paternidad, recientemente incluido en la Ley de Igualdad del año 2007, es titularidad del padre, excepto en los casos de adopción, siendo la duración de 15 días y la remuneración igualmente del 100% de su salario.

**TABLA 12. PERMISOS PARENTALES CONCEDIDOS Y PORCENTAJE DE MADRES, ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2000-2007**

	España (datos absolutos)	Andalucía (datos absolutos)	% Madres (España)	% Madres (Andalucía)
2000	192.422	-	99,03	-
2001	208.695	-	98,69	-
2002	224.419	-	98,52	-
2003	239.858	-	98,46	-
2004	282.080	49.077	98,37	98,94
2005	299.605	52.778	98,24	98,83
2006	322.600	57.925	98,36	98,96
2007	331.642	59.733	98,43	98,99

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

En España, la práctica totalidad de las madres que dan a luz son las que perciben la prestación por maternidad las 16 semanas que la ley contempla. Los datos referentes a los permisos disfrutados por los padres, además de ser escasos, alrededor de un 1,5%, muestran una evolución muy lenta a medida que transcurre el tiempo. No obstante, desde el año 2000 hasta el año 2007, el número de hombres que utilizan alguna parte de los permisos de maternidad se ha multiplicado por cinco, aunque los datos no aclaran la duración de dicho permiso por parte de estos padres.

En Andalucía se mantienen proporciones similares, aunque se destaca una menor proporción de padres en el uso del permiso de maternidad.

Respecto a las prestaciones de paternidad, habría que tener en cuenta que, al entrar en vigor la LOEIHM 3/2007 de 22 de marzo, el Instituto Nacional de Seguridad Social publica los datos a partir de dicha fecha, por lo que, además de estar cercana la vigencia de la ley, la comparación de datos interanuales no sería homogénea.

**TABLA 13. PRESTACIONES DE PATERNIDAD, ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2007-2008, EN DATOS ABSOLUTOS**

	España (datos absolutos)	Andalucía (datos absolutos)
Enero-Junio 2007	45.054	6.416
Enero-Junio 2008	139.483	22.661

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

Aun así, a escaso año y medio de vigencia, se observaría un rotundo éxito de dicha medida, contabilizada en el número de prestaciones de paternidad que se perciben. De esta manera, sólo en el año 2008, tanto en Andalucía como en el resto de España, se ha producido un incremento superior al 200% de prestaciones respecto a las que se llevaron a cabo en el año anterior.

#### 4.2.2.3. *Servicio de asistencia a la infancia: guarderías*

Tanto los permisos de paternidad como los de maternidad ocupan los ejes centrales de los debates sobre la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Pero los principales problemas surgirían inmediatamente después de la finalización de estos periodos, es decir, las necesidades de cuidado de los hijos cuando los padres se incorporan a su puesto de trabajo.

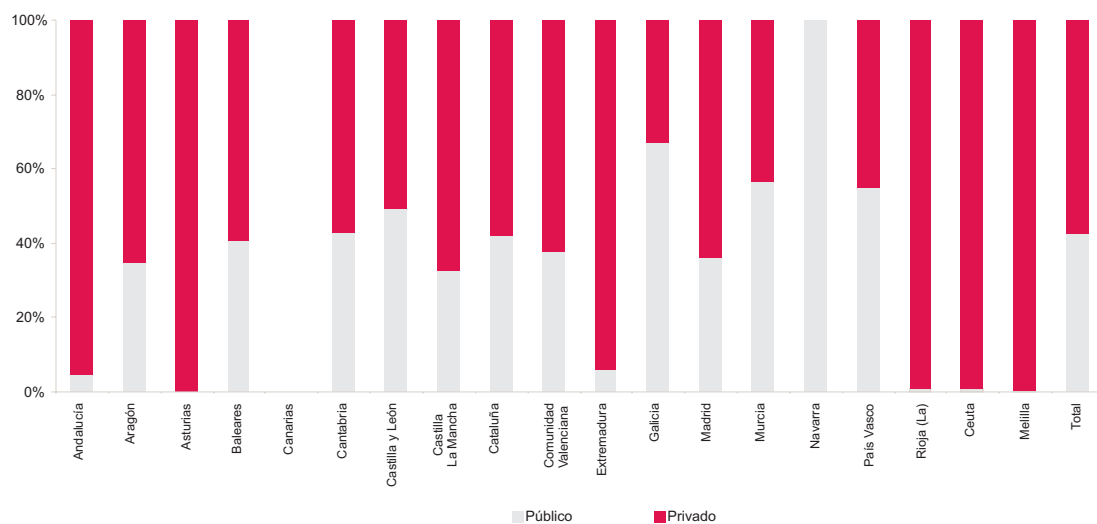
El papel que pueden desempeñar, en este caso, tanto las empresas como las instituciones en la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es sustancial si se trata de ofrecer recursos que minimicen los costes que, para los padres, puede tener el compaginar su trabajo remunerado con el cuidado de los menores.

Junto con la valoración positiva de la LOIEMH y de la Ley 39/2006 de *Promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes*, la Comisión Europea insiste en la necesidad de seguir trabajando para aumentar el número de plazas de guarderías, debido a que dichos avances en España han sido modestos.

La situación, tanto en España como en Andalucía, en cuanto a la evolución de las tasas de escolaridad de menores de 3 a 6 años ha sido bastante positiva, teniendo en cuenta, según los datos que ofrece el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (MEPSYD), que dichas tasas han pasado del 21,4% en el curso 1995-1996 al 98% en el 2003-2004. Todo ello ha sido posible gracias al incremento del número de plazas ofertadas y de la gratuidad de dicho ciclo educativo. La situación cambia en el grupo de menores de 3 años, donde la escolaridad en Andalucía (2,6%) presenta una de las cifras más bajas de todas las comunidades autónomas. No obstante, cabe añadir que las estadísticas que ofrece el MEPSYD recogen la escolarización en centros autorizados por las autoridades educativas y no en otros centros privados.

Estos porcentajes de escolarización más bajos de niños de 0 a 2 años podrían venir explicados, además de por una no contabilización de plazas privadas, por la elección por parte de los padres de dejar el cuidado de los niños en edades tempranas en el entorno familiar más próximo, o incluso podría ser reflejo de la escasez de plazas públicas y gratuitas en dicho ciclo educativo.

**GRÁFICO 19. ALUMNADO DE 0 A 2 AÑOS POR TITULARIDAD DEL CENTRO (1), CURSO 2004-2005, EN PORCENTAJES**



Fuente: Cifras de Educación en España. Estadísticas e Indicadores. Curso 2004-2005. Ministerio de Educación, Políticas Sociales y Deporte. (1) En centros autorizados por la Administración educativa.

<sup>21</sup> Artículo publicado el 4 de septiembre de 2008 en la Web de Noticias de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

En este sentido, desde instancias públicas se viene trabajando en los últimos años en el incremento constante tanto en número de plazas en escuelas infantiles como en número de centros. Concretamente, en Andalucía, estas plazas han aumentado un 22% en el último curso inaugurado, 2008-2009, respecto

al año anterior, suponiendo un total de 73.000 plazas de guardería para niños de 0 a 3 años<sup>21</sup>. Además, instrumentos como el *Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas*<sup>22</sup> puesto en marcha por el Gobierno de la Junta de Andalucía permitirán a un alto porcentaje de los usuarios de las escuelas infantiles beneficiarse de diversas bonificaciones en los costes.

Desde la Unión Europea, en el marco de las políticas activas orientadas al pleno empleo, se insiste en la idea de que los Estados deberán suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mujer en el mercado de trabajo y, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños, esforzarse en prestar para 2010 servicios de cuidado de niños, al menos, al 33% de los niños menores de tres años.

Estos incentivos en forma de creación de guarderías (plazas y centros), junto con otras medidas como ludotecas infantiles, aulas matinales y actividades extraescolares vienen a engrosar la lista de servicios y recursos que desde la Administración Pública se están potenciando con el objetivo de facilitar la vida familiar, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad.

Una de las experiencias más recientes llevadas a cabo por diversas universidades andaluzas es la puesta en marcha de escuelas infantiles mediante un convenio existente entre la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y las distintas universidades<sup>23</sup>. Las plazas ofertadas por estas escuelas infantiles se destinan preferentemente a los hijos de profesores, alumnos y resto del personal vinculado a la universidad. A la Universidad de Almería, de Cádiz y Pablo de Olavide, se ha unido en esta experiencia la Universidad de Sevilla, la cual contará con tres guarderías. Todo ello, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los padres y la propia capacidad de los niños, y de ayudar a conciliar la vida laboral y la familiar.

Por otra parte, desde instancias públicas se promueve la creación de escuelas infantiles en los centros de trabajo, como otro instrumento a través del cual resolver el problema de la conciliación. Este modelo de guardería de empresa, no obstante, sólo sería aplicable a un número determinado de empresas, generalmente caracterizadas por concentrar un número elevado de trabajadores y trabajadoras. El tejido productivo español, y aún más el andaluz, está compuesto por un elevado número de pequeñas y medianas empresas, con lo cual el coste de asumir este tipo de servicios en sus centros de trabajo sería más elevado y difícil de gestionar.

Se trataría, por tanto, de una medida de difícil aplicación según el tipo de empresa y que generaría otros inconvenientes, como la calidad de los aspectos educativos en comparación con los centros públicos. Por ello, desde el punto de vista empresarial, la búsqueda de alternativas a los problemas de conciliación laboral-cuidado de niños parece venir acompañada de otra serie de iniciativas con más

<sup>22</sup> Decreto 64/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de *Apoyo a las familias andaluzas*.

<sup>23</sup> Noticia publicada en el *Diario de Sevilla* el viernes 19 de septiembre de 2008.

éxito entre las personas asalariadas y entre las propias empresas.

Existen, en este sentido, una serie de experiencias que se llevan a cabo por parte de algunas empresas y que van encaminadas a solucionar el problema de qué hacer con los hijos en épocas estivales cuando los padres están trabajando. Ése es el caso de la empresa Dolmen Consulting Inmobiliario<sup>24</sup>, la cual emprendió hace unos años la idea de la escuela de verano, a través de la subcontratación de los servicios de una empresa especializada, para los hijos de los profesionales de la empresa. Dicha iniciativa, además de suponer un ahorro del coste que tendría para los padres el contratar a alguien que pudiera hacerse cargo de los niños en un periodo determinado, vendría también a hacer realidad la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, este tipo de iniciativas, en palabras del Director de Recursos Humanos, “consiguen generar un buen clima laboral, una situación de contento y motivación general entre los trabajadores, y en consecuencia, una buena marcha de la empresa”.

### 4.3. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL: EL EMPLEO DEL TIEMPO

En apartados anteriores se ha comprobado cómo las mujeres, ocupadas o no, continúan siendo las que mayor tiempo dedican tanto al trabajo en el hogar como al cuidado de dependientes. El hecho del aumento progresivo de la tasa de actividad femenina a lo largo de los años no ha ido acompañado de una menor dedicación de las mujeres a las tareas anteriores y, por tanto, de una mayor corresponsabilidad masculina, sino que, por lo contrario, la asimetría en las “funciones” masculinas y femeninas es cada vez más pronunciada.

Hasta ahora se han analizado los problemas de conciliación desde el punto de vista de aquellas personas, ocupados y ocupadas, con responsabilidades familiares o en el hogar. No obstante, existen otra serie de aspectos en la vida cotidiana de las personas, más allá del trabajo doméstico y del cuidado de menores o mayores dependientes, que pueden verse igualmente afectados por los llamados problemas de conciliación. Facetas personales, como el tiempo libre o tiempo de ocio, que las personas pueden dedicar al estudio, a la vida social, al deporte u otras aficiones, dependerán de los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar. De este modo, la dificultad para conciliar el trabajo remunerado y la familia sería directamente proporcional a los problemas para dedicar tiempo a la vida personal, siendo esta faceta personal la que se vería más perjudicada cuando existan mayores problemas de conciliación.

<sup>24</sup> Empresa andaluza líder nacional en el desarrollo de viviendas protegidas. Entrevista realizada el 14 de julio de 2008 al Director de Recursos Humanos de Dolmen Consulting Inmobiliario, D. Carlos Rus.

El hecho de que las mujeres dediquen un mayor tiempo a la familia y al trabajo doméstico, tendría como consecuencia para ellas una menor disponibilidad de tiempo dedicado al resto de actividades personales en el día a día.

Los datos que se muestran a continuación han sido extraídos de la *Encuesta de Empleo del Tiempo* de los años 2002 y 2003 del Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Se trata de una muestra de 4.000 hogares andaluces y se dirige a la población mayor de 10 años. Las actividades se establecen en torno a diez grupos principales: “Cuidados Personales”, “Trabajo”, “Estudios”, “Hogar y Familia”, “Trabajo voluntario y reuniones”, “Vida Social y diversiones”, “Deportes y actividades al aire libre”, “Aficiones y juegos”, “Medios de comunicación” y “Trayectos y empleo del tiempo no especificado”. De dicha clasificación se obtienen diferencias significativas en el empleo del tiempo por parte de hombres y mujeres.

**TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN UN DÍA PROMEDIO, POR SEXO, ANDALUCÍA 2003**

	Hombres	Mujeres
<b>Cuidados Personales</b>	11h: 34 min.	11h: 29 min.
<b>Trabajo</b>	3h: 26 min.	1h: 13 min.
<b>Estudios</b>	0h: 50 min.	0h: 49 min.
<b>Hogar y Familia</b>	1h: 24 min.	4h: 46 min.
<b>Trabajo voluntario y reuniones</b>	0h: 12 min.	0h: 18 min.
<b>Vida social y diversiones</b>	1h: 40 min.	1h: 39 min.
<b>Deportes y actividades al aire libre</b>	0h: 54 min.	0h: 33 min.
<b>Aficiones y juegos</b>	0h: 24 min.	0h: 11 min.
<b>Medios de comunicación</b>	2h: 21 min.	2h: 01 min.
<b>Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	1h: 14 min.	1h: 01 min.

Fuente: *Encuesta de Empleo del Tiempo en Andalucía 2002-2003*. Instituto de Estadística de Andalucía.

De nuevo, se observa cómo las mujeres dedican en un día promedio tres horas más que los hombres a la variable denominada “Hogar y Familia”, en la cual se establecen, además del cuidado de niños o mayores, actividades culinarias, de mantenimiento del hogar, gestiones, compras, etc. Si además se tiene en cuenta que las mujeres dedican al trabajo remunerado (variable “Trabajo”) alrededor de dos horas menos que los hombres, resultaría que, en un día promedio, las mujeres andaluzas dedicarían una hora más que los hombres al trabajo en términos generales (tanto dentro como fuera de casa), lo



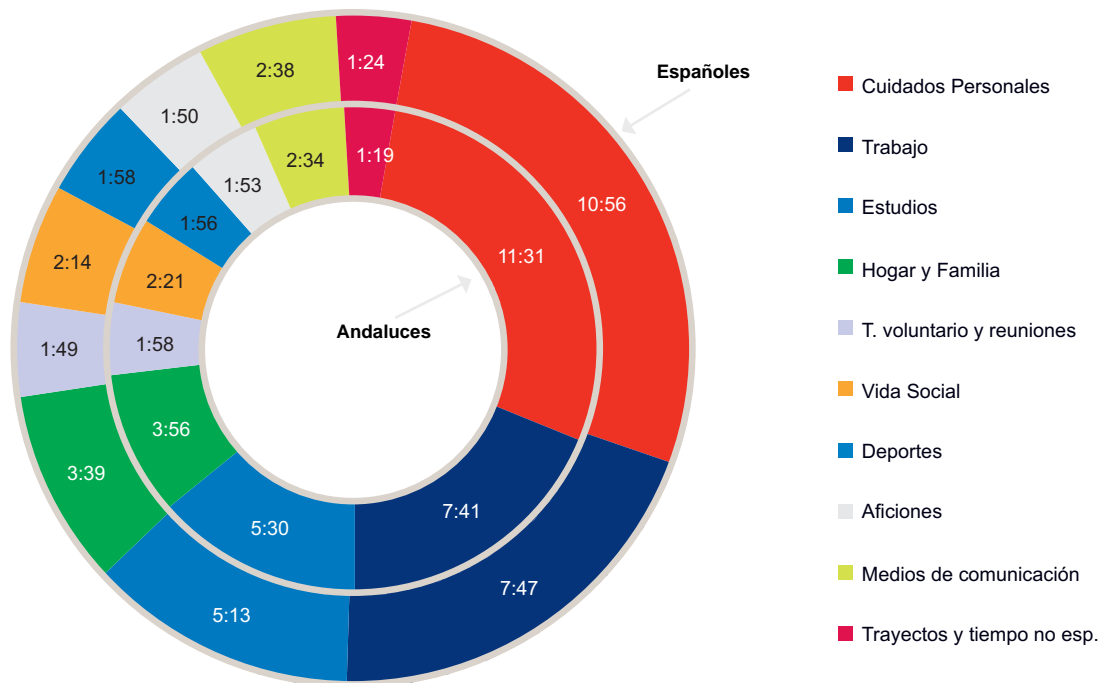
que a su vez implicaría que disponen de una hora menos de dedicación al denominado tiempo libre o de ocio.

A actividades como los “Estudios” le dedican el mismo tiempo tanto hombres como mujeres. Lo mismo sucede respecto a la vida social y la diversión, ya que se puede afirmar, a la luz de los datos, que andaluzas y andaluces dedican el mismo tiempo a diversión en un día promedio. Por lo tanto, la hora de diferencia anteriormente mencionada se encontraría repartida entre otras actividades como los “Deportes”, al que las mujeres dedican 21 minutos menos, tiempo dedicado a los “Medios de Comunicación” y las “Aficiones y los juegos”, con 20 y 13 minutos menos de dedicación, respectivamente.

El grupo al que las mujeres dedican un mayor tiempo que los hombres, además del de “Hogar y familia” es a la actividad denominada “Trabajo voluntario y reuniones”. Esta actividad se compone del tiempo dedicado al servicio de una organización y a las ayudas informales a otros hogares, siendo en este segundo punto, y no en el primero, donde las mujeres andaluzas emplean más tiempo que los hombres. En este grupo se encuadrarían actividades del tipo: ayudas en las actividades culinarias, mantenimiento del hogar, del jardín, etc., de familiares, vecinos o amigos.

Respecto a las diferencias del tiempo medio diario que en Andalucía y en España se dedican a cada una de las actividades, y teniendo en cuenta que no se han considerado las diferentes estructuras por edades, se observa que son los “Cuidados Personales” (comer, beber, dormir, asearse, etc.) a los que los andaluces dedican un tiempo diario mayor que la media española, concretamente 35 minutos más. En este punto, si se tienen en cuenta los grupos de edad, se observaría que son los más jóvenes y los mayores de 65 años los que más tiempo dedicarían al día a esta actividad.

**GRÁFICO 20.- TIEMPO MEDIO DIARIO POR PARTICIPANTE DEDICADO A LA ACTIVIDAD. ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2003**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en Andalucía 2002-2003. Instituto de Estadística de Andalucía.

Otros factores a los que los andaluces dedican una mayor parte de tiempo que los españoles son el “Estudio” y el “Hogar y la Familia”, con una dedicación de 17 minutos medios más al día, en ambos aspectos.

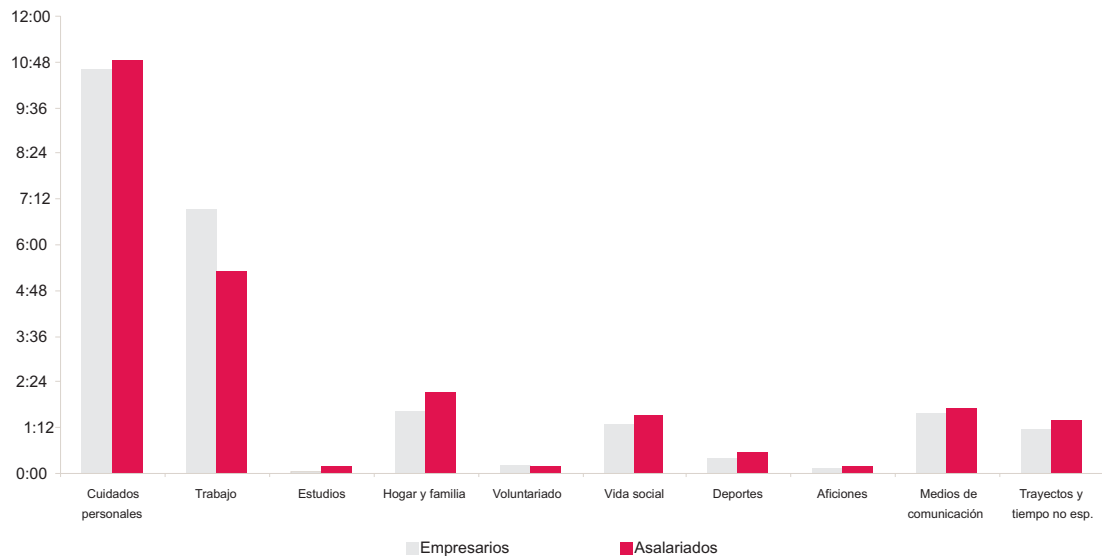
Por el contrario, parece observarse una menor dedicación a la variable “Trabajo”, a los “Trayectos y tiempo no especificado”, a los “Medios de Comunicación” y a los “Deportes”, aunque estos últimos con una escasa diferencia en tiempo medio. Todo ello obedecería principalmente a factores demográficos, culturales y económicos que caracterizan y diferencian a Andalucía del resto de comunidades autónomas.

Atendiendo a la distribución de las actividades en un día promedio según la relación con la actividad laboral, las diferencias más importantes se encuentran en la mayor dedicación de los empresarios y empresarias al “Trabajo”, alrededor de una hora y media más en un día promedio que las personas asalariadas de Andalucía. De la misma manera, los empresarios superan en tiempo de dedicación a

los trabajadores remunerados en cuanto a trabajo voluntario y reuniones. En este caso, se consideraría como superior el grupo denominado como “trabajo al servicio de una organización”.

Por el contrario, los asalariados dedicarían al “Hogar y Familia” media hora más que los empresarios. Asimismo, los asalariados ocuparían un tiempo mayor en actividades como las relacionadas con la vida social, los deportes, el estudio y el seguimiento de los medios de comunicación.

**GRÁFICO 21. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN UN DÍA PROMEDIO, SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD, ANDALUCÍA 2003**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en Andalucía 2002-2003. Instituto de Estadística de Andalucía.

5]



ANDALUCÍA ANTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

El presente capítulo está dedicado al análisis de los datos recopilados a través del trabajo de campo realizado con el propósito de complementar la información contenida en las fuentes secundarias con otra específica y actualizada. Concretamente, el análisis pretende profundizar en la problemática inherente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de Andalucía, integrando la información cuantitativa, extrapolada de los datos de la encuesta aplicada a personas asalariadas, con la información de corte cualitativo obtenida a través de la realización de entrevistas en profundidad a representantes de organismos públicos, sindicales y empresariales, a personas expertas en conciliación y género, y a una asalariada.

Respondiendo a este objetivo, el capítulo se estructura a partir de la caracterización de los tres pilares de la conciliación (la dimensión familiar, personal y laboral de las personas asalariadas) y cómo estas dimensiones se influyen recíprocamente. De forma sucesiva, la atención se focaliza hacia las principales consecuencias que las necesidades de conciliación tienen sobre la vida personal y laboral de los individuos, así como en el mercado de trabajo en general. El conocimiento sobre políticas y medidas de conciliación es considerado una premisa necesaria para el cumplimiento y aplicación de la normativa inherente a la conciliación, motivo por el cual se dedica una parte del análisis al nivel de conocimiento, objetivo y subjetivo, que poseen tanto las trabajadoras y trabajadores como los empresarios y empresarias. Además, se profundiza en las medidas de conciliación más solicitadas y aplicadas en las empresas, en las visiones que sostienen las estrategias empresariales de conciliación, así como en la influencia de las medidas de conciliación sobre la valoración individual del trabajo. Por último, para analizar las medidas de conciliación más valoradas por los asalariados y asalariadas andaluces, se utiliza la técnica del análisis conjunto. A través de dicha técnica se podría conocer cuáles son las características ideales que, para las personas encuestadas y según un orden de importancia, tendría la empresa en la que desearían trabajar.

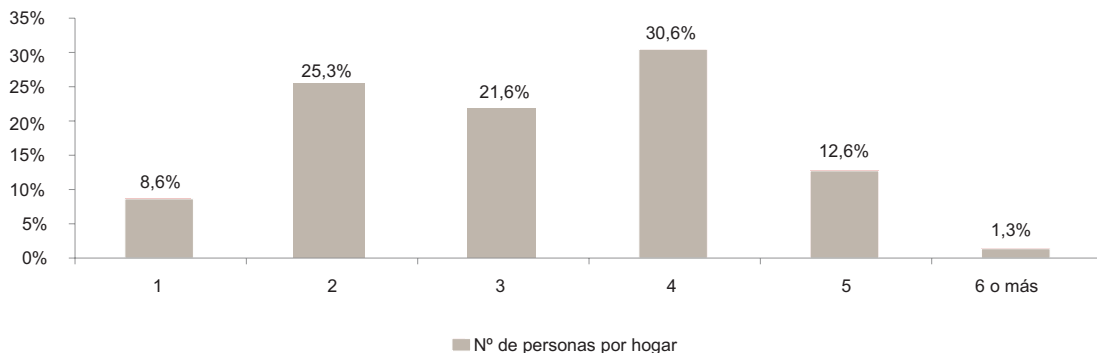
## 5.1. LA DIMENSIÓN FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS ASALARIADAS

Para comprender la problemática inherente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los asalariados y asalariadas, es necesario profundizar en la dimensión más estrictamente personal de los sujetos, ya que, como se ha visto en el capítulo 2, los trabajadores y trabajadoras con mayores responsabilidades familiares y domésticas son quienes experimentan, con mayor intensidad, las dificultades para compaginar sus distintos ámbitos y tiempos de vida. Así mismo, la corresponsabilidad en las funciones familiares y domésticas entre los miembros de ambos sexos que comparten un hogar es considerada una condición imprescindible para hacer efectiva una reforma de la articulación de los tiempos de vida en condiciones de igualdad.

En este sentido, la composición numérica de los hogares, así como el tipo de relación que los trabajadores y trabajadoras mantienen con las personas con las cuales conviven, representan una primera aproximación para la comprensión de cómo la dimensión personal de los individuos incide sobre sus posibilidades reales de conciliación.

Con respecto a la caracterización de los núcleos residenciales, se observa que más de tres cuartos de los hogares del universo de estudio, concretamente el 77,5%, están compuestos por entre 2 y 4 personas. Entre ellos, los hogares de 4 personas son los más representados, con el 30,6% del total, seguidos por los de 2, con el 25,3%, y por los de 3, con el 21,6%. En los extremos, los hogares unipersonales reúnen al 8,6% de las personas encuestadas, mientras que los hogares con más miembros, de 5 y 6 o más, aglutinan al 13,9% del universo muestral.

**GRÁFICO 1. HOGARES SEGÚN EL NÚMERO DE PERSONAS QUE LOS COMPONEN, EN PORCENTAJES**

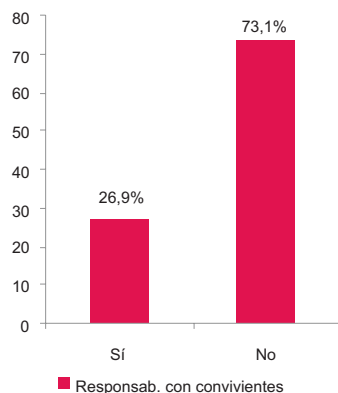


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

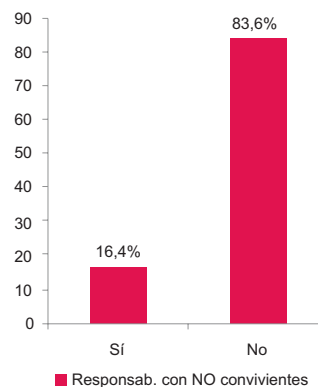
La gran mayoría de los sujetos encuestados (el 73,1%) no tienen responsabilidades familiares con las personas que comparten su hogar, mientras que el resto mantiene algún tipo de vínculo de dependencia con hijos, padres, abuelos u otros ascendientes convivientes.

Las responsabilidades familiares con personas no convivientes presentan proporciones similares, aunque algo más polarizadas. Así, el 16,4% de la muestra mantiene relaciones de dependencia con personas con las cuales no comparte el hogar (siendo el 49,6% hombres y el 50,4% mujeres).

**GRÁFICO 2. RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON PERSONAS CONVIVIENTES, EN PORCENTAJES**



**GRÁFICO 3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON PERSONAS NO CONVIVIENTES, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Las personas no convivientes con las cuales los trabajadores y trabajadoras mantienen algún tipo de responsabilidad familiar son, en el 78,8% de los casos, hijos dependientes y, en un 20,5%, adultos, padres o ascendientes dependientes.

La presencia de un alto porcentaje de hijos dependientes no convivientes puede considerarse el resultado de un cambio en la estructura de la familia y en las formas de vida de los sujetos (un mayor número de separaciones y divorcios, hijos que estudian y viven fuera del lugar de residencia de la familia, etc.). Por otro lado, la presencia de un considerable número de personas mayores dependientes es el resultado del cambio de la estructura etaria de la población.

Finalmente, la estructura de edad de las personas con responsabilidades hacia familiares no convivientes presenta una marcada concentración entre los 30 y los 40 años, tramo donde se encuentra el 62,6%



de este grupo. El 14,5% tiene menos de 30 años, y el 22,9% entre 40 y 64 años. Esta estructura de edad concuerda con que la mayoría de dependientes no convivientes son hijos, que en gran parte serán menores, al ser el tramo de edad de sus progenitores entre 30 y 40 años, por lo que se supone se trata de separados o divorciados.

### **5.1.1. Percepción subjetiva de la división de roles y funciones domésticas en las parejas convivientes<sup>1</sup>**

Existe unanimidad en considerar la asignación de los roles y funciones entre los componentes del grupo doméstico como uno de los principales ámbitos de reproducción de un modelo sociocultural caracterizado por una marcada asimetría entre los sexos. Por eso, en un estudio de esta índole, resulta muy relevante profundizar en el tipo de relaciones que se establecen en las parejas convivientes con respecto a la asignación de responsabilidades y funciones familiares y/o domésticas.

A tal propósito, las personas expertas en el tema de conciliación laboral evidencian que la corresponsabilidad de las funciones domésticas y familiares entre hombres y mujeres constituye el pilar fundamental para hacer efectiva cualquier política de conciliación que se pueda impulsar desde el sector público y privado. Así, una representante del mundo sindical subraya la centralidad de este aspecto: *“El principal reto que nos encontramos desde este punto de vista es el tema de la corresponsabilidad. Sabemos que las desigualdades se reproducen en el ámbito social. De ahí es de donde parte el problema de la construcción machista de la sociedad en la que vivimos, donde existe un desigual reparto de tareas, de roles, entre hombres y mujeres. Por esta razón, debemos incentivar la corresponsabilidad, las medidas de conciliación. Hay que concienciar a la población de que las tareas domésticas y de cuidado son cosa de mujeres y de hombres”*.

La gran mayoría de las parejas convivientes tiene más de 30 años, aunque especialmente concentrados entre los 30 y los 34 años. Por lo que concierne a la situación laboral del otro miembro de la pareja, el 75,6% está laboralmente activo, en la modalidad de jornada completa (67,2%) o media jornada (8,4%). Esto significa que, en la mayoría de los casos, ambos miembros de la pareja trabajan. En el 22,4% de los casos la pareja no trabaja, por motivos familiares (14,4%), por otros motivos (5,5%) o porque está en situación de paro (2,5%).

Estos datos muestran circunstancias muy distintas para hombres y mujeres, lo cual parece corroborar que, a pesar de los avances en dirección a una participación mixta en el mercado de trabajo, las condiciones de ésta no son las mismas para ambos sexos.

<sup>1</sup> En este apartado nos referimos únicamente a las personas que viven en pareja y que corresponden al 47,5% de la muestra (el 55,4% son hombres y el 44,6% son mujeres), es decir, un total de 381 individuos.

**TABLA 1. SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA SEGÚN EL SEXO DE QUIEN RESPONDE, EN PORCENTAJES**

Mi pareja	Hombres	Mujeres
Trabaja jornada completa	46,4%	<b>92,9%</b>
Trabaja media jornada	13,3%	2,3%
Está parada en busca de empleo	3,3%	2,3%
No trabaja por motivos familiares	<b>25,6%</b>	0,6%
No trabaja por otros motivos	8,5%	1,8%
Otra situación	2,8%	0%
	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En relación con lo anterior, se destaca que el 92,9% de las mujeres convive con parejas que trabajan a jornada completa, frente al 46,4% de los hombres cuya pareja trabaja en la misma modalidad. De aquí se deduce que la mayoría de los hombres (parejas de las mujeres entrevistadas) trabajan a jornada completa, mientras que en el caso de las mujeres (parejas de los hombres entrevistados), son menos de la mitad las que trabajan a jornada completa. Al contrario, la proporción de hombres cuya pareja trabaja a media jornada (13,3%) es mayor de la que se registra para las mujeres (2,3%).

Otra diferencia apreciable se observa en relación con las parejas que no trabajan por motivos familiares u otros motivos, posición que afecta al 34,1% de las parejas de los hombres, frente a un reducido 2,4% de las parejas de las mujeres.

Estos datos indican la persistencia de distintas valoraciones atribuidas al trabajo femenino y masculino. Mientras que los varones suelen trabajar a jornada completa, pues se considera que de su actividad depende en gran medida el sustento de la familia, las mujeres trabajan en mayor proporción a jornada parcial, siendo su actividad pensada como una “ayuda” a la economía familiar, o directamente no trabajan para hacerse cargo de las responsabilidades familiares u otras.

El modelo cultural que sostiene la relación entre los sexos en el plano doméstico sigue manteniendo a la mujer como principal o única responsable de las tareas reproductivas y domésticas, lo que determina que su realización profesional resulte afectada por este motivo de manera prácticamente unívoca y con independencia de su cualificación laboral. A tal propósito, la Dra. Lina Gálvez sostiene que *“la elección entre una carrera profesional y la maternidad la sigue sufriendo la mujer, pero no los hombres. Y eso se*

*ve, por ejemplo, en el primer gobierno socialista que era paritario. Entre todas las ministras sumaban dos hijos y entre todos los ministros sumaban veintitantos hijos. Esto es un ejemplo, que demuestra quién tiene, sobre todo, el reto. Hoy por hoy, el reto, desgraciadamente, lo tienen las mujeres, que tienen que decidir. Entonces, estamos produciendo la generación más educada de mujeres, más del cincuenta por ciento de las licenciadas en España y prácticamente en todos los países de la OCDE, menos los de habla germana. Y al mismo tiempo, las estamos haciendo elegir, porque no hay el apoyo. Primero, no hay cambio social todavía. Sería fundamental que los hombres se corresponsabilicen con todo lo que tiene que ver con el trabajo doméstico, pero no lo hay”.*

En algunos casos, la interiorización y naturalización de la desigualdad de funciones en las mujeres hace parecer que la réplica de un modelo de cuidado socialmente consolidado sea producto del pacto entre miembros de la pareja, lo que no esconde la desigualdad de poderes y posición de quienes estipulan el acuerdo, como se aprecia en las palabras de esta trabajadora entrevistada: *“Meses antes de casarme, me plantearon trabajar en una casa de muebles muy importante (...). Entonces, él [marido] trabajaba en el Ayuntamiento, es bombero y funcionario del Ayuntamiento. Lo decidimos los dos y quise ser ama de casa”* (asalariada).

En la misma dirección, las opiniones de las personas encuestadas que viven en pareja sobre la modalidad de reparto de las funciones domésticas confirman que la esfera doméstica sigue siendo un ámbito de marcadas desigualdades entre hombres y mujeres, lo que representa una fuerte limitación para que ambos sexos puedan aprovechar plenamente las medidas de conciliación que se empiezan a implementar en el ámbito laboral.

Considerando al conjunto de las personas que viven en pareja, más de la mitad afirma que el reparto de las funciones domésticas es equilibrado, el 33,4% opina que es la pareja quien asume más funciones y el 15,8% sostiene que quien asume más funciones es la propia persona encuestada. Sin embargo, como se aprecia en la Tabla 2, estos datos muestran proporciones distintas según el sexo de quien responde.

**TABLA 2. OPINIÓN ACERCA DE LA DIVISIÓN DE FUNCIONES DOMÉSTICAS SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres
El reparto es equilibrado	44,0%	59,2%
La pareja asume más funciones	54,0%	7,7%
El encuestado asume más funciones	2,0%	33,1%
	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Más mujeres que hombres estiman que el reparto de las funciones domésticas es equilibrado y, al mismo tiempo, es mucho mayor el porcentaje de hombres que opinan que la pareja asume más funciones. Desde la perspectiva de la persona entrevistada, sólo el 2% de los hombres (4 de los 211 que viven en pareja) sostienen que son ellos quienes asumen más funciones, frente al 33,1% de las mujeres que consideran que sobre ellas recae el mayor peso de las responsabilidades domésticas.

Estos datos llevan a reflexionar, por un lado, sobre la tendencia de las mujeres a conformarse con roles de género basados en un asimétrico reparto de las funciones domésticas y, por otro lado, sobre una menor disposición por parte de los hombres a asumir esta situación como “naturalmente” equilibrada y no cuestionable. Esta última circunstancia se puede considerar sintomática de una mayor sensibilización masculina hacia el reconocimiento de desigualdades de género, aspecto particularmente evidente en las parejas más jóvenes.

De hecho, el análisis de las opiniones de las personas hasta los 35 años y mayores de 35, dos grupos que, supuestamente, tienen diferentes cargas familiares y experiencias de socialización, permite observar percepciones distintas dependiendo de la edad y el sexo de la persona entrevistada.

**TABLA 3. OPINIÓN ACERCA DE LA DIVISIÓN DE FUNCIONES DOMÉSTICAS SEGÚN EL SEXO Y LA EDAD: MENORES DE 35 AÑOS, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres	% Total
El reparto es equilibrado	52,9%	69,7%	61,5%
La pareja asume más funciones	44,2%	5,5%	24,4%
El encuestado asume más funciones	2,9%	24,8%	14,4%
	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Las personas más jóvenes indican, con clara preponderancia, que el reparto es equilibrado, aunque tales respuestas abundan mayormente entre las mujeres que entre los hombres (entre quienes eligen esta opción, el 58% son mujeres). A pesar de esto, es mayor el porcentaje de hombres que opinan que su pareja asume más funciones y de mujeres que opinan lo contrario. De hecho, como se aprecia en la Tabla 3, los hombres se concentran entre los que opinan que el reparto es equilibrado y los que opinan que la pareja asume más funciones, mientras que más de dos tercios de las mujeres opinan que el reparto de tareas es equilibrado y, en menor proporción, que sobre ellas recae el mayor peso de las tareas domésticas.

**TABLA 4. OPINIÓN ACERCA DE LA DIVISIÓN DE FUNCIONES DOMÉSTICAS SEGÚN EL SEXO Y LA EDAD: MAYORES DE 35 AÑOS, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres	Total
El reparto es equilibrado	35,9%	40,0%	37,4%
La pareja asume más funciones	63,2%	11,7%	44,8%
El encuestado asume más funciones	0,9%	48,3%	18,0%
	100%	100%	100%

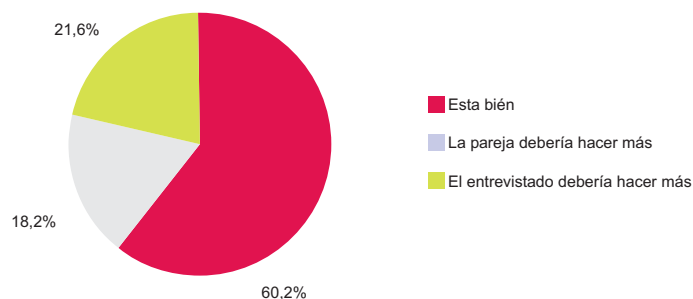
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Entre las personas mayores de 35 años, disminuye de manera significativa el porcentaje total de quienes opinan que el reparto es equilibrado, y entre éstos se registra una preponderancia de hombres (de los que opinan que el reparto es equilibrado, el 61,3% son hombres). La mayoría de hombres mayores de 35 años consideran que la pareja asume más funciones, mientras que las opiniones de las mujeres se dividen más equilibradamente entre las que opinan que son ellas las que asumen más funciones y las que consideran que el reparto de tareas entre los miembros de la pareja es equilibrado.

Si comparamos las opiniones de los dos grupos de edad acerca del reparto de las tareas domésticas, observamos que, sin duda, se ha verificado un cambio de actitud entre las nuevas generaciones, a pesar de que existen resistencias culturales al cambio, perpetuadas por hombres y mujeres.

Con respecto a la opinión de las personas que viven en pareja sobre cómo debería ser el reparto de tareas en el ámbito doméstico, el 60,2% considera que está bien como está, el 18,2% que la pareja debería hacer más y el 21,6% reconoce que la propia persona entrevistada debería hacer más.

**GRÁFICO 4. OPINIÓN SOBRE CÓMO DEBERÍA SER EL REPARTO DE TAREAS EN LA PAREJA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Distinguiendo por sexo, la mayoría de los hombres está conforme con la actual situación, mientras que poco más de un tercio es consciente de que debería aportar más al trabajo doméstico. Comparativamente, para las mujeres disminuye el porcentaje de conformidad con el actual reparto de tareas y se invierten las proporciones, con respecto a las opiniones de los hombres, sobre cómo debería ser repartido el trabajo doméstico entre ambos miembros de la pareja.

**TABLA 5. OPINIÓN SOBRE CÓMO DEBERÍA SER EL REPARTO DE LAS TAREAS EN LA PAREJA SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres
Está bien como está	62,4%	57,6%
La pareja debería hacer más	2,4%	37,6%
El entrevistado debería hacer más	35,2%	4,7%
	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Como se aprecia en la Tabla 6, la edad no es un factor que influye de manera determinante en la opinión de las personas encuestadas con respecto a cómo debería ser el reparto de tareas en la pareja, registrándose para ambos grupos de edad porcentajes muy similares.

**TABLA 6. OPINIÓN SOBRE CÓMO DEBERÍA SER EL REPARTO DE LAS TAREAS SEGÚN LA EDAD, EN PORCENTAJES**

	≤ 35	> 35	Total general
Está bien como está	60,3%	60,6%	60,3%
La pareja debería hacer más	16,8%	20,0%	18,2%
El entrevistado debería hacer más	22,9%	19,4%	21,6%
	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Si se compara las opiniones sobre el reparto efectivo (Tablas 3 y 4) e ideal (Tabla 6) de las tareas domésticas entre los miembros de la pareja, desglosadas por edad, se deduce que en los sujetos con edad igual o inferior a los 35 años hay cierta coincidencia entre la situación real y la deseable. En los sujetos con más de 35 años, si bien la mayoría (44,8%) opina que la propia pareja desempeña más tareas domésticas, a la vez, el 60,6% de este grupo cree que la situación “está bien como está”, es decir, que existe un amplio margen de conformidad con una división de las responsabilidades domésticas poco igualitaria.

Si cruzamos las opiniones acerca del reparto efectivo e ideal de las tareas por sexo (Tablas 2 y 5), resulta que, entre los sujetos que piensan que el reparto es igualitario, el 85,5% piensan que “Está bien como está”, sin grandes diferencias entre hombres y mujeres (47,3% varones y 52,7% mujeres). Entre los que opinan que la pareja asume más funciones, el 46,6% cree que “Está bien como está” (de este porcentaje, el 90,9% son personas de sexo masculino), mientras que el 51,6% piensa que “El entrevistado debería hacer más” (de este porcentaje, el 93,9% son hombres). Finalmente, de las personas que opinan que “El encuestado asume más funciones”, el 83,3% cree que “La pareja debería hacer más”, y todas son mujeres.

### 5.1.2. Percepción subjetiva del reparto del tiempo de ocio en las parejas convivientes

El tiempo de ocio o personal del cual disponen las personas asalariadas que conviven con su pareja depende en gran medida de la modalidad de reparto de las tareas que opera en el núcleo doméstico.

**TABLA 7. OPINIÓN SOBRE EL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EN LA PAREJA SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres	Total
El reparto es equilibrado	69,0%	70,0%	69,3%
La pareja tiene más tiempo	15,2%	23,5%	21,3%
El encuestado tiene más tiempo	11,8%	6,5%	9,4%
	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

La mayoría de las personas que viven en pareja, tanto hombres como mujeres, consideran que el reparto del tiempo de ocio es equilibrado. En las otras opiniones, un porcentaje mayor de mujeres creen que su pareja tiene más tiempo libre que ellas, mientras que es mayor el porcentaje de hombres que creen que ellos disponen de mayor tiempo libre que su pareja. Estos últimos datos se muestran coherentes con las opiniones relativas al reparto de las tareas domésticas, donde se registra un porcentaje relativamente elevado de mujeres que piensan que realizan más tareas que sus compañeros y también de hombres que opinan que sobre sus compañeras recae el mayor peso de las labores domésticas. A partir de estos datos, se deduce que existe una correlación negativa entre responsabilidades domésticas y tiempo de ocio.

Como se aprecia en la siguiente tabla 8, el análisis de la opinión acerca del reparto del tiempo de ocio en la pareja según la edad de las personas encuestadas (mayores de 35 años o menores o iguales a 35 años) no presenta diferencias significativas.

**TABLA 8.- OPINIÓN SOBRE EL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EN LA PAREJA SEGÚN LA EDAD, EN PORCENTAJES**

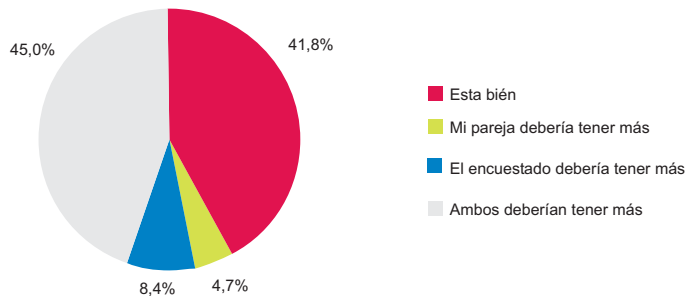
	≤ 35	> 35	Total general
Está bien como está	69,7%	69,3%	69,3%
La pareja debería hacer más	20,0%	22,9%	21,3%
El entrevistado debería hacer más	10,3%	7,8%	9,4%
	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.



Con respecto a las opiniones acerca de cómo debería ser el reparto del tiempo de ocio entre los miembros de las parejas convivientes, la mayoría opina que ambos deberían tener más tiempo de ocio (45,0%) y otro porcentaje significativo considera que el reparto del tiempo de ocio es equilibrado (41,8%).

**GRÁFICO 5. OPINIÓN SOBRE CÓMO DEBERÍA SER EL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EN LA PAREJA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008..

Entre los sujetos que están conformes con el actual reparto del tiempo libre, como entre los que consideran que ambos miembros de la pareja deberían tener más tiempo, la mayoría son hombres (58,5% hombres frente al 41,5% mujeres). Al contrario, nos encontramos con un porcentaje mayor de mujeres en las otras opiniones.

**TABLA 9. OPINIÓN SOBRE CÓMO DEBERÍA SER EL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EN LA PAREJA, SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**

	Hombres	Mujeres
Está bien como está	44,0%	39,1%
La pareja debería tener más	3,8%	5,9%
El entrevistado debería tener más	4,7%	13,0%
Los dos deberíamos tener más	47,4%	42,0%
	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Como se aprecia en la Tabla 9, no se registran diferencias muy marcadas en los porcentajes relativos a las opiniones de ambos sexos: la mayoría, tanto de hombres como de mujeres, opina que los dos deberían tener más tiempo libre, aunque la proporción es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Para ambos sexos, otro porcentaje significativo se muestra conforme con el actual reparto del tiempo de ocio, si bien el porcentaje de conformidad es mayor entre los hombres. Finalmente, se observan porcentajes reducidos con respecto a las personas que opinan que uno de los miembros de la pareja debería tener más tiempo libre o de ocio.

Al analizar la relación entre las opiniones acerca del reparto real del tiempo libre o de ocio con las relativas al reparto ideal de éste, se observa que:

- De las personas que piensan que el reparto del tiempo de ocio es equilibrado (el 69,3% de la muestra), el 56,8% cree que está bien como está (56,7% hombres frente al 43,3% de mujeres) y el 40,2% que ambos miembros de la pareja deberían tener más tiempo de ocio. En general, las personas que viven en pareja están conformes con la modalidad de reparto del tiempo en la pareja, pero quisieran tener más tiempo libre.
- De los sujetos que piensan que su pareja tiene más tiempo libre (el 15,2% de la muestra), el 53,8% cree que ambos miembros deberían tener más tiempo de ocio (estas respuestas proceden en el 62,8% de varones) y el 31,3% que la propia persona entrevistada debería tener más tiempo (en este caso, el 72% de este grupo son mujeres).
- De las personas encuestadas que reconocen disponer de más tiempo libre (el 11,8% de la muestra), el 61,1% opina que ambos miembros deberían tener más tiempo (66,6% hombres y 33,3% mujeres), solamente el 19,4% que su pareja debería tener más (con una diferencia por sexo poco relevante) y el 11,1% que está bien como está (de este grupo, el 75% son hombres y el 25% mujeres).

**TABLA 10.- RELACIÓN ENTRE LAS OPINIONES ACERCA DEL REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO EFECTIVO E IDEAL EN LA PAREJA, EN PORCENTAJES**

	Reparto equilibrado	Pareja tiene más	Encuestado tiene más
Está bien como está	56,8%	6,2%	11,1%
La pareja debería tener más	1,5%	8,7%	19,4%
El entrevistado debería tener más	1,5%	31,3%	8,3%
Los dos deberíamos tener más	40,2%	53,8%	61,1%
	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En general, se destaca que para las personas asalariadas que viven en pareja la solución más oportuna a la falta de tiempo de ocio consistiría en tener más tiempo libre para ambos miembros. Sin embargo, en el caso de las personas que se benefician en la actualidad de una mayor cantidad de tiempo de ocio, se denota una débil predisposición a equilibrar el reparto al interior de la pareja: más tiempo libre para ambos, pero sin restringir o limitar los privilegios internamente establecidos entre los sexos.

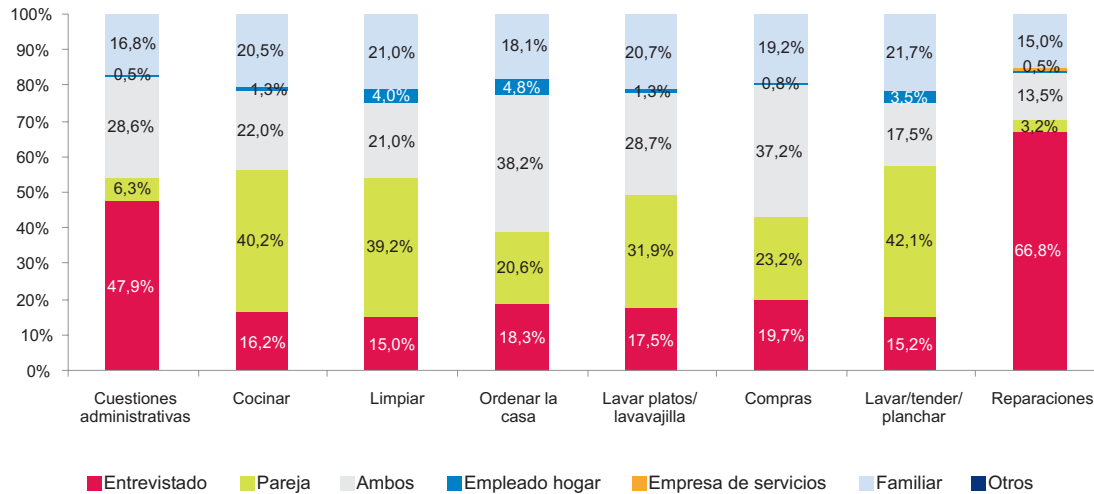
### **5.1.3. El reparto efectivo de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes**

Las opiniones de las personas que viven en pareja, anteriormente analizadas, son representativas del reparto efectivo de funciones en el interior de los hogares de las personas encuestadas. En este sentido, resulta relevante para el estudio detenerse en el análisis detallado del tipo de organización que las personas empleadas adoptan para enfrentar las responsabilidades domésticas que les incumben, evidenciando cómo se reparten internamente las diferentes cargas domésticas y de cuidado.

A tal propósito, las tareas domésticas consideradas en el estudio son: resolver cuestiones administrativas; cocinar; limpiar; ordenar la casa; lavar los platos/poner lavavajillas; hacer las compras; lavar, tender y planchar; y por último, hacer reparaciones en el hogar. En cuanto a la persona responsable de estas tareas, se plantean las siguientes opciones: el propio entrevistado, la pareja, se comparte con la pareja, un empleado o empleada del hogar, una empresa de servicios, un familiar u otro.

Atendiendo al sexo de la persona encuestada, para los hombres resulta que las reparaciones en el hogar y las cuestiones administrativas son las tareas más realizadas (66,8% y 47,9%, respectivamente). Las tareas domésticas que pesan mayoritariamente sobre la pareja son las relativas a lavar, tender y planchar la ropa (42,1%), cocinar (40,2%) y limpiar (39,2%), mientras que las tareas de ordenar la casa y las compras son las actividades domésticas que más se comparten con la pareja (38,2% y 37,2%, respectivamente).

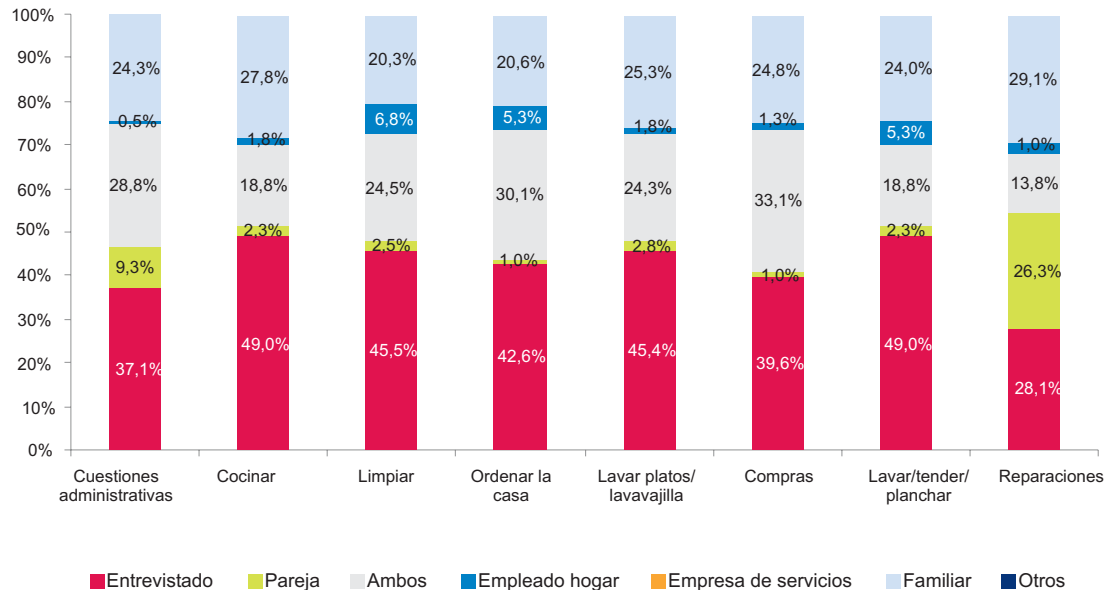
**GRÁFICO 6. REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS ENTRE LAS PERSONAS QUE LAS ASUMEN DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS HOMBRES, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Desde la perspectiva de las mujeres, se registra que el mayor peso de las tareas domésticas recae sobre ellas, a excepción de las reparaciones en el hogar, que se reparten equitativamente con la pareja (28,1% mujeres y 26,3% pareja). También las compras y, en menor medida, las tareas de ordenar la casa son actividades compartidas con la pareja, si bien sigue siendo mayor el porcentaje de mujeres que afirman asumirlas ellas.

**GRÁFICO 7. REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS ENTRE LAS PERSONAS QUE LAS ASUMEN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Con relación al apoyo que las personas entrevistadas reciben de personas externas a la pareja para la realización de estas tareas, se destaca que la opción más frecuente, tanto para hombres cuanto para mujeres, es recurrir al apoyo de otro familiar, si bien esta práctica suele ser más habitual entre las mujeres que entre los hombres. El apoyo de la familia de origen se vuelve además un sustento fundamental en el caso de las mujeres solas que quedan a cargo de los hijos.

*“Durante el tiempo que estuve trabajando en Gallardo Jeans, estuve de mañana y tarde, y no disponía de tiempo de estar con mis hijos. En concreto, disponía de una hora al mediodía y de un rato por la noche –el tiempo de la ducha, la cena y acostarlos–. Mis padres eran los que se ocupaban del cuidado de los hijos y de todas las tareas domésticas. En este sentido, sentía no disponer de tiempo para compartir más estas cargas con mis padres” (asalariada).*

Si se considera el conjunto de las personas asalariadas, las tareas para las que se recurre con más frecuencia al apoyo adicional de algún familiar son: ordenar la casa (13,4%), limpiar (11,0%), resolver cuestiones administrativas (10,7%) y hacer las compras (10,2%). Hay que señalar que las respuestas en

función del sexo son bastantes diferenciadas. A modo de ejemplo, se señala que en torno al 17% de las mujeres afirma contar con un familiar que les ayuda en las tareas de limpieza y de ordenar la casa.

En definitiva, de la encuesta se desprende que las mujeres trabajadoras asumen más responsabilidades en las tareas domésticas que los hombres y que, conjuntamente con la pareja, la familia desempeña un papel destacable en proporcionar colaboración en este ámbito. Por otra parte, la externalización de las tareas domésticas mediante la contratación de servicios específicos no es todavía un recurso muy utilizado<sup>2</sup>.

Con respecto a las tareas referentes al cuidado de las personas dependientes (personas mayores e hijos), situación que afecta al 26,9% de las personas encuestadas –de las cuales, el 52,9% son hombres–, las tareas contempladas son: ayuda en tareas escolares, cuidarlos si están enfermos, desplazamientos al colegio o a centros para mayores, desplazamiento a actividades extraescolares, llevarlos al médico, darles de comer, bañarlos, vestirlos y atenderlos durante la noche<sup>3</sup>.

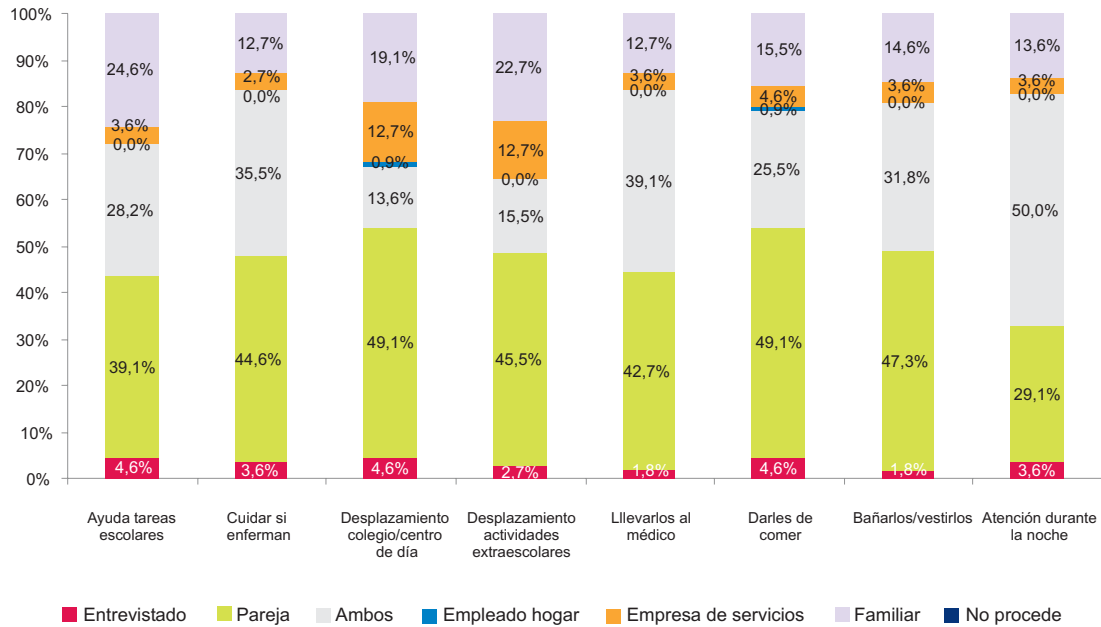
Como se aprecia en los gráficos 8 y 9, el reparto de las mencionadas tareas en función del sexo evidencia comportamientos distintos con respecto a las responsabilidades que hombres y mujeres asumen hacia personas dependientes. Globalmente, en este ámbito se observa una diferencia basada en el sexo más acentuada que la que se registra en relación con las tareas domésticas: las mujeres, tanto las directamente encuestadas como las parejas de los hombres encuestados, son las que asumen en mayor medida el rol de cuidadoras.

En el caso de los hombres, es residual el número de encuestados que contestan que las tareas son realizadas sólo por ellos: el porcentaje en estos casos varía entre el 4,6% que asume las tareas de ayudas en las tareas escolares, desplazamientos al colegio/centro de día y darles de comer, y el 1,8% que se ocupa personalmente de llevar al médico, bañar y vestir a las personas dependientes. En cambio, en todas las tareas de cuidado, a excepción de la atención por la noche, lo más frecuente es que la responsabilidad recaiga sobre la pareja: 49,1%, desplazamiento al colegio/centro de día y darles de comer; 47,3%, bañarlos y vestirlos; 44,6%, cuidarlos si enferman; 45,5% desplazamiento a actividades extraescolares. En el caso de la atención por la noche, lo más frecuente es que sea una tarea compartida por ambos (50% de los entrevistados lo afirman frente al 29,1% que manifiestan que es realizado por la pareja). Otras tareas que también son compartidas en una proporción destacable son: llevarlos al médico, cuidarlos si enferman, bañarlos y vestirlos. La tarea menos compartida es la de los desplazamientos, ya sea para ir al colegio/centro de día o para las actividades extraescolares.

<sup>2</sup> El análisis de las repercusiones de la externalización de tareas domésticas en el mercado de trabajo se tratará más adelante en el presente capítulo.

<sup>3</sup> La opción “no procede” en relación con las tareas contempladas ha sido contestada por aquellas personas que tienen personas dependientes que no necesitan ayuda para ciertas funciones.

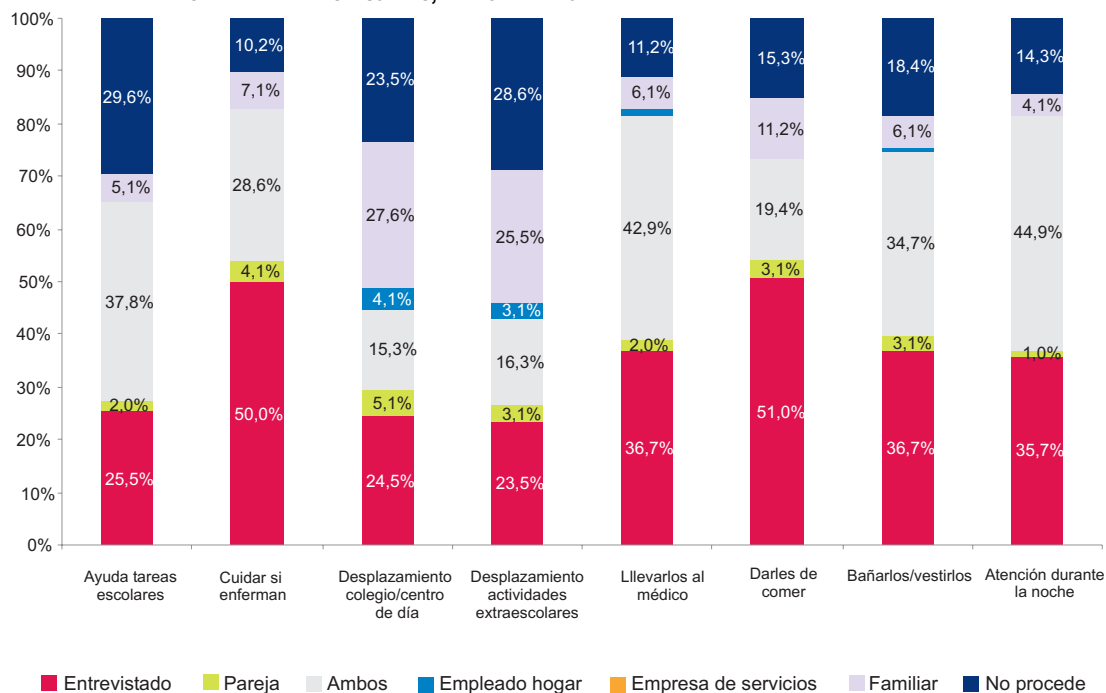
**GRÁFICO 8. REPARTO DE TAREAS DE CUIDADOS DE DEPENDIENTES ENTRE LAS PERSONAS QUE LAS ASUMEN DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS HOMBRES, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En contraste con la situación expuesta para los hombres, la proporción de mujeres que afirman asumir personalmente la responsabilidad de estas tareas es mucho mayor. Prácticamente la mitad de las mujeres encuestadas son las únicas responsables de cuidar a las personas dependientes cuando están enfermas y darles de comer, siendo residual el porcentaje que afirman que estas tareas son realizadas por la pareja. Al mismo tiempo, es notable la proporción de mujeres que afirman compartir las tareas con sus parejas con relación a: atención durante la noche (44,9%), llevarlos al médico (42,9%), la realización de tareas escolares (37,8%) y bañarlos y vestirlos (34,7%). Por otro lado, cabe destacar cómo, en las tareas vinculadas con los desplazamientos, la mayoría cuenta con la ayuda de un familiar (27,6%, desplazamiento hacia colegios o centros de día, y 25,5%, desplazamientos hacia actividades extraescolares).

**GRÁFICO 9. REPARTO DE TAREAS DE CUIDADOS DE DEPENDIENTES ENTRE LAS PERSONAS QUE LAS ASUMEN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES, EN PORCENTAJE**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

## 5.2. LA DIMENSIÓN LABORAL Y LA VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO

### 5.2.1. Principales características de la esfera laboral

En los capítulos anteriores se ha visto cómo la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha ido acompañada de una sustantiva reformulación del “contrato social” entre los géneros y, si bien las nuevas generaciones empiezan a mostrar un cambio de perspectiva en el reparto de las responsabilidades entre los sexos, la mediación entre los ámbitos laborales y familiares no resulta



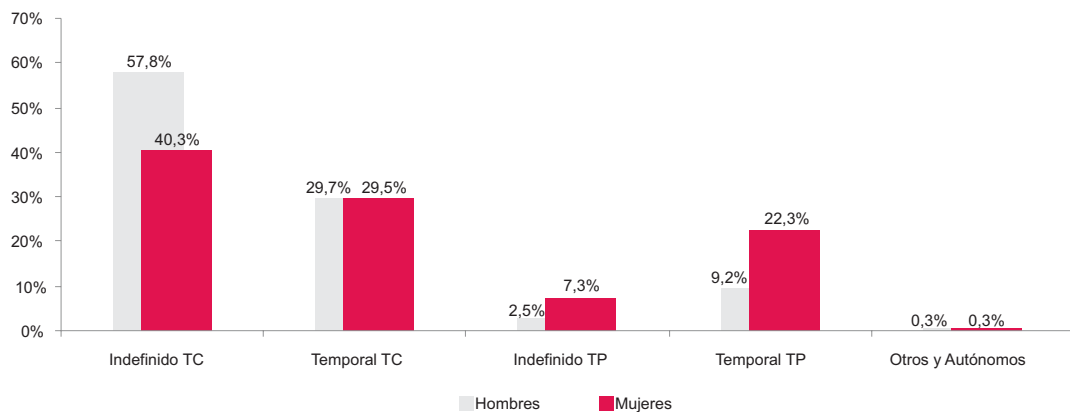
todavía equitativa. Para obtener un cuadro exhaustivo de cómo la yuxtaposición de actividades reproductivas y productivas afecta de manera distinta a ambos sexos, es necesario analizar el tipo de relación contractual que vincula a las personas asalariadas a su trabajo, así como el tiempo que hombres y mujeres dedican a la actividad laboral.

Atendiendo a los resultados de la encuesta, se observa que el 78,9% del universo encuestado se ocupa a tiempo completo, mientras que el 20,7% trabaja a tiempo parcial. Entre los contratos a tiempo completo, prevalecen los de tipo indefinido sobre los temporales, situándose, respectivamente, en el 49,2% y en el 29,7% del total de contratos. Sin embargo, entre los empleos a tiempo parcial, los contratos temporales triplican el porcentaje de los contratos indefinidos, con el 15,8% y el 4,9%, respectivamente.

Si se desagregan estas informaciones según el sexo, se observa que con relación al tipo de jornada se mantiene la misma estructura tanto para los hombres como para las mujeres, aunque en proporciones diferentes: frente al 87,5% de los varones, solamente el 69,8% de las mujeres encuestadas se ocupan a jornada completa, mientras que la jornada a tiempo parcial aglutina al 29,6% de las trabajadoras y al 11,7% de los trabajadores.

Con relación al tipo de contrato según el sexo, el 60,3% de los hombres tienen contrato indefinido, mientras que el porcentaje de mujeres con este tipo de contrato se sitúa en el 47,6%. Por el contrario, entre los contratos temporales priman las mujeres con el 51,8% del total frente al 38,9% del universo masculino.

**GRÁFICO 10. TIPO DE CONTRATO SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**



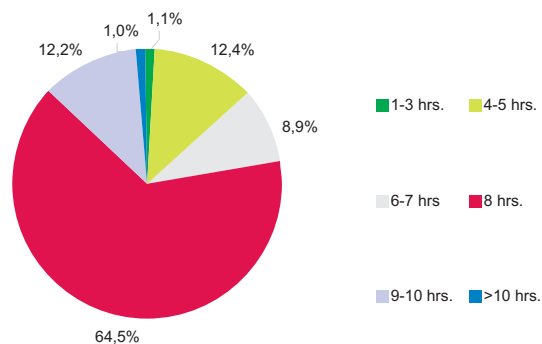
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Con respecto al tiempo que las personas encuestadas dedican al trabajo asalariado, se observa que el 64,5% de ellas trabaja diariamente 8 horas; el 13,2%, más de 8 horas, y el 22,4%, un número de horas diarias inferior a 8. Estos datos muestran una coincidencia parcial con los relativos al tipo de jornada laboral, donde sobresalió que el 78,9% de la muestra trabaja a tiempo completo –indefinido o temporal– y el 20,7%, a tiempo parcial.

Entre las personas que trabajan más de 8 horas diarias, la mayoría se sitúa entre las 9 y 10 horas, con el 12,2% del total de la muestra, y solamente el 1% de las personas empleadas supera las 10 horas de trabajo diario (8 personas, de las cuales sólo una es mujer).

La composición del contingente que trabaja diariamente menos de 8 horas se da en el siguiente rango horario: el 8,9% trabaja diariamente entre 6 y 7 horas, el 12,4% entre 4 y 5 horas, mientras que solamente el 1,1% de las personas encuestadas tienen una jornada laboral de entre 1 y 3 horas (9 personas, de las cuales 4 son hombres y 5 mujeres).

**GRÁFICO 11. HORAS DIARIAS DEDICADAS AL TRABAJO, EN PORCENTAJES**

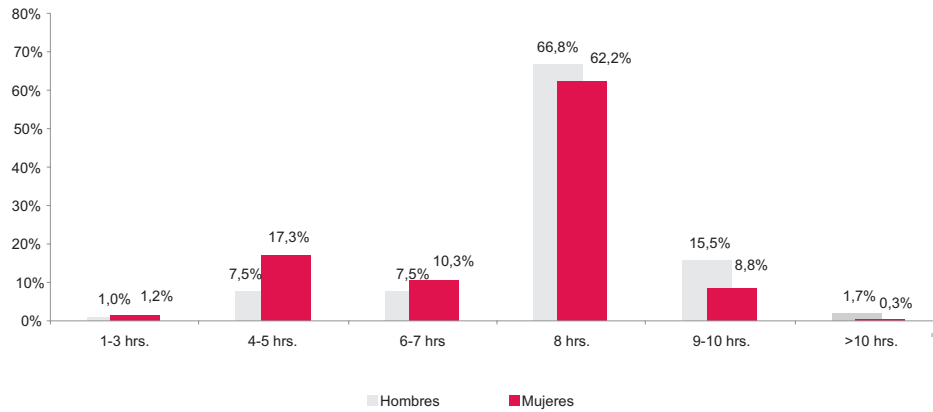


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En cuanto al número de horas trabajadas diariamente según el sexo, podemos observar que un porcentaje levemente mayor de hombres que de mujeres (66,8% y 62,1%, respectivamente) se ocupa durante 8 horas<sup>4</sup>. Destaca que las 8 horas diarias marcan dos estructuras opuestas para hombres y mujeres: es mayor la proporción de hombres cuya jornada laboral es igual o superior a las 8 horas de trabajo diario, particularmente en el tramo de 9 a 10 horas, donde se concentran el 15,5% de los hombres y el 8,8% de las mujeres<sup>5</sup>. Inversamente, es superior la proporción de mujeres con jornada laboral inferior a las 8 horas, diferencia que se aprecia sobre todo en el tramo entre 4 y 5 horas, donde se aglutinan el 17,3% de las mujeres y el 7,5% de los hombres. Esto concuerda con el mayor porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial mencionado anteriormente.

<sup>4</sup> Corroborar esta información el hecho de que entre las personas que trabajan 8 horas, el 52% son hombres y el 48% son mujeres.

<sup>5</sup> Esta información se confirma observando que, de los que trabajan 9-10 horas, el 63,9% (62 de 97) son hombres y el 36,1% son mujeres (35 de 97).

**GRÁFICO 12. HORAS DIARIAS DEDICADAS AL TRABAJO SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Para obtener un cuadro completo de la porción de tiempo diariamente destinada al trabajo, es oportuno considerar también los tiempos de desplazamiento hacia y desde el lugar de trabajo. El 69,7% de las personas encuestadas indica tener un trabajo cerca de casa, tardando en desplazarse al centro de trabajo menos de media hora y aproximadamente una hora en ir y volver. Otro porcentaje significativo (27,6%) tarda entre media hora y una hora, lo que significa que destina diariamente entre una y dos horas para desplazarse por motivos de trabajo.

Una cuestión a debatir es si la proximidad al trabajo puede ser un criterio de elección del lugar de residencia o, al contrario, si la cercanía al domicilio puede guiar en la elección del trabajo. En el caso de que existiera una relación entre ubicación del domicilio y localización del trabajo, esta búsqueda de proximidad podría entenderse como una estrategia de conciliación de los tiempos de vida por parte del sujeto.

Se puede observar que el tiempo de desplazamiento por motivos de trabajo varía según los encuestados residan en zonas rurales o urbanas.

El 79% de los habitantes del medio rural tarda menos de media hora en ir al trabajo, mientras que en las zonas urbanas este porcentaje baja al 67%. Emplean entre media hora y una hora en alcanzar el lugar de trabajo el 17% de los residentes de los municipios rurales y el 30,5% de las urbanas.

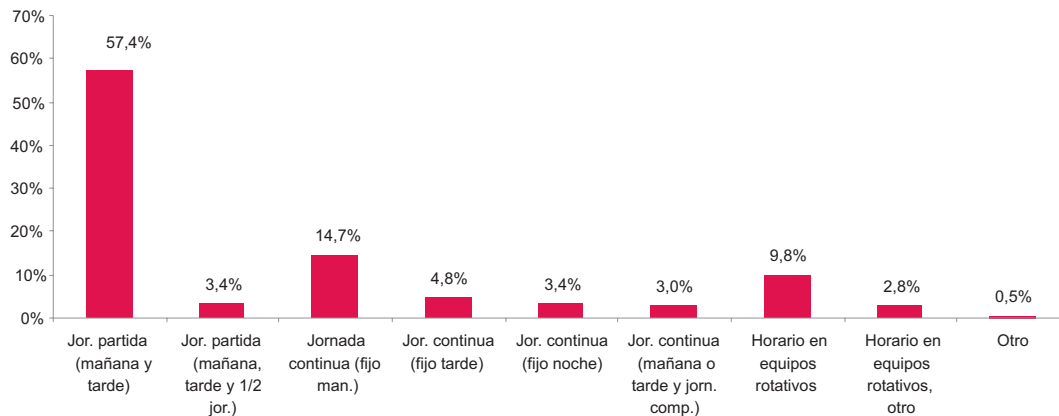
De lo anterior se desprende que, por término medio, los desplazamientos hacia el lugar de trabajo requieren menos tiempo a los habitantes del medio rural andaluz que a los de las ciudades. Ello puede

representar una ventaja para las personas trabajadoras residentes en áreas rurales en la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.

También el horario habitual de trabajo representa un factor determinante en la conciliación de los tiempos de vida de las personas trabajadoras.

La mayoría de las personas encuestadas (57,4%) se ocupa a jornada partida (mañana y tarde). Les siguen quienes trabajan a jornada continua (fijo de mañana), con el 14,7% del universo, y quienes tienen turnos rotativos (mañana, tarde, noche), con el 9,8%. Las otras modalidades presentan escasa incidencia.

**GRÁFICO 13. HORARIO HABITUAL DE TRABAJO, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

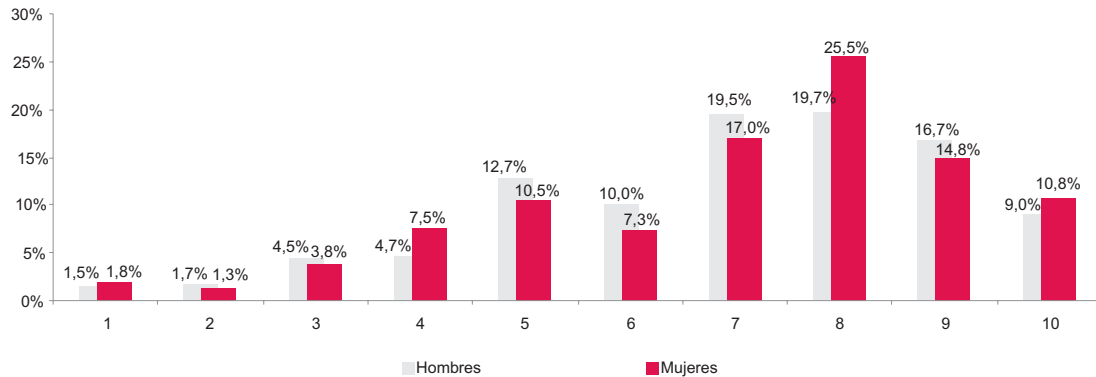
### 5.2.2. Valoración subjetiva del trabajo

En el siguiente apartado se busca reconstruir las apreciaciones y el grado de satisfacción de las personas asalariadas con respecto a su situación laboral. La información que se analiza a continuación proviene de la valoración, basada en una escala de 1 (acuerdo mínimo) a 10 (acuerdo máximo), asignada a dos bloques de afirmaciones por las personas encuestadas.

Las valoraciones proporcionadas con respecto a la afirmación “me gusta mi trabajo y no lo dejaría de forma voluntaria”, parecerían indicar un panorama bastante positivo, caracterizado por un alto grado de

satisfacción de las personas empleadas con respecto a su situación laboral. En concreto, prácticamente dos tercios del universo encuestado se concentran entre los valores de 7 a 10 (66,4% del total).

**GRÁFICO 14. VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO SEGÚN EL SEXO: “LE GUSTA EL TRABAJO Y NO LO DEJARÍA DE FORMA VOLUNTARIA”, EN PORCENTAJES**



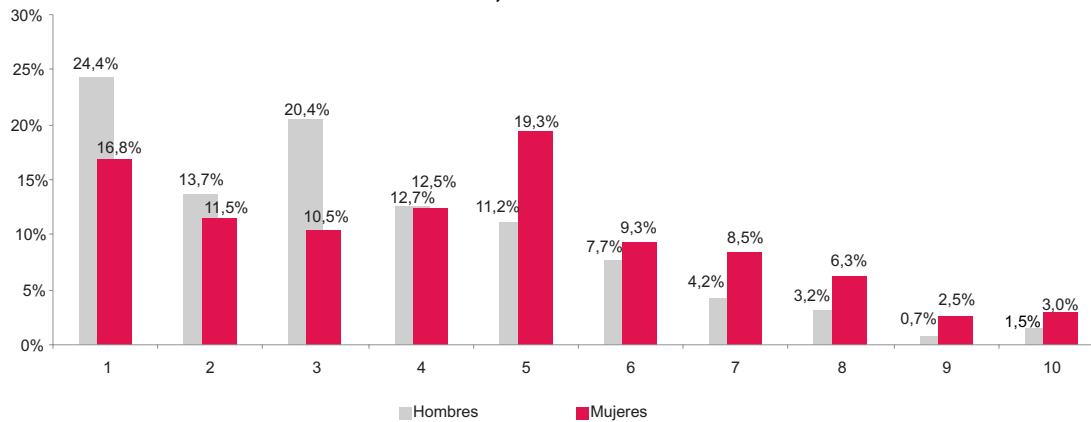
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Tanto los hombres como las mujeres acumulan sus apreciaciones en los valores más altos, aunque se registra una mayor proporción de mujeres entre los valores de 7 a 10 (68% mujeres frente al 64,8% hombres). Lo anterior parece indicar un acuerdo levemente más marcado con la afirmación “me gusta mi trabajo y no lo dejaría de forma voluntaria” por parte de las trabajadoras.

La afirmación “si pudiera dejar de trabajar se dedicaría solamente al cuidado del hogar” encuentra muy poco acuerdo en las apreciaciones de las personas asalariadas. Casi la mitad de ellas (48,7%) se encuentra entre los valores de 1 a 3 (nada y poco de acuerdo) y más de tres cuartos de la valoraciones están por debajo de 5 (76,5%).

Atendiendo a la distribución de estas valoraciones en función del sexo de las personas, se observa una menor concentración de las mujeres en el rango de 1 a 5, donde se encuentra el 70% del universo muestral femenino frente al 82,5% del masculino. Lo anterior indica que, a pesar de que ambos sexos están en desacuerdo con la posibilidad de abandonar el trabajo para dedicarse a las responsabilidades familiares y domésticas, el rechazo de los hombres resulta más marcado.

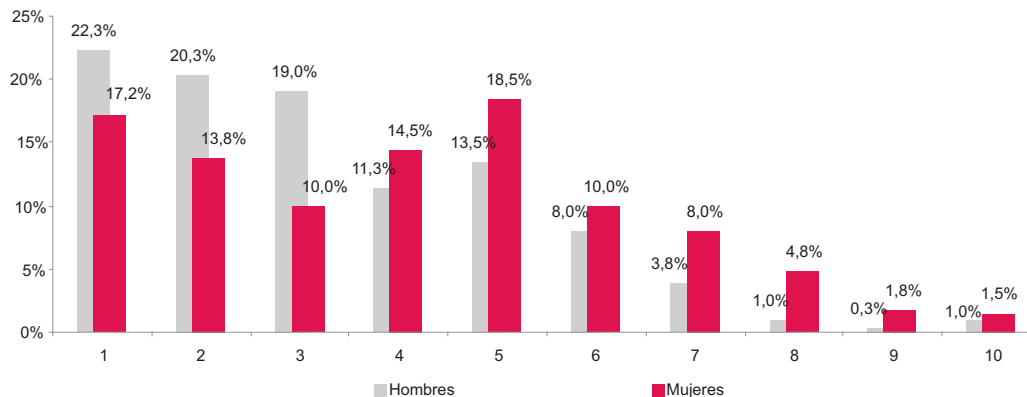
**GRÁFICO 15. VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO SEGÚN EL SEXO: “SI PUDIERA DEJAR DE TRABAJAR, SE DEDICARÍA SOLAMENTE AL CUIDADO DEL HOGAR”, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

También en relación con la afirmación “se plantea dejar de trabajar puesto que tiene dificultad para conciliar vida laboral y personal”, se observa un masivo desacuerdo, con el 51,2% de las apreciaciones entre 1 y 3 (nada y poco de acuerdo), y el 80,1% entre 1 y 5. La posición de hombres y mujeres con respecto a la posibilidad de dejar de trabajar para hacer frente a las dificultades de conciliación resulta sustancialmente similar a la anterior: se demuestra un desacuerdo más marcado por parte de los hombres, mientras que las mujeres diluyen mayormente sus respuestas entre el desacuerdo absoluto e intermedio.

**GRÁFICO 16. VALORACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO SEGÚN EL SEXO: “SE PLANTEA DEJAR DE TRABAJAR PUESTO QUE TIENE DIFICULTAD PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y PERSONAL”, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

A partir de las afirmaciones analizadas, se aprecia que, en general, a las personas encuestadas les gusta su trabajo, que no se dedicarían solamente al cuidado del hogar, en el caso de que pudieran hacerlo, y que tampoco se plantean dejar su empleo para solucionar las dificultades de conciliación.

Un segundo bloque de afirmaciones se propone ahondar en los aspectos del trabajo más relevantes para la vida del sujeto. Las afirmaciones en este caso atañen a las motivaciones de orden personal, económico o social que inducen a las personas a trabajar fuera de casa. A tal fin, las afirmaciones propuestas son: “por necesidad económica de la familia”; “porque le gusta el trabajo en sí mismo y a través del trabajo se realiza como persona”; “por tener una independencia económica”; “por relacionarse con gente diferente de su familia y no estar encerrado en casa”; “porque la persona que trabaja fuera de casa suele estar más valorada que la que trabaja en casa”; “porque el trabajo fuera de casa estructura la vida cotidiana”.

La observación del conjunto de las valoraciones asignadas a cada afirmación muestra altos grados de acuerdo con cada una de ellas. Las afirmaciones más apreciadas conciernen al valor económico del trabajo: para el 80% de las personas asalariadas, la necesidad económica representa uno de los principales motivos para trabajar fuera del hogar, y para el 87,5% del universo muestral el trabajo es altamente valorado por permitir independencia económica. También la visión del trabajo como medio de realización personal muestra un alto grado de consenso, siendo valorada entre 7 y 10 por el 72,6% de las personas encuestadas.

En correspondencia con las restantes afirmaciones, “trabajo fuera de casa por relacionarme con gente diferente de mi familia y no estar encerrado en casa”, “porque el trabajo fuera de casa estructura la vida cotidiana” y “porque la persona que trabaja fuera de casa suele estar más valorada que la que trabaja en casa”, se mantiene una valoración positiva, pero de grado menor, concentrada entre 5 y 8.

En general, no se registran diferencias muy marcadas por sexo, especialmente con relación a las afirmaciones más valoradas. Sin embargo, se observa que la afirmación que vincula el trabajo fuera de casa con un mayor reconocimiento social de la persona es ligeramente más valorada por las trabajadoras. Así mismo, la posibilidad de relacionarse con gente ajena a su propia familia y salir del entorno del hogar son aspectos vinculados al trabajo fuera de casa especialmente apreciados por las mujeres. En ambos casos, mientras que las valoraciones masculinas se acumulan mayormente entre 5 y 7 (acuerdo medio-alto), las de las mujeres se encuentran más concentradas en un rango más alto, de entre 7 y 9.

Una visión de conjunto de las valoraciones subjetivas asignadas al propio trabajo indica que las personas empleadas de ambos sexos comparten las ideas de que trabajar fuera del domicilio responde

a una necesidad económica del individuo y de la familia. Al mismo tiempo, es una actividad que les gusta, socialmente valorada, que les permite realizarse como personas, relacionarse con gente distinta de los familiares y que, en menor medida, contribuye también a estructurar la vida cotidiana. Existe cierta coincidencia entre los aspectos que las personas valoran del trabajo fuera del hogar y los riesgos asociados a la negación de éstos en las modalidades del trabajo a distancia o teletrabajo. Los expertos coinciden en indicar que el aislamiento físico del sujeto, el establecimiento de relaciones impersonales entre la persona que trabaja y la empresa, y su desvinculación de un contexto de trabajo específico representan algunas de las principales consecuencias negativas asociadas con el teletrabajo o modalidades afines.

---

## **5.3. LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ESFERA PRIVADA Y EN EL MERCADO DE TRABAJO**

### **5.3.1. Representación de las personas asalariadas de Andalucía sobre la complejidad de su conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

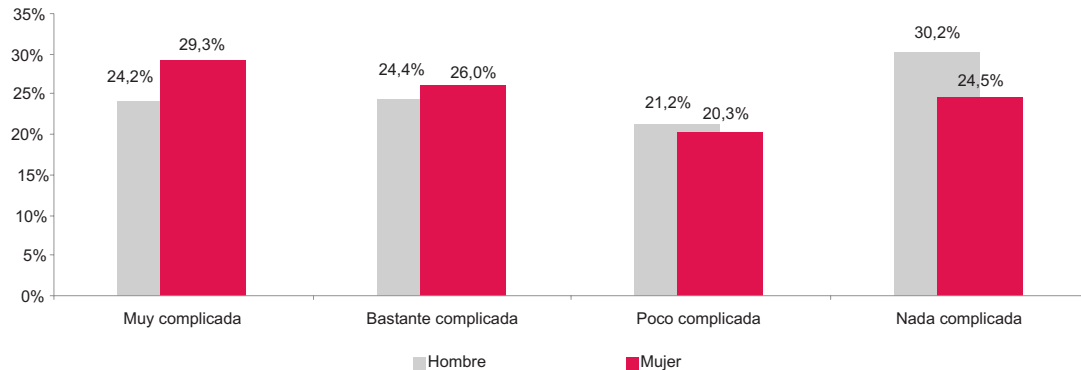
A la luz de los aspectos ilustrados, relativos a la estructura y organización de la dimensión privada y laboral de las personas encuestadas, y asumiendo que en nuestra sociedad existe una neta división entre vida laboral y vida familiar-personal, en este apartado se analizará en qué medida las personas asalariadas experimentan tensiones para conciliar sus tiempos y ámbitos de vida, evidenciando las principales dificultades que se destacan en las respectivas esferas.

En este sentido, una de las preguntas claves que se ha planteado al conjunto de la muestra se refiere a la percepción subjetiva del grado de complicación experimentado para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De la encuesta se desprende que más de la mitad de las personas encuestadas (51,9%) afirma que la conciliación de su vida laboral, familiar y personal es muy complicada o bastante complicada. De éstos, sólo una quinta parte ha llegado a plantearse la posibilidad de dejar de trabajar a causa de las dificultades de conciliación. Con respecto a la percepción de la complejidad de la conciliación por sexo, se observa que las mujeres encuestadas consideran, con una incidencia superior



a los hombres, que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es bastante o muy complicada (55,3% mujeres frente al 48,6% hombres), mientras que más hombres que mujeres consideran la conciliación poco o nada complicada (51,4% hombres frente al 44,8%).

**GRÁFICO 17. PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE COMPLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, EN FUNCIÓN DEL SEXO, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Si se realiza el análisis en función de la edad, se aprecia que las personas encuestadas mayores de 35 años afirman en mayor medida que la conciliación de su vida laboral, familiar y personal es bastante o muy complicada (58,3% de las personas mayores de 35 años frente al 49,2% de los menores o iguales a 35 años). Si se tiene en cuenta la variable de las responsabilidades familiares, las diferencias aún son más significativas: el 72% de las personas con responsabilidades familiares considera que la conciliación de su vida laboral, familiar y personal es bastante o muy complicada, frente al 44,3% de las personas sin responsabilidades familiares que experimenta el mismo grado de dificultad.

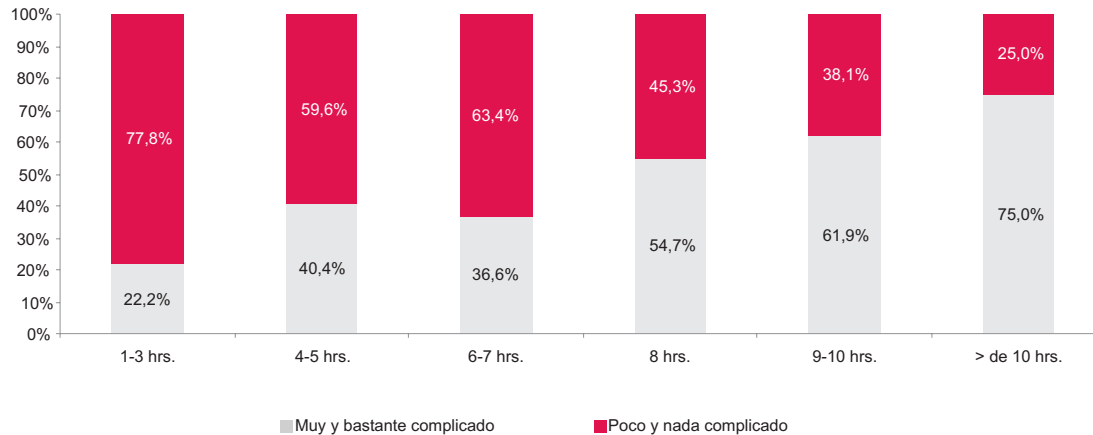
Es interesante investigar cómo inciden el número de horas trabajadas diariamente y el horario habitual de trabajo en el grado de dificultad que las personas trabajadoras experimentan en conciliar trabajo y vida familiar-personal.

Con respecto a la primera de estas relaciones, se observa lo siguiente:

- Consideran que la conciliación es “muy complicada” y “bastante complicada” el 54,7% de las personas que trabajan diariamente 8 horas, el 61,9% de las que trabajan entre 9 y 10 horas, y el 75% de aquéllas cuya jornada laboral supera las 10 horas diarias.

- Creen que la conciliación es “poco complicada” y “nada complicada” el 63,4% de las personas que trabajan entre 6 y 7 horas, el 59,6% de las que trabajan entre 4 y 5 horas, así como el 77,8% de las personas que trabajan entre 1 y 3 horas.

**GRÁFICO 18.- RELACIÓN ENTRE HORAS DIARIAS DE TRABAJO Y PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE COMPLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, EN PORCENTAJES**

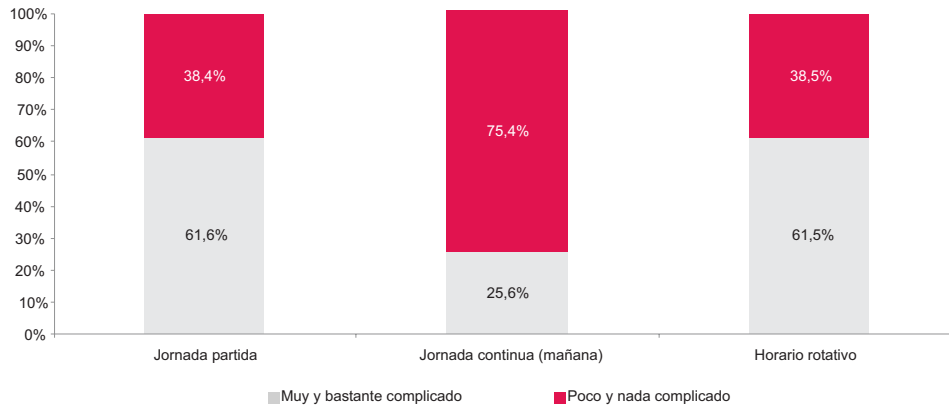


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Atendiendo a la relación entre tipo de jornada de trabajo y percepción de las dificultades de conciliación, emerge, en las categorías más representadas en la muestra (jornada partida, continua o en equipos rotativos), lo siguiente:

- Indican como “muy complicado” y “bastante complicado” compaginar vida laboral, familiar y personal el 61,6% de las personas ocupadas con jornada partida y el 61,5% de las que trabajan con horario en equipos rotativos de mañana, tarde y noche.
- Opinan que la conciliación es “poco complicada” y “nada complicada” el 75,4% de las personas trabajadoras con jornada continua (fijo mañana).

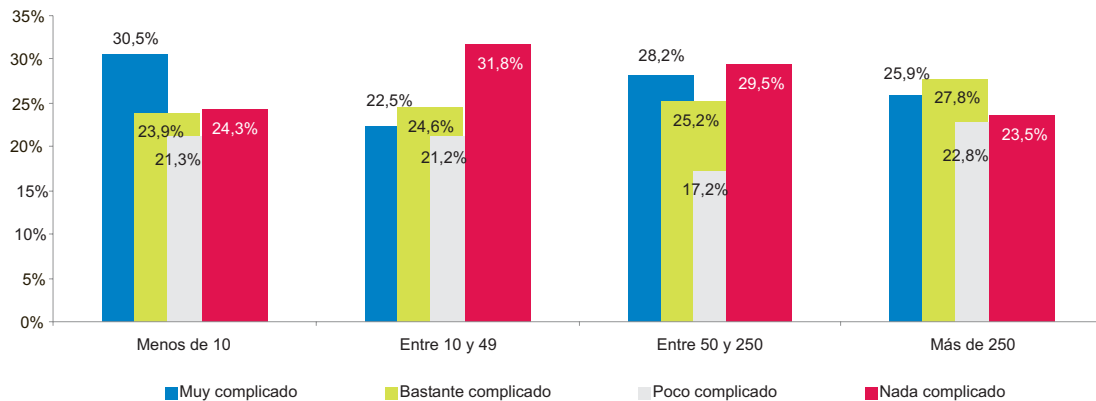
**GRÁFICO 19. RELACIÓN ENTRE TIPO DE JORNADA Y PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE COMPLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Si se analiza en qué medida las personas encuestadas perciben la complejidad de la conciliación en función del tamaño de la empresa en la que trabajan, se aprecia que en las microempresas es donde hay un mayor porcentaje de personas que perciben su conciliación como muy o bastante complicada (54,4%), seguido por las empresas grandes (53,7%) y medianas empresas (53,4%). Es en la pequeña empresa, de entre 10 y 49 trabajadores, donde hay un mayor porcentaje de personas que afirman que la conciliación les resulta poco o nada complicada (53%).

**GRÁFICO 20. RELACIÓN ENTRE EL TAMAÑO DE LA EMPRESA Y PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE COMPLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LA PERSONA ASALARIADA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

### *5.3.1.1. El efecto del tiempo de trabajo sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asalariadas*

Como se ha visto anteriormente, el elevado número de horas destinadas al trabajo es el factor que más repercute en la calidad de la vida familiar y personal de las personas encuestadas. Por eso, es importante profundizar en la modalidad de definición del horario de trabajo.

En este sentido, sobresale que en el 80% de los casos quien establece el horario de trabajo es la empresa. Solamente en el 14,6% de los casos el horario adoptado es el resultado de la negociación colectiva, mientras que en el 3,6% de los casos es la persona contratada quien establece su propio horario. Vale la pena detenerse en la composición por sexo de este último contingente: el 72,4% de las personas que establecen su propio horario de trabajo son hombres.

A la pregunta acerca de qué horario de trabajo elegirían si pudieran hacerlo, resulta que el 47,4% de las personas encuestadas escogerían trabajar por “las mañanas”, mientras que el 43,3% dicen “estar satisfechos con el propio horario”, debido a que muchos de ellos ya trabajan por las mañanas. Las otras modalidades, que en conjunto agrupan al 9,3% del total de la muestra, presentan un alto grado de dispersión.

La composición del contingente que optaría por trabajar por “las mañanas” presenta la siguiente estructura: en cuanto a la modalidad horaria, el 69,1% trabaja a jornada partida, y el 11,4%, con horario rotativo. Se trata de un grupo sin apenas diferencias en cuanto a las proporciones masculinas (50,1%) y femeninas (49,9%).

Las personas contratadas que están satisfechas con su actual horario de trabajo presentan las siguientes características internas: en cuanto a la modalidad horaria, se componen en un 46,4% de trabajadores y trabajadoras a jornada partida, y en un 27,8%, a jornada continua (fijo mañana), modalidades que en conjunto agrupan a casi tres cuartas partes de este contingente. En cuanto a la composición por sexo, el 52% de las personas asalariadas que se declaran satisfechas con su horario de trabajo son hombres.

Resulta interesante poner en relación la opinión acerca del horario de trabajo por el cual optarían las personas encuestadas por un lado, con sus percepciones acerca del grado de complicación de la conciliación, y por otro, con la presencia o ausencia de problemas específicos en el ámbito personal y laboral.

En cuanto a la primera de estas relaciones:

- Las personas que dicen estar satisfechas con su horario de trabajo consideran “nada complicado” (40,5%) y “poco complicado” (20,5%) compaginar vida laboral, familiar y personal.
- Las que preferirían trabajar de mañana consideran “muy complicado” (32,7%) y “bastante complicado” (33%) conciliar su vida laboral, familiar y personal, motivo por el cual optarían por un cambio en el horario de trabajo.

En cuanto a la segunda relación:

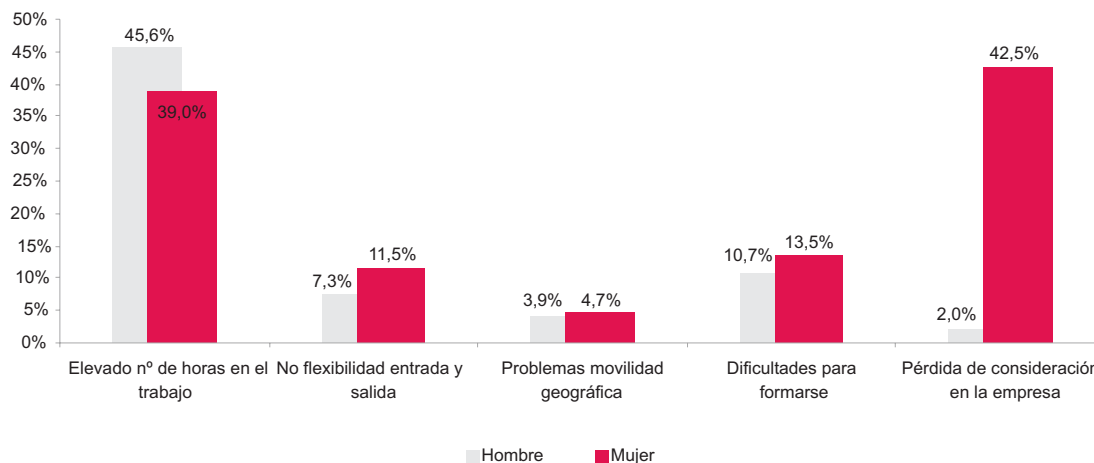
- El 41,8% de las personas empleadas que se declaran satisfechas con su actual horario de trabajo dicen tener dificultades por pasar un número elevado de horas en el trabajo; el 20,7% considera tener dificultades para poder realizar actividades de ocio, deporte, etc.; y el 14,5% señala que no puede hacer vida familiar por llegar tarde a casa.
- De las que preferirían el horario de mañana: el 46,8% dice tener dificultades por pasar un número elevado de horas en el trabajo; el 19,5% declara no poder hacer vida familiar por llegar tarde a casa, y el 10,7% dice experimentar dificultades para realizar actividades de ocio y deporte.

Lo anterior permite reflexionar acerca de las dificultades que las personas empleadas, independientemente de la modalidad horaria de trabajo, experimentan para compaginar su vida laboral, familiar y personal. El hecho de pasar muchas horas en el trabajo es el principal factor que merma la disponibilidad de tiempo para hacer vida familiar o para realizar actividades de ocio y deporte. Sin embargo, en este ámbito, resulta interesante destacar que, si bien en la mayoría de los casos (el 55,5% del total, sumando todas las opciones horarias mencionadas) existe la percepción de que un cambio en el horario de trabajo podría facilitar la conciliación de los distintos ámbitos de vida, otro grupo considerable (el 43,3% que se declara satisfecho con su actual horario) parece asumir las dificultades de conciliación como aspectos consustanciales al trabajo.

### 5.3.1.2. Factores vinculados al empleo que afectan las posibilidades de conciliación de las personas asalariadas

Otro conjunto de variables que se ha analizado determina cuáles son los aspectos o características del empleo que afectan mayoritariamente a los otros ámbitos de vida de las personas asalariadas. De forma concluyente, el número elevado de horas es el aspecto del trabajo más señalado por el conjunto de las personas encuestadas (42,3% del universo). Como se aprecia en el siguiente gráfico, existen ciertas diferencias en los porcentajes de respuesta en función del sexo. Los hombres están más afectados que las mujeres por el elevado número de horas de trabajo (45,6% hombres y 39,0% mujeres), mientras que, en todos los otros problemas señalados, es mayor el porcentaje de mujeres: por la falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo (11,5% mujeres frente al 7,3% hombres), por tener dificultades para formarse (13,5% mujeres frente al 10,7% hombres) y, en menor medida, por la pérdida de consideración por parte de la empresa (42,5% mujeres frente al 2% hombres) y por problemas de movilidad geográfica (4,7% mujeres frente al 3,9% hombres).

**GRÁFICO 21. PERSONAS ASALARIADAS QUE RECONOCEN TENER ALGUNO DE ESTOS PROBLEMAS EN LA ESFERA LABORAL, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

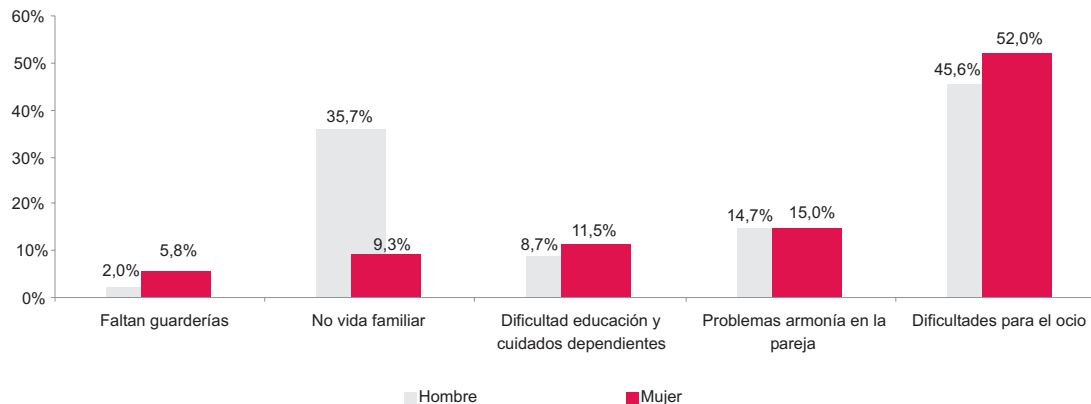
De los resultados anteriores se desprende que, para las personas empleadas, el elevado número de horas transcurridas en el trabajo constituye una de sus principales dificultades. Ahora bien, hay que destacar que son las mujeres las que plantean, en mayor medida, necesidades de flexibilidad horaria

para compatibilizar los distintos ámbitos de vida y responder a las responsabilidades domésticas y familiares cuyo peso, como se ha visto, recae principalmente sobre ellas. En estas condiciones, sin embargo, la concesión de una mayor flexibilidad no representa un verdadero avance hacia una mayor igualdad de género en la búsqueda de soluciones a los problemas de conciliación. Si la mujer trabajadora sigue haciéndose cargo de compaginar los tiempos de vida de toda la familia, una mayor flexibilidad laboral podría reforzar el tradicional desequilibrio de responsabilidades entre los sexos, desvirtuando los efectos de las medidas de conciliación que se busca implementar desde las empresas. Así lo reconoce un representante de la CEA: *“Hay cosas interesantes como el banco del tiempo, por ejemplo, siempre y cuando se hagan de forma totalmente equitativa y que afecte tanto a hombres como a mujeres. No me vale que la flexibilidad sólo afecten a las mujeres, no me vale desarrollar mucho el tiempo parcial y que afecte sólo a las mujeres”* (Hombre. Representante mundo empresarial).

#### *5.3.1.3. Repercusiones de las dificultades de conciliación en la vida privada de las personas asalariadas*

Con respecto a las consecuencias que las dificultades de conciliación producen en la vida privada de las personas encuestadas, la mayoría del universo de estudio señala que las actividades de ocio, deportes, etc. (48,8%) son el ámbito más sacrificado. Las mujeres son las que experimentan mayor privación del tiempo de ocio (52,0% de las mujeres frente al 45,6% de los hombres), mientras que no se registran diferencias notables en función de la edad. En segundo lugar, destaca que el hecho de trabajar un número elevado de horas fuera del domicilio repercute sobre la posibilidad de compartir con la familia, dificultad que atañe más a los hombres (35,7%) que a las mujeres (29,3%). Por otro lado, la dificultad de conciliación es reconocida, por un porcentaje aproximadamente igual de hombres y mujeres, como un factor que afecta negativamente a la armonía en la pareja.

**GRÁFICO 22. PERSONAS ASALARIADAS QUE RECONOCEN TENER ALGUNOS DE ESTOS PROBLEMAS EN LA ESFERA PRIVADA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

### 5.3.2. Consecuencias de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el mercado de trabajo

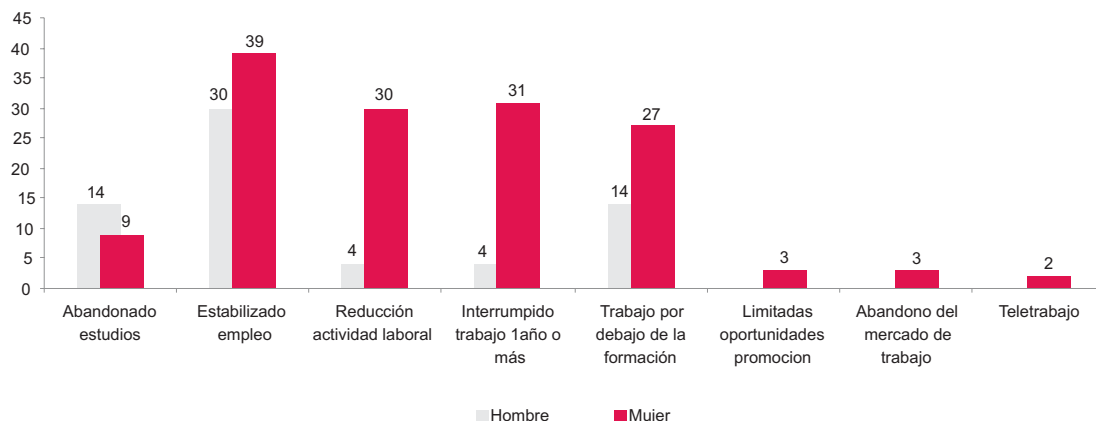
#### 5.3.2.1. Las responsabilidades familiares y la trayectoria laboral de las personas asalariadas

Se ha comprobado a lo largo del presente análisis cómo el hecho de tener responsabilidades familiares es un factor que incide en las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los individuos. A continuación, se analiza el tipo de influencia que las responsabilidades familiares han tenido en la vida profesional del conjunto de personas encuestadas. Para ello, se han considerado las siguientes posibles circunstancias: abandono de los estudios, estabilidad en el empleo, reducción de la jornada o empleo a tiempo parcial, abandono del mercado de trabajo por más de un año, trabajar en puestos de trabajo inferiores al nivel de formación, limitación de las oportunidades de trabajar, abandono definitivo del mercado de trabajo y teletrabajo. De las respuestas de las 214 personas que componen esta submuestra, se desprende que la vida profesional de las mujeres se ve más afectada que la de los hombres por las responsabilidades familiares. En concreto, de las personas que afirman que el hecho de tener responsabilidades familiares ha afectado de alguna forma su vida profesional, un 68,6% son mujeres.



Las consecuencias sobre la trayectoria laboral de las personas con responsabilidades familiares más señaladas, ilustradas en el siguiente gráfico, se refieren a: la estabilización en el empleo (30 hombres y 39 mujeres), la interrupción del trabajo 1 año o más (4 hombres y 31 mujeres), la reducción de la actividad laboral (4 hombres y 30 mujeres) y trabajar en un puesto por debajo de la formación (14 hombres y 27 mujeres). Las consecuencias menos señaladas se refieren al abandono definitivo del mercado de trabajo y a la limitación de las oportunidades de promoción, que se han planteado sólo en 3 casos de esta submuestra, mientras que el teletrabajo sólo en dos casos. Se observa que las respuestas en función del sexo presentan una mayor diferenciación con relación al abandono del mercado de trabajo durante un año o más y a la reducción de la jornada laboral o trabajar a tiempo parcial.

**GRÁFICO 23. HOMBRES Y MUJERES QUE HAN VISTO AFECTADA SU VIDA LABORAL POR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES SEGÚN TIPO DE CONSECUENCIA, EN DATOS ABSOLUTOS**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Los aspectos señalados ponen de manifiesto cómo las responsabilidades familiares inciden más sobre las trayectorias laborales de las mujeres, afectando en mayor medida su carrera profesional y el mantenimiento de la independencia económica. Nuevamente, el reconocimiento prácticamente exclusivo del rol parental de la mujer, estipulado en el contrato social entre los géneros, provoca, con más frecuencia, la postergación de su realización profesional, como en el caso de esta trabajadora: *“En ese momento pensé que era una madre de familia, en la que mis hijos tienen un padre, pero no los tiene unidos (...) ante todo soy madre. Como madre tengo que ser una leona para defender a mis hijos y darles de comer. Cuando mis hijos sean un poco mayores, si me volvieran a plantear este trabajo y me viera con capacidades, lo aceptaría. Ahora mismo mi prioridad son mis hijos (...) Cuando mis hijos sean adolescentes, en esa transición yo puedo mi plano laboral ampliarlo, ¿por qué no? No tendré la preocupación de que están solitos en casa”*.

### 5.3.2.2. *Relación entre la opción del empleo a tiempo parcial y las necesidades de conciliación de las personas asalariadas*

Considerando que el elevado número de horas de trabajo representa el principal problema experimentado por la mayoría de las personas encuestadas en la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, cobra relevancia investigar si la opción del trabajo a tiempo parcial, es decir, el pasar menos horas en el lugar de trabajo, responde a necesidades de conciliación de las personas empleadas.

Vale la pena recordar que el 20,7% de las personas encuestadas trabajan a tiempo parcial y que más de tres cuartos de este contingente están vinculados a contratos temporales. De modo más específico, se registra una marcada feminización de los empleos a tiempo parcial: el 71,5% de las personas empleadas bajo esta modalidad son mujeres.

Con relación a los motivos que las personas de ambos sexos aducen para emplearse a tiempo parcial, “no encontrar un trabajo a tiempo completo” resulta ser el más mencionado (29,4% del total). Las otras motivaciones más señaladas guardan una relación directa con la necesidad de compaginar la actividad laboral con otras funciones de la esfera personal-familiar: el 23,8% opta por un trabajo a tiempo parcial por motivos de “formación”, y el 14,7%, por “cuidados de niños y/o familiares”. Si se consideran también los motivos de estudio (9,8%), se evidencia que la opción del empleo a tiempo parcial representa una estrategia de conciliación para casi la mitad de las personas empleadas bajo esta modalidad.

**TABLA 11. MOTIVACIONES DE LA ELECCIÓN DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, EN PORCENTAJES**

Motivaciones	%
No encontrar un trabajo a tiempo completo	29,4%
Formación	23,8%
Cuidado de niños y/o familiares	14,7%
Por el tipo de actividad	11,2%
Compagina con estudios	9,8%
Compagina con otro trabajo	7,7%
Otro	3,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

El análisis de las motivaciones que las personas encuestadas han apuntado de forma más frecuente en función de la edad revela que el 78,8% de los individuos que trabajan a tiempo parcial por razones de “formación” se encuentran entre los más jóvenes de la muestra, con una edad comprendida entre los 20 y 26 años; también son jóvenes las personas asalariadas que se ocupan a tiempo parcial por “no encontrar trabajo a tiempo completo” (el 78,6% tiene entre 22 y 34 años). En el lado opuesto, las personas que se emplean a tiempo parcial por el “cuidado de niños y/o familiares” se concentran mayoritariamente en un tramo de edad más elevado, resultando que el 61,9% de este universo tiene una edad comprendida entre los 29 y los 40 años.

Si se profundiza en el análisis de las motivaciones según el sexo, se observa una composición distinta para hombres y mujeres. Entre los hombres, la motivación que prevalece es la “formación”, que aglutina al 29,5% de los trabajadores a tiempo parcial, seguida por “no encontrar trabajo a tiempo completo” con el 20% del total. Los demás motivos resultan menos significativos.

Entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial, un tercio (33,3%) declara hacerlo por “no encontrar trabajo a tiempo completo”; el 21,2%, por motivos de “formación”, y el 17,2%, por “cuidado de niños y/o familiares”. Vale la pena destacar que esta última motivación es aducida solamente por el 9% de los varones.

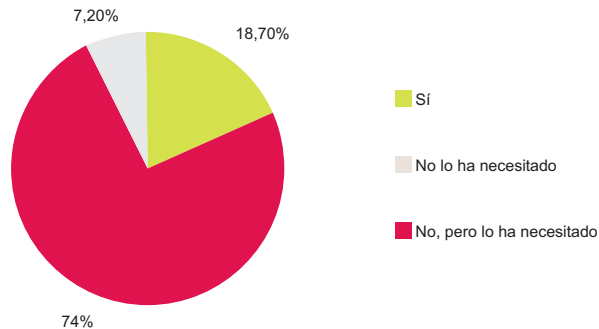
En definitiva, si bien las motivaciones de hombres y mujeres presentan una composición distinta, en general se puede afirmar que quienes se emplean a tiempo parcial lo hacen principalmente por no encontrar un trabajo a tiempo completo, y solo secundariamente para compatibilizar el trabajo con otras prioridades de orden personal y, en menor medida, familiar. En este último caso, son las mujeres las que más utilizan esta opción para compatibilizar trabajo y cuidado de niños o adultos mayores. Si bien no es una tendencia muy marcada, nuevamente la desigualdad en la adopción de medidas de conciliación delata la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la esfera familiar.

### 5.3.2.3. *Abandono temporal del mercado de trabajo por motivos familiares o personales*

Con respecto a la organización de los tiempos laborales en función de necesidades familiares o personales que se puedan presentar a lo largo de la vida laboral de las personas asalariadas, la legislación laboral contempla la posibilidad de disfrutar de períodos de excedencia o reducción de jornada. A pesar del reconocimiento legal de estas medidas, sobresale que solamente el 18,7% de las personas encuestadas han disfrutado de períodos de excedencia o reducción de jornada por tales motivos, el 74,1% no los ha necesitado y el 7,2% no los ha utilizado aunque los haya necesitado. En

general, no se registran diferencias apreciables en la proporción de hombres y mujeres en relación con los periodos de excedencia.

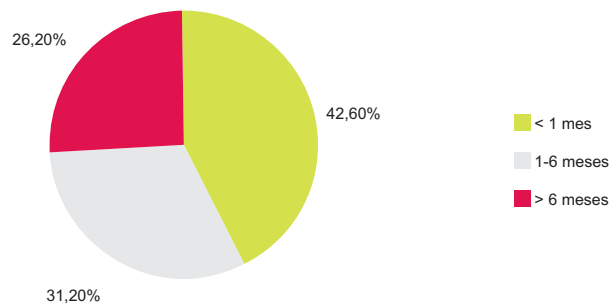
**GRÁFICO 24. SOLICITUD DE PERIODOS DE EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Entre las personas asalariadas que han disfrutado de periodos de excedencia o reducción de jornada, el 42% ha tenido un permiso inferior a un mes; el 31,2%, de entre 1 y 6 meses, y el 26,2%, superior a los 6 meses.

**GRÁFICO 25. DURACIÓN DE LOS PERIODOS DE EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA DISFRUTADOS, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En cuanto a la distribución según el sexo, más mujeres que hombres han solicitado permisos inferiores a un mes y superiores a los 6 meses, mientras que en la franja intermedia, relativa a los permisos de entre 1 y 6 meses, se registra prácticamente la misma proporción de hombres y mujeres.

Con relación a las responsabilidades familiares con personas convivientes, se observa que, respecto al disfrute de periodos de excedencia/reducción de jornada, están igualmente representadas las personas asalariadas que tienen responsabilidades familiares (50%) y las que no (50%). Por otro lado, la gran mayoría de las personas que no han necesitado pedir permiso de excedencias/reducción no tienen responsabilidades familiares, mientras que entre las que no han pedido permiso, aunque lo necesitaran, el 41,4% tiene responsabilidades familiares y el 58,6% no.

Del grupo de personas encuestadas con responsabilidades familiares<sup>6</sup>, se observa que poco más de un tercio del total, el 34,6%, ha pedido excedencia/reducción de jornada por motivos familiares o personales, el 54,2% no lo ha necesitado y el 11,2% no lo ha pedido, aunque lo necesitara.

Con respecto a las personas empleadas que no han tenido a lo largo de su trayectoria laboral periodos de excedencia o reducción de jornada por motivos personales o familiares, se registra que el 47,5% estaría dispuesto a solicitarlos en el caso de que los necesitara (de ellas, el 45,2% son hombres y el 54,8% son mujeres), mientras que una leve mayoría, el 52,5%, descarta esta posibilidad (de ellos, el 55,7% son hombres y el 44,3% son mujeres). La distribución de las respuestas en función del sexo de la persona encuestada, indica que los hombres son más reticentes que las mujeres a pedir permisos de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares o personales.

Atendiendo a las razones que limitan el disfrute de periodos de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares o personales, para el 84,6% de las personas que todavía no han disfrutado de estos permisos, la reducción de los ingresos representa la principal motivación. De ellas, el 56,5% son hombres y el 43,5% mujeres. En segunda instancia, el 11,9% de este grupo declara no acogerse a estos permisos porque ello podría perjudicar su trayectoria laboral. De ellos, el 45% son hombres y el 55% mujeres.

De estos datos se desprende que la preocupación por los efectos negativos que el disfrute de permisos laborales por razones personales o familiares puede tener sobre la trayectoria laboral afecta más a las mujeres que a los hombres, circunstancia que se refleja en el relato de esta trabajadora: *“Mis hijos han estado malos, y yo, cuando he estado por contrato, yo he cumplido con mi jornada. A lo mejor la culpa ha sido mía por no haber pedido ninguna medida por miedo realmente a que, como estaba contratada, me dijeran te vas fuera”* (Asalariada).

<sup>6</sup> El total de personas con responsabilidades familiares –con personas convivientes y no convivientes– es 214, y sin responsabilidades familiares 582, es decir el 26,9% y el 73,1%, respectivamente, de la muestra.

Los hombres están más preocupados por la circunstancia de ver reducidos sus ingresos, en virtud de la consideración sociocultural que los identifica como principales proveedores de la economía doméstica.

Nuevamente, se observa que, independientemente de las medidas de conciliación que se puedan plantear a través de iniciativas públicas y privadas, es en la dimensión sociocultural donde se necesita promover un cambio que apunte a la reformulación de la relación de género en función del actual contexto de vida de hombres y mujeres. De esto es consciente también el mundo sindical y, como se puede observar en el siguiente relato de una representante sindical, si bien su tarea es velar para una adecuada incorporación de las medidas de conciliación en las empresas, se tiene constancia del límite que representa el modelo cultural que rige el reparto de responsabilidades entre los sexos: *“(…) la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tanto, no nace en el mundo de la empresa. Es un problema social, cultural e histórico, y muchas veces las medidas que puedan poner las empresas no pueden materializarse porque en el entorno familiar no se dan las condiciones para usarlas (…). Si al marido o a la mujer le es imposible compatibilizarse el uno con el otro, difícilmente podrás poner en práctica las medidas que la empresa ofrece. O, sin ponerlas en marcha, muchas veces la propia incompatibilidad de tu entorno familiar es la que impide acceder al mercado de trabajo”.*

#### 5.3.2.4. *La externalización de las tareas domésticas y de cuidados de dependientes y su efecto en la creación de nuevos empleos*

Como ya se ha comentado a lo largo del documento, la creciente cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican a la actividad laboral es un factor que ha estimulado el gradual aumento de la externalización de las tareas domésticas o de cuidado de personas dependientes. Los denominados “servicios de proximidad” o “de atención a la vida diaria” se consideran como uno de los nuevos yacimientos de empleo, cuya consolidación y potenciación aspira a formalizar este tipo de relaciones laborales y a generar puestos de trabajo cada vez más profesionalizados.

En este sentido, en el presente estudio se investiga acerca del impacto de este tipo de servicios de apoyo en las estrategias adoptadas por las personas asalariadas para responder a sus responsabilidades domésticas y familiares.

Los datos de la encuesta muestran que en Andalucía queda todavía un largo camino por recorrer para que los servicios de proximidad se consoliden como una medida de conciliación capaz de incidir en la creación de un segmento relevante del mercado de trabajo. En concreto, se desprende que solamente el 12,5% de las personas encuestadas cuentan con la contratación de servicios externos para la realización de tareas domésticas y de cuidado de dependientes. En la mayoría de los casos, las

personas han conseguido estos servicios a través de sus redes de contactos personales (el 86% de las personas encuestadas que afirman tener una persona empleada) y en ningún caso se ha recurrido a los servicios de una empresa<sup>7</sup>.

Del dato anterior, se infiere que la gran mayoría de las personas asalariadas de Andalucía asumen, en sus respectivas unidades familiares (personas convivientes, miembros del hogar o familiares externos), las responsabilidades domésticas, así como el cuidado de dependientes.

Con respecto a las tareas domésticas, los servicios de empleados del hogar representan una opción todavía muy poco utilizada por las personas encuestadas, siendo las mujeres las que más recurren a la contratación de servicios domésticos. Solamente un 6,1% del total del universo cuenta con una persona empleada para tareas domésticas (a excepción de un caso, donde se cuenta con dos personas empleadas) y las actividades para las cuales se recurre a estos servicios son: limpiar (5,4%), ordenar la casa (5%), lavar, tender y planchar la ropa (4,4%). Profundizando en la caracterización de estos servicios domésticos, resulta que, de las 50 personas que han sido empleadas para tareas domésticas, la gran mayoría son mujeres, concretamente 45. Por otro lado, 19 de ellas son de nacionalidad extranjera, lo que corresponde al 38%, porcentaje superior al de los extranjeros insertos en el conjunto del mercado laboral andaluz (6,5% del total de afiliados a la seguridad social en 2007).

Lo más frecuente es que se contraten personas por horas. El número de horas de servicios domésticos semanalmente contratados puede variar entre: menos de 10 horas (opción más representada, con 30 de los 50 casos), entre las 10 y 20 horas (18 de los 50 casos), y residualmente entre 20 y 40 horas (2 casos).

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, el porcentaje de contratación de servicios para cuidados es muy residual. Para las mujeres, este tipo de solución parece tener una mayor relevancia para cubrir los desplazamientos escolares/centro de día (4,1% frente al 2,4% del conjunto de las personas encuestadas) y para los desplazamientos a actividades extraescolares (3,1% frente al 1,4% del total).

En total, se registra que solamente en 12 casos las tareas de cuidados generan empleo externo. En los 12 casos, el perfil de las personas empleadas para cubrir estas necesidades corresponde a mujeres, de las cuales la mitad es de nacionalidad extranjera. En cuanto al número de horas semanales que suelen trabajar, la distribución de frecuencia es la siguiente: dos personas prestan servicios por menos de 10 horas semanales, 6 entre 10 y 20 horas semanales, y 3 entre 20 y 40 horas semanales.

Estos datos confirman, también para Andalucía, la tendencia a ceder parte de las responsabilidades domésticas a mujeres inmigrantes, en condiciones laborales muchas veces precarias e inestables. De

<sup>7</sup> Solamente para la realización de reparaciones en el hogar, aparecen 9 casos en los que se han contratado los servicios de una empresa.

hecho, se trata de empleos que han ido asumiendo características específicas de género, etnia y clase social, y que necesitarían de la intervención estatal para su formalización y efectiva incorporación como medidas de conciliación al alcance de las personas trabajadoras, como se recoge en las palabras de Lina Gálvez: *“¿Qué tipo de empleo es el que se está generando? Inmigrantes sin seguridad social, mal pagadas. Estas mismas inmigrantes podrían estar trabajando para el Estado, pero lo estarían haciendo cotizando, con contrato, posiblemente con un control de la cualificación que tienen, que no es el mismo que en un mercado informal (...). Se puede pagar de forma privada, lo que está generando mercados informales de trabajo o bien los impuestos los pagan de forma pública”*.

---

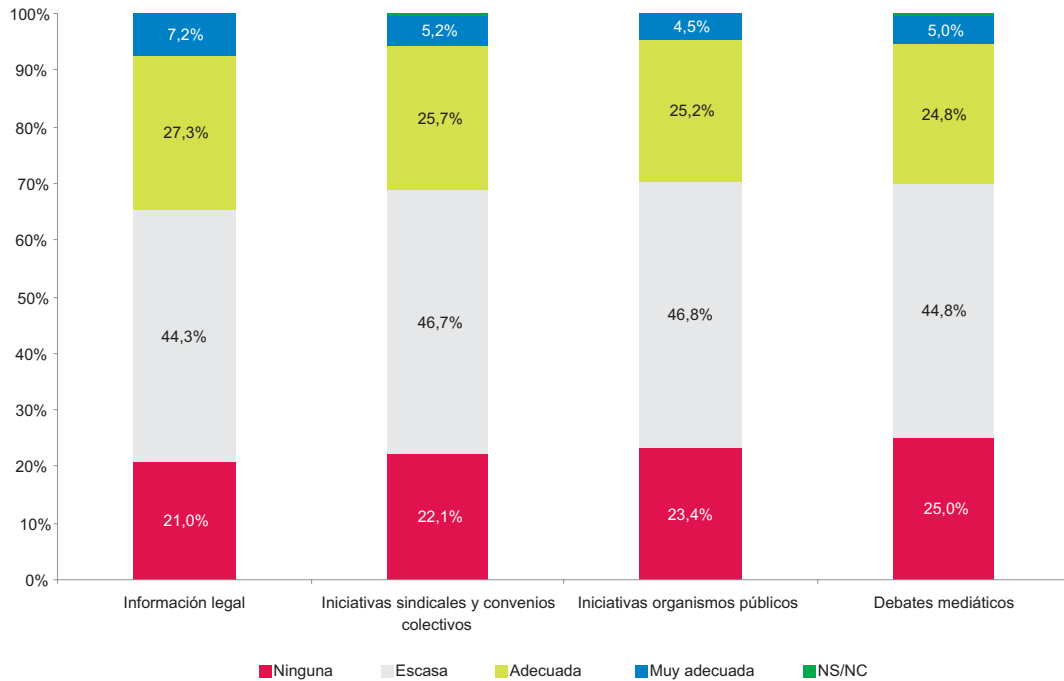
## **5.4. NIVEL DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS Y DE LAS EMPRESAS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

### **5.4.1. Nivel de información sobre conciliación de las personas asalariadas**

Otro aspecto que se ha analizado en la encuesta se refiere al nivel de información del que disponen las personas asalariadas sobre el tema de la conciliación. Como se observa en el siguiente gráfico, en torno a las dos terceras partes de las personas encuestadas declaran poseer escasa o ninguna información sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal contenidas en las normativas legales existentes, o bien en iniciativas sindicales y convenios colectivos. Este porcentaje aumenta hasta, aproximadamente, un 70% cuando se hace referencia a las iniciativas de organismos públicos y a debates mediáticos.



**GRÁFICO 26. INFORMACIÓN SOBRE NORMATIVAS, INICIATIVAS SINDICALES Y PÚBLICAS, Y DEBATES MEDIÁTICOS, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Si se realiza el análisis en función del tamaño de la empresa, se aprecia que más de las tres cuartas partes de las personas encuestadas empleadas en empresas de menos de 10 trabajadores afirman no tener ninguna o escasa información sobre la normativa legal (76,6%), sobre convenios colectivos o iniciativas sindicales (78,7%), iniciativas de organismos públicos (79,9%) y debates mediáticos (79,9%). A medida que el tamaño de la empresa aumenta, se reduce la proporción de personas que hacen este tipo de afirmación. Esta disminución es más notable en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, donde el porcentaje de personas que manifiestan poseer ninguna o escasa información se reduce al 52,5% para el caso de la normativa legal, al 51,9% para los convenios colectivos, al 54,3% para las iniciativas de los organismos públicos y al 59,6% para los debates mediáticos.

**TABLA 12. INFORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN EN FUNCIÓN DE DIVERSAS FUENTES Y EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, EN PORCENTAJES**

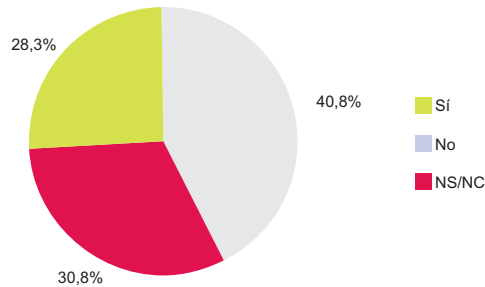
Fuente de información	Nº de trabajadores	Ninguna	Escasa	Adecuada	Muy Adecuada
Normativa legal	Menos de 10	34,7%	41,8%	20,9%	2,5%
	Entre 10 y 49	15,7%	50,2%	27,2%	6,8%
	Entre 50 y 250	17,8%	42,9%	33,7%	5,5%
	Más de 250	11,1%	41,4%	30,9%	16,7%
Convenios colectivos e iniciativas sindicales	Menos de 10 trabajadores	36,0%	42,7%	20,1%	1,3%
	Entre 10 y 49	17,1%	54,3%	24,8%	3,9%
	Entre 50 y 250	16,6%	51,5%	28,2%	3,7%
	Más de 250	14,2%	37,7%	33,3%	14,8%
Iniciativas organismos públicos	Menos de 10	38,9%	41,0%	19,3%	0,8%
	Entre 10 y 49	17,0%	56,6%	22,6%	3,8%
	Entre 50 y 250	18,4%	48,5%	30,1%	3,1%
	Más de 250	14,2%	40,1%	33,3%	12,4%
Debates mediáticos	Menos de 10	37,7%	42,3%	18,8%	1,3%
	Entre 10 y 49	20,9%	47,9%	25,2%	6,0%
	Entre 50 y 250	20,9%	46,6%	28,2%	4,3%
	Más de 250	16,2%	43,5%	30,4%	9,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Con respecto al plan de conciliación<sup>8</sup>, la mayor parte de las personas encuestadas (40,8%) afirma ocuparse en empresas que no disponen de esta medida, mientras que el 28,3% de ellas trabaja en empresas dotadas de plan de conciliación. Igualmente significativo es el porcentaje de personas encuestadas que no saben si la empresa donde trabajan dispone o no de un plan de conciliación (30,8%).

<sup>8</sup> La información proporcionada por las personas encuestadas acerca del plan de conciliación de la empresa puede hacer referencia tanto a un plan legalmente establecido como al conjunto de medidas de conciliación aplicadas en las empresas, aunque no estén recogidas en un plan ad hoc.

**GRÁFICO 27. EXISTENCIA DE PLAN DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS, EN PORCENTAJES**

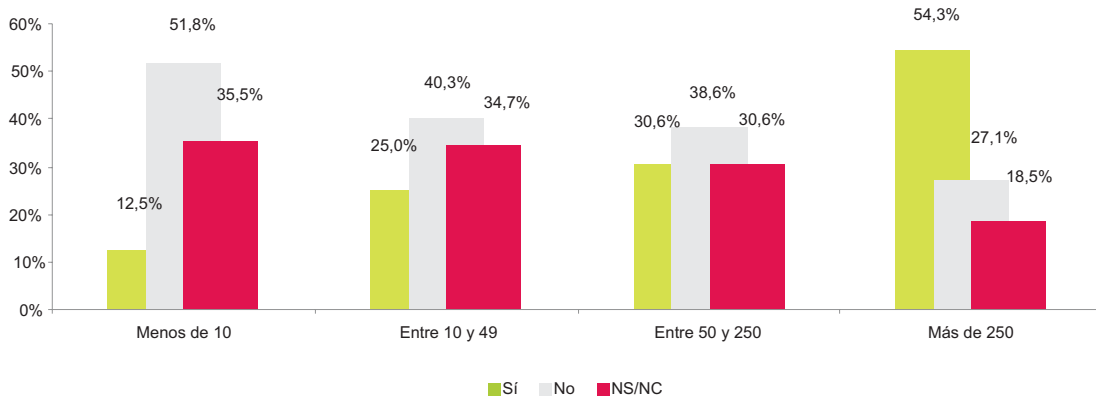


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Del conjunto de trabajadores y trabajadoras contratados en empresas que disponen de un plan de conciliación, la gran mayoría se declaran bastante o muy satisfechos con éste (61,2%).

Si se analiza la información relativa al plan de conciliación en función del tamaño de la empresa, se observa que el 54,3% de las personas que trabajan en una empresa de más de 250 trabajadores disponen de un plan de conciliación<sup>9</sup>, frente al 12,5% de las personas que se emplean en empresas de menos de 10 trabajadores. Como se aprecia en el siguiente gráfico, el número de personas empleadas en empresas que disponen de un plan de conciliación se va incrementando a medida que aumenta el tamaño de la empresa y, al mismo tiempo, se reduce el número de personas que desconocen si la empresa en la que trabajan dispone de un plan de conciliación.

**GRÁFICO 28. EXISTENCIA DE PLAN DE CONCILIACIÓN EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA, EN PORCENTAJES**



<sup>9</sup> La Ley de Igualdad obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad (puede tener relación con tener plan de conciliación).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

En este sentido, se reconoce que parecen existir dificultades estructurales que dificultan la homologación de las medidas de conciliación en todas las empresas. En primer lugar, la falta de recursos para asumir los costos que implican dichas medidas y, en segundo lugar, el hecho de que, al tener menos de 49 personas empleadas, no es obligatorio tener representante sindical, lo que disminuye el peso de la negociación colectiva, son circunstancias que limitan la implementación de medidas concretas de conciliación en empresas de menor tamaño. Así lo reconoce un representante de la CEA consultado en el estudio: *“Sí que hay más sensibilidad en las empresas más grandes que en las pequeñas. Hay que tener en cuenta que las empresas más grandes tienen más recursos que les permiten implantar medidas para favorecer la conciliación, y una representación sindical fuerte con más posibilidades de negociar esas medidas. Son posibilidades que muchas PYMES no tienen”*.

#### 5.4.2. Nivel de información de las empresas sobre conciliación

Por lo que concierne a la información sobre el grado de conocimiento que las empresas demuestran tener sobre el marco normativo vigente en tema de conciliación, el análisis se basa exclusivamente en la información cualitativa extraída de las entrevistas en profundidad realizadas a gerentes empresariales andaluces<sup>10</sup>.

Si bien desde la Confederación de Empresarios Andaluces (CEA), así como desde las instancias públicas, se están realizando campañas de información sobre conciliación laboral dirigida a los empresarios, vale la pena verificar cuáles son los efectos de estas actividades de información y sensibilización sobre el tejido productivo andaluz, que, como sostiene un representante de la CEA, buscan estimular el interés de las empresas hacia la conciliación: *“Lo primero es que nosotros, como organización empresarial, estamos por el cumplimiento de las normativas, estamos realizando campañas de divulgación de lo que es la normativa y estamos tratando de, en cumplimiento de esa normativa, explicar cuáles son las directrices, los objetivos, los planteamientos que, sobre ejes de planificación, las empresas pueden tomar. Es decir, no se trata de implantar un único sistema o varios sistemas, cumplir con cuatro o cinco cosas, sino que hay un abanico flexible de actitudes, de directrices, que luego tienen que adecuarse ad hoc a las necesidades de cada empresa. Nosotros estamos orientando, divulgando información con carácter general, con una actitud positiva del cumplimiento de la ley, y suscitando la necesidad de que las empresas utilicen esa información”* (Hombre. Representante CEA).

Por lo que concierne al grado de información de los empresarios, acerca del nivel de conocimiento de las medidas que facilitan la conciliación previstas por las distintas leyes (Ley 39/1999, Ley 3/2007, Ley 12/2007 de Andalucía; Estatuto de los Trabajadores), la mayoría de las personas entrevistadas con

<sup>10</sup> En total, se han realizado 10 entrevistas en profundidad, 3 a gerentes de grandes empresas, 6 de medianas empresas y 1 de pequeña empresa, pertenecientes a los sectores productivos (CNAE 93) del Comercio, Construcción, Servicios, Educación, Fabricación y venta de productos, y Hostelería. Todas las personas entrevistadas ocupan cargos directivos en departamentos de administración o de recursos humanos (RR. HH).

cargos directivos en pequeñas y medianas empresas declara desconocerlas o tener un conocimiento muy superficial de éstas, como se aprecia en los siguientes relatos:

- *“A lo mejor conozco medidas, pero no les pongo nombre ni apellidos, no las conozco”* (Director departamento de administración y finanzas, mediana empresa).
- *“Sí, sé que existían, pero sinceramente no me la he leído, es un punto que tenemos todavía allí”* (Directora del departamento de RR. HH., gran empresa).
- *“La verdad es que las conocemos poco o nada”* (Subdirectora y responsable de la política de RR. HH., mediana empresa).

En uno de estos casos, a pesar de desconocer las normativas actuales en temas de igualdad y conciliación, la empresa resulta participar en el programa ÓPTIMA<sup>11</sup>, programa pionero en este ámbito.

Solamente las grandes empresas tienen conocimiento de la “Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (Ley Orgánica 3/2007), ya que en ella se establece que las empresas con más de 250 trabajadores están obligadas a formular su propio “Plan de igualdad”<sup>12</sup>. Solamente una de las empresas objeto del estudio ha cumplido, a la fecha, con esta normativa:

*“Tenemos un plan de igualdad porque, además, tenemos obligación de tenerlo. Una empresa con más de 250 trabajadores está obligada a tenerlo. El plan está publicado. Y luego se establecen los 21 objetivos que son los establecidos en la ley, las medidas que pensamos que tenemos que poner en marcha. Se crea un comité de seguimiento que se reunirá, esperamos, cada tres o cuatro meses, para ver cómo se están poniendo en práctica estas medidas y poco más. Son medidas que no son demasiado ambiciosas”* (Director adjunto departamento de RR. HH., gran empresa).

En otra gran empresa, en las palabras del director del departamento de recursos humanos, el plan de igualdad es considerado como una especie de oficialización de medidas y prácticas que se venían implementando con anterioridad en la empresa.

*“Cuando nosotros, leemos las noticias en prensa y vemos el tema del plan de igualdad y demás, decimos: “Vale, que lo tenemos que hacer por escrito. Pero que no tenemos nada que hacer. Ya está hecho (...) pero lo tenemos que poner por escrito (...). Como es una iniciativa mucho anterior...”* (Director departamento de RR. HH., gran empresa).

Más que conocimiento de las legislaciones existentes, en general, las empresas tienen información sobre medidas específicas que puedan afectarles directamente o sobre las que normalmente se aplican:

<sup>11</sup> En la actualidad, el programa Igualem sustituye al antiguo Óptima. Se trata de una iniciativa del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo e Inmigración) para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas, que se viene desarrollando desde 1996. El Programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se encuentra encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el Empleo, habiendo sido elegido como “Buena Práctica” por la Unión Europea.

<sup>12</sup> En el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se define el plan de igualdad y su objetivo. Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas por la empresa después de realizar un diagnóstico de la situación. El objetivo de los planes de igualdad consiste en alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

*“Yo sé que, por el artículo no sé qué, tenemos que dar la reducción de jornada mientras que el niño sea menor de seis años y poco más. No sé mucho más. Sólo los que utilizamos”* (Jefa de administración, mediana empresa).

Las empresas que adoptan medidas de conciliación y de fomento de la igualdad en su gestión empresarial resultan ser las que procuran mantener informados a sus trabajadores de forma directa, en algunos casos obviando la intermediación de los sindicatos, a través del Comité de Empresa o utilizando ambos canales.

*“No tenemos representación sindical, pero lo que sí tenemos es una comisión de personal (...) Todos los temas que se van planteando en la plantilla, lo que hago es llevarlo allí. Las ideas que se me ocurren de temas de este tipo, pues problemas que nos van planteando los trabajadores, pues se llevan allí. Que hace falta que acuda un trabajador, porque es un tema importante, que asista, diga, cuente en informe, etc. Cualquier medida de éstas que se ponga en marcha, les doy parte a ellos. Ellos me pasan el documento modificado, cómo les afecta o si lo consideran bien, les gusta o no les gusta. No ponemos nada en marcha porque a nosotros nos parezca magnífico...”* (Director departamento de RR. HH., gran empresa).

En algunos casos, en la comunicación entre empresa y trabajador se combinan formas de comunicación más tradicionales con el uso de las nuevas tecnologías (correo electrónico y portal).

*“Hasta ahora se ha hecho mediante el correo electrónico. Todo el mundo que tiene cuenta, pues se emite un comunicado que dice: “a partir de tal fecha se inicia la jornada intensiva, o a partir de tal fecha está a vuestra disposición el cheque guardería o hay jornada flexible para quien quiera entrar más tarde y salir después”. Ahora, después del verano esto lo tienen operativo en el portal del empleado y todos estos tipos de anuncios se dan a través de Internet (...). A los que no tienen cuenta de correo, se les comunica por carta. Y los que no saben leer ni escribir, de palabra. Que también hay... Yo utilizo los dos caminos, representantes y directamente a ellos”* (Director adjunto departamento de RR. HH., gran empresa).

Sin embargo, la responsabilidad de mantener informado al trabajador sigue recayendo, en gran medida, sobre los comités de empresa, encargados de difundir y recoger información sobre la aplicación o demandas en temas de conciliación.

*“Al existir un comité de empresa, siempre va a estar en alerta para conseguir las mejoras laborales máximas que establezca la ley y son ellos los que difunden todo. Por ejemplo, ahora tienen una reunión del comité con los trabajadores, se les facilita espacio y hora, y escuchan las demandas y quejas de todo tipo y las trasladan a la dirección del centro”* (Director, mediana empresa).

*“El comité de empresa está precisamente para eso, para informar a los trabajadores y esa difusión es rapidísima, no sólo para consensuar las vacaciones, sino para transmitir cualquier información” (Director recursos humanos, mediana empresa).*

*“La negociación colectiva es el mejor instrumento para conseguir medidas eficaces, prácticas e idóneas para implementar esas medidas o acciones que favorezcan tanto una buena conciliación de la vida laboral y familiar como las necesidades de producción de las empresas, como son medidas de tiempo de trabajo, flexibilidad horaria. Son cuestiones que constituyen el campo de actuación de las negociaciones colectivas” (Mujer. Representante mundo sindical).*

En definitiva, los relatos de las personas dirigentes de empresas muestran una tendencia muy parecida a la de los trabajadores: el nivel de conocimiento de las normativas legales relativas a la conciliación laboral resulta directamente proporcional al tamaño de la empresa. En las pequeñas y medianas empresas se tiene escaso conocimiento de las medidas de conciliación, mientras que en las empresas grandes, por distintas razones, el tema de la conciliación es, con más frecuencia, un elemento a considerar en la gestión empresarial.

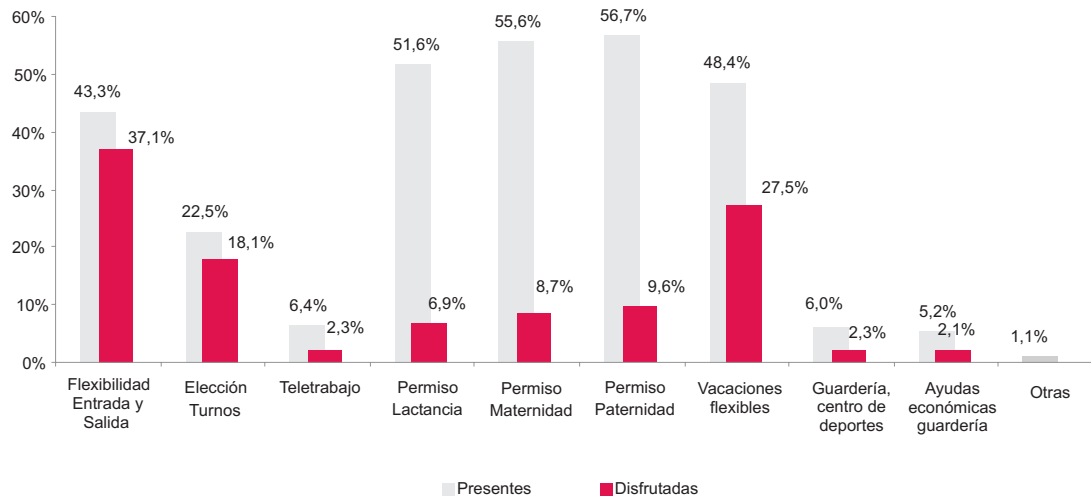
---

## **5.5. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS EMPRESAS, Y SU OBJETIVO**

### **5.5.1. Medidas de conciliación aplicadas en las empresas, beneficiarios y valoración subjetiva**

Por lo que concierne a las medidas de conciliación que en la actualidad se aplican en las empresas, las personas encuestadas indican que las más aplicadas se refieren a derechos básicos de las personas trabajadoras, estipulados en la ley: el permiso de paternidad (56,7%), de maternidad (55,6%) y de lactancia (51,6%). Con respecto a otras medidas que dependen de la voluntad de la empresa, se destacan las vacaciones flexibles (48,4%) y la flexibilidad en la entrada y salida del trabajo (43,3%). Esta segunda medida es la más disfrutada por las personas empleadas (37,1%).

**GRÁFICO 29. EXISTENCIA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA, ASÍ COMO SI HAN SIDO DISFRUTADAS O NO, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Son pocas las personas que consideran que las empresas deberían incluir más medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (4,5%). Por el contrario, se registra un porcentaje notable de personas asalariadas que no lo consideran necesario (60,7%) y otro porcentaje significativo de personas que no tienen una opinión definida sobre este aspecto (un 34,6% que no sabe o no contesta).

Algunas de las personas encuestadas han especificado las medidas que, en su opinión, se deben incluir para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Cabe destacar las siguientes:

- Auditar que todo se cumple
- Más control de los abusos de la empresa
- Ayudas a los que tienen discapacitados
- Actividades deportivas
- Comidas gratuitas
- Aumentar permiso de paternidad
- Días de asuntos propios



Un 29,4% de las personas encuestadas afirman que en los últimos años han mejorado las medidas de conciliación en la empresa, frente a un 39,1% que considera que la situación no ha cambiado. El 27,6% no tiene una opinión definida y el 4,6% afirma que la gestión empresarial de la conciliación ha empeorado.

El análisis de estas apreciaciones en función del tamaño de la empresa muestra, como se aprecia en el siguiente gráfico, que existen diferencias muy significativas en las afirmaciones de las personas encuestadas. En concreto, las personas encuestadas que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores en su mayoría consideran que las medidas de conciliación han mejorado (48,8% frente al 3,7% que sostiene que han empeorado). Al contrario, más de la mitad (55,9%) de las personas empleadas en microempresas afirman que las medidas de conciliación no han cambiado, siendo muy reducido el porcentaje de personas que consideran que han mejorado (12,2%). En las pequeñas y medianas empresas, se registra una distribución más equilibrada entre las personas que afirman que la situación de la conciliación en la empresa ha mejorado (30,1% de las personas empleadas en empresas de entre 10 y 49 trabajadores, y 33,7% en empresas de entre 50 y 250 trabajadores) y los que afirman que no ha cambiado (33,1% y 35,6%, respectivamente).

A pesar de las distintas apreciaciones registradas, en general, se observa que la proporción de personas que consideran que la situación de la conciliación ha empeorado es poco significativa, independientemente del tamaño de la empresa.

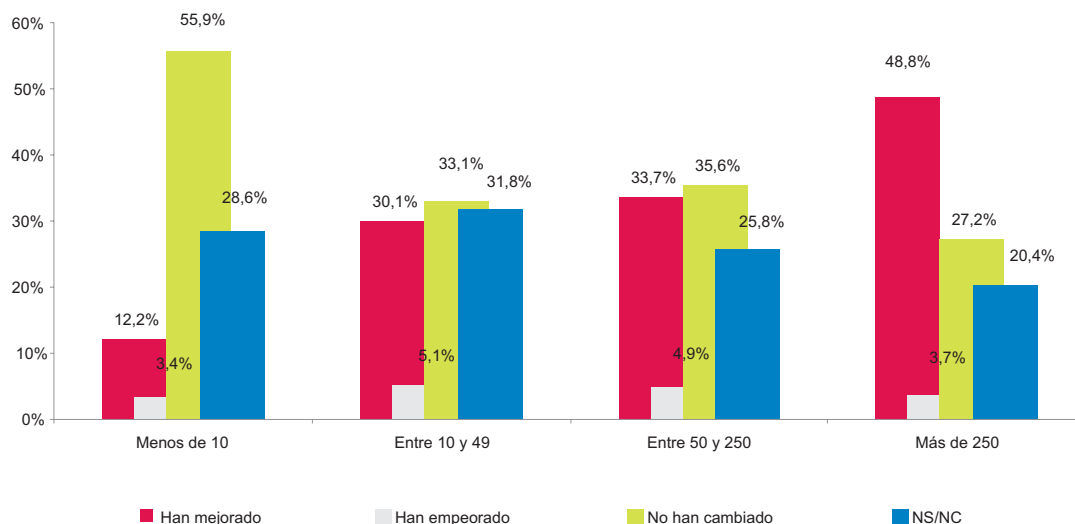
Estos datos contribuyen a reforzar la incidencia del tamaño de la empresa en la efectiva aplicación de medidas de conciliación, aspecto sobre el cual coinciden tanto los representantes del mundo empresarial como los del mundo sindical, como se aprecia en las siguientes citas.

*“Como ya he dicho antes, las empresas grandes tienen más posibilidades de implantar medidas de conciliación, debido a que, al disponer de un mayor presupuesto, el implantar medidas de conciliación les supone un coste menor, y, al mismo tiempo, las empresas grandes tienen una mayor representación sindical, y que, por tanto, tiene más fuerza a la hora de negociar. Éstas son dos circunstancias que, sin duda, son determinantes para las empresas a la hora de afrontar, por ejemplo, la negociación de un plan de igualdad, que es ahora mismo uno de nuestros mayores caballos de batalla”* (Mujer. Representante mundo sindical).

*“Las PYMES siempre tienen mayores dificultades para implementar (...), aunque tienen una gran virtud, que es la flexibilidad, pero las posibilidades de las pequeñas empresas son menores debido a su menor capacidad financiera, menos departamentos y recursos profesionalizados; se producen a veces cargas de trabajo. Claro, una señora embarazada en El Corte Inglés no produce ninguna distorsión, pero en una empresa de 7 trabajadores eso puede ser una auténtica tragedia, no es tan fácil de sustituir. En la*

*gran empresa todo es mucho más fácil de implantar porque las cosas no se implantan poco a poco, sino que se implantan o no se implantan” (Hombre. Representante mundo empresarial).*

**GRÁFICO 30. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN, EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

### 5.5.2. Objetivos de las empresas en la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y sus consecuencias

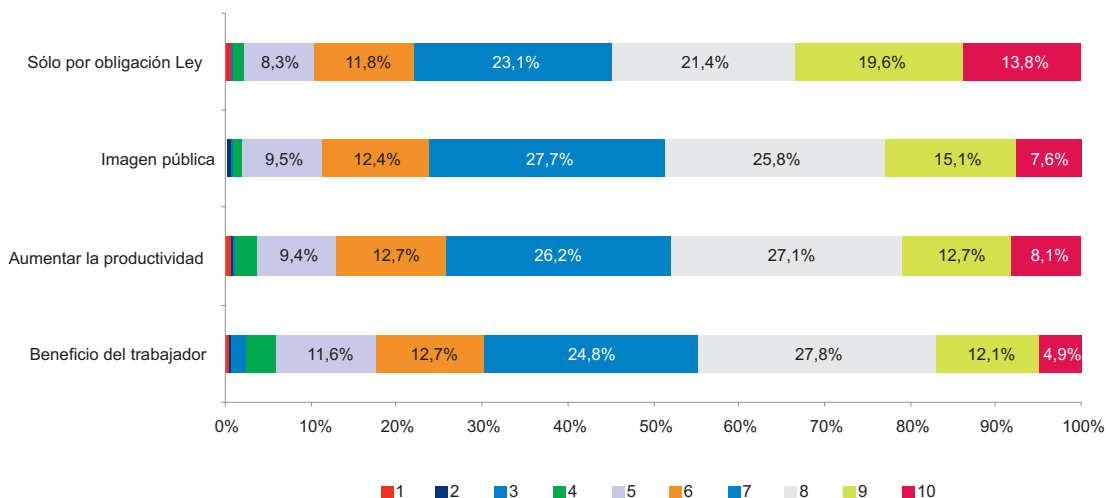
Las percepciones que tienen las personas encuestadas sobre los objetivos que las empresas se proponen al aplicar las medidas de conciliación se refieren a la voluntad de beneficiar al trabajador y a la trabajadora, al aumento de la productividad, a procurar una imagen pública positiva, o simplemente a un mero respeto de la obligatoriedad de ciertas normativas. La gran mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo o muy de acuerdo con estas afirmaciones. El mayor acuerdo se produce cuando se afirma que las medidas de conciliación sólo se aplican cuando son obligadas por la ley (un 33% está totalmente de acuerdo). Sin embargo, en este último aspecto, la opinión de las personas trabajadoras se encuentra en desacuerdo con la expresada por un representante de la CEA, como se aprecia en la siguiente cita.

“La disposición nuestra es en positivo, no solo porque haya que cumplir la ley, sino porque creemos que es un elemento de mejora de la productividad, de la competitividad y de los planteamientos de flexibilidad. Tanto la incorporación de la mujer como la motivación y el estado de felicidad en las personas que trabajan en las empresas y que éstas se puedan sentir motivadas en sus trabajos redundan en positivo para la empresa. Hay un planteamiento básico en este tema, que es que la conciliación laboral lo que tiene que hacer es conciliar ambas cosas. Lo primero que tiene que tener como eje de su planteamiento es la productividad y la competitividad de la empresa, pero también las necesidades de los trabajadores”.

Por parte de los sindicatos, el hecho de que las medidas de conciliación pueden contribuir a la mejora de la imagen de la empresa representa un primer paso hacia el gradual reconocimiento de un más amplio abanico de beneficios que estas medidas pueden procurar a todos los actores involucrados.

“Es probable que muchas empresas se interesen por la conciliación en un primer momento, como estrategia de mejora de su imagen externa. De hecho, es uno de los argumentos que se utilizan para convencer a empresas de que se impliquen en este tipo de procesos. Luego se trata de darles a conocer más argumentos a favor de la implantación de medidas de igualdad y que sean conscientes de la auténtica necesidad de este tipo de medidas en el día a día de la empresa, y de la existencia de otros beneficios tanto para la empresa como para la plantilla” (Mujer. Representante mundo sindical).

**GRÁFICO 31. GRADO DE ACUERDO CON LAS AFIRMACIONES SOBRE LA INTENCIONALIDAD DE LA EMPRESA CUANDO APLICA MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

\*1 significa que no está nada de acuerdo y 10 que está totalmente de acuerdo.

En este sentido, es interesante contraponer la visión de las personas entrevistadas con cargos directivos en las empresas. En concreto, el directivo de una gran empresa que ha participado en el programa Concilia aducía las siguientes razones por las que en su empresa se implementan las medidas de conciliación:

*“En la empresa, o tienes una buena plantilla o no vas a ningún lado. Puedes vender mucho, puedes estar en los mejores puntos de venta del mundo, pero, si no estás respaldado por una buena plantilla, no se llegará muy lejos. A partir de ahí, hemos ido cuidando al personal con incentivos, con mejores fórmulas de trabajo que le satisfaga más, consensuando producción y sueldo, etc. Todo este tipo de cosas las hemos ido promocionando nosotros y así me lo transmiten; me transmiten su satisfacción de formar parte del grupo de trabajadores de esta empresa”.*

Frente a la necesidad de satisfacer a los empleados para el crecimiento de la empresa, otra de las directivas entrevistadas de una empresa mediana, que ha participado también en el programa Concilia, esgrime la fidelización de la plantilla como motivo para implantar medidas de conciliación:

*“Para empezar, es que nosotras mismas somos mujeres. Lo consideramos muy importante porque nosotras mismas tenemos que conciliar la vida. Y, por supuesto, para ellas lo consideramos importantísimo, porque muchas veces, en muchas ocasiones, y no te hablo de ahora, sino de años atrás, en la empresa hemos visto cómo gente se ha tenido que marchar porque no podían. Y a lo mejor dándole una solución, una alternativa, se hubieran quedado trabajando”.*

En la misma línea se manifiesta también el directivo de una gran empresa:

*“(…) Las empresas de nuestra competencia lo hacían y nosotros tenemos que hacerlo por lo que les comentaba antes. Si no, tu gente interrumpe este compromiso con la empresa. Si ven que en la empresa de al lado, que su trabajo, repito, es exactamente igual y el tema de la conciliación está mejor contemplado, se van a cambiar (...)”.*

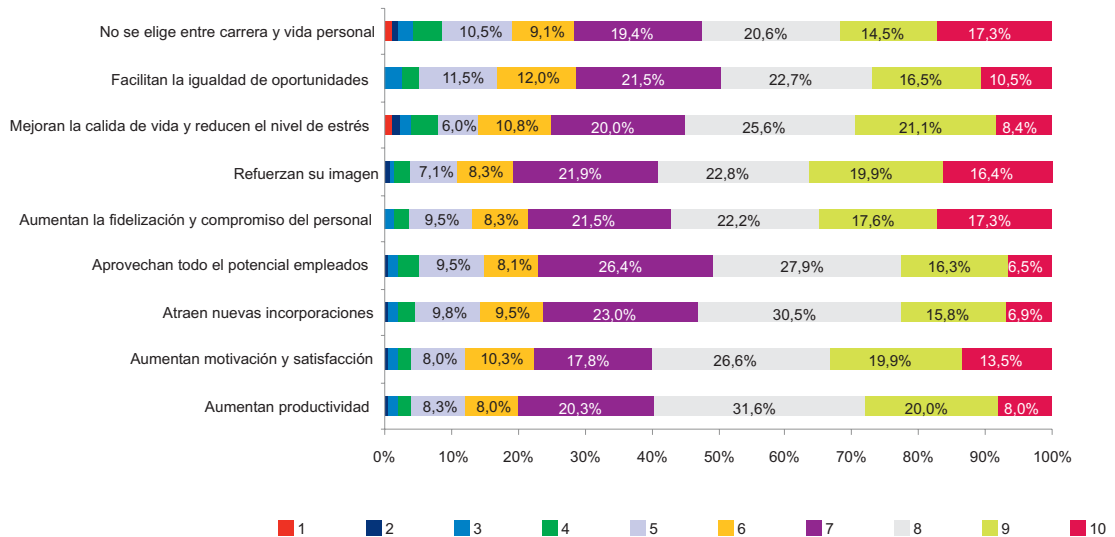
Sin embargo, para las empresas que han pasado de ser una pequeña empresa a una mediana en los últimos años, el aplicar medidas de conciliación constituye simplemente una forma de gestionar mejor los recursos humanos.

*“Hay un poco de flexibilidad. Antes éramos muy pocos y nos conocíamos todos y, si había cualquier problema, pues se solucionaba con el empresario directamente cualquier incidencia particular. Ahora que somos más, intentamos poner algo de normas pero de manera espontánea y en función de los casos”.*

En la encuesta también se ha preguntado sobre la percepción que tienen las personas asalariadas sobre las consecuencias que se derivan de la aplicación de las medidas de conciliación en la empresa. La inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la muestra están de acuerdo o muy de acuerdo sobre los posibles impactos que en la encuesta se proponen (en un intervalo que varía entre 80% y 90% de los encuestados). En las afirmaciones donde las personas encuestadas están muy de acuerdo o totalmente de acuerdo son: “las medidas de conciliación que aplican las empresas refuerzan su imagen en sociedad” (36%), “aumentan la fidelización y el compromiso del personal (34,83%), “aumentan la motivación y satisfacción y los empleados” (33,33%) y “no obligan al trabajador a elegir entre su carrera profesional y su vida personal” (31,71%).

Sólo en 5 casos de los 801 se especifica que sí se producen otros beneficios al aplicar las medidas de conciliación en las empresas, además de los expuestos, si bien no se especifican cuáles. El resto, un 65,5%, consideran que no, y un 33,9% no sabe o no contesta.

**GRÁFICO 32. GRADO DE ACUERDO CON LAS AFIRMACIONES SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA, EN PORCENTAJES**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

\*1 significa que no está nada de acuerdo y 10 que está totalmente

## 5.6. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS PERSONAS ASALARIADAS EN ANDALUCÍA: LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS CONJUNTO

Para tratar de conocer las motivaciones subyacentes que tendrían las personas asalariadas para preferir trabajar en una empresa u otra, así como analizar si éstas pueden ser explicativas de la realidad laboral, se ha empleado una técnica conocida como Análisis Conjunto.

Este método, tal y como se explicó en el capítulo metodológico, trata de eliminar algunos problemas que surgen durante la realización de las encuestas y que están relacionados con la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

De este modo, se les presentó a las 801 personas encuestadas un conjunto de 8 tarjetas que debían ordenar, donde cada tarjeta mostraba las características o perfiles de una empresa. Se trata de 6 variables de dos valores cada una, que se muestran en la siguiente tabla, y que implican 64 combinaciones posibles de las que el método ha seleccionado 8.

**TABLA 13. CONJUNTO DE VARIABLES Y VALORES UTILIZADOS EN LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS CONJUNTO**

	Variables	Valores
VAR1	FLEXIBILIDAD HORARIO ENTRADA/SALIDA	SÍ/NO
VAR2	TIPO DE JORNADA DE TRABAJO	CONTINUA/PARTIDA
VAR3	REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN SALARIAL	SÍ/NO
VAR4	POSIBILIDAD DE TRABAJAR DESDE CASA (TELETRABAJO)	SÍ/NO
VAR5	EXISTENCIA DE GUARDERÍAS O AYUDAS ECONÓMICAS A GUARDERÍAS O CENTROS DE MAYORES	SÍ/NO
VAR6	FACILIDAD HORARIA PARA ASISTIR A CURSOS DE FORMACIÓN	SÍ/NO

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los datos obtenidos mediante esta técnica muestra, a través de las siguientes tablas, la importancia de cada una de las 8 tarjetas utilizadas en el estudio, realizando descripciones individuales de éstas.

Para medir la importancia, se puede extraer el número de ocasiones en que ha sido escogida una determinada tarjeta en primer lugar, o bien utilizar un índice ad hoc, que pondera el lugar y la frecuencia<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Este índice muestra la suma ponderada de las posiciones en que ha sido escogida una ficha. La ponderación es inversa a la posición, de tal manera que cuando es escogida en primer lugar su peso es 8; siendo 1 cuando es escogida en último lugar. Tras realizar una depuración de los errores en alguno de los registros, se contabilizan 799 casos válidos. De esta manera, sería imposible obtener una puntuación superior a  $799 \cdot 8 = 6.392$ , mientras que el límite inferior para el índice será  $799 \cdot 1 = 799$ . Con ambos extremos se realiza una transformación lineal que acota el resultado en  $(0-100) = ((V1 \cdot 8) + (V2 \cdot 7) + (V3 \cdot 6) + (V4 \cdot 5) + (V5 \cdot 4) + (V6 \cdot 3) + (V7 \cdot 2) + (V8 \cdot 1)) - 799 / (6392 - 799) \cdot 100$ .

**TABLA 14. ORDENACIÓN DE LAS TARJETAS O FICHAS**

Ficha	Órdenes								Valor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
2	195	140	84	107	69	99	68	35	63,01
1	109	190	141	112	68	87	56	38	62,44
4	97	123	99	141	92	104	82	62	54,41
7	116	71	152	70	109	90	88	102	51,35
6	97	109	125	77	75	66	124	134	49,26
8	68	63	63	77	243	78	73	128	43,43
3	70	43	54	152	80	155	144	101	41,48
5	47	60	81	63	63	120	164	199	34,63

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Las fichas con sus valores respectivos son:

**TABLA 15. FICHAS O TARJETAS UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS CONJUNTO**

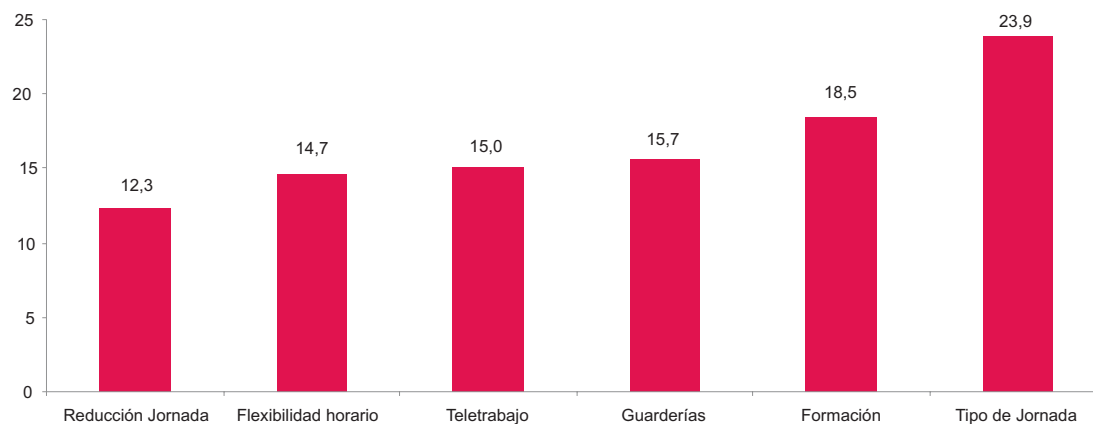
<b>Ficha 1. Primera elección: 109. Valor Ponderado: 62,44 (2)</b>		<b>Ficha 5. Primera elección: 47. Valor Ponderado: 34,63 (8)</b>	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Jornada Partida	
Reducción Jornada	Formación		
<b>Ficha 2. Primera elección: 195. Valor Ponderado: 63,01 (1)</b>		<b>Ficha 6. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 49,26 (5)</b>	
Jornada Continua	Formación	Jornada Continua	Reducción Jornada
Teletrabajo		Teletrabajo	Guarderías
<b>Ficha 3. Primera elección: 70. Valor Ponderado: 41,48 (7)</b>		<b>Ficha 7. Primera elección: 116. Valor Ponderado: 51,35 (4)</b>	
Jornada Partida	Reducción Jornada	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías	Formación	Teletrabajo	Guarderías
			Formación
<b>Ficha 4. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 54,41 (3)</b>		<b>Ficha 8. Primera elección: 68. Valor Ponderado: 43,43 (6)</b>	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías		Reducción Jornada	Teletrabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

La importancia que se otorga a cada atributo, de los 799 casos válidos, en su respuesta a la ordenación de las tarjetas, viene delimitada en la siguiente representación gráfica, donde se observa que las variables se han utilizado con una importancia más o menos homogénea, exceptuando los casos del *tipo de jornada* y la *formación*. El criterio, por tanto, preferido para organizar las tarjetas ha sido el *tipo de jornada*, con una importancia global de 23,85 puntos, seguido de la variable *facilidad horaria para asistir a cursos de formación*, con 18,47 puntos. En orden, le siguen la *existencia o ayudas a guarderías*, la *posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)*, la *flexibilidad de horario de entrada y salida*, y por último, la *reducción de jornada con reducción salarial*.

Si lo que se tiene en cuenta son los valores o signos de las utilidades, se podría afirmar, a partir de los resultados, que las características ideales que para un trabajador tendría la empresa, según el orden de importancia, serían: *que ofreciera trabajar en horario de jornada continua*, *que facilitara la asistencia a cursos de formación* y *que posibilitara la existencia de guarderías o ayudas económicas a éstas o a centros de mayores*.

**GRÁFICO 33. IMPORTANCIA QUE LAS PERSONAS ENCUESTADAS OTORGAN A CADA CARACTERÍSTICA DE LAS EMPRESAS**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Para conocer si se mantiene esta misma preferencia de variables con otras submuestras de la población encuestada, se repetiría este mismo análisis. Así, se observa si el perfil varía según aspectos como el ámbito territorial de la persona que responde a la entrevista, el sexo, la edad, los sectores de actividad



en los que se trabaja, el tamaño de la empresa, la categoría profesional que ocupa, la existencia o no de responsabilidades familiares y el tipo de jornada laboral.

Si se tiene en cuenta el análisis conjunto para cada ámbito territorial considerado con representación en la muestra (rural y urbano), se observa cómo la jornada continua es el atributo fundamental en los dos ámbitos a la hora de escoger una empresa por parte de las personas encuestadas. Aquellos que residen en poblaciones de más de 10.000 habitantes (ámbito urbano) le otorgan, sin embargo, una importancia aún mayor.

La diferencia más acusada se muestra en la elección de la variable formación, en último lugar para los habitantes de las poblaciones rurales y en segundo lugar para los urbanos. El hecho de que en el ámbito rural sea menos importante la facilidad horaria para la formación queda contrarrestado por la necesidad o mayor prioridad de esas poblaciones de medidas como la proliferación de guarderías o ayudas a éstas, iniciativas de escaso desarrollo en territorios menos poblados. Aun así, la mayor demanda de estos servicios de guarderías parece acabar con la idea de que en estos municipios eran los recursos a las redes informales, como familiares o amigos, a los que en mayor medida se recurría para el cuidado de los hijos (Tobío, Sampedro y Montero, 2000).

En estas poblaciones rurales confluyen, entre otros, una serie de rasgos comunes como la escasez de equipamientos y de servicios públicos, la baja densidad demográfica o la situación más alejada de las grandes redes de comunicación y de los sistemas de transporte público, que constituyen toda una serie de barreras estructurales a la conciliación.

**TABLA 16.** IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN EL ÁMBITO TERRITORIAL, EN PORCENTAJES

Ámbito territorial	Rural	Urbano
Flexibilidad horario entrada/salida	14,62	15,2
Jornada de trabajo	29,08c	35,98c
Reducción de jornada con reducción salarial	18,35	1,61
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	13,84	12,35
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	22,08	9,07
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	2,02	25,78
Notas: c: continua; p: partida		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Respecto a la elección en las respuestas según el sector de actividad en el que están trabajando estas personas, vuelve a ser la jornada continua la variable seleccionada en primer lugar en la mayoría de las actividades. Aun así, es en la Hostelería y en la Industria donde más se valoraría dicha jornada, debido a que en estos sectores, por las características de su actividad productiva, se suele trabajar bien a jornada partida, o bien mediante un sistema de turnos.

Por el contrario, en el sector relacionado con la Educación, se da prioridad a otras cuestiones como la formación o la existencia de guarderías, ya que la actividad educativa por lo general se realiza principalmente en jornada continua de mañana.

En la Construcción resaltaría la importancia que los trabajadores y trabajadoras conceden a la posibilidad de asistir a cursos de formación; y en las actividades relacionadas con la Sanidad y los Servicios Sociales, se valoraría, por encima del resto de sectores, el hecho de poder trabajar desde casa (teletrabajo) cuando la actividad así lo permita.

**TABLA 17. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD, EN PORCENTAJES**

Sectores de actividad						
	Industrial	Construcción	Comercio	Educación	Hostelería	Sanidad y Serv. Sociales
Flexibilidad horario entrada/salida	7,92	16,09	19,53	4,16	16,82	1,71
Jornada de trabajo	48,68c	34,61c	38,37c	11,45c	50,27c	45,29c
Reducción de jornada con reducción salarial	8,30	3,82	5,77	9,37	0,97	6,83
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	10,56	6,03	11,55	21,87	10,57	24,78
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	16,22	6,23	3,30	26,04	7,01	20,51
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	8,30	33,19	21,45	27,08	14,34	0,85
Notas: c: continua; p: partida						

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

El tamaño de la empresa, parece ser, a priori, otro de los factores que pueden influir en el hecho de que los trabajadores elijan unas variables u otras relacionadas con la conciliación. Las empresas de mayor tamaño podrían caracterizarse por tener una mayor facilidad en la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación. Los costes y la falta de recursos y equipamientos suelen ser las

principales razones que las pequeñas empresas alegan ante la imposibilidad de llevar a cabo un número mayor de medidas relacionadas con la conciliación, más allá de las reconocidas por la ley.

Ante esto, se observa que, aun siendo la jornada continua la variable elegida en primer lugar, independientemente del tamaño de la empresa, es en las de menor tamaño donde se valora más dicho atributo. Por el contrario, es en las pequeñas y en las microempresas donde menos valor tiene la opción de la reducción de jornada, al llevar implícita una reducción proporcional del salario.

Por otra parte, la variable formación muestra la misma importancia en todos los tipos de empresa, situándose en segundo lugar tras la jornada continua. Respecto a la existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o a centros de mayores, dicho atributo se valoraría más cuanto menor es el tamaño de la empresa, debido, tal y como se afirmó anteriormente, a las dificultades de implantación de este tipo de medidas por parte de dichas empresas.

Por último, parece otorgarse una mayor prioridad al atributo teletrabajo cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Hoy en día, la opción de trabajar desde casa es una medida que se implanta sobre todo por parte de las grandes empresas, las cuales tienen mayores posibilidades en cuanto a tecnologías de la información y de la comunicación se refiere. El hecho de equipar a los trabajadores con la tecnología necesaria para que desempeñen su trabajo desde casa (portátil, ADSL, teléfono móvil, etc.) parece ser más factible en unos sectores de actividad que en otros, y en empresas de gran tamaño más que en pequeñas.

**TABLA 18. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN EL TAMAÑO DE EMPRESA, EN PORCENTAJES**

Tamaño de empresa	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro
Flexibilidad horario entrada/salida	21,56	17,13	13,97	16,02
Jornada de trabajo	30,72c	39,78c	40,22c	45,10c
Reducción de jornada con reducción salarial	4,69	10,52	0,43	4,45
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	16,3	8,20	9,95	3,95
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	2,57	0,00	10,12	5,24
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	24,13	24,35	25,30	25,22

Notas: c continua; p: partida

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Según la categoría profesional que se posea, la jornada de trabajo continua vuelve a situarse a la cabeza de las variables favoritas, siendo los mandos intermedios y los que desempeñan puestos de empleados los que más la valoran. Las personas que desempeñan cargos relacionados con la dirección parecen concederle la misma importancia a la jornada continua, a la flexibilidad en el horario de entrada y salida, y a la reducción de jornada. La formación, por su parte, es el atributo menos valorado cuanto mayor es la categoría profesional que se posee, siendo el grupo de técnicos y empleados los que mayor importancia darían a la facilidad horaria para asistir a cursos de formación.

Mientras la existencia de guarderías o ayudas a éstas parece ser más apreciada por las categorías profesionales más altas, la opción del teletrabajo se encuentra más diversificada, mostrando una mayor aceptación entre mandos intermedios y técnicos.

**TABLA 19. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES, EN PORCENTAJES**

Categorías profesionales				
	Dirección	Intermedios	Técnicos	Empleados
Flexibilidad horario entrada/salida	27,77	16,43	11,68	16,96
Jornada de trabajo	27,77c	43,81c	27,81c	38,55c
Reducción de jornada con reducción salarial	22,22	0,00	13,21	2,59
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	2,78	10,77	11,68	7,84
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	13,89	18,55	9,59	6,42
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	5,55	10,42	26,01	27,63
Notas: c: continua; p: partida				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

El hecho de ser hombre o mujer provoca igualmente diferencias en la elección de unos criterios u otros a la hora de trabajar en una empresa determinada. Así, según ofrecen los datos, parece que son los hombres los que muestran una mayor inclinación tanto por la jornada continua como por la facilidad para asistir a cursos de formación. La mujer, por su parte, aun concediendo una elevada importancia a la jornada continua, parece estar más identificada que los hombres con variables del tipo guarderías o teletrabajo.

Además, mientras que a la flexibilidad en el horario de entrada y salida tanto hombres como mujeres le otorgan una importancia similar, situándola en la tercera posición, los hombres parecen estar más dispuestos que las mujeres a renunciar a parte de su salario a cambio de disponer de una reducción en su jornada laboral. Este hecho podría justificarse, según los datos que se desprenden de la encuesta, ya que los hombres afirman, en una proporción superior a las mujeres, que “el pasar un número elevado de horas en el trabajo” es uno de los principales problemas que se tienen en la esfera laboral.

Sin embargo, tal y como se ha visto en el capítulo 4, son las mujeres, según las estadísticas que ofrece el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las que en mayor medida se acogen a estos instrumentos de interrupción temporal del trabajo. En este caso, tanto las excedencias como las reducciones de jornada están directamente relacionadas con el cuidado de un hijo o un familiar, es decir, se deben a razones familiares.

**TABLA 20. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN EL SEXO, EN PORCENTAJES**

Sexo	Hombres	Mujeres
Flexibilidad horario entrada/salida	16,59	16,70
Jornada de trabajo	40,91c	36,60c
Reducción de jornada con reducción salarial	7,16	2,33
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	6,60	11,59
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	1,64	10,27
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	27,08	22,50
Notas: c: continua; p: partida		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

No parecen existir muchas diferencias en la elección de las preferencias de empresas por parte de las personas encuestadas si se tiene en cuenta la edad. Aun así, parece corresponderse el hecho de tener más de 30 años con asumir más responsabilidades familiares. De esta manera, la jornada continua, aun situándose en primer lugar en ambos grupos, el porcentaje de preferencia es mayor para los mayores de 30. Esta idea también se comprueba al ser el grupo de mayores de 30 el que mayor importancia concede a la existencia de guarderías o ayudas económicas a las guarderías o centros de mayores.

En el atributo de la facilidad horaria para asistir a cursos de formación parece no influir la edad.

**TABLA 21. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN LA EDAD, EN PORCENTAJES**

Edad		
	Hasta 29	De 30 en adelante
Flexibilidad horario entrada/salida	18,23	15,95
Jornada de trabajo	35,36c	41,96c
Reducción de jornada con reducción salarial	9,08	1,52
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	10,51	8,95
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	2,53	6,62
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	24,27	24,98

Notas: c: continua; p: partida

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

El hecho de poseer responsabilidades familiares parece ser, a priori, una de las variables más influyentes en la elección de una empresa u otra. Así, y según se observa en la tabla siguiente, aquellas personas que no tienen responsabilidades familiares en general le conceden la misma importancia a la jornada continua que aquellas personas que sí las tienen. No obstante, existe una diferencia más abultada cuando se refiere al atributo formación. Ambos grupos eligen dicha variable en segundo lugar tras la jornada continua, pero es en el grupo de los que no tienen responsabilidades familiares donde se ha elegido con una mayor proporción.

Por el contrario, las guarderías y la opción del teletrabajo presentan una importancia mayor cuando se tienen responsabilidades familiares.

Además, cabría resaltar el dato de la reducción de jornada, ya que al igual que ocurría en los grupos de edad, son los más jóvenes y, en este caso, los que no poseen responsabilidades familiares aquéllos que parecen situar a dicha variable en una posición más elevada. Ello podría deberse, tal y como se ha afirmado en párrafos anteriores, a que no se ha especificado el motivo de la reducción de jornada, aunque también podría ser un factor explicativo de la importancia que los jóvenes sin responsabilidades familiares conceden a la formación. Es decir, éstos estarían dispuestos a trabajar un número menor de horas y a renunciar a parte de su salario para dedicarlo, por ejemplo, a acciones formativas.

Aunque las medidas dirigidas a limitar la duración de la jornada están destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el hecho de suponer una reducción importante del salario puede provocar que aquéllos que posean responsabilidades familiares acudan a utilizar este instrumento como último recurso debido a las mayores necesidades económicas y a la dependencia salarial.

Atendiendo a la existencia o no de responsabilidades familiares según sexo, la diferencia más acusada se encuentra en las preferencias de las mujeres con dependientes a cargo. En éste y en todos los demás casos, la jornada continua sigue siendo el atributo elegido en primer lugar. No obstante, mientras que el segundo atributo es la formación en todos los supuestos, en el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, éste mostraría una importancia inferior hasta situarse tras variables como la flexibilidad en los horarios de entrada y salida o la opción del teletrabajo.

**TABLA 22. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN SE TENGAN RESPONSABILIDADES FAMILIARES, EN PORCENTAJES**

Responsabilidades familiares						
	Sin RF	Con RF	Hombres sin RF	Mujeres sin RF	Hombres con RF	Mujeres con RF
Flexibilidad horario entrada/salida	16,83	16,34	17,39	14,69	12,19	19,42
Jornada de trabajo	39,22c	38,96c	38,83c	35,40c	40,03c	34,78c
Reducción de jornada con reducción salarial	7,57	1,29	8,96	5,82	3,73	6,47
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	6,28	15,58	1,52	8,92	13,48	16,56
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	3,08	8,32	7,53	10,10	6,74	9,33
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	26,99	19,48	25,74	25,04	23,81	13,40
Notas: c: continua; p: partida						

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

Por último, si se tiene en cuenta cuál ha sido la elección de las personas encuestadas según el tipo de jornada de la que disfrutan, es decir, si trabajan en jornada partida de mañana o tarde o bien en jornada continua, de sólo mañana o sólo tarde, se observaría la preferencia de los que están a horario partido de pasar a horario continuo. El hecho de trabajar en un horario de mañana y tarde supone una serie de limitaciones que se ven reflejadas en la elección de la segunda preferencia, en la cual estas personas sitúan la facilidad horaria para asistir a cursos de formación.

De la misma manera, los encuestados de ambos tipos de jornada sitúan entre sus preferencias la flexibilidad en el horario de entrada y salida, mientras que son los de la jornada continua los que sitúan la variable guarderías en una posición más elevada que los de la jornada partida.

**TABLA 23. IMPORTANCIA CONCEDIDA A CADA VARIABLE SEGÚN EL TIPO DE JORNADA, EN PORCENTAJES**

Tipo de jornada	Continua	Partida
Flexibilidad horario entrada/salida	21,21	18,02
Jornada de trabajo	35,98c	42,33c
Reducción de jornada con reducción salarial	6,45	2,93
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	10,54	8,97
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	12,03	2,20
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	13,77	25,53
Notas: c: continua; p: partida		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.





6]



BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En la actualidad, las buenas prácticas constituyen un instrumento valioso e indispensable para mostrar el conocimiento generado a partir de la puesta en marcha de iniciativas públicas o privadas. No obstante, deben realizarse ciertas reflexiones metodológicas que contribuyan al estudio particularizado de cada experiencia evitando la catalogación generalizada como BB PP. de iniciativas que carecen de criterios necesarios tales como el grado de innovación, transferibilidad, el impacto positivo o su durabilidad en el tiempo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la generación de buenas prácticas está condicionada por el grado de avance y conexión del marco legal vigente y, dentro de éste, del sistema de relaciones laborales con las necesidades reales de trabajadores y empresarios. Por ello, se ha dispuesto un primer bloque que contempla iniciativas relevantes en el ámbito normativo. De éstas cabe destacar la normativa que regula en Holanda o Reino Unido el marco general en el que deben desarrollarse los acuerdos entre trabajadores y empresarios para la flexibilización horaria. Al respecto, la normativa establece un procedimiento que deben respetar las partes implicadas en la negociación de las condiciones horarias y acota ciertos aspectos tales como la necesidad de justificación por parte de la organización de las razones de índole económica-empresarial que puedan inducir a un empresario a denegar una solicitud de tales características. Por otra parte, y como reflejo del avanzado sistema de protección social y conciliación francés, hay que destacar algunas experiencias concretas tendentes a mejorar los servicios sociales de apoyo tales como el complemento de libre elección de actividad que promueve el derecho de los padres a elegir entre trabajar o permanecer en casa al cuidado de los hijos, o el sistema de cheque empleo-servicios universal que beneficia tanto a empresas como a trabajadores o a los prestadores de los servicios ofertados.

Durante el proceso de detección y selección de buenas prácticas, se ha constatado la importancia efectiva de las iniciativas comunitarias en el diseño y puesta en marcha de medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y su posterior inclusión en los planes de actuación de organizaciones públicas o privadas. En un segundo bloque de BB. PP. en el marco de iniciativas, programas y planes que destacan por su relevancia demostrada hay que destacar las experiencias de la iniciativa Equal en cualquiera de sus convocatorias.

Las posibilidades de prácticas tendentes a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son tan amplias como la creatividad y disposición de los agentes implicados para dar soluciones a la problemática que plantea el actual modelo económico y social, basado en un modelo de familia en el que ambos progenitores trabajan y un envejecimiento generalizado de la población que ha desatado un incremento sin precedentes en la demanda de servicios sociales de apoyo. Por un lado, hay iniciativas tales como los bancos de horas, que se basan en un sistema de voluntariado civil para dar cobertura a necesidades concretas tales como acompañamiento de hijos al colegio o la realización de tareas

domésticas. Normalmente, este tipo de experiencias han proliferado entre segmentos de población cuya situación geográfica o situación socioeconómica condiciona el acceso a servicios privados y optan por formar parte de una comunidad civil activa donde el intercambio de servicios no tiene un valor económico, recuperando así tradiciones históricas basadas en el sistema de trueque.

Adicionalmente, destacan servicios tales como el transporte social para discapacitados o personas dependientes, los cheques servicios para favorecer el acceso a la formación y posterior inserción laboral a personas desempleadas, o las oficinas de conciliación que conforman experiencias piloto con un alto grado de aceptación e impacto positivo entre el colectivo beneficiario, pero cuya continuidad está sujeta, en la mayor parte de los casos, a la financiación pública del programa que los ha puesto en marcha y al horizonte temporal de ejecución del mismo.

En el ámbito empresarial se ha constatado que la generación de buenas prácticas está condicionada por el carácter multinacional de los grandes grupos que operan en distintos países donde las legislaciones incorporan avances en materia de conciliación y, así, éstas trasladan a las distintas filiales sus mejores prácticas. De la misma forma, se constata el efecto demostración que ejercen las empresas con buena reputación sobre otras del sector.

Respecto a la negociación colectiva, se han detectado buenas prácticas en grandes empresas en la que, entre otras medidas, se contempla la existencia de una guardería en el centro de trabajo, flexibilidad horaria, beneficios sociales, ampliación del tiempo para la lactancia y teletrabajo en determinados supuestos (maternidad, paternidad, cuidado de un familiar, formación, entre otros). También se aprecia que las empresas que tienen dimensión internacional pueden aplicar diversos sistemas de conciliación dependiendo del país en el que opere cada filial.

Finalmente, también hay que tener en cuenta algunas prácticas de negociación individual, esto es, de acuerdos en materia de conciliación entre empresarios y trabajadores pero que no están oficializados, sino que parten de la voluntad de cumplimiento por ambas partes; se trata por tanto de acuerdos informales. Estos casos se dan principalmente en empresas que, por su menor tamaño relativo o limitada experiencia en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no han sentado por escrito una batería de medidas concretas. Al respecto, y para el caso andaluz, cabe destacar que la reciente aprobación de la Ley de Igualdad contribuirá a través de los planes de igualdad a la implantación efectiva de estos acuerdos en el seno de las organizaciones.

Por todo lo expuesto anteriormente, puede concluirse que la generación de buenas prácticas no parece ser un proceso espontáneo, sino que obedece al resultado de una cadena estratégica de iniciativas que contribuyen al establecimiento de un escenario proclive a que afloren experiencias prometedoras.

De esta forma, los distintos bloques conformados (Normativo, Programático, Negociación Colectiva y Negociación Individual) no debieran entenderse como compartimentos estancos. Únicamente a través de una visión global e integradora de las diversas iniciativas incluidas podrá obtenerse una panorámica acertada de las buenas prácticas en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otra parte, las buenas prácticas en materia de conciliación no deben tomarse como referentes susceptibles de generalización, puesto que se constata que, dada la segmentación existente en los mercados de trabajo e incluso en el seno de cada organización, las condiciones efectivas para la negociación en estos términos y las posibilidades reales de implantación son dispares y asimétricas. De esta forma, se observa que las medidas de conciliación se ofertan en mayor medida en puestos administrativos, técnicos y directivos, mientras que el personal de oficios presenta mayores dificultades a la hora de acceder a estos derechos.



7]





## CONCLUSIONES



Una de las principales transformaciones económicas y sociales desde los años 60 ha sido el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de los avances en dirección a una participación mixta en este mercado, el estudio evidencia que, en Andalucía, la masiva incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha ido acompañada de una sustantiva reformulación del “contrato social” entre los géneros, persistiendo marcadas desigualdades en la esfera doméstica y familiar, que repercuten, con mayor intensidad, en la trayectoria laboral de las mujeres. Ello ha provocado que sea a la población femenina a la que vayan dirigida, en mayor medida, las políticas de conciliación. Sobre este aspecto se centran las críticas más radicales a las actuales políticas de conciliación, consideradas como medidas que legitiman la doble jornada de trabajo de la mujer, sin cuestionar el modelo que lo sustenta.

La ruptura del modelo de contrato social entre los géneros requiere actuaciones que incidan en las causas de las asimetrías existentes y de la relación desigual de ambos sexos en los ámbitos doméstico y laboral. Esto implica actuar no sólo sobre un determinado tipo de organización del trabajo, sino más bien estimulando un cambio en la estructura de los roles en el plano familiar. A pesar de las modificaciones que se están experimentando gradualmente en este ámbito, en virtud de la creciente salarización de muchas de las tareas domésticas, persiste cierta presión social orientada a mantener a las mujeres como únicas supervisoras de las actividades en el hogar. De este modo, se mantiene la naturalización de las responsabilidades domésticas en el sexo femenino y la interiorización de funciones desiguales por parte de sujetos de ambos sexos. Así, al ser resistencias de carácter sociocultural las que dificultan las transformaciones necesarias, se hace imprescindible articular políticas que incidan en este ámbito (medidas de concienciación).

El arraigo cultural del contrato social entre los géneros y su cristalización durante décadas hace que su reformulación se encuentre supeditada a la actuación conjunta de los distintos agentes de la sociedad –desde los responsables de la formulación de políticas públicas a los distintos actores que intervienen en el proceso de socialización de las nuevas generaciones, a las empresas, a cada hombre y a cada mujer–. En este sentido, hay que aproximarse a la cuestión de la conciliación manteniendo un enfoque crítico, que ponga en evidencia las dificultades acarreadas, por una parte, por la cristalizada división sexual del trabajo y por los estereotipos de género que fortalecen un sistema de “dominación masculina”, y, por otra parte, por un modelo económico que prima los intereses productivos por encima de otros aspectos de la vida social.

La complejidad de la problemática de la conciliación hace que se vean involucrados múltiples actores: las personas asalariadas, las empresas, las Administraciones, los responsables del diseño de políticas públicas, etc. Tal y como se ha indicado en el Capítulo 2, los crecientes problemas relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal han ido reconociéndose paulatinamente por parte de los

poderes públicos, lo que se ha ido traduciendo en el desarrollo de políticas de conciliación. Ahora bien, desde las ciencias sociales se cuestiona la intencionalidad de estas políticas, en el sentido de que se les critica que su finalidad no es realmente la facilitación de la compatibilización de los tiempos de trabajo y los tiempos dedicados a la familia y al disfrute personal, sino paliar las bajas tasas de fecundidad que se vienen presentando en los países desarrollados. Se habla entonces de la introducción de la noción de corresponsabilidad entre los distintos actores sociales para desarrollar prácticas de conciliación eficaces, que sugieren las limitaciones de las actuales, dirigidas preponderantemente hacia las mujeres, perpetuando así la tradicional “división sexual de trabajo”.

Esta investigación, como se explicitó en el Capítulo 2, se sustenta en la visión que plantea la reversión de la tradicional connotación sexuada de los espacios mediante el acercamiento recíproco y el reparto de funciones entre hombres y mujeres. Se plantea, por consiguiente, que para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es imprescindible la refundación de las condiciones de género y la afirmación de principios de corresponsabilidad.

Por otro lado, también se ha manifestado la necesidad de un Estado del bienestar sólido, que pueda soportar los costes de la reorganización de los “tiempos de la ciudad”, es decir, de sostener unas “políticas de tiempo”, aplicadas a la ciudad, como un componente esencial de las políticas de conciliación.

La complejidad revelada en la problemática de la conciliación ha dado lugar a que se combinen estrategias de carácter interno (redes familiares, etc.) con otras de carácter externo, con repercusiones directas en el empleo: “nuevos yacimientos de empleo”, tiempo parcial y teletrabajo.

A pesar de los avances registrados en los últimos años, la principal característica de la regulación de la conciliación en España es su dispersión y desigual grado de avance efectivo según comunidades autónomas. En Andalucía, la política de conciliación se enmarca dentro de la Ley de Igualdad. Además, se ha reconocido de una forma explícita el derecho a la conciliación de los hombres y mujeres con la aprobación de la reforma del Estatuto andaluz y mediante la posterior aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley regula el derecho y el deber de la corresponsabilidad de todos los hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y, dentro de éste, en el familiar.

Tal y como muestran las fuentes secundarias, indicadores como la tasa de actividad, de ocupación, o la de empleo, continúan manifestando un claro sesgo masculino, tanto en Andalucía como en el resto de España. Dichas tasas femeninas, aun creciendo de manera continua a lo largo de los años, no se equiparan a los indicadores masculinos, especialmente si se tienen en cuenta factores como el hecho de tener responsabilidades familiares o tener pareja.

Por el contrario, otras variables como la tasa de inactividad o la tasa de desempleo muestran un mayor peso femenino. Así, en Andalucía, las mujeres inactivas suponen en la actualidad un 64,25% del total de inactivos. Además, de cada 100 mujeres que han dejado de trabajar, 10 lo hacen por razones familiares o personales.

Además, se ha puesto de manifiesto cómo todavía existen notables desigualdades en el mercado de trabajo desde la perspectiva de género. La segregación sectorial es muy marcada: la mayor parte de los empleos generados en el sector servicios son ocupados por mujeres, especialmente en las actividades vinculadas al hogar, a la educación, a la sanidad y a los servicios sociales. Estos empleos se caracterizan por una elevada temporalidad y rotación en los puestos de trabajos, además de unos bajos salarios. Así mismo, se observa una segregación ocupacional por sexo, ya que existen ocupaciones especialmente feminizadas como “empleados de tipo administrativo” y los “trabajadores de los servicios de restauración o personales, protección y vendedor de comercio”. Otra desigualdad a destacar en el mercado laboral son las diferencias retributivas entre ambos sexos, ya que es manifiesta aun considerando que los hombres y mujeres realizaran el mismo tipo de trabajo y durante las mismas horas.

La reducción del tiempo de trabajo o el fomento del empleo a tiempo parcial es una de las fórmulas cada vez más presentes en el mercado de trabajo y que, además, es promovida como una de las estrategias para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se trata de una medida muy marcada por el factor género, de tal manera que, en Andalucía, en el año 2007, del total de trabajadores a tiempo parcial, un 74,4% eran mujeres, (71,5% según los resultados de la encuesta realizada en el marco de este estudio). La contradicción de que el tiempo parcial sea una de las posibles soluciones al problema de la conciliación se centra en el elevado porcentaje tanto de hombres como de mujeres que optan a dicha jornada por no haber encontrado un empleo a jornada completa. Aun así, más del 33% de mujeres ocupadas a tiempo parcial lo están debido al cuidado de niños o adultos o bien por otras obligaciones familiares. En este sentido, la encuesta corrobora estos datos y evidencia que la opción del empleo a tiempo parcial, modalidad de trabajo que afecta aproximadamente a una quinta parte de las personas encuestadas y que presenta una marcada feminización, se debe principalmente a la circunstancia de no encontrar un trabajo a tiempo completo, y solo secundariamente a la necesidad de compatibilizar el trabajo con otras prioridades de orden personal y, en menor medida, familiar. Este dato invita a reflexionar acerca de la validez de la interpretación del tiempo parcial como una opción elegida por las mujeres voluntariamente y a adoptar medidas que favorezcan el acceso de la mujer que lo desee al mercado de trabajo a tiempo completo. De esta forma, se irían diluyendo las valoraciones asignadas al trabajo desempeñado por el hombre y al desarrollado por la mujer, de forma que este último deje de ser considerado secundario, o de apoyo a la economía familiar.

Por otro lado, las mujeres continúan siendo las que mayor tiempo dedican tanto al trabajo en el hogar como al cuidado de dependientes. Así, según los datos ofrecidos por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración), las mujeres ocupadas recurren en más del 80% a personas distintas a su pareja (sobre todo a otros familiares) para el cuidado de los menores y mayores dependientes. Los hombres, por su parte, afirman en el 66% de los casos que es su pareja la encargada de estos cuidados, lo que explicaría la baja tasa de ocupación femenina respecto a la masculina, ya que, cuando sólo uno de los dos miembros de la pareja trabaja fuera del hogar, éste suele ser el hombre en la mayoría de los casos.

Estos datos son corroborados con los resultados de la encuesta. No obstante, se atisba un cambio de actitud entre las nuevas generaciones. Así, el porcentaje de personas menores de 35 años que opinan que el reparto de tareas domésticas en la pareja es equilibrado es prácticamente el doble de lo que se registra entre las personas mayores de 35 años. Sin embargo, las opiniones sobre quién en la pareja asume mayor carga de trabajo doméstico demuestran que persiste todavía entre las personas más jóvenes una marcada asimetría en función del sexo, aunque en menores proporciones respecto a las generaciones anteriores. En este aspecto, se evidencia que, a pesar de que es la mujer la que sigue resultando menos favorecida, las resistencias culturales al cambio son perpetuadas por hombres y mujeres, siendo mayor el porcentaje de hombres que reconoce la desigualdad en el reparto de funciones domésticas. Se ha detectado un elevado grado de conformismo con la división de responsabilidades familiares poco igualitarias.

Si bien la falta de tiempo extralaboral –productivo y reproductivo– aqueja a ambos miembros de la pareja, existe una correlación negativa entre responsabilidades domésticas y tiempo libre, lo que provoca que sean las mujeres las que disponen de menor tiempo de ocio y personal. En concreto, de la encuesta a las personas asalariadas que viven en pareja se obtiene que para ambos miembros es deseable tener más tiempo libre. Entre estas personas, se encuentran también aquéllas que reconocen tener más tiempo libre que su pareja, por lo que se observa poca predisposición a equilibrar el reparto de tareas.

La distribución de funciones entre miembros de la pareja es representativo de la situación que se vive en la mayoría de los hogares de las personas asalariadas. En definitiva, de la encuesta se desprende que las mujeres trabajadoras asumen más responsabilidades que los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de personas dependientes, y que, conjuntamente con la pareja, la familia desempeña un papel destacable en proporcionar colaboración adicional en este ámbito. Por otra parte, la externalización de las tareas domésticas mediante la contratación de servicios específicos no es todavía un recurso muy utilizado.

Tampoco las condiciones de la participación en el mercado de trabajo andaluz son las mismas para ambos sexos. Es mayor el porcentaje de hombres con contrato a tiempo indefinido, relación que se invierte considerando los contratos temporales. En cuanto al tiempo destinado al trabajo, la mayoría, tanto de hombres como de mujeres, trabajan 8 horas diarias y tardan menos de media hora en desplazarse hacia el centro de trabajo.

Una visión de conjunto de las valoraciones subjetivas asignadas al propio trabajo indica que las personas asalariadas de ambos sexos muestran un alto grado de satisfacción con respecto a su situación laboral. Por eso, no se dedicarían solamente al cuidado del hogar, en el caso de que pudieran hacerlo, y tampoco se plantean dejar su empleo para solucionar las dificultades de conciliación. Al mismo tiempo, comparten las ideas de que trabajar fuera del domicilio responde a una necesidad económica del individuo y de la familia, que es una actividad socialmente valorada, que les permite realizarse como personas, relacionarse con gente distinta de los familiares y que, en menor medida, contribuye también a estructurar la vida cotidiana.

A pesar de la general apreciación positiva del trabajo, más de la mitad de las personas encuestadas afirman que la conciliación de su vida laboral, familiar y personal es muy complicada o bastante complicada, siendo las mujeres las que experimentan las dificultades de conciliación con una incidencia superior a los hombres.

En este aspecto, se observa que la edad y las responsabilidades familiares son los factores inherentes a la dimensión personal y familiar que inciden en el grado de complicación de la conciliación. Además, del estudio se desprende que las consecuencias más frecuentes en las trayectorias laborales de las personas encuestadas son la estabilización en el empleo, la interrupción del trabajo por 1 año o más, la reducción de la actividad laboral y trabajar en un puesto por debajo de la formación adquirida. Las consecuencias menos señaladas se refieren al abandono definitivo del mercado de trabajo y a la limitación de las oportunidades de promoción. Cabe destacar que, de las personas que afirman que el hecho de tener responsabilidades familiares ha afectado de alguna forma su vida profesional, un 68,6% son mujeres.

Con relación a la dimensión laboral, resulta que el grado de dificultad experimentado en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal aumenta de manera proporcional a la cantidad de horas de trabajo diario. Así mismo, las personas que trabajan a jornada partida y en equipos rotativos de mañanas-tardes-noches experimentan mayores dificultades que las que tienen un horario a jornada continua (fijo de mañana). Además, si se trabaja en microempresas, la percepción de la complejidad de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es ligeramente superior a la de las personas empleadas en el resto de las empresas.

El elevado número de horas transcurridas fuera de casa por motivos de trabajo es el aspecto de la dimensión laboral que complica mayoritariamente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asalariadas, independientemente de la modalidad horaria de trabajo. Sin embargo, la jornada continua (fijo mañana) es percibida como una modalidad que favorece la conciliación y por la cual optaría la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. En segunda instancia, se destaca que las mujeres apelan mayoritariamente a la flexibilidad horaria como medida para compatibilizar los distintos ámbitos de vida.

A pesar de las dificultades de conciliación experimentadas por las personas asalariadas, el estudio evidencia que los efectos que éstas producen en el mercado del trabajo resultan todavía poco significativos. Esto supone que en la mayoría de los casos el peso de estas dificultades es asumido directamente por las personas asalariadas, personalmente o mediante el apoyo de redes familiares, y solo marginalmente se comparte con la empresa, con los servicios públicos o mediante la contratación de servicios externos.

Por tanto, se observa que en Andalucía los denominados “servicios de proximidad” o “de atención a la vida diaria” representan todavía una medida de conciliación al alcance de un porcentaje muy reducido de personas asalariadas, lo que limita la consolidación de este segmento del mercado de trabajo.

Tras la aplicación de la técnica del Análisis Conjunto como instrumento para conocer las motivaciones subyacentes de los asalariados y asalariadas por las que prefieren trabajar en unas u otras empresas, se confirma que la jornada continua sería la variable determinante que haría a las personas encuestadas decantarse por una empresa. Por lo tanto, el trabajar en jornada de mañana o tarde sería el factor más atrayente para estas personas mediante el cual conseguir mejorar los problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A esta variable le seguiría, en orden de preferencia, la facilidad horaria que las empresas podrían conceder para asistir a cursos de formación.

En definitiva, la empresa ideal para un trabajador o trabajadora, según el orden de importancia, sería *aquella que ofreciera trabajar en horario de jornada continua, que facilitara la asistencia a cursos de formación y que posibilitara la existencia de guarderías o ayudas económicas a éstas o a centros de mayores.*

Si se tienen en cuenta otros aspectos, como el ámbito territorial al que pertenece la persona entrevistada, se mantienen las preferencias de variables establecidas en el análisis general, de manera que sigue siendo la jornada continua el atributo más importante tanto para los residentes en municipios rurales como para los urbanos. Esto mismo sucede si se consideran otros aspectos tales como el sexo, la edad, el sector de actividad o el tamaño de la empresa donde está empleada la persona encuestada.

Es destacable, no obstante, la menor prioridad que conceden los habitantes de las poblaciones rurales, frente a las urbanas, a la facilidad horaria para asistir a cursos de formación. Sin embargo, la necesidad de las áreas rurales de una mayor dotación de guarderías o ayudas económicas a éstas se pone de manifiesto en las primeras posiciones que ocupa dicha variable en comparación a las que ocupa en las áreas urbanas.

La variable género crea igualmente diferencias en las preferencias mostradas, de manera que mientras que los hombres se inclinan en mayor medida hacia la facilidad horaria para asistir a cursos de formación, las mujeres lo hacen hacia la existencia de guarderías o la posibilidad del teletrabajo.

La existencia de responsabilidades familiares también afecta a la elección de unas variables sobre otras. Así, aquellas personas que no poseen responsabilidades familiares optan por el atributo formación en mayor medida que las que sí las poseen. Lo contrario sucede con la existencia de guarderías o el teletrabajo, las cuales presentan una mayor importancia cuando se tienen responsabilidades familiares.

Las excedencias por cuidado de hijos o familiar y las reducciones de jornada, contempladas en el marco jurídico desde hace tiempo, han tenido en los últimos meses, con los nuevos argumentos que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, un considerable incremento en su uso. Aun así, según los datos de fuentes secundarias, el número de interrupciones temporales de trabajo continúa siendo bastante bajo. En la encuesta a personas asalariadas se confirma esta situación, ya que los permisos de excedencia o reducción de jornada, legalmente establecidos para enfrentar necesidades familiares o personales que se puedan presentar a lo largo de la vida laboral de las personas asalariadas, resultan ser medidas poco solicitadas por las personas encuestadas. Ello se debe, en primera instancia, a que comportan una reducción de los ingresos y, secundariamente, a que pueden perjudicar la trayectoria laboral de la persona.

En este sentido, según las fuentes secundarias consultadas, al estudiar la relación que la maternidad pudiera tener con el abandono de la mujer del mercado de trabajo o con el perjuicio al desarrollo de su carrera profesional, se observa que una de cada tres mujeres lo considera un obstáculo. Este ratio se eleva en aquellos casos de jóvenes, empleadas en el sector privado y con unos niveles de cualificación y unas categorías profesionales elevadas.

En la actualidad, las personas asalariadas encuestadas indican que las medidas de conciliación que más se aplican en las empresas son las referidas a derechos básicos contemplados en las normativas laborales: el permiso de paternidad, de maternidad y de lactancia. Con respecto a otras medidas no recogidas en las leyes y que dependen de la voluntad de la empresa, se destacan las vacaciones flexibles, y la flexibilidad en la entrada y salida del trabajo.



En concreto, por lo que se refiere a las prestaciones de maternidad-paternidad, aunque el padre puede compartirla con la madre, hasta un total de 10 semanas, es aún muy escaso el número de hombres que opta a dicho reparto, según fuentes secundarias. No obstante, se observa un claro ascenso en el número de hombres que disfrutan parte del periodo de maternidad con el paso de los años. El permiso de paternidad exclusivo para el hombre, con la reciente ampliación a 15 días, ha experimentado un importante incremento.

En definitiva, todas estas medidas están siendo utilizadas mayoritariamente por mujeres, confirmándose de nuevo que son éstas las que estarían dispuestas a renunciar en mayor medida a aspectos del trabajo en la esfera pública a cambio de una mayor dedicación a sus hijos o mayores dependientes. Estaría en entredicho, por tanto, la efectividad de dichas medidas como incentivadoras del empleo femenino, ya que, a la luz de los datos, parecen fomentar una menor corresponsabilidad en la esfera pública y privada del hombre y la mujer. En este caso, el papel que podrían jugar tanto las empresas como las instituciones es sustancial para minimizar el coste que tendría compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

Por lo tanto, desde la perspectiva de una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, parecerían más efectivas aquellas otras medidas relacionadas con la creación de centros de guarderías públicas, y el incremento del número de plazas en éstas, asignatura pendiente para los menores de tres años de edad, cuya tasa de escolaridad en Andalucía es aún bastante baja. En este sentido, se viene trabajando en los últimos años observándose un incremento de plazas en los centros andaluces en un 22% en el curso 2008-2009 respecto al curso anterior, además de la implantación de diversos instrumentos que permitirán a los usuarios beneficiarse de bonificaciones en los costes. Con respecto a las personas mayores dependientes, cuyo número es creciente debido al envejecimiento de la población, también se están articulando mecanismos (Ley de Dependencia), pero están insuficientemente desarrollados.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras para que hombres y mujeres estén igualmente presentes en el mercado de trabajo y en las mismas condiciones, siendo el fin último la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas sin menoscabo de la productividad de las empresas.

Desde la perspectiva de la esfera laboral, el estudio muestra que tanto las personas asalariadas como el personal directivo de las empresas tienen escasa información sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contenidas en las normativas legales, en iniciativas sindicales y convenios colectivos. Sin embargo, el nivel de conocimiento de las normativas legales, así como

la formulación por parte de las empresas de un plan específico de conciliación resultan directamente proporcionales al tamaño de la empresa. Es por eso por lo que los trabajadores y trabajadoras de las empresas de mayor tamaño son los que con más frecuencia afirman que las medidas de conciliación aplicadas en las empresas han mejorado en los últimos años. En las empresas de menor tamaño existen dificultades estructurales –falta de recursos, menor peso de la negociación colectiva– que limitan la implementación de medidas concretas de conciliación.

A pesar de que se empiezan a reconocer los beneficios que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal puede producir en la vida de las personas asalariadas, así como en la productividad de las empresas, el estudio hace patente que se necesita una mayor difusión de la información y sensibilización de todos los actores involucrados. Además, siendo la conciliación un tema en el cual intervienen múltiples factores, se necesita la producción de conocimiento actualizado y detallado para contribuir a concienciar las instancias públicas y privadas y fomentar la toma de decisiones en todos los niveles. Así mismo, la complejidad y transversalidad de la problemática de la conciliación es tal que, para volver efectivas las medidas concretas de conciliación para todas las personas asalariadas, es necesario que la sociedad, en conjunto, avance hacia una reformulación del contrato social entre los géneros, fomentando explícitamente la corresponsabilidad de funciones entre hombres y mujeres, y eliminando el tradicional desequilibrio que caracteriza la asignación de roles y funciones en el ámbito laboral, familiar y personal. Además, el Estado, las empresas y el resto de actores sociales deben sumarse a esta corresponsabilidad para que todos los individuos de la sociedad que lo deseen puedan acceder al mercado de trabajo y las tareas vinculadas a la reproducción social estén perfectamente atendidas en un marco legal, formal y profesionalizado.



8]



# ANEXOS



## I. ANEXO METODOLÓGICO

### Tablas Análisis Conjunto

Mediante la siguiente sintaxis:

- Orthoplan factors=
- var1 'flexibilidad horaria' ('No' 'Sí')
- var2 'tipo de jornada' ('Partida' 'Continua')
- var3 'reducción jornada' ('No' 'Sí')
- var4 'trabajo en casa' ('No' 'Sí')
- var5 'guarderías' ('No' 'Sí')
- var6 'formación' ('No' 'Sí')

Se generó la combinación de fichas ortogonales que figuran a continuación:

**TABLA 1. TARJETAS CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

	ID de tarjeta	Flexibilidad horaria	Tipo de jornada	Reducción jornada	Trabajo en casa	Guarderías	Formación
1	1	Sí	Continua	Sí	No	No	Sí
2	2	No	Continua	No	Sí	No	Sí
3	3	No	Partida	Sí	No	Sí	Sí
4	4	Sí	Continua	No	No	Sí	No
5	5	No	Partida	No	No	No	No
6	6	No	Continua	Sí	Sí	Sí	No
7	7	Sí	Partida	No	Sí	Sí	Sí
8	8	Sí	Partida	Sí	Sí	No	No

Las tarjetas resultantes, como se aprecia en la tabla anterior, sólo contienen la referencia a la variable correspondiente si existe dicha característica. Por ejemplo, la flexibilidad horaria sólo aparece en las tarjetas 1, 4, 7 y 8. Una excepción es la variable tipo de jornada en la que siempre aparecerá las opciones de partida o continua. De esta manera, la tarjeta 5 sólo está compuesta por la opción de jornada partida, ya que el resto de variables no estarían contempladas en dicha empresa, según ha seleccionado el método del análisis conjunto.

Al realizar el análisis conjunto, se genera la siguiente organización para el total de 799 casos válidos<sup>70</sup> en sus respuestas a la ordenación de las tarjetas.

- `Conjointplan='\\Servidorid\idr_virtual\Conciliaciónpersonal laboral\Encuesta\Análisis conjunto\tarjetas.sav'`
- `/data=* /sequence=v151 to v158`
- `/factors= var1 to var6`
- `/subject=v1`
- `/utility='\\Servidorid\idr_virtual\Conciliación personal laboral\Encuesta\Análisis conjunto\ utilidades.sav'`
- `/plot summary.`
- Una vez obtenido el orden según el cual los encuestados y encuestadas manifiestan sus preferencias acerca de las empresas en las que prefieren trabajar, se ha procedido a realizar una serie de cruces en función de diversas variables (el ámbito urbano o rural en el que resida, el sexo, el tener o no responsabilidades familiares, etc.) que puedan caracterizar a las personas encuestadas y puedan llegar a influir en el orden de las preferencias establecidas.

<sup>70</sup> Los valores perdidos son razones por las cuales no se obtiene una respuesta coherente de algún entrevistado; es decir, es una razón que indica la causa por la que no aporta información el entrevistado. SPSS maneja dos tipos de valores perdidos; el primero es perdido por el sistema, el cual se identifica por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías, y el segundo corresponde a los datos perdidos definidos por el usuario (No sabe, No responde o No aplica). El programa detecta automáticamente los valores perdidos por el sistema y los omite, mientras que los valores perdidos por el usuario deben ser definidos al programa o, de lo contrario, los cálculos se realizarán contando con estos valores, lo cual puede afectar severamente a los resultados. En este caso, se han detectado dos valores perdidos, con lo que los casos válidos resultantes son 799.

## TOTALES

### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,214	,057
	Sí	,214	,057
Var2	Partida	-,495	,057
	Continua	,495	,057
Var3	No	,058	,057
	Sí	-,058	,057
Var4	No	-,120	,057
	Sí	,120	,057
Var5	No	,064	,057
	Sí	-,064	,057
Var6	No	-,315	,057
	Sí	,315	,057
(Constante)		4,500	,057

### Valores de importancia

var1	14,683
var2	23,850
var3	12,301
var4	15,012
var5	15,682
var6	18,471

Puntuación promediada de la importancia

### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,996	,000
Tau de Kendall	,929	,001

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas



## ÁMBITO TERRITORIAL

### ÁMBITO RURAL

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,140	,055
	Sí	,140	,055
Var2	Partida	-,278	,055
	Continua	,278	,055
Var3	No	,176	,055
	Sí	-,176	,055
Var4	No	,132	,055
	Sí	-,132	,055
Var5	No	-,211	,055
	Sí	,211	,055
Var6	No	-,019	,055
	Sí	,019	,055
(Constante)		4,500	,055

#### Valores de importancia

var1	14,619
var2	29,082
var3	18,351
var4	13,841
var5	22,084
var6	2,022

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,992	,000
Tau de Kendall	,982	,000

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

### ÁMBITO URBANO

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,235	,089
	Sí	,235	,089
Var2	Partida	-,556	,089
	Continua	,556	,089
Var3	No	,025	,089
	Sí	-,025	,089
Var4	No	,191	,089
	Sí	-,191	,089
Var5	No	-,140	,089
	Sí	,140	,089
Var6	No	-,398	,089
	Sí	,398	,089
(Constante)		4,500	,089

#### Valores de importancia

var1	15,199
var2	35,983
var3	1,611
var4	12,352
var5	9,076
var6	25,779

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,993	,000
Tau de Kendall	,857	,001

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

## SEXO

### MUJERES

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,237	,052
	Sí	,237	,052
Var2	Partida	-,519	,052
	Continua	,519	,052
Var3	No	,033	,052
	Sí	-,033	,052
Var4	No	-,165	,052
	Sí	,165	,052
Var5	No	,146	,052
	Sí	-,146	,052
Var6	No	-,319	,052
	Sí	,319	,052
(Constante)		4,500	,052

#### Valores de importancia

var1	16,705
var2	36,604
var3	2,328
var4	11,593
var5	10,269
var6	22,501

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,997	,000
Tau de Kendall	,929	,001

<sup>a</sup> Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

### HOMBRES

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,191	,062
	Sí	,191	,062
Var2	Partida	-,471	,062
	Continua	,471	,062
Var3	No	,082	,062
	Sí	-,082	,062
Var4	No	-,076	,062
	Sí	,076	,062
Var5	No	,019	,062
	Sí	-,019	,062
Var6	No	-,312	,062
	Sí	,312	,062
(Constante)		4,500	,062

#### Valores de importancia

var1	16,591
var2	40,914
var3	7,167
var4	6,603
var5	1,637
var6	27,088

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,995	,000
Tau de Kendall	,929	,001

<sup>a</sup> Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

## RESPONSABILIDADES FAMILIARES

### CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,260	,147
	Sí	,260	,147
Var2	Partida	-,619	,147
	Continua	,619	,147
Var3	No	,021	,147
	Sí	-,021	,147
Var4	No	-,248	,147
	Sí	,248	,147
Var5	No	,132	,147
	Sí	-,132	,147
Var6	No	-,309	,147
	Sí	,309	,147
(Constante)		4,500	,147

#### Valores de importancia

var1	16,348
var2	38,961
var3	1,299
var4	15,584
var5	8,327
var6	19,481

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,983	,000
Tau de Kendall	,857	,001

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

### SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,192	,021
	Sí	,192	,021
Var2	Partida	-,448	,021
	Continua	,448	,021
Var3	No	,087	,021
	Sí	-,087	,021
Var4	No	-,072	,021
	Sí	,072	,021
Var5	No	,035	,021
	Sí	-,035	,021
Var6	No	-,308	,021
	Sí	,308	,021
(Constante)		4,500	,021

#### Valores de importancia

var1	16,836
var2	39,219
var3	7,578
var4	6,289
var5	3,086
var6	26,992

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,999	,000
Tau de Kendall	1,000	,000

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

## EDAD

### MENORES DE 30

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,212	,025
	Sí	,212	,025
Var2	Partida	-,412	,025
	Continua	,412	,025
Var3	No	,106	,025
	Sí	-,106	,025
Var4	No	-,122	,025
	Sí	,122	,025
Var5	No	,029	,025
	Sí	-,029	,025
Var6	No	-,282	,025
	Sí	,282	,025
(Constante)		4,500	,025

### MAYORES DE 30

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,215	,118
	Sí	,215	,118
Var2	Partida	-,564	,118
	Continua	,564	,118
Var3	No	,021	,118
	Sí	-,021	,118
Var4	No	-,120	,118
	Sí	,120	,118
Var5	No	,089	,118
	Sí	-,089	,118
Var6	No	-,336	,118
	Sí	,336	,118
(Constante)		4,500	,118

#### Valores de importancia

var1	18,235
var2	35,367
var3	9,085
var4	10,513
var5	2,531
var6	24,270

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,999	,000
Tau de Kendall	,857	,001

<sup>a</sup> Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

#### Valores de importancia

var1	15,952
var2	41,960
var3	1,527
var4	8,952
var5	6,619
var6	24,989

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,999	,000
Tau de Kendall	,857	,001

<sup>a</sup> Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

## TIPO DE JORNADA

### PARTIDA

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,235	,106
	Sí	,235	,106
Var2	Partida	-,552	,106
	Continua	,552	,106
Var3	No	,038	,106
	Sí	-,038	,106
Var4	No	-,117	,106
	Sí	,117	,106
Var5	No	,029	,106
	Sí	-,029	,106
Var6	No	-,333	,106
	Sí	,333	,106
(Constante)		4,500	,106

#### Valores de importancia

var1	18,026
var2	42,333
var3	2,936
var4	8,972
var5	2,202
var6	25,530

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,989	,000
Tau de Kendall	,929	,001

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

### CONTINUA

#### Utilidades

		Estimación de la utilidad	Error típico
Var1	No	-,218	,061
	Sí	,218	,061
Var2	Partida	-,370	,061
	Continua	,370	,061
Var3	No	,066	,061
	Sí	-,066	,061
Var4	No	-,108	,061
	Sí	,108	,061
Var5	No	,124	,061
	Sí	-,124	,061
Var6	No	-,142	,061
	Sí	,142	,061
(Constante)		4,500	,061

#### Valores de importancia

var1	21,216
var2	35,980
var3	6,452
var4	10,546
var5	12,035
var6	13,772

Puntuación promediada de la importancia

#### Correlaciones<sup>a</sup>

	Valor	Sig.
R de Pearson	,992	,000
Tau de Kendall	1,000	,000

<sup>a</sup>. Correlaciones entre las preferencias observadas y las estimadas

## I.I. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO



### ESTUDIO “GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL”

#### Encuesta dirigida a personas asalariadas (o trabajadoras) en Andalucía

Buenos días/tardes. El Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria, está realizando el estudio “Guía de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”, financiado por la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo.

Su hogar ha sido seleccionado de forma aleatoria para realizar una encuesta que nos aporte información acerca del tema objeto de este trabajo. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas en el cumplimiento de las leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales. Dado el interés general del tema, solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente.

Nos interesa además que sepa que su colaboración servirá para la creación de una Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de aplicación en el conjunto de Andalucía.

Provincia: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_

Entrevistador: \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS FILTRO/CLASIFICATORIAS**

A. ¿Es usted una persona asalariada? 1.  Sí 2.  No (*Fin de la encuesta*)

B. Sector de actividad en el que trabaja actualmente:

1.  Agricultura (*Fin de la encuesta*)
2.  Administración Pública (*Fin de la encuesta*)
3.  Industria
4.  Construcción
5.  Comercio
6.  Hostelería
7.  Otros Servicios (*anotar*) \_\_\_\_\_

C. Municipio:

1.  Rural (menos de 10.000 habitantes)
2.  Urbano (más de 10.000 habitantes)

**Bloque 1: Cuestiones sobre la dimensión laboral**

**P.1. Número de personas que trabajan en su empresa** *No leer, encajar la respuesta*

1.  Menos de 10 trabajadores
2.  Entre 10 y 49 trabajadores
3.  Entre 50 y 250 trabajadores
4.  Más de 250 trabajadores

**P.2. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene en la actualidad?** *No leer, encajar la respuesta*

1.  Indefinido a tiempo completo
2.  Indefinido a tiempo parcial (menos de 35 h/sem)
3.  Temporal a tiempo completo
4.  Temporal a tiempo parcial (menos de 35 h/sem)
5.  Otro (*señálese*) \_\_\_\_\_

**P.2.1. En el caso de contestar a las opciones (2) o (4) en la pregunta anterior, ¿Cuál es el motivo por el que trabaja a tiempo parcial?** *No leer, encajar la respuesta*

1.  Cuidado de niños y/o familiares
2.  Formación
3.  Compaginarlo con otro trabajo
4.  No encontrar un trabajo a tiempo completo
5.  Por el tipo de actividad que desarrolla la empresa
6.  Otro motivo (*señálese*) \_\_\_\_\_

**P.3. ¿Cuánto tiempo tarda habitualmente en desplazarse de su domicilio a su lugar de trabajo?** *No leer, encajar la respuesta*

1.  Menos de media hora
2.  Entre media hora y una hora
3.  Entre una hora y hora y media
4.  Más de hora y media
5.  Trabaja en casa

**P.4. ¿Cuántas horas trabaja al día normalmente de media?** \_\_\_\_\_

**P.5. ¿Cuál es su horario habitual de trabajo? No leer, encajar la respuesta**

Jornada partida (mañana y tarde)	1	
Jornada partida (mañana y tarde y algún día media jornada)	2	¿Cuántos días? _____
Jornada continua (fijo mañana)	3	
Jornada continua (fijo tarde)	4	
Jornada continua (fijo noche)	5	
Jornada continua (mañana o tarde y algún día jornada completa)	6	¿Cuántos días? _____
Horario en equipos rotativos (mañana, tarde, noche)	7	
Horario en equipos rotativos (otro tipo)	8	
Otro tipo de horario	9	¿Cuál? _____

**P.5.1. ¿Quién establece este horario de trabajo? Leer**

1.  El Trabajador      2.  La Empresa      3.  Negociación colectiva      4.  NS/NC (No sugerir)

**P.6. En caso de que pudiera elegir, ¿qué modalidad de trabajo elegiría? No leer, encajar la respuesta**

1.  Estoy satisfecho/a con mi horario
2.  Mañanas
3.  Tardes
4.  Noches
5.  A turnos
6.  Mañanas y tardes
7.  Trabajo a tiempo parcial
8.  Reducción de jornada
9.  Trabajo en casa
10.  NS/NC (no sugerir)

**P.7. ¿En algún momento de su vida laboral ha tenido periodos de excedencias (empleo sin sueldo) o de reducción de jornada por razones familiares o personales?**

1.  Sí

**P.7.1. ¿Durante cuánto tiempo? No leer, encajar la respuesta**

1.  Menos de 1 mes
2.  De 1 a 6 meses
3.  Más de 6 meses

2.  No, no los he necesitado (Leer)
3.  No, aunque sí los he necesitado (Leer)

**P.8. Solo a los que han respondido NO en la pregunta anterior, ¿Estaría dispuesto/a a acogerse a alguna de estas medidas (excedencias y/o reducción de jornada) si en algún momento lo necesitase?**

1.  Sí

2.  No

**P.8.1. ¿Por qué razón? No leer, encajar la respuesta**

1.  Puede perjudicar mi trayectoria profesional en la empresa
2.  Vería reducidos mis ingresos
3.  Otros motivos (Señálense)





**P.16. ¿Cómo considera que debería ser el reparto del tiempo de ocio con su pareja? Leer**

1.  Está bien como está
2.  Mi pareja debería tener más
3.  Usted debería tener más
4.  Los dos deberíamos tener más

**PARA TODOS**

**P.17. Señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. (Totalmente de acuerdo 10, Totalmente en desacuerdo 1) Leer**

Le gusta su trabajo y no lo dejaría de forma voluntaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Si pudiera dejar de trabajar, se dedicaría solamente al cuidado del hogar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se plantea dejar de trabajar, puesto que tiene dificultad para conciliar la vida laboral y personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**P.18. Señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones: usted trabaja fuera de casa... (Totalmente de acuerdo 10 Totalmente en desacuerdo 1) Leer**

Por necesidad económica de la familia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque le gusta el trabajo en sí mismo y a través del trabajo se realiza como persona	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Por tener una independencia económica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Por relacionarse con gente diferente de su familia y no estar encerrado en casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque la persona que trabaja fuera de casa suele estar más valorada que la que está en casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque el trabajo fuera de casa estructura la vida cotidiana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Bloque 3: Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en la esfera privada**

**P.19. ¿Su hogar recibe la ayuda o colaboración de algún empleado externo dedicado a tareas domésticas o al cuidado de dependientes?**

1.  Sí
2.  No

**P.19.1. ¿A través de qué vía ha conseguido contactar con este empleado? Para los que han contestado Sí en la anterior pregunta. No leer, encajar la respuesta.**

1.  Red de contactos personales
2.  Servicio de una empresa
3.  Anuncio en prensa
4.  Carteles
5.  Otros Señálese \_\_\_\_\_

**P.20. A continuación, le vamos a presentar una relación de tareas domésticas para que nos indique la persona que normalmente se encarga de realizarlas en su hogar. Respuesta múltiple, No leer, encajar las respuestas para cada tarea doméstica.**

	Entrevistado	Pareja	Ambos	Empleado/a de hogar	Empresa de servicios	Familiar	Otros (señálense)
Cuestiones Administrativas	1	2	3	4	5	6	7 _____
Cocinar	1	2	3	4	5	6	7 _____
Limpiar	1	2	3	4	5	6	7 _____
Ordenar la casa	1	2	3	4	5	6	7 _____
Lavar los platos, poner lavavajillas	1	2	3	4	5	6	7 _____
Hacer las compras	1	2	3	4	5	6	7 _____
Lavar, tender, planchar	1	2	3	4	5	6	7 _____
Hacer reparaciones en el hogar	1	2	3	4	5	6	7 _____

**P.20.1. Caracterización del empleo generado. Estas preguntas están encaminadas a conocer las características principales de la/s personas que trabajan en el hogar Para las respuestas (4) o (5) en la pregunta anterior**

<b>Sexo</b> (1 <sup>er</sup> empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	1. <input type="checkbox"/> Menos de 10 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		2. <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 horas/sem
<b>Sexo</b> (2 <sup>o</sup> empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	3. <input type="checkbox"/> Entre 20 y 40 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		4. <input type="checkbox"/> Interna
<b>Sexo</b> (3 <sup>er</sup> empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	1. <input type="checkbox"/> Menos de 10 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		2. <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 horas/sem
					3. <input type="checkbox"/> Entre 20 y 40 horas/sem
					4. <input type="checkbox"/> Interna

**SÓLO PARA AQUÉLLOS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES** respuestas (4) y/o (5) de la pregunta P.10 o ha contestado Sí en la P.11.

**P.21. ¿Haber tenido hijos o familiares a cargo le ha supuesto algún cambio en su vida profesional, tales como los siguientes?**

	Sí	No	No procede	NS/NC
Ha dejado de estudiar antes de lo deseado	1	2	3	9
Su empleo se ha estabilizado	1	2	3	9
Ha reducido su actividad laboral (tiempo parcial, reducción de jornada)	1	2	3	9
Ha interrumpido su trabajo durante un año o más	1	2	3	9
Ha aceptado un trabajo por debajo de su formación	1	2	3	9
Ha limitado sus oportunidades de promoción	1	2	3	9
Ha dejado de trabajar definitivamente	1	2	3	9
Ha optado por el trabajo desde el domicilio (teletrabajo)	1	2	3	9

**P.22. A continuación, le vamos a presentar una relación de acciones relacionadas con el cuidado de dependientes de su hogar para que nos indique la persona que normalmente se encarga de realizarlas. Respuesta Múltiple. No leer, encajar las respuestas para cada acción.**

	Entrevistado	Pareja	Ambos	Empleado / a de hogar, niñera/o, profesor /a particular	Empresa de servicios personales	Familiares	No procede	Otros (señálense)
Ayuda en tareas escolares	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Cuidarlos si están enfermos (medicación, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Llevarlos y recogerlos del colegio/centros para mayores	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Llevarlos y recogerlos de actividades extraescolares	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Llevarlos al médico	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Darles de comer	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Bañarlos, vestirlos, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8 _____
Atenderlos durante la noche	1	2	3	4	5	6	7	8 _____

**P.22.1. Caracterización del empleo generado. Estas preguntas están encaminadas a conocer las características principales de la/s personas externas que trabajan en el cuidado de dependientes. Para las respuestas (4) o (5) en la pregunta anterior**

<b>Sexo</b> (1 <sup>er</sup> empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	1. <input type="checkbox"/> Menos de 10 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		2. <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 horas/sem
					3. <input type="checkbox"/> Entre 20 y 40 horas/sem
					4. <input type="checkbox"/> Interna

<b>Sexo</b> (2º empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	1. <input type="checkbox"/> Menos de 10 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		2. <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 horas/sem
<b>Sexo</b> (3º empleo generado)	1. <input type="checkbox"/> Hombre	<b>Nacionalidad</b>	1. <input type="checkbox"/> Española	<b>Horas trabajadas</b>	3. <input type="checkbox"/> Entre 20 y 40 horas/sem
	2. <input type="checkbox"/> Mujer		2. <input type="checkbox"/> Extranjera		4. <input type="checkbox"/> Interna
					1. <input type="checkbox"/> Menos de 10 horas/sem
					2. <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 horas/sem
					3. <input type="checkbox"/> Entre 20 y 40 horas/sem
					4. <input type="checkbox"/> Interna

**PARA TODOS EN GENERAL**

**P.23. ¿Cómo considera usted que es su conciliación de la vida laboral, familiar y personal?** *Respuesta Única, leer las opciones*

- 1.  Muy complicada
- 2.  Bastante complicada
- 3.  Poco complicada
- 4.  Nada complicada (*Ir directamente a la P.24*)

*Sólo para aquellos que han contestado alguna de estas tres opciones (1), (2) o (3)* **P.23.1. ¿Se ha planteado dejar de trabajar por tener dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal?**

- 1.  Sí
- 2.  No

*Para todos, P.24. ¿Reconoce tener alguno de los siguientes problemas? (Señalar una X donde corresponda, respuesta múltiple) Leer*

**Dificultades en el ámbito laboral**

- 1.  Pasar un número elevado de horas en el trabajo
- 2.  Falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo
- 3.  Problemas de movilidad geográfica en el trabajo por responsabilidades personales/familiares
- 4.  Dificultad para realizar actividades formativas por responsabilidades personales/familiares
- 5.  Pérdida de consideración en la empresa por acudir a responsabilidades personales/familiares
- 6.  Falta de guarderías con horarios y precios razonables
- 7.  No poder hacer vida familiar por llegar muy tarde a casa
- 8.  Dificultad para poder conciliar el horario de trabajo con la educación de los hijos o el cuidado de dependientes
- 9.  Problemas de armonía en la pareja
- 10.  Dificultad para realizar otras actividades relacionadas con el ocio, los deportes, etc.

**Bloque 4: Conciliación entre la vida personal y laboral en el ámbito del trabajo**

**P.25. A continuación, valore desde *Muy adecuada a Ninguna* la información que usted posee acerca de las siguientes cuestiones:**  
*Leer*

	Muy adecuada	Adecuada	Escasa	Ninguna
Normativas legales existentes sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal	4	3	2	1
Iniciativas sindicales y convenios colectivos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	4	3	2	1
Iniciativas de apoyo y asistencia por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, etc.	4	3	2	1
Debates mediáticos sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (prensa, televisión, radio, etc.)	4	3	2	1

**P.26. ¿Dispone su empresa de un plan de conciliación interno?**  
*No leer*

1.  Sí    2.  No    3.  NS/NC

**P.26.1. Para los que han contestado que *SÍ* disponen de un plan de conciliación interno en su empresa ¿En qué medida está satisfecho con cómo se está llevando a cabo dicho plan de conciliación?** (*Muy satisfecho 10, Nada satisfecho 1*)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**PARA TODOS EN GENERAL**

**P.27. A continuación voy a exponerle una serie de medidas de conciliación para que nos diga si se llevan a cabo en su empresa y si ha disfrutado de ella en alguna ocasión** (*leer todas*)

	¿Se llevan a cabo?			¿Disfruta o ha disfrutado de ella en alguna ocasión?		
	Sí	No	NS/NC (no sugerir)	Sí	No	No procede
Flexibilidad en las horas de comienzo y finalización de la jornada laboral	1	2	9	1	2	3
Elección libre de los turnos de trabajo	1	2	9	1	2	3
Trabajo a distancia o trabajo en casa (teletrabajo)	1	2	9	1	2	3
Permiso de lactancia según lo estipulado por ley	1	2	9	1	2	3
Permiso de maternidad según lo estipulado por ley	1	2	9	1	2	3
Permiso de paternidad según lo estipulado por ley	1	2	9	1	2	3
Calendario de vacaciones flexible	1	2	9	1	2	3
Servicios de guarderías, centros de deportes, centros de vacaciones para los hijos, etc.	1	2	9	1	2	3
Ayudas económicas para hacer uso de servicios de guarderías	1	2	9	1	2	3
Otros ( <i>Especificar</i> ) _____	1	2	9	1	2	3

**P.27.1. ¿Hay alguna medida de conciliación adicional no mencionada que considere importante incluir en las empresas?**

 2.  No                      9.  NS/NC                      1.  Sí (especificar) \_\_\_\_\_

**P.28. ¿Ha notado algún cambio en las medidas de conciliación en su empresa en los últimos años respecto a años anteriores? No leer**

1.  Sí, han mejorado
2.  Sí, han empeorado
3.  No, no han cambiado
4.  NS/NC

**P.29. Valore el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Totalmente de acuerdo 10, Totalmente en desacuerdo 1) Leer**

Las medidas de conciliación que aplican las empresas tienen como objetivo el beneficio del trabajador	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las medidas de conciliación son una estrategia empresarial para aumentar la productividad de las empresas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las medidas de conciliación aplicadas por las empresas son una estrategia de mercado o de imagen pública	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las medidas de conciliación las aplican las empresas sólo cuando son obligadas por ley	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.30. A continuación le vamos a entregar unas tarjetas (mostrar tarjetas numeradas del 1 al 8), las cuales hacen referencia a 8 empresas que aplican una serie de medidas de conciliación. Ordene de mayor a menor las empresas en las que trabajaría según estas medidas de conciliación:**

	1	2	3	4	5	6	7	8
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Ordenación

**P.31. En qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones: Las medidas de conciliación que aplican las empresas (10 Totalmente de acuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo) Leer las opciones**

Aumentan la productividad de los empleados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aumentan la motivación y satisfacción de los empleados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Atraen nuevas incorporaciones a la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aprovechan el potencial de todos los profesionales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aumentan la fidelización y el compromiso del personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Refuerzan su imagen en la sociedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Mejoran la calidad de vida y reducen el nivel de estrés de los trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Facilitan la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de los trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

No obligan al trabajador a elegir entre su carrera profesional y su vida personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**P.31.1. ¿Considera que existe algún otro beneficio al aplicar las medidas de conciliación en las empresas aparte de los expuestos anteriormente?**

2.  No                      9.  NS/NC                      1.  Sí (Especificar) \_\_\_\_\_

**Bloque 5: Otros datos sociodemográficos**

**P.32. Sexo**                      1.  Hombre                      2.  Mujer

**P.33. Edad**                      \_\_\_\_\_

**P.34. Nivel de ingresos mensual aproximado aportado por todos los miembros de su hogar** *Leer los tramos*

1.  Menos de 1.000 euros  
 2.  Entre 1.000 y 3.000 euros  
 3.  Entre 3.000 y 5.000 euros  
 4.  Más de 5.000 euros  
 5.  NS/NC (No leer)

**P.35. ¿Cuál es su categoría profesional en la actualidad?** *Leer*

1.  Dirección  
 2.  Mando intermedio (jefatura, coordinador, responsable de unidad)  
 3.  Técnico (personal cualificado sin personal a su cargo)  
 4.  Empleado (operario, personal de apoyo, auxiliares administrativos)

**ESO HA SIDO TODO. MUCHAS GRACIAS DE NUEVO  
 POR SU COLABORACIÓN. PERMÍTAME ALGUNOS DATOS FINALES PARA COMPROBACIÓN DEL TRABAJO**  
*(Explicar que los datos personales se necesitan para cuando la empresa quiera supervisar el trabajo realizado)*

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 Comentarios / Incidencias \_\_\_\_\_

**A RELLENAR POR EL SUPERVISOR DEL CAMPO**

Cuestionario cumplimentado:

Correcto  
 Incorrecto. Motivo: \_\_\_\_\_

**VALORACIÓN DE LA SUPERVISIÓN**

Entrevista no supervisada:

Supervisión telefónica     Correcta.     Incorrecta. Motivo \_\_\_\_\_  
 Supervisión personal.     Correcta     Incorrecta. Motivo \_\_\_\_\_

**CALIFICACIÓN FINAL:**

Entrevista válida  
 Entrevista no válida



## I.I.I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### Glosario Estadístico

GLOSARIO ESTADÍSTICO	DEFINICIÓN
<b>Análisis Conjunto</b>	Es una técnica de recogida de datos y análisis estadístico posterior que permite obtener las preferencias que las personas entrevistadas muestran por determinadas variables y por determinados valores dentro de esas variables. Para ello se definen $k$ estímulos (las tarjetas presentadas a los empleadores para su ordenación). Cada estímulo está caracterizado por $v$ variables. Cada una de las $v$ variables consideradas tiene su propio sistema de valores. Lo que se le pide a la persona entrevistada es que ordene los estímulos según algún criterio que suele ser su propia referencia. En la técnica de análisis se utilizan los órdenes de selección de cada estímulo. A partir de estos órdenes se deduce qué importancia le ha dado la persona entrevistada a cada variable y qué valores de cada variable han pesado más.
<b>Correlación</b>	Se trata del grado de relación existente entre dos o más variables. Con la correlación se trata de obtener un número que sirva de indicador de la intensidad de covariación entre dos variables.
<b>Chi- Cuadrado</b>	También denominada Ji-cuadrado, es el índice o estadístico utilizado para expresar relación entre dos variables nominales. Se simboliza con la letra griega chi o ji, elevada al cuadrado: $\chi^2$ . Cuando $\chi^2$ vale 0 está expresando una ausencia absoluta de relación entre las variables, es decir, indica que éstas no tienen absolutamente nada que ver entre sí, son totalmente independientes. Si existe algo de relación, $\chi^2$ aumenta de valor. El problema de $\chi^2$ es que no tiene un tope superior o valor máximo constante, sino que depende del número de variables, combinaciones entre variables y tamaño de la muestra.
<b>Error Típico</b>	Es la medida de la variación del valor de un estadístico de contraste de una muestra a otra. Es la desviación típica de la distribución muestral de un estadístico. Por ejemplo, el error típico de la media es la desviación típica de las medias muestrales.
<b>Frecuencia Estimada</b>	En una prueba de Chi-cuadrado de independencia de variables, las frecuencias estimadas son las que se calculan que deberían observarse si las variables cuya relación se está probando son totalmente independientes entre sí, es decir, si ocurre que existe una ausencia total de relación. Ésta es la hipótesis habitual (independencia) que se pone a prueba. Si se parte de otras hipótesis, las frecuencias estimadas serían también diferentes.
<b>Frecuencia Observada</b>	En una prueba de Chi-cuadrado, las frecuencias observadas son las que se han medido realmente. Contratan con las frecuencias estimadas, que se calculan según la hipótesis de la que se parte.
<b>Porcentaje válido</b>	Un porcentaje es el tanto por ciento de presencia de una característica en comparación con el total de datos. Cuando para calcular el porcentaje se eliminan los casos con valores perdidos en esa variable, el porcentaje que se calcula se denomina válido. Así, por ejemplo, con 100 casos, donde 21 de ellos tienen la característica A, decimos que hay un 21% de casos con la característica A. Pero si hay 30 valores perdidos en la variable, recalculamos el porcentaje pero comparando los 21 con los 70 válidos, concluyendo que el porcentaje válido es 30%.
<b>Valores de Importancia</b>	En la técnica del Análisis Conjunto, para analizar las razones por las que las personas encuestadas prefieren trabajar en una empresa u otra, se han considerado seis variables (flexibilidad jornada, tipo de jornada, reducción de jornada, ayudas a guarderías, teletrabajo, formación). A éstas variables el visor de resultados del programa SPSS las denomina Valores de Importancia.

<b>R de Pearson</b>	Se trata de una medida de asociación lineal entre dos variables. El coeficiente de correlación de Pearson es la razón resultante de dividir la covariancia por el producto de las desviaciones estándar de dos variables. El valor de R tiene un rango comprendido entre: -1 (relación negativa perfecta en la que todos los puntos se encuentran sobre una línea con pendiente negativa) +1 (relación positiva perfecta: todos los puntos se encuentran sobre una línea con pendiente positiva). Un valor de 0 indica que no existe ninguna relación lineal.
<b>Significatividad</b>	Se puede interpretar como un indicador de la credibilidad de la hipótesis sometida a contraste (en este caso, la hipótesis que se contrasta es la independencia entre variables). Al ser una probabilidad, su valor oscila entre 0 y 1. Valores pequeños (cercanos a 0) señalan poca credibilidad de la hipótesis que se contrasta, y valores grandes indican mayor credibilidad de dicha hipótesis.
<b>Tabla de Contingencia</b>	<p>Es una tabla de dos dimensiones: filas y columnas. En cada una de las dimensiones se representa una variable. Cada valor de cada variable genera una fila o una columna. El punto de contacto de una fila con una columna genera una casilla o celda. En cada celda se encuentra un valor de frecuencia: el número de casos que muestran ese valor fila y ese valor columna. Si, por ejemplo, se construye una tabla de contingencia entre las variables edad (menores de 35 y mayores de 35) y sexo (mujeres y hombres), en la casilla correspondiente a menores de 35 mujeres constará el número de personas del archivo de datos que tienen ambas características al mismo tiempo.</p> <p>Una tabla de contingencia puede definirse con más de dos dimensiones. Una tercera variable generará tantas tablas bidimensionales como valores posea. Por ejemplo, si se combina la edad y el sexo con el tipo de contrato (indefinido, temporal), se generarán dos tablas edad x sexo, una para indefinidos y otra para temporales.</p>
<b>Tau de Kendall</b>	Coeficiente de correlación apropiado para estudiar la relación entre variables ordinales. Toma valores entre -1 y 1, y se interpreta exactamente igual que el coeficiente de correlación de Pearson. La utilización de este coeficiente tiene sentido si las variables no alcanzan el nivel de medida de intervalo o no podemos suponer que la distribución poblacional conjunta de las variables sea normal.
<b>Utilidades</b>	Valores asignados por las personas encuestadas a los distintos atributos o variables que conforman la técnica del Análisis Conjunto.
<b>Valor Perdido</b>	En muchas situaciones, no se cuenta con algún dato, es decir, con el resultado de una variable en un caso. Entonces se afirma que hay un valor perdido. Esta expresión se refiere a que no tenemos información sobre esa variable en ese caso. Los valores perdidos pueden deberse a que una persona no ha querido responder una pregunta, o a que el valor se ha anotado de forma borrosa en el cuestionario, entre otras causas. Los valores perdidos constituyen un problema grave en los análisis de datos. En una sola variable sus consecuencias no son importantes, teniendo que operar con porcentajes válidos.

## Glosario de Indicadores

GLOSARIO ESTADÍSTICO	DEFINICIÓN
<b>Ganancia Media Anual</b>	Es la ganancia total bruta. Se utiliza para la comparación salarial según las características de los trabajadores. Incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).
<b>Número de excedencias por cuidado de un familiar</b>	<p>Es el derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el caso de excedencia para cuidado de familiares, la duración no puede superar el año, salvo negociación colectiva que establezca una duración superior, y alcanza a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñan actividad retribuida.</p> <p>El primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad. Dicho periodo tiene una duración de 15 o 18 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor tiene la consideración de familia numerosa, respectivamente, de categoría general o especial.</p>
<b>Número de reducciones de jornada</b>	<p>Es el número de permisos de reducción de jornada por cuidado de familiares. Se encuentra recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla".</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".</p>
<b>Número de Inactivos</b>	Es el número de personas que ni trabajan ni buscan empleo sobre el total de la población en el tramo de 15 a 64 años de edad. La EPA considera como inactivos al número de personas que ni trabajan ni buscan empleo sobre el total de la población mayor o igual a 16 años.
<b>Número de permisos parentales</b>	Es un permiso laboral o de inactividad en el trabajo por cuenta propia, que da lugar a la situación protegida por causa de parto, adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o provisional), de duración tasada por la ley, que atribuye el derecho a un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. El padre puede disfrutar, simultánea o sucesivamente, de este descanso, en las condiciones que se establecen reglamentariamente.
<b>Número de prestaciones de paternidad</b>	Es el número de subsidios que se reconoce a todos los trabajadores que suspendan el contrato laboral durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo/a, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple.

<b>Porcentaje de alumnos de 0 a 2 años por titularidad del centro</b>	Proporción de alumnos escolarizados en los centros de titularidad reconocidos por la Administración Educativa en dicho tramo de edad.
<b>Salario Medio por hora</b>	Es la cantidad de dinero que los asalariados ganan por término medio a la hora durante un tiempo determinado. Es necesario para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores con distintas jornadas, especialmente a los trabajadores a tiempo parcial.
<b>Tasa de Actividad</b>	Es el cociente entre el número total de activos y la población total (Tasa Global de Actividad). Lo que se conoce como tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.
<b>Tasa de Empleo</b>	Es el cociente entre el número total de ocupados y la población total (Tasa de Empleo Global). Lo que se conoce como tasa de empleo es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.
<b>Tasa de Ocupación</b>	Es la proporción de ocupados sobre la población activa. La EPA no distingue entre Tasa de Empleo y Tasa de Ocupación. El Instituto de Estadística de Andalucía sí establece diferencias entre la Tasa de Empleo (definición de la EPA) y la Tasa de Ocupación, que la define como la proporción de ocupados sobre la población activa.
<b>Tasa de Paro</b>	Se calcula sobre el conjunto de la población activa y recoge la relación porcentual entre la población parada y la población activa.
<b>Tasa de Temporalidad</b>	Es la proporción o porcentaje que representa la contratación temporal sobre la contratación total.
<b>Tiempo dedicado a actividades en un día promedio</b>	Se trata del tiempo (en horas y minutos) que se dedica a la realización de una determinada actividad en un día promedio
<b>Tiempo medio diario por participante dedicado a la actividad</b>	Se trata del tiempo (en horas y minutos) que, por término medio, cada persona dedica al día a la realización de una determinada actividad.



9]

A diagram consisting of a white square box with a thin black border. Inside the box, the text "9]" is written in a large, black, serif font. A thin black vertical line extends downwards from the bottom center of the box. This vertical line intersects a thin black horizontal line that spans across the width of the page.

# BIBLIOGRAFÍA



AMORÓS, C. (2002) (Dir.): *10 palabras claves sobre mujer*. Verbo Divino, Navarra.

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE BIBLIOTECAS MÓVILES: *Bibliobús Hermenegildo Lanz* [en línea]. <<http://www.bibliobuses.com/lasbibliotecasdirectorio.htm>> [Consulta: 12/08/2008].

AYUNTAMIENTO DEL CONDADO DE NORTH WORKSHIRE: *Servicio de Biblioteca para niños* [en línea]. <<http://www.northyorks.gov.uk>> [Consulta: 11/08/2008].

BALBO, L. (1991): *Tempi di vita*. Feltrinelli. Milano.

BANCOS DEL TIEMPO DE MADRID: *Qué es un banco de tiempo* [en línea]. <<http://www.bdtmadrid.org>> [Consulta: 07/08/2008].

BELZUNEGUI ERASO, A. (2001): "Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo". Director: Antonio Martín Artilles. Departamento de Sociología, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona. [en línea] <<http://www.tdx.cesca.es/TDX-0226102-142055/>> [Consulta: 07/09/2008].

BERICAT, E., SÁNCHEZ, E. *Revista Actualidad* Nº 23, marzo 2008. "Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales". Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia.

BORRÁS, V., MORENO, S. y TORNS, T. (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *Papers*, n. 83, págs. 83-96.

CAJA GRANADA (2007): *Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2007* [en línea]. <<http://caja.caja-granada.es/apli/informeannual2007/informersc2007.htm>> [Consulta: 19/08/2008].

CANÓVAS, A., ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2005): "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm.1, págs. 73-93.

CARAVACA BARROSO, I. (1999): "Efectos de la globalización en el sistema urbano andaluz". *Revista de Estudios Regionales*, n. 54, págs. 291-307.

CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza Editorial, Madrid.

CARRASCO, C. et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. IMU. Madrid.



CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2000): *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (364/l). [En línea] <[http://www.europarl.europa.eu/charler/pdr/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charler/pdr/text_es.pdf)> [Consulta: 20/03/2008].

CASTELLOT, B. (1999): "La aplicación de la tecnología al teletrabajo" En CASADO, R. (Coord.): *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*. Fundación Universidad-Empresa. Madrid. Págs. 101-104.

CASTELLS, M. (2002): *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishing. Oxford.

CASTRO, C. Y PAZOS, M. (2007): *Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual*. Instituto de Estudios Fiscales. [en línea] <[http://www.ief.es/Publicaciones/PapelesDeTrabajo/pt2007\\_26.pdf](http://www.ief.es/Publicaciones/PapelesDeTrabajo/pt2007_26.pdf)> [Consulta: 19/09/2008].

COMISIÓN EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo. [en línea] <[www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html](http://www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html)> [Consulta: 19/08/2008].

COMISIÓN EUROPEA (1996): *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*. Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1998): *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*. Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1999): *Status report on European Telework. New Methods of work*. Dirección general de la Sociedad de la Información. Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (2004): *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas. [en línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 12/04/2008].

COMISIÓN EUROPEA (2006): *First Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life*. Bruselas. [En línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 10/04/2008].

COMISIÓN EUROPEA (2007a): *Second Stage of Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life*. Bruselas. [en línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 11/04/2008].

COMISIÓN EUROPEA (2007b): *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones para promover la solidaridad entre las generaciones*. Bruselas. [en línea] <<http://europa.eu.int> > [Consulta: 11/04/2008].

COMISIÓN EUROPEA (2008): *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*. Bruselas. [En línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 15/04/2008].

COMUNICACIÓN DE VALOR AÑADIDO (2002): *VI Campaña hacia el equilibrio de la vida personal y profesional. Premio Empresa Flexible* [en línea]. <<http://www.cvalora.com/>> [Consulta: 22/08/2008].

CONFERENCIA DE REGIONES PERIFÉRICAS Y MARÍTIMAS DE EUROPA (CPMR) (2007): *All together. Implicación de los hombres en igualdad en el equilibrio entre vida familiar y laboral. Guía para las organizaciones* [en línea]. <<http://www.all-together.org/>> [Consulta: 08/03/2008].

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL GOBIERNO CANARIO (2002): *IV Acuerdo de Concertación Social Canario* [en línea]. <<http://www.gobcan.es/canariasporlaspersonas/?page=detaIlepactos.htm&id=1>> [Consulta: 21/04/2008].

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y CIENCIAS. PRINCIPADO DE ASTURIAS: *Igualdad es calidad empresarial. Manual de buenas practicas para la integración de la igualdad de género en el modelo EFQM*. [En línea] <<http://www.equalasturias.net/docs/proyectos/ManualEqui01T.pdf>> [Consulta: 18/04/2008].

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA. JUNTA DE ANDALUCÍA (2005): *VI Acuerdo de concertación social de Andalucía (2005-2008)*. Sevilla. [en línea] <<http://andaluciajunta.es/SP/AJ/CDA/Secciones/ServicioNoticias/Documentos/I25-01-2005.pdf>> [Consulta: 05/04/2008].

CONSEJO DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID: *Entre Cronos y Ceres: Conciliar en el Tiempo y el Espacio. Iniciativa Comunitaria EQUAL*. [en línea] <<http://www.entrecronosyceres.es/nacional/php/elproyecto/descripcion.php>> [Consulta: 10/08/2008].

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO (2002): *"Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico"*. Centro de Estudios Económicos Tomillo. Documento de Trabajo. [en línea] <<http://www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf>> [Consulta: 10/10/2008].

DA ROIT, B. y SABATINELLI, S. (2007): *The cost of Childcare in EU countries. Transversal analysis*. European Parliament Series. Policy Department Economic and Scientific Policy. Bruselas.

DECISIÓN No. 1672/2006/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 24 de octubre de 2006. *Diario oficial de la Unión Europea*, 15 de noviembre de 2006, L 315/1. [en línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 15/04/2008].

DELGADO, M. (1999): "Globalización, agricultura y ordenación del territorio en Andalucía". *Revista de Estudios Regionales*, n. 54, págs. 183-202.

DESARROLLO E INVESTIGACIONES TURÍSTICAS, S.L. "Portfolio 2005" [en línea] <<http://www.ditglobal.com/es/index.asp>> [Consulta: 24/08/2008].

DIRECTIVA 75/117/CEE DEL CONSEJO, de 10 de febrero de 1975. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 19 de febrero de 1975, L 45. [en línea] <<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10905.htm>>.

EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE: "Grupo Francis Lefebvre. Área corporativa" [en línea] <[www.elf.es](http://www.elf.es)> [Consulta: 22/08/2008].

ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Capítulo VI Conciliación Vida Laboral y Familiar. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO EN ANDALUCÍA (2002-2003): Instituto de Estadística de Andalucía.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (2008a): Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. [En línea] <[www.1.ine.es/jaxi.tabla.do](http://www.1.ine.es/jaxi.tabla.do)>

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (2008b): *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Tablas anuales año 2007*. INE, Instituto Nacional de Estadística.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (2008c): *Ocupados por tipo de jornada, sexo y Comunidad Autónoma. Tablas anuales año 2007*. INE, Instituto Nacional de Estadística.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (2008d): *Población por grupos de edad y sexo. Activos. Activos mujer total, 1976-2001*. INE, Instituto Nacional de Estadística. [en línea] <<http://www.juntadeandalucia.es/intitodeestadistica/bd/indea>>

ERBURU, Y. (2006): "RSC en Recursos Humanos. Caso Sanitas". Ponencia presentada en Jornada Komunika2006. Universidad del País Vasco. 20 de diciembre de 2006. [En línea] <<http://www.komunika.info/wp-content/uploads/yolanda%20erburu.pdf>> [Consulta: 20/08/2008]

EUROPA PRESS (2008): "El presidente de MRW, Francisco Martín Frías, recogerá mañana el premio a la RSC de la Cámara de Comercio de Ávila". *El Economista.es*. 17 de julio de 2008. [en línea] <<http://www.eleconomista.es>> [Consulta: 11/08/2008].

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2006): Sector Futures. Childcare services sector. Irlanda.

FERIADE MUESTRADE ARMILLA, S.A. (2007): "*Juveandalus 2007*". [en línea] <<http://www.fermasa.org/juveandalus-2007>> [Consulta: 18/08/2008].

FERRAZZANO, R. E. (2005): "Nuevos yacimientos de trabajo". *Equipo Federal del Trabajo*, Sección Foro de Estudios Sociales, Ed. n. 5, 04/10/2005.

FIGUERAS, T.I. (coord.) (2003): *Criterios para detectar buenas prácticas locales*. Fundació Carles Pi i Sunyer d'Estudis Autonòmics i Locals. Barcelona.

FITZNER, G. y GRAINGER, H. (2007): "The right to request flexible working: a review of the evidence". Britain at work seminar series. Londres, 29 de marzo de 2007. [en línea] <<http://www.berr.gov.uk/>> [Consulta: 25/09/2008].

FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2007): *Los nuevos desafíos de la Responsabilidad Social Corporativa. Informe 2007*. [en línea] <<http://www.falternativas.org>> [Consulta: 01/03/2008].

FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO FORMACIÓN Y EMPLEO (2008): *Más iguales, más empleo. Experiencias de éxito de la Iniciativa Comunitaria Equal 2005-2007 en Andalucía*. Consejería de Empleo, Servicio Andaluz de Empleo. Sevilla.

GÁLVEZ, L., MARCERANO, O. *Revista Actualidad*, Nº 26, abril 2008. "Conciliación: un reto para los hogares andaluces". Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia.

GHERARDI, S. (1995): *Gender, symbolism and organizational cultures*. SAGE. London.

GINIESTA, J. (2008): "*Jornada sobre Flexibilidad*". Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Las Palmas, 25 de abril de 2008. [en línea] <[http://www.cvalora.com/upload/files/Ponencia\\_Josep\\_Ginesta.pdf](http://www.cvalora.com/upload/files/Ponencia_Josep_Ginesta.pdf)> [Consulta: 28/08/2008].

GÓMEZ TORRALBO, R. (2008): “Las políticas públicas para la igualdad de género en el empleo: realidades y retos”. Ponencia presentada en el *Primer encuentro europeo Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*. Sevilla, 25-26 de marzo de 2008.

GUERREIRO, M.D. et al. (2007): “*Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies*”. Ministry of Labour and Social Solidarity Commission for Equality in Labour and Employment. Lisboa. [en línea] <<http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Good%20Practices%20Ebook.pdf>> [Consulta: 27/08/2008].

GUTIÉRREZ, T. (2007): “Conciliar también es rentable”. *Adn.es*. 15 de octubre. [en línea] <<http://www.adn.es/empresa/economia/20071015/NWS-0172-Conciliar-rentable.html>> [Consulta: 08-09/2008].

GRUPO BUPA SANITAS (2007): “*Informe anual Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Sanitas*”. [En línea] <[http://www.gruposanitas.com/grupo/sanitas/responsabilidad\\_social\\_corporativa](http://www.gruposanitas.com/grupo/sanitas/responsabilidad_social_corporativa)> [Consulta: 25/08/2008]

HERNÁNDEZ, M.J. (2008): “*Implantación del Plan de Igualdad (1998-2008) en Caja Granada*”. Curso de verano de la Universidad Pablo de Olavide. Carmona, 17 de julio de 2008.

HOLE, A. (2003): “La conciliación en Noruega: de la intención a la acción”. En AA. VV. (2003): *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*. Diputación Foral de Bizkaia, Bizkaia.

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER (2005): Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2005. [En línea] <<http://tematico.asturias.es/imujer/upload/documentos/observatorio2005.pdf>> [Consulta: 18/04/2008].

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER. III Programa Canario de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003-2006. [En línea] <<http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/003pla/plan3/prog6.pdf>> [Consulta: 21/04/2008]

INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL (2004): *Estudio de la oferta y la demanda de trabajo a tiempo parcial en Andalucía*. Sevilla.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (2001): *Hogares y familias en Andalucía. Evolución y proyección hasta 2016*. Consejería de Economía y Hacienda, Sevilla.

INSTITUTO DE LA MUJER. JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA- LA MANCHA: *IV Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Castilla la Mancha (2003-2008)*. [En línea] <[http://www.jccm.es/inclum/uploads/media/4\\_\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_de\\_Oportunidades\\_01.pdf](http://www.jccm.es/inclum/uploads/media/4__Plan_de_Igualdad_de_Oportunidades_01.pdf)> [Consulta: 1/05/2008].

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE ZARAGOZA (2002): *Jornada Presentación del Mapa de Recursos*. [en línea] <<http://www.zaragozadinamica.es>> [Consulta: 05/08/2008].

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (2008): *Número de permisos parentales. Número de prestaciones de paternidad*. Estadísticas e Informes. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

JIMÉNEZ, A. (1999): “Teletrabajo y estrategias empresariales: la importancia de los recursos humanos”. En CASADO, R. (coord.): *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*. Fundación Universidad-Empresa. Madrid.

JUNTA DE ANDALUCÍA (2007): Experiencias de empleo, nuevas políticas. *Boletín Equal en Granada*. [en línea] <<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/440.pdf>> [Consulta: 29/08/2008].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2004): Acuerdo 9/2004, de 22 de enero. *B.O.C. y L. Nº 18*, 28 de enero de 2004. [En línea] <<http://bocyl.jcyl.es/servlet/servletpdf?cntr=1&fdr=829&file=1178&ext=PDF&num=8>> [Consulta: 01/05/2008].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Plan regional de empleo 2007-2010* [en línea]. <<http://www.ceescyl.es/image/legislacion/empleo/IVplanregionaldeempleo2007-010jcyl.pdf>> [Consulta: 01/05/2008].

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA -LA MANCHA: *Plan regional para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (2007-2010)* [en línea]. <[http://www.jccm.es/imclm/fileadmin/urur\\_upload/LEGISLACI\\_N/Plan\\_Conciliaci\\_n.pdf](http://www.jccm.es/imclm/fileadmin/urur_upload/LEGISLACI_N/Plan_Conciliaci_n.pdf)> [Consulta: 01/05/2008].

JUNTER-LOISEAU, A. y TOBLER, C. (1999): “Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours”. En O. HUFTON y KRAVARITOU: *Gender and the use of time*. Kluwer Law Int. La Haya.

KH LLOREDA, S.A. (2006): *Memoria de sostenibilidad 2006* [en línea]. <[http://www.khlloreda.com/idiona/es/pdf/KH\\_memoria\\_2006.pdf](http://www.khlloreda.com/idiona/es/pdf/KH_memoria_2006.pdf)> [Consulta: 28/08/2008].

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *BOJA* núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención de las personas dependientes. *BOE* núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *BOE* núm. 164, de 10 de julio de 2001.

Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del IRPF. *BOE* núm. 303, de 19 de diciembre de 2002.

Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. *BOE* núm.76, de 29 de marzo de 2007.

MACCINES, J. (2004): "Work-life balance: three terms in search of a definition". En WARHURST, C., EIKHOF, D. R. y HAUNCHILD, A. (eds): *Work Less, Live More? A Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Palgrave. London, págs. 44-61.

MARTÍN PALOMO, M. T. (2008): "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados". Ponencia presentada en el *Primer Encuentro Europeo Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*. Sevilla, 25-26 de marzo de 2008.

MEIL LANDWERLIN, G. (2001): "Aspectos demográficos de la familia en España". *Revista de educación*, Nº 325, 2001, págs. 113-128.

MIGUÉLEZ, F.; TORNS, T.; BORRÁS, V.; MORENO, S., y RECIO, C. (2005): "El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?". En *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, Nº 6, 2005, págs. 83-104.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2005): *Convergencia y Empleo. Programa Nacional de Reformas de España (2005-2010)*[en línea]. <<http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesElInformes/PNR/pnr2005pdf.htm>> [Consulta: 26/02/2008].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICAS SOCIALES Y DEPORTE (2004-2005): *Cifras de Educación en España*. Estadísticas e Indicadores.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas': informe final de las*

*actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002): "Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, nº 40, págs. 105-124.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): Encuesta de Formación Profesional Continua.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007): *IV Plan Nacional de Acción para la inclusión social del Reino de España (2006-2008)* [en línea]. <<http://www.mtas.es/sgas/serviciosocdep/inclusocial/plannacional/ivplan.htm>>. [Consulta: 02/03/2008].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006-2009* [en línea]. <[http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciosociales/200605/plan\\_inf\\_ad.pdf](http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciosociales/200605/plan_inf_ad.pdf)> [Consulta: 02/03/2008].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Guía para la presentación de proyectos Equal. 2ª convocatoria* [En línea]. <<http://www.sepecam.jccm.es/fse/pdf/Pub08.pdf>> [Consulta: 18-09-2008].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*. [En línea] <<http://mtas.es>> [Consulta: 02/04/2008].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006)* [en línea]. <<http://www.mtas.es>> [Consulta: 20/02/2008].

MONTERO SOUTO, P. (2006): "Herramientas de las políticas públicas del tiempo en las ciudades". Ponencia presentada en *Congres Internacional Temps, Ciutadania i Municipi*, Barcelona, 24-26 de mayo de 2006.

MORENO, S. (2001): "El teletrabajo en España". *Expansión*, 23 de marzo. [en línea] <[http://www.iese.edu/en/files/EI%20teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a\\_tcm4-5830.pdf](http://www.iese.edu/en/files/EI%20teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a_tcm4-5830.pdf)>. [Consulta: 05/05/2008].

MORENO NAVARRO, I. (2002): *La globalización y Andalucía. Entre el mercado y la identidad*. Mergablum. Sevilla.

MORENO, L. (2007): *Europa Social, Bienestar en España y la Malla de Seguridad*. Fundación Carolina. Siglo XXI. Madrid.



MRW (2007): “*Memoria Social 2006*” [en línea]. <<http://www.mrw.es/comuns/memoria/mem2006.pdf>> [Consulta: 20/07/2008].

MUNDUATE, L. (2003): “Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a puestos directivos”. *Revista de Psicología Social*, Vol. 18, Nº 3, págs. 309-314.

MURILLO, S. (1996): *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid.

NAROTZKY, S. (1995): *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. CSIC. Madrid.

NILLES, J. M. (1983): *Micros and modems: telecommunicating with personal computers*. Reston Cop.. Reston.

OBSERVATORIO ARGOS - SAE (2008): *La mujer en el mercado de trabajo andaluz 2007*. Consejería de Empleo, Junta de Andalucía. Sevilla.

ORDEN DE 9 DE MARZO DE 2004, por la que se publica un texto integrado de los decretos 137/2002, DE 30 DE ABRIL, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, DE 4 DE FEBRERO, Y 7/2004, DE 20 DE ENERO, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.

ORDEN DE 20 DE DICIEMBRE DE 2004 de la Consejería de Relaciones Institucionales de convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y Mancomunidades para la prestación del Servicio Kanguras. D.O.C.M Nº 245 de 28 de diciembre de 2004.

ORDEN DE 12 DE DICIEMBRE DE 2005 de la Consejería de Administraciones Públicas por la que se regula el Programa de Acción Social para el personal funcionario y personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha. D.O.C.M Nº 256.

ORTIZ CHAPARRO, F. (1995): *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era tecnológica*. McGraw-Hill. Madrid.

ORTIZ CHAPARRO, F. (2007a): “El teletrabajo en España (1)”. *Trabajo y empleo* [en línea]. <[www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5)>. [Consulta: 15/03/2008].

ORTIZ CHAPARRO, F. (2007b): “El teletrabajo en España (2)”, *Trabajo y empleo* [en línea]. <[www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6)>. [Consulta: 15/03/2008].

PALACIO, J.L. y ÁLVAREZ, C. (2004): *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid. Akal Ediciones.

PARELLA RUBIO, S. (2000): "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad". *Papers*, n. 60, págs. 275-289.

PARELLA RUBIO, S. (2008): *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género* [en línea]. <<http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>>.

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

PAZOS MORÁN, M. (2008): "Políticas de conciliación, mercado de trabajo, economía y sociedad". Ponencia presentada en el *Primer encuentro europeo Mujeres, Trabajo y Empleo*. Nuestro presente, nuestro futuro. Sevilla, 25-26 de marzo de 2008.

PÉREZ DEL RÍO, T. (2008): "*La política europea de empleo y género: su recepción en el ordenamiento español*". Ponencia presentada en el Primer encuentro europeo Mujeres, trabajo y empleo. Nuestro presente, nuestro futuro. Sevilla, 25-26 de marzo de 2008.

PNUD (2006): *Informe de Buenas Prácticas en la Protección de Programas Sociales*. Proyecto de Protección de Programas Sociales Informe de Buenas Prácticas. México.

PIÑERO, L. J. (2007): "Servicios móviles: la experiencia multicultural del bibliobús de la Diputación de Granada". Ponencia presentada en XIV Jornadas Bibliotecarias de Andalucía. Antequera, 15-17 de marzo de 2007. [en línea] <<http://www.aab.es/pdfs/jba14/Comunicaciones/Pinero.pdf>> [Consulta: 15/08/2008].

PLANTENGA, J. y REMERY, C. (2005): *Reconciliation of work and private life: a comparative review of 30 European countries*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxemburgo.

PRESIDENCIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS: *Acuerdo para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo (2004-2007)* [en línea]. <<http://trabajastur.com/trabajastur/doc/otrosdocumentos/acuerdo.pdf>> [Consulta: 15/04/2008].

PRIETO, C. (2002): "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado". *Revista de ciencias sociales*, n. 168-169, págs. 89-106.

PROGRAMA OPERATIVO FEDER DE ANDALUCÍA 2007-2013 [en línea]. <[http://www.dgfc.sggp.meh.es/aplweb/pdf/DescargasFondosComunitarios/\(28\)P\\_O\\_FEDER\\_ANDALUCIA\\_\(versi\\_n\\_2\).pdf](http://www.dgfc.sggp.meh.es/aplweb/pdf/DescargasFondosComunitarios/(28)P_O_FEDER_ANDALUCIA_(versi_n_2).pdf)> [Consulta: 05/04/2008].

REAL DECRETO 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. BOE núm. 276 de 17 de noviembre.

REAL DECRETO 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

REAL DECRETO-LEY 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

REAL DECRETO-LEY 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.

REAL DECRETO LEY 5/2001, de 16 de noviembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

REAL DECRETO LEY 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

RED LOCAL. PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID: “*Proyecto @ccede*” [en línea]. < <http://www.redlocal-madrid.org/> > [Consulta: 28/07/2008].

REGLAMENTO (CE) no 1698/2005 DEL CONSEJO, de 20 de septiembre de 2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER). [en línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 11/04/2008].

REGLAMENTO (CE) 1081/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006.

REGLAMENTO (CE) 1083/2006 DEL CONSEJO, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) no 1260/ 1999. [En línea] <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 10/04/2008].

*Revista Cauces*, Nº 5, julio, agosto y septiembre 2008. Cuadernos del Consejo Económico y Social. Observatorio de Relaciones Laborales: Empleo y Cuidados Familiares.

RICARDO, D. (1985 [1817]): *Principios de economía política*. Sarpe. Madrid.

RODRÍGUEZ, I. (2007): "Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad". *IUSLabor*, Nº 2, 2007. [En línea] <<http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/72325/82561>> [Consulta: 08/06/2008].

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (coord.) (2000): "Aproximación al teletrabajo". En MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Informe sobre negociación colectiva y sectores emergentes*. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, n. 33. [en línea] <[www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica)>.

ROMÁN DEL RÍO, C. et al. (2004): *Nueva economía y empleo en Andalucía*. Instituto de Desarrollo Regional. Sevilla.

RUEDA CATRY, M. y VEGA RUIZ, M. L. (2005): "Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas". Oficina Internacional de Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Serie de Documentos de Trabajo*, 199. Perú.

SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Publicación de la Universidad de Alicante, San Vicente del Raspeig.

SCADPLUS: *El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)* [en línea]. <<http://europa.eu.int>> [Consulta: 15/05/2008].

SERVICIO CANARIO DE EMPLEO. GOBIERNO DE CANARIAS: *Plan estratégico para el empleo en canarias (2002-2006)* [en línea]. <<http://gobiernodecanarias.org/empleoyasuntossociales2/observatorio/publicaciones/empleo/peec/peec2002-2006.pdf>> [Consulta: 21/04/2008].

SOTO, J. (2004): "La conciliación de la vida profesional y personal como clave de igualdad en el empleo y fortalecimiento de la economía local: Exposición de Buenas Prácticas. Proyecto @ccede". Jornada Naro. Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo, Bilbao, 25 de julio de 2004. [En línea] < <http://www.garapen.net/documentos/@ccede.ppt#256,1,Diapositiva 1>> [Consulta: 03/08/2008].

THE CLEARINGHOUSE ON INTERNATIONAL DEVELOPMENTS IN CHILD, YOUTH AND FAMILY POLICIES: *Comparative Policies* [en línea]. <<http://www.childpolicyintl.org/>> [Consulta: 13/09/08].

TOBÍO, C., SAMPEDRO, R. y MONTERO, M. (2000): *La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas*. Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid. Madrid.

TOBÍO, C. y FERNÁNDEZ J.A. (2006): Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. *Laboratorio de Alternativas*, nº79.

TODD, S. (2004): *Improving work-life balance-what are other countries doing?* [En línea]. <[http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/wlb/iwlb/01table\\_of\\_contents.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/wlb/iwlb/01table_of_contents.shtml)> [Consulta: 04/08/2008].

TORNS, T., BORRÁS V. y P. CARRASQUERO (2004): "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, n. 50, págs. 111-138.

TORNS, T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23, n. 1, págs. 15-33.

UGT SECRETARÍA DE LA MUJER (2007): *Recomendaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, a través de la Negociación Colectiva* [en línea]. <<http://equalconciliatio.org>> [Consulta: 15/03/2008].

UNIVERSIDAD DE PISA (USID): *Unità di Servizi per l'Integrazione degli studenti Disabili* [en línea]. <[http://www.unipi.it/ateneo/governo/attivita/usid.htm\\_cvt.htm](http://www.unipi.it/ateneo/governo/attivita/usid.htm_cvt.htm)> [Consulta: 20/08/2008].

UNIVERSIDAD DE SEVILLA: *Banco del tiempo. Mujeres y Hombres de hoy* [en línea]. <<http://www.sacu.us.es>> [Consulta: 02/08/2008].

VÍLCHEZ, S. (2008): *La conciliación en MRW: por qué y para qué. Los expertos opinan* [en línea]. <<http://www.cvalora.com/>> [Consulta: 29/09/2008].

VERSIÓN CONSOLIDADA DEL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA (2002): *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (325/33). [En línea]. <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/es/treaties/dat/12002E/pdf/12002E\\_ES.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/es/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_ES.pdf)> [Consulta: 20/03/2008].