

**“CONCILIANDO LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y HOMBRES
MALAGUEÑAS/OS”**

INVESTIGACIÓN REALIZADA POR:

OSCAR DAVID MARCENARO GUTIÉRREZ

FINANCIADA POR:

**ÁREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER
(EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA)**

***“Una sociedad no será próspera mientras sus ciudadanos/as
no puedan trabajar y tener hijos/as, y hacer bien ambas cosas”***

Bill Clinton

INVESTIGACIÓN COORDINADA POR:

FUENTASANTA GARCÍA CARRASCO,

**COORDINADORA DEL SERVICIO DE AGENTES PARA LA IGUALDAD DEL ÁREA DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
MÁLAGA**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	10
<i>Objetivos.</i>	14
<i>Definición de conciliación.</i>	17
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	18
3. MARCO LEGISLATIVO (LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN).	30
3.1. <i>Normas Internacionales.</i>	30
3.2. <i>Normativa Europea sobre Conciliación.</i>	33
3.3. <i>Normativa en el ámbito nacional.</i>	37
3.3.1. <i>Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo).</i>	46
3.3.2. <i>Nuevos aspectos que recoge la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 2007 respecto a la Ley para la Promoción de la Conciliación de 1999.</i>	51
3.4. <i>Normativa en el ámbito regional (CCAA).</i>	53
3.5. <i>Normativa en el ámbito local.</i>	55
3.6. <i>Normativa en el ámbito empresarial.</i>	59
4. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	64
4.1. <i>Fuentes estadísticas.</i>	64
4.1.1. <i>Ámbito y características técnicas de la encuesta sobre conciliación en Málaga.</i>	65
4.1.1.1. <i>Diseño de la muestra.</i>	67
4.1.1.2. <i>Diseño del cuestionario.</i>	68
4.1.2. <i>Posibles fuentes de sesgo en las mediciones relativas al uso del tiempo.</i>	69
4.2. <i>Análisis descriptivo de la encuesta sobre conciliación en la ciudad de Málaga.</i> ...	70
4.2.1. <i>Actividades de la vida diaria.</i>	72
4.2.2. <i>Definición de conciliación y opiniones al respecto de los/as encuestados/as.</i>	88
4.2.3. <i>Posibilidades de conciliación de los/as ocupados/as.</i>	97
4.3. <i>Análisis multivariante.</i>	114
4.3.1. <i>Análisis multivariante de la Encuesta de Conciliación en Málaga.</i>	114
4.3.1.1. <i>Probabilidad de enfrentarse a problemas de conciliación.</i>	114
4.3.1.2. <i>Determinantes del reparto del tiempo entre actividades.</i>	128
4.3.1.2.1. <i>Tiempo dedicado a diferentes actividades.</i>	130
4.3.1.2.2. <i>Proporción de tiempo dedicado a diferentes actividades.</i>	134
5. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	141
5.1. <i>Corolario.</i>	184
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	186
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	203

<i>Anexo I: Algunos hechos estilizados en cifras</i>	<i>211</i>
<i>Anexo II: Legislación relativa al Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.....</i>	<i>216</i>
<i>Anexo III: Texto del cuestionario anónimo.....</i>	<i>217</i>
<i>Anexo IV: Subdivisión de los distritos de la ciudad de Málaga.....</i>	<i>224</i>
<i>Anexo V : Definición de las variables relativas al uso del tiempo.....</i>	<i>229</i>
<i>Anexo VI: Composición por género y formación política del consistorio municipal.</i>	<i>230</i>
<i>Anexo VII: Ficha técnica de la encuesta anónima.....</i>	<i>231</i>
<i>Anexo VIII: Definición de la EPA relativa a los posibles estados de actividad respecto al mercado de trabajo.</i>	<i>232</i>
<i>Anexo IX: Texto del cuestionario cumplimentado por algunos/as expertos/as.....</i>	<i>234</i>
<i>Anexo X: Algunas páginas Web de interés, con contenidos relacionados con la temática de conciliación.</i>	<i>243</i>

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

Cuadro 5.1. Listado de personas que contribuyeron al análisis cualitativo.....	140
Cuadro A2.1. Principales normas de apoyo a las familias andaluzas.	215
Gráfico 4.1. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al trabajo remunerado, según sexo y estado civil	76
Gráfico 4.2. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al trabajo, según sexo y nivel salarial ...	81
Gráfico 4.3. Proporción de encuestados/as según su consideración de una u otra definición de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.....	88
Gráfico 4.4. Proporción de encuestados/as según su consideración de una u otra definición de “conciliación de la vida personal, laboral y familiar”	90
Gráfico 4.5. Otras razones (ligada con el cuidado de los niños/as) por la que las mujeres con algún/a hijo/a menor de 16 años no trabajan o no lo hacen más tiempo.	95
Gráfico 4.6. Otras razones (ligada con el cuidado de los/as niños/as) por la que las mujeres con algún hijo/a menor de 16 años no trabajan o no lo hacen más tiempo.	96
Gráfico 4.7. Proporción de personas ocupadas en empresas que han desarrollado un plan de medidas de conciliación en su empresa, según sexo.	98
Gráfico 4.8. Porcentaje de observados/as ocupados/as con un plan de conciliación en su empresa que consideran o no suficiente dicho plan, según sexo.	101
Gráfico 4.9. Individuos que creen que uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos que el otro, según sexo y persona que creen que debe trabajar menos.	108
Gráfico 4.10. Porcentaje de encuestados/as que opinan que el uso de medidas de conciliación en una empresa puede tener consecuencias negativas en el ámbito laboral.....	110
Gráfico 4.11. Proporción de personas según si conocen o no el contenido de la Ley de Igualdad.	111
Tabla 4.1. Distribución de la población de Málaga capital por distritos.	65
Tabla 4.2. Estado civil de los encuestados en Málaga capital según sexo.	66
Tabla 4.3. Estadísticos descriptivos de las características personales de los encuestados, por sexo.	70
Tabla 4.4. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos/as menores de 16 y/o personas dependientes de 16 años o más, según sexo y estado civil.....	73
Tabla 4.5. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas, según sexo y estado civil.....	74
Tabla 4.6. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal, según sexo y estado civil.....	75

Tabla 4.7. Tiempo medio semanal (horas) dedicado por las personas con hijos de 0 a 5 años al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, a las tareas domésticas, a la vida personal y al trabajo, según sexo y estado civil.....	77
Tabla 4.8. Tiempo medio semanal dedicado por las personas con hijos de 6 a 15 años (sin hijos menores de 6) al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, a las tareas domésticas, a la vida personal y al trabajo, según sexo y estado civil.....	78
Tabla 4.9. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos menores de 16 años y/o personas adultas dependientes, según sexo y nivel salarial.....	80
Tabla 4.10. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas, según sexo y nivel salarial.	82
Tabla 4.11. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal, según sexo y nivel salarial	82
Tabla 4.12. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos y/o personas dependientes, tareas domésticas y vida personal, según sexo y jornada laboral.	84
Tabla 4.13. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de los hijos/as y/o personas dependientes, según sexo, nivel educativo y situación laboral.	85
Tabla 4.14. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas, según sexo, nivel educativo y situación laboral.....	86
Tabla 4.15. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal, según sexo, nivel educativo y situación laboral.....	87
Tabla 4.16. Proporción de personas con problemas de conciliación, según sexo y situación laboral.....	89
Tabla 4.17. Tipos de servicios empleados en el cuidado de los hijos/as.....	91
Tabla 4.18. Tipos de servicios empleados en el cuidado de personas dependientes mayores de 16 años	92
Tabla 4.19. Porcentaje de personas con algún hijo/a menor de 16 o alguna persona adulta dependiente a su cargo, que desean cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de atención a otros familiares, según sexo.....	93
Tabla 4.20. Porcentaje de personas con algún hijo/a menor de 16 años, que desean trabajar (más horas), según sexo y razón (ligada con el cuidado de sus hijos/as) por la que no trabajan (más).. ..	94
Tabla 4.21. Porcentaje de mujeres con alguna persona adulta dependiente a su cargo que desean trabajar (más horas), según sexo y razón por la que no trabajan (más).....	95
Tabla 4.22. Posibilidad de las personas ocupadas de flexibilizar la jornada laboral por razones familiares, según sexo.	97
Tabla 4.23. Posibilidad de las personas ocupadas de obtener permisos remunerados para atender enfermedades de hijos/as y/o personas dependientes de la familia, según sexo.	98

Tabla 4.24. Medidas que se recogen en el plan de conciliación de los/as encuestados/as ocupados en empresas con planes de este tipo, según sexo.	100
Tabla 4.25. Porcentaje de observados según hayan hecho uso o no de alguna medida legislativa de conciliación.	102
Tabla 4.26. Medidas de conciliación efectivamente disfrutadas por las personas que han hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación.	103
Tabla 4.27. Medidas de conciliación que los/as encuestados/as eligen como más efectiva.....	104
Tabla 4.28. Medidas de conciliación que los/as encuestados/as eligen como segunda más efectiva.	105
Tabla 4.29. Porcentaje de encuestados que opinan que un miembro de la pareja debe trabajar menos horas que el otro para ocuparse con mayor intensidad de la familia.	107
Tabla 4.30. Porcentaje de encuestados/as que opinan que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deterioran la educación de los hijos/as.	109
Tabla 4.31. Porcentaje de encuestados/as que opinan que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja.	109
Tabla 4.32. Avances, en relación a la conciliación, que los/as encuestados/as conocedores de la Ley de Igualdad afirman que esta ley contiene.	111
Tabla 4.33. Avances, relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, que los encuestados conocedores de la Ley de Igualdad afirman que esta ley contiene.....	112
Tabla 4.34a. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación (a veces o permanentemente).	123
Tabla 4.34b. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación	124
Tabla 4.35a. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación (distinguiendo “a veces” de “permanentemente”).	125
Tabla 4.35b. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación (distinguiendo “a veces” de “permanentemente”).	126
Tabla 4.36a. Tiempo dedicado por el encuestado a diferentes actividades.....	131
Tabla 4.36b. Tiempo dedicado por el encuestado a diferentes actividades.....	132
Tabla 4.37a. Proporción que representa el tiempo dedicado por el encuestado/a en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.	136
Tabla 4.37b. Proporción que representa el tiempo dedicado por el encuestado/a en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.	137
Tabla 4.38a. Proporción que representa el tiempo dedicado por la <i>mujer</i> en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.	138
Tabla 4.38b. Proporción que representa el tiempo dedicado por la mujer en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.	139

Tabla A1.1. Evolución de las tasas de fecundidad en los países europeos.	210
Tabla A1.2. Tasa de paro (% sobre población activa), mujeres.	211
Tabla A1.3. Tasa de paro (% sobre población activa), hombres.	212
Tabla A1.4. Distribución porcentual de los asalariados según sexo, grupo de edad y persona que fija su horario de trabajo.	213
Tabla A1.5. Evolución de los permisos por maternidad/paternidad en España.	213
Tabla A1.6. Solicitud de excedencias para el cuidado de hijas/os.	214
Tabla A1.7. Evolución del gasto en cuidado a personas mayores (% del PIB).....	214

Listado de acrónimos empleados en el texto:

Acrónimo:	Significado:
<i>AGE</i>	Administración General del Estado
<i>EEUU</i>	Estados Unidos de América
<i>EPA</i>	Encuesta de Población Activa
<i>ET</i>	Estatuto del Trabajador
<i>et al.</i>	y otros
<i>EUROSTAT</i>	Oficina Europea de Estadística
<i>IESE</i>	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
<i>LOIMH</i>	Ley Orgánica de Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres
<i>MTAS</i>	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
<i>NTC</i>	Nueva Teoría del Consumidor
<i>OIT</i>	Organización Internacional del Trabajo
<i>TCH</i>	Teoría del Capital Humano
<i>UE</i>	Unión Europea
<i>TICs</i>	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

1. INTRODUCCIÓN.

La sociedad española en general, y dentro de su ámbito la malagueña, ha experimentado en las últimas tres décadas un proceso de cambio socio-económico que la ha situado en una posición muy favorable para afrontar los retos de futuro de una sociedad desarrollada. Nadie parece cuestionar la enorme importancia que, en tal proceso, ha jugado la reestructuración del mercado laboral, consecuencia en gran parte del crecimiento en el *stock* de capital humano y del incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que sin duda ha constituido uno de los fenómenos demográficos más relevantes del siglo pasado. Esa tendencia ha ido acompañada de un marcado descenso en las tasas de fecundidad¹, que algunos investigadores han subrayado como la consecuencia directa de las dificultades para conciliar trabajo y familia². De hecho, un estudio publicado en 2002 por el Consejo de Investigaciones Sociológicas (CIS) mostraba que las dificultades para conciliar trabajo y familia eran el tercer motivo más importante alegado por las parejas españolas para retrasar el nacimiento de sus hijos/as o para no tenerlos³.

Las consecuencias de ese descenso de la natalidad que está aconteciendo se atisban como muy graves, pues según se observa en la tabla A1.1 (Anexo I) en ninguno de los países europeos la tasa de fertilidad alcanza la mínima de reemplazamiento (2,1 hijos/as por pareja), que es la que garantizaría el mantenimiento de un mismo tamaño de población entre generaciones (excluyendo movimientos migratorios). Esto implica un envejecimiento de la población cuyas consecuencias pueden ser muy negativas tanto en el ámbito social como económico; desde una perspectiva social, la alta proporción de población de edades avanzadas puede provocar su aislamiento, al no poder contar con población joven que les atienda, siendo este problema aún más acusado entre las mujeres, por su mayor longevidad. Desde la óptica presupuestaria el envejecimiento de la población hace peligrar la continuidad en el pago de pensiones, al aumentar el número de pensionistas y, complementariamente, disminuir el número de personas en edad laboral que contribuyan al mantenimiento del fondo de pensiones. Por otro lado una población envejecida implica un crecimiento considerable de los gastos sanitarios, así como un aumento de los gastos sociales en protección a la dependencia, pues aproximadamente el 75% de las personas dependientes son mayores de 65 años según el Libro Blanco del

¹ La tasa total de fecundidad (o de fertilidad) se define como el número medio de hijos nacidos de las mujeres que han completado su ciclo reproductivo (que se considera comprendido entre los 15 y 45 años).

² La tasa total de fecundidad se redujo drásticamente entre 1976-96, pasando de 3 en Málaga (2,8 en España) a 1,3 (y 1,2 en España), para empezar a crecer ligeramente de nuevo, fundamentalmente debido a los fenómenos migratorios, hasta alcanzar 1,5 (y 1,4 en España) en 2006. En la tabla A1.1 del Anexo I se puede observar la evolución de las tasas de fecundidad en otros países Europeos en la última década.

³ Las otras dos razones que consideraban más influyentes para retrasar la paternidad/maternidad eran la precariedad en el empleo y la dificultad de acceso a la vivienda.

IMERSO (2005)⁴. No se puede olvidar que, en concreto, en la ciudad de Málaga hay, aproximadamente, 80000 ancianos, es decir alrededor del 15% de la población empadronada.

Sin embargo, en países del Norte de Europa, como Dinamarca y Suecia, en los que las mujeres también evolucionaron laboralmente (creciendo su participación relativa en el mercado laboral) esto no se tradujo en una drástica reducción de sus tasas de fecundidad. Por tanto la evidencia apunta a la existencia de factores diferenciales que están dificultando las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los hombres y mujeres españolas y que no se presentan o han sido superadas en otros ámbitos geográficos. En la medida en que la realidad socioeconómica de las ciudadanas y ciudadanos malagueños tiende a convergir con la observada en el resto de las ciudades y regiones del país, es de esperar que también en nuestra ciudad se presente ese comportamiento diferencial.

Una posible fuente explicativa de esas diferencias de tendencia se muestra como evidente cuando se analizan los datos de Eurostat (2006), según los cuales los hombres españoles dedican a diario, por termino medio, 2 horas 26 minutos a tareas domésticas, mientras las españolas duplican esa cifra (4 horas 55 minutos). Por contraposición, en los países nórdicos (Suecia, Finlandia y Noruega) el tiempo dedicado por las mujeres “sólo” supera al de los hombres en un 50%. Además, en estos últimos países aproximadamente tres de cada cuatro mujeres se clasifica como activa⁵ mientras que tanto en España como en Málaga la cifra es inferior al 50%, con una tasa de paro femenina que duplica a la masculina. En concreto, la tasa de paro en la ciudad de Málaga, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), para el año 2006 fue del 7,9% para los hombres y 15,3% para las mujeres; en el conjunto nacional fue de 4,6% y del 11,6%, respectivamente⁶. Consecuentemente, la diferencia de patrones de comportamiento entre mujeres y hombres puede estar en la base de las asimetrías observadas, y será el eje principal sobre el que girarán los análisis cuantitativos acometidos en la presente investigación.

Más allá de las diferencias que se puedan apreciar entre mujeres y hombres, lo que es incuestionable es que las dificultades para compatibilizar los ámbitos personal, laboral y familiar pueden afectar potencialmente a representantes de ambos géneros. Prueba de estas dificultades de conciliación de las españolas y españoles son los datos publicados a partir de la Encuesta Europea de Calidad de Vida, elaborada por la Fundación Europea de Dublín (2004): la proporción de hombres (35%) y en especial mujeres (47%) españolas que declaran llegar a casa demasiado cansados del trabajo para realizar labores domésticas constituye la más alta en la

⁴ Y, según esa misma fuente, más 32% de las personas mayores de 65 años tengan algún tipo de discapacidad.

⁵ Véase Anexo VIII para una descripción detallada de las posibles situaciones profesionales se los ciudadanos y ciudadanas, tal como se establece por parte del Instituto Nacional de Estadística.

⁶ En las tablas A1.2 y A1.3 del Anexo I se presenta, para mujeres y hombres respectivamente, la evolución de esas tasas de paro en otros países europeos.

Europa de los quince. También las mujeres (21%) y hombres españoles (14%) son los ciudadanos de la Europa de los quince que encuentran mayores dificultades para hacer frente a sus responsabilidades familiares, debido al número de horas que pasan en el trabajo.

En este mismo sentido, en la Cumbre del Consejo Europeo celebrada en Lisboa en marzo de 2000 se destacó la importancia de las medidas para la conciliación con el objetivo de conseguir que el porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral supere el 60% en 2010. En España meses antes se había promulgado la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras⁷, que representó el primer planteamiento legislativo extenso de búsqueda de medidas encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Continuando con ese espíritu se ha redactado la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH)⁸. A estas normativas se unen los acuerdos explícitos firmados tanto por distintas administraciones públicas como por algunas empresas privadas con medidas concretas para facilitar esa conciliación.

Pese a que esas medidas, junto con otras que serán objeto de estudio en secciones posteriores, van destinadas a una mejora de las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional hay voces críticas, basadas en algunos indicadores, que sostienen que todavía estamos lejos de llegar a una verdadera conciliación de esos ámbitos. Algunas de estas críticas se ponen de manifiesto en el III Informe Ranstad (2004)⁹, en el que se afirma que los planes de conciliación se quedan por ahora en “buenas intenciones”. Los responsables del informe llegan a esta conclusión tras analizar 87 convenios colectivos firmados entre septiembre de 2003 y febrero de 2004 en el conjunto del territorio nacional. Según este informe, tan sólo el 3,7% de los convenios prevé que en la elección de turno de trabajo tengan preferencia aquellos trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo, y entre los convenios que contemplan la flexibilidad horaria, sólo el 2,7% lo hacen para permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral. Pero sin duda la conclusión más relevante que sostienen sus autores es que la relación entre baja natalidad y trabajo de la mujer no es directamente causal, es decir no se puede achacar la menor natalidad *directamente* a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Con independencia de que se esté más o menos de acuerdo respecto a esa conclusión lo que no parece cuestionable es que las dificultades de conciliación, aparejadas a la incorporación tanto de mujeres como hombres al mercado laboral, pueden tener repercusiones socio-económicas muy perjudiciales desde la perspectiva individual, de las unidades familiares, y de

⁷ Esta ley modifica la ley 31/1995.

⁸ Publicada en el BOE nº 71 de 23 de Marzo de 2007.

⁹ Este informe fue elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESSADE y llevó por título “Calidad del trabajo en la union europea: las políticas de conciliacion” (ESSADE, 2004).

la sociedad en su conjunto. En cuanto al individuo, las dificultades de conciliación pueden tener consecuencias muy negativas en el ámbito profesional y laboral: estrés, insatisfacción laboral¹⁰, menor productividad, abandono del trabajo, conflictos entre compañeros, etc¹¹. Desde la perspectiva de las familias, se puede perjudicar gravemente la convivencia y la calidad de vida de sus miembros. Una secuela comúnmente argumentada por los educadores es el perjuicio que sobre el desarrollo posterior de las generaciones más jóvenes puede ejercer la falta de dedicación de tiempo por parte de sus padres. A nivel más global, los bajos niveles de productividad, la baja natalidad, las bajas tasas de actividad femenina, además de los costes sanitarios que pueden acarrear la atención de los problemas físico/psíquicos que deriven de esta situación, pueden conllevar secuelas muy graves para la economía.

Junto a esas repercusiones no se deben olvidar otras relacionadas con los cambios demográficos que están modificando el perfil de los hogares y de las familias. Aunque sigue siendo predominante el número de hogares formados por parejas con hijos, éstos tienden a perder peso relativo y, junto a la estabilidad de los formados por parejas sin hijos, aumentan significativamente los hogares constituidos por una sola persona y los hogares monoparentales. Estos cambios no están relacionados solamente con los problemas de conciliación sino que también son una secuela de la mayor longevidad de las mujeres, el aumento del número de rupturas matrimoniales o el retraso en la edad de emancipación de los hijos. En cualquier caso, cabe destacar el continuado aumento de los hogares donde los dos cónyuges tienen empleo remunerado.

Antes de comenzar con los análisis concernientes a los problemas de conciliación de los ciudadanos y ciudadanas malagueñas es importante incidir en la necesidad de no incurrir en el error de acotar los problemas de conciliación únicamente a los ámbitos familiar y laboral. Frecuentemente se alude a los problemas de conciliación acotándolos a ese contexto, olvidando una tercera dimensión de gran relevancia como es el ámbito personal. En la medida en que no se establezca un equilibrio entre esos tres ámbitos no se podrá llegar a un nivel de bienestar óptimo, puesto que el ocio y otras actividades de la vida personal condicionan en gran medida la salud mental del individuo, generando así sinergias positivas tanto en el ámbito familiar como laboral en el que se desenvuelve el sujeto¹². De hecho según el primer informe sobre salud y género elaborado por el Ministerio de Sanidad (2006) “las diferencias en la salud de hombres y mujeres no se explican sólo por el sexo biológico, sino que vienen dadas por reacciones de género”. En ese informe se constata que a pesar de la mayor esperanza de vida que las mujeres

¹⁰ Véase Marcenaro *et al.* (2007) para un análisis de las posibles consecuencias de las relaciones entre trabajo, pareja y satisfacción con diferentes aspectos de la actividad laboral.

¹¹ En la sección 2 de este estudio se tratará este tema con algo más de profusión.

¹² Bustelo, M. y Paterson, E. (2005). “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”.

tienen¹³, éstas viven con peor salud percibida y sufren antes que los hombres enfermedades crónicas. Las diferencias en tiempo dedicado a vida personal y a descanso podrían explicar, al menos parcialmente, los resultados del informe. En concreto se constata que los varones practican más deporte y duermen más horas que las mujeres, pues éstas últimas dedican más tiempo a las labores domésticas y a los cuidados de los suyos, incluso si trabajan. La sobrecarga física y emocional que provoca esta situación también repercute de manera negativa en su salud¹⁴.

Por tanto, parece que estamos en presencia de un problema muy grave, cuyas causas últimas y posibles soluciones requieren de un amplio esfuerzo investigador. Sin duda, la articulación de medidas de carácter normativo y positivo que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe basarse en un profundo conocimiento de las actividades realizadas durante la vida diaria de mujeres y hombres. De ahí la relevancia tanto en términos de políticas públicas como desde la perspectiva científica del presente proyecto de investigación que, atendiendo a la necesidad de conocer en primer lugar nuestro entorno más inmediato, se centrará en el estudio de los problemas de conciliación de los ciudadanos y ciudadanas malagueñas.

Objetivos.

El principal objetivo de este estudio es profundizar, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa, en el conocimiento de los patrones de comportamiento de los hombres y mujeres malagueñas, en lo que respecta a su conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Junto a la identificación de la normativa que regula esta temática se acometerá un estudio exhaustivo de los factores que potencialmente contribuyen a que aparezcan problemas de conciliación, insistiendo en la perspectiva de género como motor de cambio en la sociedad y, por tanto, potencialmente en las dificultades de conciliación.

En concreto analizaremos cómo la creciente participación de la mujer en el mundo laboral está repercutiendo en su vida personal y familiar, y hasta qué punto los hombres malagueños están favoreciendo o dificultando ese más equitativo papel de la mujer dentro de la sociedad. Una vez profundicemos en el conocimiento del cambiante papel de mujeres y hombres dentro del hogar estaremos en condiciones de hacer recomendaciones de políticas sociales y económicas que puedan contribuir a facilitar la vida diaria de malagueños y malagueñas. Es importante subrayar que en esta investigación se otorgará un papel primordial a

¹³ La esperanza de vida actual de las mujeres españolas de 65 años es de 20,1 años, mientras que la de los hombres 16,2.

¹⁴ En Artazcoz *et al.* (2004) se encuentra evidencia empírica de que en el caso de las mujeres, pero no entre los hombres, el nivel de salud auto-percibida y los síntomas psicosomáticos están asociados con el nivel de exigencia de trabajo y familia.

la necesidad de acabar con la percepción de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema sólo de las mujeres, puesto que es realmente de todos los miembros del hogar, es decir de la familia y de la sociedad en la que se integra.

La consecución del citado objetivo requiere al menos tres líneas de actuación desde el punto de vista de nuestra investigación. Por un lado, analizaremos la asignación de tiempo que hacen las personas a cada una de las actividades que desarrollan durante una semana “normal”. En este sentido se prestará especial atención al tiempo que dedican los miembros de la pareja a las tareas del hogar y al cuidado de hijos/as y mayores dependientes, con objeto de establecer patrones diferenciales de comportamiento entre mujeres y hombres. Además, se intentará acotar en qué proporciones se produce el reparto de tareas entre los miembros de la pareja, para analizar si es o no equitativo. De esta forma podremos cuantificar no sólo si hay asimetrías entre géneros en cuanto al tipo de actividades realizadas sino también la intensidad con la que se realizan estas actividades.

Por otro lado, examinaremos un conjunto de variables socio-económicas que nos permitan “clasificar” a los individuos de cada sexo en función de su edad, estado civil, nivel de estudios, situación en el mercado laboral, salario, número de hijas/os, etc. Esa información permitirá establecer una taxonomía de los malagueños y malagueñas, que en conjunción con las variables de uso del tiempo y las que a continuación describiremos como de “opinión” nos permitan hacer recomendaciones más precisas en términos de la problemática a que se enfrente cada grupo (y entre grupos) respecto a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Por último, abordaremos el estudio de algunas variables de “opinión”, que tendrán un componente más subjetivo al proporcionarnos información sobre la visión de los individuos respecto a la temática de la conciliación, así como sobre las posibles repercusiones de los problemas de conciliación en distintos ámbitos. La manifestación de esas opiniones nos aportará elementos de juicio adicionales para caracterizar los problemas de conciliación a los que se enfrentan las/os ciudadanas/os de Málaga.

Con objeto de atender a la diversidad como concepto básico de cualquier análisis socioeconómico de alcance, será objeto de atención la posibilidad de que el individuo se encuentren en situación de discapacidad y la de que sea inmigrante¹⁵, como sectores sociales que, potencialmente, se enfrentan a especiales dificultades de integración laboral y por ello de conciliación de la actividad profesional y familiar.

A lo largo de todo el análisis, en lo que respecta al tiempo de cuidado a otras personas, se distinguirá claramente entre el colectivo de los descendientes y de las personas mayores que

¹⁵ A lo largo del texto se utilizará genéricamente el término “extranjero/a”.

tengan necesidad de asistencia, es decir se indagará en el concepto de atención a la dependencia¹⁶.

Para alcanzar nuestro objetivo central nos hemos planteado una serie de cuestiones que pretendemos responder a partir de la información que nos proporcionen los tres grupos de variables mencionados. Algunas de estas cuestiones son:

- a) ¿Hasta qué punto la edad de los hijos/as condiciona las posibilidades de conciliación para las mujeres? ¿Se ven igualmente condicionados los hombres?.
- b) ¿Se plantean los hombres/mujeres malagueños/as dejar de trabajar o al menos reducir su jornada laboral para cuidar de sus hijos?
- c) ¿Experimentan las mujeres con más alto nivel educativo un coste de oportunidad más elevado como consecuencia de ser madres?
- d) ¿Puede ayudar a compatibilizar la vida personal, familiar y profesional la opción de trabajar a tiempo parcial tanto para hombres como para mujeres?
- e) ¿En qué medida una situación de desempleo o de empleo temporal contribuye reducir las dificultades de conciliación? ¿Existen diferencias notables por género al respecto?.
- f) ¿Es la asistencia familiar decisiva para la compatibilización de trabajo y familia?
- g) ¿Se consideran los hombres y mujeres malagueñas igualmente capacitados para cuidar niños/as y/o personas dependientes?
- h) ¿Existen diferencias significativas entre el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral y el que le gustaría disponer?
- i) ¿El hecho de ser familia monoparental dificulta especialmente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?
- j) ¿Pueden achacarse los problemas de conciliación de las mujeres a la denominada “división sexual del trabajo”? O en otras palabras, ¿pueden las mujeres obtener mayores niveles de igualdad recreando los comportamientos de los hombres?.

La respuesta a estas preguntas permitirán avanzar en el conocimiento de los problemas de conciliación de la sociedad malagueña, y aportar recomendaciones en el ámbito de las políticas públicas, como mecanismo para redistribuir recursos entre grupos de población, y en general en la sociedad, con objeto de fomentar la cohesión social y sostenibilidad del bienestar social de los malagueños y malagueñas.

¹⁶ Se consideran personas *dependientes* aquellas que necesitan ayuda para las “actividades de la vida diaria”, es decir las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas” (Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2006); y para las “actividades instrumentales de la vida diaria” (mantenimiento y administración del hogar).

Definición de conciliación.

Antes de comenzar con análisis más detallados, y como cuestión primordial en esta sección introductoria, es importante definir *¿qué se entiende por conciliación?*. La Real Academia Española de la Lengua da a ese vocablo los siguientes significados:

1. “Acción y efecto de conciliar”.
2. “Conveniencia o semejanza de una cosa con otra”.
3. “Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado”.

Y de forma paralela define el verbo conciliar como:

1. “Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”.
2. “Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”.

Atendiendo a estas definiciones la utilización del término “conciliación” lleva implícito actuar sobre dos o más aspectos que se contraponen. Por tanto es asumir que las restricciones de tiempo a las que se enfrentan mujeres y hombres conllevan implícitamente una desutilidad. En ese sentido una minoría de autores prefiere el uso del término “combinación” (de la vida personal, laboral y familiar), e incluso el de “armonización”. En lo que sigue nos mantendremos fieles al término “conciliación” porque, sin duda, la combinación de las actividades de la vida diaria es una tarea compleja en la mayoría de los casos que requiere de las personas un elevado esfuerzo para afrontar un dilema entre actividades que requieren de un mismo bien escaso “el tiempo”.

La utilización de este término se hará, tal como se subrayó más arriba, en un sentido amplio, al no equiparar en ningún momento de forma automática la vida personal con la familiar. Esto quiere decir que se entiende que la realización personal de las mujeres y los hombres no se circunscribe, únicamente, al ámbito reproductivo o al cuidado del hogar.

Asimismo se considera importante no caer en la banalidad de reducir nuestro diagnóstico de la conciliación, de forma exclusiva, a las dificultades que tienen las mujeres al respecto, puesto que para que las mujeres puedan trabajar fuera del hogar al tiempo que se permite la conciliación con el cuidado de los hijos e hijas es necesario una participación activa de los hombres, al menos en teoría. En consecuencia el enfoque adoptado considera la conciliación como la adecuación de los diversos planos en que se desarrolla la vida de las personas, tanto de hombres como mujeres, y cómo éstas interactúan entre sí.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

La investigación que aquí se presenta parte de la idea de que el trabajo remunerado, el cuidado de las personas dependientes, ya sean niños/as o personas mayores, la vida en familia, y las actividades orientadas al disfrute de la vida personal del individuo, son actividades que entran en conflicto, por cuanto todas requieren de la utilización de un bien escaso como es el tiempo.

Pocos bienes intangibles son tan apreciados como lo es el tiempo. La utilización que las personas hacen de él permite diferenciarlas, al ocultar tras de sí las escalas de valores individuales, que son el elemento más difícil de acotar en los seres humanos. El tiempo es una “moneda” cuya medición es común a todos los individuos, pero con muy diferente valoración según las características personales y el contexto en el que se desenvuelve cada uno. Johnson (1981) señala que “...los investigadores diseñan sus propios métodos individualizados de medida de la asignación del tiempo, haciendo difícil para otros investigadores y para los políticos responsables de la toma de decisiones comprender lo que ellos han hecho o usar los datos para comparaciones entre culturas, sistemas económicos, categorías sociales, o países” (pág. 86).

En términos generales los planteamientos teóricos sobre el uso del tiempo que se han recogido en la literatura tienen en común la asunción de que las personas buscan lograr una combinación de uso del tiempo en distintas actividades que les reporte el máximo de satisfacción y bienestar, lo que constituye el postulado esencial de la teoría económica neoclásica de comportamiento del consumidor. Los principios básicos de este modelo aparecen desarrollados en el trabajo seminal de Becker (1965), y más tarde en Becker (1977); según este modelo el coste de la atención a los miembros del hogar por mujeres y hombres será función del tiempo requerido para esos cuidados, lo que en principio dificultará la participación en el mercado de trabajo y el disfrute de más vida personal. Obviamente, también existirán costes/beneficios indirectos que serán consecuencia de la actitud de la personas hacia los que le rodean, y que también es importante evaluar.

Por tanto, la relación entre la teoría del consumidor y la asignación del tiempo a trabajo y otras actividades permite aplicar esa teoría a las relacionadas con el mercado de trabajo (Jacoby *et al.*, 1976). El consumo afecta al tiempo dedicado a trabajar y, por tanto, a los ingresos, de la misma forma que éstos últimos ejercen una fuerte influencia sobre el consumo y la asignación del tiempo, cerrando así el círculo.

El trabajo de Becker (1965) fue cumplimentado por Lancaster (1966) y, paralelamente, Muth (1966). Para estos autores la demanda de un cierto bien está estrechamente relacionada con las características de éste. Por tanto, la utilidad no deriva del bien en sí mismo, sino de sus características. Otra idea importante recogida por Lancaster es la de que las características de

iguales cantidades de un bien o combinación de bienes son idénticas para todos los consumidores. Las teorías de Becker (1965), Lancaster (1966) y Muth (1966) son similares, pues todas ellas plantean la demanda de bienes como función de sus precios sombra¹⁷, que a su vez son función de los precios de los bienes y de la tecnología de producción del hogar. En otros términos, la novedad de sus planteamientos, que sientan las bases de la *Nueva Teoría del Consumidor*, reside en que se le otorga importancia al tiempo, además de al dinero. Se considera al tiempo como un factor productivo (*input*) que es utilizado por el consumidor en su función de producción doméstica. Aunque, posteriormente, Pollak y Wachter (1975) mostraron la independencia de los precios sombra de los bienes respecto de la tecnología y preferencias del hogar. Esta última aportación establece un fuerte vínculo entre esas preferencias, y la utilización del tiempo y su utilidad, puesto que para estos autores la asignación del tiempo a diferentes actividades reflejan las preferencias por éstas.

Ambos planteamientos han sido criticados por no considerar adecuadamente la tecnología del hogar. En este sentido Gronau (1973, 1977) construye un modelo que permite discernir con claridad entre la realización de tareas en el hogar, en el mercado de trabajo y el ocio. Para Gronau el trabajo en el hogar y fuera de él son casi sustitutivos entre si, pues reportan la misma utilidad. En su modelo los factores fundamentales para explicar el comportamiento respecto a la asignación del tiempo entre diferentes actividades son los cambios en los ingresos (salariales y no salariales) y un conjunto de variables socio-económicas tales como la edad, el sexo, el estado civil, la situación respecto al mercado de trabajo y, en su caso, el número de hijos.

Han sido muchas las investigaciones que han tratado de profundizar en el planteamiento realizado por Gronau respecto a la asignación de tiempo dentro del hogar¹⁸. Entre estas aportaciones se encuentra la de Graham y Green (1984), que, al contrario que Gronau, construyen un modelo en el que las decisiones del esposo en cuanto al uso de su tiempo no son exógenas respecto a las de su esposa¹⁹. También destaca la de Quah (1986), que resulta novedosa por incluir en el modelo los sustitutivos posibles para el trabajo en casa (empleados/as del hogar, criados/as,...). Por otra parte, Solberg y Wong (1992) amplían el trabajo de Gronau (1977) utilizando ese modelo para contrastar sus postulados a través de tests empíricos. Llegan a la conclusión que el tiempo empleado en desplazamientos debe ser incluido en el modelo como una variable explicativa adicional.

¹⁷ Se considera precio sombra al que valora tanto el coste directo como indirecto en la generación de un bien o servicio.

¹⁸ Algunos de ellos se han centrado de forma explícita en la oferta conjunta de mano de obra por los miembros del hogar (Ashenfelter y Heckman, 1974; Wales y Woodland, 1977; y Joll *et al.*, 1983).

¹⁹ Kooreman y Kapteyn (1987) afirman que el estudio de Graham y Green (1984) no resulta original respecto al de Gronau (1977).

Este tipo de estudios se han mostrado de gran relevancia para comprender las decisiones relativas a la oferta de trabajo por parte de los hogares. Una extensión natural de esta problemática abarca la toma de decisiones respecto al tiempo dedicado a los hijos. En modelos como el de Becker y el de Gronau es irrelevante para el estudio de la asignación del tiempo conocer quién obtiene los ingresos. Chiappori (1988, 1992) y Apps y Rees (1997) desarrollan modelos cooperativos, en los que los ingresos obtenidos por cada miembro cobran importancia en la asignación de recursos (incluido el tiempo) dentro del hogar²⁰. En este tipo de planteamiento se basan Hallberg y Klevmarken (2003), quienes concluyen que una política destinada a incrementar el tiempo dedicado a los hijos debería influenciar, en primer término, a la cantidad de horas de trabajo del padre, puesto que los cambios en el número de horas trabajadas por la madre ejercen una menor influencia por haber alcanzado un cierto “límite”.

Los efectos de la situación respecto al mercado de trabajo se manifiestan también en el tiempo dedicado a dormir. En este sentido, Biddle y Hamermesh (1990) realizan un interesante análisis en el que, empleando datos de panel²¹ relativos a doce países, demuestran que unos ratios salariales más altos reducen el tiempo dedicado por los hombres a dormir en una cuantía igual al aumento que experimenta el tiempo empleado en actividades no laborales²².

En general, los modelos económicos de asignación de los recursos familiares se asientan sobre tres pilares fundamentales: una función de bienestar, que le permita al decisor fijar su escala de valores; una determinada tecnología en la que basar la asignación de los recursos para que ésta genere los efectos deseados; y las restricciones presupuestarias, tanto en términos de ingresos como de tiempo.

Por tanto, no se puede hablar de un individuo aislado sino de personas que interactúan dentro de un determinado tipo de unidad familiar (que denotaremos como “hogar”) con otros individuos. Pero, ¿cómo conceptualizar la función de utilidad?. Dentro de los antecedentes teóricos que han acometido esa tarea de explicar el comportamiento de los hogares es conveniente subrayar el planteamiento de tres corrientes esenciales. La primera defiende el denominado *modelo unitario*, que considera los hogares como unidades con su propia función de utilidad. La mayor crítica a estos modelos es la de que suponen una misma función de utilidad para todos los miembros del hogar.

En otro nivel encontramos los *modelos no cooperativos*, que postulan que los miembros de la pareja optimizan por separado sus propias funciones de utilidad considerando el comportamiento del otro como algo dado. Éste es el planteamiento seguido, entre otros, por

²⁰ Sirva también como ejemplos los trabajos de Becker y Tomes (1979) y Behrman et al. (1982), quienes incluyen en el modelo el apoyo financiero de los padres a los hijos, y el de Rosenzweig y Schultz (1982), quienes incorporan la contribución que los hijos hacen a los ingresos familiares.

²¹ Se entiende por datos de panel aquellos que contienen información respecto a un individuo durante distintos momentos del tiempo.

²² El efecto sobre las mujeres es del mismo signo, aunque muy pequeño.

Browning *et al.* (1994) y Chen y Woolley (2001). La crítica fundamental que reciben, en cuanto a su aplicabilidad, es que consideran que las familias, al disponer de toda la información sobre la utilidad de sus componentes, alcanzan el óptimo de Pareto²³ en sus decisiones sin que haya margen para la mejora en los niveles de satisfacción colectivos del hogar; en la práctica esto último resulta muy cuestionable.

En un tercer nivel respecto a las dos corrientes anteriores se situaría la denominada aproximación colectiva que, sostenida entre otros por Chiappori (1988, 1992) y Apps y Rees (1997), parte de la idea de que cada miembro de la pareja tiene su propia función de utilidad cuya conjunción da lugar a una función de utilidad colectiva que permitirá llegar a un equilibrio Pareto eficiente para el hogar. Tal como se mencionó más arriba, este modelo, a diferencia del comentado en el párrafo anterior, constituye un ejemplo de modelo cooperativo entre los miembros del hogar.

Estas contribuciones de tipo teórico aglutinaron la gran mayoría de las aportaciones relativas al reparto de tareas dentro del hogar hasta finales de la década de los noventa. Más recientemente y con un enfoque más empírico han visto la luz aportaciones interesantes como las de Blundell *et al.* (2002), Craig (2002), y Browning y Gortz (2005), referidas principalmente al ámbito sajón²⁴. Junto a éstas encontramos otras investigaciones que particularizan en el análisis del tiempo dedicado a algunas actividades concretas; por ejemplo, Hamermesh (2000), Jenkins y Osberg (2003), Marcenaro (2002) y Van Klaveren *et al.* (2005).

En lo que respecta a España, la literatura relativa a las dificultades de conciliación y reparto de tareas dentro del hogar no es muy amplia. Crespo (2006) y Fernández-Val (2003) constituyen dos de las contribuciones más recientes. Ambos trabajos utilizan datos procedentes del Panel de Hogares de la Unión Europea (encuesta coordinada por Eurostat), que no contiene información detallada sobre el uso del tiempo, por lo que la investigación aquí planteada va mucho más allá de los objetivos perseguidos por los mencionados autores. Al margen de estas aportaciones existe un conjunto de publicaciones fomentadas desde la Fundación Independiente. Entre los objetivos de esta fundación (nacida en 1987) destaca la búsqueda de una racionalización de los horarios de los españoles y su normalización con los países de nuestro entorno. A tal fin la fundación promovió la creación de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los demás países de la Unión Europea. Esta comisión, presidida por Ignacio Buqueras, aglutina representantes de las Administraciones Central y Autonómica, sector empresarial, cultural, sindical, partidos políticos y otros agentes sociales. Fruto del trabajo de esta comisión vio la luz, a mediados de 2004, el

²³ Situación en la que la no se puede producir una mejora de utilidad de un individuo dentro del hogar sin que se reduzca, en mayor o menor medida, la utilidad de otro.

²⁴ Entendiendo por tal las contribuciones que analizan la situación al respecto de Estados Unidos y el Reino Unido.

denominado Libro Verde “España, en hora”²⁵, que contenía discusiones y reflexiones de los grupos de trabajo de la comisión y de expertos en el tema en torno a la situación del reparto horario por los españoles y españolas y sus posibles repercusiones en diferentes ámbitos socio-económicos, así como un comunicado en el que se solicitaba a los agentes sociales la máxima implicación para lograr unos horarios racionales que permitan mejorar la vida de las españolas y españoles y conciliar la vida personal, familiar y laboral. Como complemento y actualización del Libro Verde se publicó en 2005 un Libro Blanco, en colaboración con el Centro Internacional Trabajo y Familia de IESE. Este importante documento fue presentado (entre otros lugares) en la ciudad de Málaga en Junio de 2006, y en él se insiste en la importancia de un cambio en los horarios de los españoles con el objetivo de:

- 1) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 2) Mejorar la productividad y competitividad de las empresas.
- 3) Disminuir la siniestrabilidad laboral, debida en muchos casos a la falta de horas de descanso.
- 4) Aprender a valorar el tiempo, por cuanto de ello depende la calidad de vida.

Según este informe las malagueñas y malagueños al igual que el resto de los españoles, tenemos unas jornadas laborales similares a las europeas en cuanto a la hora de inicio, pero desequilibradas en la hora de finalización, en la mayoría de los casos por la herencia del pasado de seguir interrumpiendo la jornada laboral durante dos o tres horas a mitad de la jornada. A esto se une la pérdida de tiempo que esto supone en cuanto a los desplazamientos de ida a vuelta al lugar de trabajo, consecuencia de esta interrupción. Este informe concluye que no se le da verdadero valor al tiempo, afirmándose que la cuestión no es tanto reducir el número de horas de trabajo sino adaptarlas, es decir flexibilizar el horario en que se cumplen. En concreto se afirma “...la cantidad de horas trabajadas no es directamente proporcional a la productividad laboral y sí inversamente proporcional a la posibilidad de conciliar vida laboral, familiar y personal”.

En cuanto a las aportaciones centradas en una perspectiva regional cabe resaltar el trabajo de Castón y Ramos (2006), que analizan desde un punto de vista sociológico los problemas de dependencia de las personas mayores para el conjunto de Andalucía; desafortunadamente ese interesante trabajo deja a un lado los análisis cuantitativos.

Una línea indirecta²⁶ de investigación de las posibles fuentes generatrices de dificultades de conciliación procede de la indagación en los factores determinantes de la oferta de mano de obra por parte del colectivo femenino. La mayoría de estos estudios han analizado

²⁵ Con el mismo objetivo la Fundación Independiente había editado en 2002 el libro “La hora de Europa. La hora de España”.

²⁶ En estos trabajos, en general, se presta escasa atención al tiempo dedicado a hijos y personas mayores dependientes (véase Blundell y MaCurdy, 1999, para una amplia revisión de esta literatura).

la oferta laboral a partir de su relación con el potencial salario recibido, condicionándolo, entre otros factores, al estado civil de la persona. Jacobsen (1998) aporta un resumen de los principales resultados encontrados, mostrando que la elasticidad mediana de la oferta laboral al salario es de -0,09 para los hombres y positiva y cercana a 0,8 en el caso de las mujeres. Por su parte Filer *et al.* (1996) cuantifica esas elasticidades en “0” para los hombres y 0,80 para las féminas. No obstante, en un estudio más reciente Devereux (2004), restringiendo su análisis a aquellos que declaran realizar algún trabajo remunerado, estima una elasticidad cruzada para las personas con pareja que oscila entre -0,001 y -0,06 para hombres, y -0,4 a -0,5 para las mujeres. Aunque no haya unanimidad en cuanto a la magnitud del efecto, lo que estas investigaciones sugieren es que la oferta laboral de las mujeres, es decir el tiempo que están dispuestas a dedicar a un trabajo remunerado es mucho más sensible a la remuneración que pueden percibir en ese trabajo que en el caso de los hombres. La razón comúnmente aportada para explicar esa diferencia entre géneros es la existencia de lo que Mincer (1962) bautizó como la *división tradicional del trabajo en el hogar*, que considera que las mujeres deciden entre dedicar más tiempo a trabajo remunerado, tareas domésticas²⁷ o al ocio (vida personal), en cambio el hombre sólo, o en gran medida, se plantea el dilema de emplear más horas en el trabajo remunerado o en su vida personal, dejando a un lado la vida familiar. A esta situación contribuye la situación laboral desfavorable de las mujeres, que le lleva a percibir salarios más bajos que los del hombre con el que convive (en caso de tener pareja), lo que las suele situar en una situación de desventaja en cuanto a su capacidad de negociación, respecto de su pareja, en el momento de decidir quién asume las cargas familiares.

Dentro de las contribuciones que han tratado de explicar esa asimetría entre mujeres y hombres en el reparto de actividades domésticas resulta muy interesante el trabajo de Goldin (1990). Esta investigadora describe de forma clara y concisa la evolución del reparto de tareas a lo largo de la última centuria. En concreto afirma que en los albores del siglo pasado el que una mujer trabajase fuera del hogar se consideraba como un indicativo de que su marido no era “capaz” de aportar a la unidad familiar los ingresos que necesitaba, especialmente teniendo en cuenta que la discriminación laboral contra la mujer era muy acusada, por lo que éstas trabajaban en ocupaciones de gran esfuerzo físico, baja cualificación profesional y baja remuneración. La creciente formación que las mujeres adquirieron a lo largo de ese siglo les permitió acceder a puestos laborales más exigentes, desde el punto de vista intelectual, en los que podrían rentabilizar su alta productividad. En el caso de las mujeres casadas este creciente (aunque lento) reconocimiento de su aptitud profesional diluyó la caracterización de mujer trabajadora como substitutivo (en sentido estigmático) de la incapacidad de su marido para

²⁷ En la literatura se suele utilizar también el término producción doméstica, para referirse a todo el trabajo realizado dentro del hogar y por el que no se percibe una contraprestación dineraria.

generar ingresos. De esta forma, a mediados del siglo XX la elasticidad oferta laboral-salario de las mujeres en países como Estados Unidos, con una tasa de actividad femenina comparativamente alta, había crecido notablemente. Siguiendo este argumento cabría pensar que las nuevas estructuras familiares, con altas tasas de divorcio y una orientación más profesional de la carrera laboral de las mujeres (y por tanto más independencia) se debería traducir en una menor elasticidad de la oferta laboral a los ingresos salariales.

No obstante, trabajos como el de Juhn y Murphy (1997), que tratan de contrastar ese argumento empíricamente, no encuentran evidencia que permita validarlo. En concreto Juhn y Murphy (1997), y de forma similar Pencavel (1998), concluyen que la mayor participación en el mercado laboral de las mujeres casadas en las décadas de los setenta y ochenta no se debió al descenso en los salarios reales y oportunidades laborales de sus maridos. Es decir, no fue el efecto renta el que condicionó, principalmente, la participación de las mujeres casadas. Éstos argumentan que en realidad las mujeres casadas o emparejadas con personas de salarios altos fueron las que más incrementaron su participación. Además las mujeres cuyos salarios crecieron más también ampliaron en mayor medida el tiempo dedicado a trabajos remunerados. En este sentido Blau *et al* (2002), para el contexto internacional, documentan que parte del incremento en la participación en el mercado laboral de las mujeres vino de la mano de la incorporación de mujeres jóvenes que hasta entonces dejaban a un lado el trabajo remunerado en pro de la maternidad. Goldin (1990) matiza esa idea al afirmar que la mayor parte de ese crecimiento en la oferta laboral se correspondió con la mejora en las condiciones laborales para las mujeres, más que por la mayor proclividad de las mujeres a participar en el mercado de trabajo.

En cualquier caso parece que la relación entre los salarios de las mujeres y sus parejas puede estar desempeñando algún papel destacado en la oferta laboral de las mujeres y, por tanto, en las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Esta cuestión será analizada desde un punto de vista cuantitativo, para el caso de Málaga, en la sección 4.3.

Las aportaciones anteriores se ven complementadas por un conjunto de investigaciones que, centradas mayoritariamente en el ámbito de Estados Unidos y el Reino Unido, muestran las penalizaciones a las que las mujeres están sujetas por dedicar más tiempo que sus parejas al cuidado de sus hijos (por ejemplo, Budig y England, 2001; Crittenden, 2001; Joshi, 2002; Waldfogel 1997). A pesar de estos costes la evidencia apunta a que siguen siendo éstas las que asumen la mayor parte del esfuerzo dedicado a los hijos. En este sentido Bianchi y Raley (2005) muestran que, en el caso de EEUU, el tiempo dedicado por las madres al trabajo remunerado depende en gran medida de la edad de su hijo más pequeño. Esta será otra de las hipótesis que trataremos de responder con los datos disponibles para el caso de Málaga.

Un resultado común a toda la literatura previa relativa a las dificultades de conciliación es que las mujeres, en general, no reducen drásticamente el tiempo que dedican al cuidado de hijos cuando se incorporan al mercado de trabajo o cuando aumentan el número de horas

dedicadas a ese trabajo remunerado (véase, por ejemplo, Joshi, 1996, y Gauthier *et al.* 2004). Esta evidencia se encuentra en Norte América y en la mayoría de los países europeos²⁸. Una razón que se argumenta para explicar esta realidad es que parte del tiempo que las mujeres empleadas dedican a su trabajo es sustituido por las no trabajadoras por tiempo empleado en estar en casa pero no dedicarlo específicamente al cuidado de hijos. Una explicación alternativa la plantean Crouter y McHale (2005), para quienes las mujeres que regresan al trabajo remunerado después del periodo de maternidad intentan hacer coincidir sus horarios laborales con los escolares, lo cual contribuiría a reducir las diferencias entre mujeres empleadas y desempleadas en el tiempo dedicado al cuidado de hijos. Sobre todo en un contexto en el que, en general, no hay ayudas (o son muy escasas) que contribuyan a reducir el coste de oportunidad de dejar de trabajar para atender el cuidado de hijos y personas dependientes. Además, los mayores niveles de formación de las mujeres pueden mantener una correlación positiva con el tiempo dedicado a los hijos, puesto que un nivel más alto de formación puede implicar un mayor interés de las madres (y padres) por fomentar actividades intelectuales en sus hijos, que requieren más tiempo en común de ambos (Hill y Stafford, 1974; Leibowitz, 1977). Ese vínculo se aprecia con mayor facilidad cuando se analizan trabajos como el de Michael (1972) quien, dentro del marco de la NTC, afirma que la formación académica recibida por una persona afecta no sólo a su productividad en el mercado de trabajo, sino también a la del hogar. Esto le lleva a aseverar que la formación académica de los miembros de un hogar afectará a la eficiencia de la tecnología de producción del mismo, puesto que los “hogares más educados” combinan mejor los bienes que compran con el tiempo de que disponen para producir los bienes de consumo que entran en su función de utilidad. En otros términos, la formación académica le permitirá, al que la recibe, abaratar los costes de producción de sus actividades de consumo.

Recientemente, y en relación con la importancia del nivel de formación en la asignación de tiempos, Gronau y Hamermesh (2001) han tratado de explicar la variedad de actividades en la que los miembros del hogar emplean su tiempo, en vez de sus gastos de consumo. Para conseguir esto estiman una regresión cuadrática respecto a la edad, en la que además incluyen el nivel educativo, el salario, los ingresos familiares y el número de miembros del hogar. Los cálculos realizados de forma separada con datos de 6 países²⁹ permiten afirmar que los individuos más educados realizarán una mayor variedad de actividades, corroborando así el postulado básico del modelo de Michael (1972).

²⁸ Aunque la intensidad con que se presenta este fenómeno cambia entre países, especialmente cuando se comparan países del Norte de Europa con países Mediterráneos.

²⁹ En concreto, las estimaciones realizadas abarcan el periodo 1985-1992, y se refieren a los siguientes países: Alemania, Australia, Estados Unidos, Canadá, Países Bajos y Suecia.

Un aspecto cualitativo que subyace en todo estudio relativo al papel de hombres y mujeres respecto del reparto de tareas y, más específicamente, el cuidado de hijos es el rol diferencial de mujeres y hombres desde un punto de vista biológico. Algunos autores sostienen que muchas mujeres consideran que ser “buenas madres” es estar siempre disponible para atender a los hijos, siendo este rol no tan marcado en el caso de los hombres. Hays (1996) califica esta actitud como la contradicción cultural de la maternidad en nuestros días. La considera una contradicción porque, por una parte, las mujeres asumen su carácter de coprogenitoras pero al mismo tiempo se sienten “obligadas” a estar disponibles siempre para sus hijos, descargando así a sus parejas, de forma directa o indirecta, de parte de su corresponsabilidad en el cuidado de sus descendientes. Usando otra terminología, Blair-Loy (2004) alude a esta cuestión en términos del dilema que se plantea, especialmente en el ámbito femenino, entre “devoción a la familia” frente a “devoción al trabajo remunerado”; afirmando que este dilema se plantea incluso para aquellas mujeres que han invertido un gran esfuerzo en alcanzar altos niveles de estatus profesional. Tanto el trabajo de Hays (1996) como el de Blair-Loy (2004) pueden considerarse, en mi opinión, como secuelas del planteamiento general de Mincer (1962), subrayado más arriba, en el que se aludía a la existencia de una *división tradicional del trabajo en el hogar*.

También en el ámbito de la *psicología*, han proliferado las teorías sobre la división sexual del trabajo, en cuanto son consecuencia de la diferente valoración que las mujeres hacen de su tiempo, por contraposición con la que efectúan los hombres. En otras palabras, a pesar de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, y de la consiguiente reasignación de tiempo desde el trabajo no remunerado (tareas del hogar y cuidado de hijos/as y personas mayores) a actividades remuneradas, siguen siendo éstas y no los hombres las que se hacen cargo de las responsabilidades en el hogar. De ahí que sólo se haya producido una sustitución parcial de tiempo de trabajo no remunerado por remunerado, aumentando así, en la mayoría de los casos, el tiempo total de trabajo de las mujeres, pero no el de los hombres (que sustituyen su participación en las tareas del hogar por ocio). Para poder explicar ese diferente comportamiento, y en línea con lo subrayado más arriba, se puede recurrir a las denominadas recompensas psíquicas (utilidad derivada de una actividad), que parecen ser mayores para las mujeres especialmente en la toma de decisiones respecto al cuidado de los hijos/as.

La mayor contribución de la psicología en este campo de investigación es el reconocimiento explícito de las características psicológicas individuales como determinantes del comportamiento. Éstos plantean que la personalidad es un factor esencial para explicar tanto la distribución de los recursos disponibles como el acceso a los bienes de consumo.

También muy interesantes resultan un conjunto de estudios que analizan las posibles consecuencias psicológicas y físicas que para los individuos puede suponer el conflicto entre vida familiar/personal y laboral (véase, por ejemplo, Bacharach *et al.* (1991) y Frone *et al.*

(1992)). Junto a estas secuelas se han analizado los efectos perniciosos sobre la calidad del trabajo y la vida en familia (por ejemplo, Adams *et al.* (1996), Burke (1988) y Higgins *et al.* (1992)), que derivan en muchos casos en problemas de salud y bienestar general.

En este contexto, sin duda una de las contribuciones más destacables resulta la de Allen *et al.* (2000), que realizan un formidable trabajo de síntesis de todas las investigaciones que en el ámbito de la psicología han tratado de cuantificar las consecuencias asociadas a los conflictos que se producen, frecuentemente, entre trabajo y familia. En su meta-análisis Allen *et al.* (2000) llegan a la conclusión que los conflictos que se generan entre trabajo y familia debido a las dificultades de conciliación tienen consecuencias negativas en la carrera profesional del individuo, la vida familiar y el bienestar general y salud de la persona. De forma más específica los conflictos entre trabajo y familia afectan negativamente a tres grandes esferas: en primer lugar, afecta al trabajo puesto que los problemas de conciliación contribuyen a disminuir la satisfacción con el trabajo desempeñado y con la carrera profesional, el compromiso con la empresa³⁰, el rendimiento laboral y aumentan la predisposición a cambiar de trabajo; en segundo lugar tiene consecuencias sobre la vida personal y familiar, al disminuir la satisfacción con la vida del trabajador, la satisfacción con su pareja o cónyuge y con el resto de los miembros de su familia; y por último, aunque no por ello menos importante, genera efectos indeseables sobre la salud, especialmente la salud mental, en forma de dolores psicósomáticos, depresión, abuso de sustancias estupefacientes, y un conjunto amplio de otras formas de estrés.

La importancia para las personas del uso de su tiempo, debido a que es un bien escaso que condiciona todos los aspectos de sus vidas, ha fomentado la aparición de estudios relativos al mismo en otras disciplinas científicas, como la sociología y la antropología. Así, aunque con distintas orientaciones, los psicólogos, sociólogos, antropólogos y economistas han intentado describir y modelizar el comportamiento humano respecto a la asignación del tiempo entre diferentes actividades. La influencia sobre las actitudes de las personas de los roles que rigen la sociedad es el nexo común a todas esas ciencias, pero ello no implica que las teorías desarrolladas desde cada uno de estos campos respecto al uso del tiempo sean coincidentes.

En este sentido, los antropólogos, a diferencia de los economistas y psicólogos, han centrado su atención, preferentemente, sobre diferentes aspectos de la socialización. En particular han tratado de describir la utilización que los menores, y las personas que se dedican a cuidarlos (padres, madres, niños/as, etc.) hacen de su tiempo (Munroe *et al.*, 1983) en cuanto que una descripción de este tipo permite entender mejor su comportamiento en otros ámbitos de la vida social.

En el ámbito de la sociología resultan especialmente interesante la prolija aportación realizada en las últimas dos décadas por Gershuny (1983, 1992, 1995, 1999), quien utiliza

³⁰ En Dex y Scheibl (1999) se presenta una aplicación práctica de los posibles beneficios para la empresa.

métodos descriptivos para evaluar el tiempo dedicado por hombres y mujeres a sus actividades diarias, poniendo énfasis en la evolución experimentada al respecto por las mujeres, tanto en diferentes períodos históricos como entre países con dispares niveles de desarrollo³¹. No se debe obviar que las primeras aportaciones en el ámbito de investigación del uso del tiempo se remontan a trabajos realizados por sociólogos, como por ejemplo Bevans (1913), Lundberg *et al.* (1939), Sorokin y Berger (1939), y Reiss (1959). Todos ellos trataron de describir el comportamiento humano en términos cuantitativos.

Son precisamente algunas de las contribuciones sobre el uso del tiempo desde una perspectiva de género los que demuestran cómo el tiempo es una variable afectada fundamentalmente por el sexo, el rol familiar y por la participación en el mercado laboral. Entre los trabajos pioneros en este ámbito se encuentra el de Szalai (1972) que coordinó el primer estudio multinacional sobre el uso del tiempo en 12 países. Este estudio tuvo como propósito recolectar datos comparativos entre naciones sobre el uso del tiempo, para luego estudiar las actividades diarias de las poblaciones urbanas y suburbanas alrededor del mundo. En esta investigación se concluyó que la asimetría en el reparto de tareas entre mujeres y hombres hace que tiempo y género sean dos variables inseparables.

En el ámbito nacional han tenido especial calado los estudios desarrollados por M^a Angeles Durán. Esta socióloga ha dirigido muchos proyectos de investigación de gran calado orientados principalmente al análisis del uso del tiempo (Durán, 1991), especialmente en el trabajo no remunerado, y a la evaluación de políticas de igualdad en diversos campos. Una de las principales conclusiones que se extraen de sus trabajos es que la doble, e incluso triple jornada en ocasiones, a la que se enfrentan mayoritariamente las mujeres no se valora ni se tiene en cuenta cuando se realiza la planificación económica de la sociedad. Las mujeres nacen con el tiempo “hipotecado” pues culturalmente se ven avocadas a “regalar tiempo” y con la dificultad para “vender tiempo” como trabajo asalariado, de forma que no se pueda hablar de un tratamiento equitativo hacia las mujeres en la sociedad. En este sentido Durán propone la elaboración de las cuentas satélites del uso del tiempo y de los recursos en los hogares, que supondrían el reconocimiento explícito en la contabilidad nacional y regional del trabajo no remunerado de cuidado de los miembros del hogar (Durán, 1998, 1999 y 2000). Esa valoración del tiempo extra dedicado por las mujeres al hogar permitiría asignar un valor de mercado a un conjunto de actividades que no tienen un precio. En la medida en que se tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el tiempo y los recursos destinados a la reproducción

³¹ Este sociólogo, junto con G. Johnes, realizó uno de los estudios a nivel internacional más amplios respecto al uso del tiempo. Recopilaron, a finales de los ochenta, información sobre 20 países en el denominado *Multinational Time Use Study* (MTUS). Un proyecto tan ambicioso sólo se ha visto superado recientemente por la oficina europea de estadística (EUROSTAT) que ha coordinado el *Harmonised European Time Use Study* (HETUS). Esta base de datos fue construida con datos recogidos entre 1997 y 2003.

social podrán tomarse decisiones políticas “que tengan en cuenta toda la población” (Durán, 2004).

En esa misma línea se expresan otras autoras como Cristina Carrasco para quien la “interdependencia de los sectores productivo y reproductivo de la economía” (Carrasco, 1999) hacen necesaria la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de presupuestos públicos³². Igualmente sostiene la necesidad de priorizar los objetivos de bienestar y desarrollo humano como medio para hacer “visible” a la mujer en el ámbito macroeconómico (Carrasco, 2006).

En síntesis lo que tanto M^a Angeles Durán como Cristina Carrasco sostienen la necesidad de valorar esas otras actividades que desarrollan, principalmente, las mujeres y por las que no reciben remuneración.

En esta sección se han presentado de forma muy sucinta algunos de los planteamientos teóricos que tratan de explicar los problemas de conciliación y, particularmente, las diferencias de comportamiento entre mujeres y hombres al respecto. En la sección siguiente se presentará el marco legislativo que afecta a los ciudadanos y ciudadanas malagueñas y que, en mayor o menor grado, afectan a sus posibilidades de conciliación. De esta forma se entenderá mejor la situación actual en la que respecto a la conciliación viven los ciudadanos y ciudadanas de la ciudad de Málaga.

³² En esos mismos términos se expresa, por ejemplo, Elsan (1997).

3. MARCO LEGISLATIVO (*Legislación en materia de conciliación*).

En las diferentes subsecciones de este capítulo se pretende aportar una síntesis de las normas que, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, han afectado directa o indirectamente a la situación de mujeres y hombres en cuanto a sus posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con el objetivo de ser sistemáticos, en lo que sigue se presentarán las principales legislaciones según su ámbito concreto de aplicación: internacional, europeo, nacional, regional y local. Debido al fuerte impacto mediático de la recientemente aprobada *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* (2007), y a su clara orientación hacia la mejora de las posibilidades de conciliación de los ciudadanos y ciudadanas, ésta será objeto de análisis individualizado en el apartado tres de este capítulo.

3.1. Normas Internacionales.

En un contexto como el actual de creciente globalización de los mercados no es de extrañar que las mayores exigencias de los mercados externos e internos conlleven una alta competitividad empresarial. Sólo elevados niveles de productividad de los trabajadores/as pueden sustentar el éxito de las empresas en este modelo de mercados, por lo cual se impone la necesidad de regular la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras siguiendo unos estándares que permitan un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. De lo contrario la productividad de los trabajadores/as y por ende del sistema productivo se puede ver seriamente afectada.

En este sentido, las políticas de conciliación tienen como referente a nivel internacional la Convención³³ sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981, por ser la norma internacional más importante en este ámbito. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue la que adoptó la citada convención, es un órgano de Naciones Unidas, cuyo órgano de adopción de decisiones más importantes es la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Ésta, tres décadas antes, había adoptado el Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración, que hace referencia explícita a la eliminación de discriminación entre trabajadores y trabajadoras en relación con la remuneración. En 1958 se hizo extensiva la normativa³⁴ para abarcar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de los distintos sexos. En concreto se afirmaba la necesidad de no admitir discriminación entre sexos

³³ Convenio número 156 y Recomendación número 165.

³⁴ Convenio 111 y Recomendación 111.

en lo que respecta a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo.

En 1965 se adoptó una norma³⁵ que enumera las medidas que deberían adoptarse para permitir que las mujeres pudieran cumplir sus responsabilidades familiares y profesionales sin verse expuestas a discriminación. Entre los ámbitos de actuación subraya la necesidad de potenciar servicios y medios de asistencia a la infancia como medio para ayudar a las trabajadoras a conciliar trabajo y familia. De igual forma se recomienda facilitar el acceso, a las mujeres con responsabilidades familiares, a organismos que les ayuden a formarse y encontrar trabajo tras un periodo de interrupción de la actividad laboral.

La sesenta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1975 (que fue designado como primer Año Internacional de la Mujer), sirvió para subrayar que el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres debería constituir el objetivo principal de las actividades de la OIT relacionadas con la mujer. En este sentido se sentaron las bases normativas de la OIT, respecto a las mujeres, en torno al siguiente principio "las mujeres estarán protegidas contra los riesgos inherentes a su empleo y ocupación sobre la base y con las mismas normas de protección que los hombres, en función de los progresos en el conocimiento científico y tecnológico".

Un área de constante preocupación por parte de la OIT fue el de la protección a la maternidad. Así en la Declaración de 1975 se solicitaba una protección especial para las mujeres respecto de los trabajos "en que se haya probado científicamente que pueden resultar perjuicios para ellas desde el punto de vista de su función social de reproducción"; de esta forma se pretendía garantizar la protección de las trabajadoras así como asegurar, en la medida de lo posible, la salud y el bienestar del feto y del recién nacido.

Las normativas evolucionaron, desplazando su acento desde la protección de la mujer a la promoción de sus perspectivas de empleo y, más recientemente, a insistir sobre el hecho de que la igualdad implica conceder las mismas oportunidades y el mismo trato a hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el beneficiarse de una legislación protectora.

El cambio del papel tradicional de la mujer, resultante de sus avances en cuanto a participación en el mercado laboral, requería de transformaciones en el papel del hombre que debían tener su reflejo en una mayor participación de éste en la vida familiar y en las labores del hogar. Por tanto, el hombre y la mujer debían compartir por igual las responsabilidades parentales y otras obligaciones familiares, y en consecuencia debían ponerse a disposición de ambos por igual los servicios y demás medios de asistencia que se desarrollasen con ese propósito; facilitando de este modo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

³⁵ Recomendación número 123.

Estos principios sentaron las bases para que en 1981, la Conferencia aprobara el Convenio y la Recomendación mencionados anteriormente sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Desde la adopción de estos principios normativos, se ha puesto constantemente en relieve, tanto en las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo como en las actividades de la OIT, la igualdad de los trabajadores con responsabilidades familiares como área prioritaria de acción. La Oficina ha llevado a cabo ciertas actividades promocionales, tales como reuniones de expertos y seminarios regionales, destinadas a fomentar una mejor comprensión de la importancia de incluir los principios de estas normas entre los esfuerzos nacionales en pro de la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres en el empleo.

Contenido del Convenio y de la Recomendación:

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares se aplican a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén. Se aplican a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Sus disposiciones pueden aplicarse, si fuera necesario, por etapas, siempre que tales medidas de ejecución se apliquen en todos los casos al conjunto de los trabajadores con responsabilidades para con sus hijos/as. Los Estados que hayan ratificado el Convenio se comprometen a incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El Convenio establece que deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales con objeto de: permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, así como en lo tocante a la planificación de las comunidades, desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, e igualmente, mediante la orientación y la formación profesionales, permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. También deberán adoptarse las medidas apropiadas para promover, mediante la información y la educación, una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los trabajadores/as con responsabilidades familiares. La responsabilidad familiar no debe constituir, de por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Por lo que respecta a la Recomendación, ésta enumera medidas concretas que se sugieren en el marco de la política nacional exigida por el Convenio para evitar toda discriminación adversa respecto de todos los trabajadores/as con responsabilidades familiares, y para permitirles conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Estas medidas están relacionadas con la formación y el empleo, las condiciones de empleo, los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar, la seguridad social y la ayuda en el desempeño de las responsabilidades familiares. Esta Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares de 1965 (núm. 123).

3.2. Normativa Europea sobre Conciliación.

La normativa que emana de la Unión Europea constituye un marco básico de referencia para la adopción de políticas en este campo por parte de cada uno de sus Estados miembros. De ahí la importancia de ofrecer, aunque sea de forma muy sucinta, una panorámica de las medidas adoptadas en su seno para fomentar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las Comunidades Europeas han puesto de relieve la importancia de desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar sus obligaciones laborales y familiares. Una directiva³⁶ aprobada por el Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas en 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, establece que "el principio de igualdad de trato (...) supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular al estado matrimonial o familiar". A raíz del Primer Programa de Acción de la Comunidad Europea sobre la Igualdad de Oportunidades (1982-1985), el Consejo hubo de considerar, sin llegar a aprobarla, una propuesta de directiva sobre la licencia parental y la licencia por motivos familiares³⁷. Una de las cuestiones abordadas por la Comisión de las Comunidades Europeas, en virtud del Tercer Programa de Acción sobre Igualdad de Oportunidades (1991-1995), es la integración de las mujeres en la fuerza del trabajo. En este sentido, la aplicación y la ejecución de medidas dirigidas a que mujeres y hombres puedan conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares ha sido definida como un objetivo prioritario. Otra muestra de la importancia que concede la Comunidad Europea a los principios recogidos en el Convenio núm. 156 y en la Recomendación núm. 165 queda reflejada en la Carta comunitaria de los derechos

³⁶ Directiva del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas, de 9 de febrero de 1976 (76/207/CEE).

³⁷ Documento COM (83) 686, 24 de noviembre de 1983.

sociales fundamentales de los trabajadores/as. Esta Carta, que fue aprobada el 9 de diciembre de 1989 por los jefes de Estado y de gobierno de once Estados Miembros de la Comunidad Europea, fija los principios generales que deben configurar la legislación laboral europea. Este instrumento se basa en textos como la Carta Social Europea del Consejo de Europa y los convenios internacionales del trabajo. El párrafo 16 de la Carta, que se refiere a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, establece que conviene "desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares".

En concreto, la Comisión de las Comunidades Europeas ha formulado un marco Europeo para la Responsabilidad social de las Empresas, expresado en el "Libro Verde". Ese Libro Verde de la Comisión³⁸ va dirigido a fomentar un debate europeo que implique a los diferentes agentes sociales, sobre la responsabilidad de las empresas, a través de una gestión de los recursos humanos en las mismas que tienda a lograr un equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

Complementariamente la denominada "Parental Leave Directive" de 1996 (96/34/EC) cuya implementación a nivel europeo comenzó en diciembre de 1999, tenía por objetivo lograr una mayor participación de la mujer en el trabajo con el objetivo de alcanzar en el año 2010 una participación del 60%. Ese objetivo concreto responde a los intereses a largo plazo de la UE (para garantizar el sistema de pensiones y para avanzar en la sociedad del conocimiento) pero es además un objetivo de justicia social. Desde Europa se viene insistiendo desde hace tiempo en la necesidad de articular los instrumentos que propicien su consecución.

Por otro lado, la Cumbre de Lisboa del año 2000 puso de manifiesto la necesidad de una organización de los tiempos de trabajo que no desaliente la prolongación de la vida activa, consienta la formación permanente, mejore la capacidad de inserción laboral y haga posible la conciliación de la vida profesional con la personal. El Congreso Europeo también puso de manifiesto que una de las principales debilidades del mercado laboral es la insuficiente participación de las mujeres, e insistió en la necesidad de promocionar la igualdad de oportunidades de los dos sexos. Como resultado se desarrolló una directiva de la UE en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto del mercado laboral que contempla obligaciones para los Estados miembros, las empresas y los agentes sociales con el objetivo de que cumplan en el ámbito de sus competencias con el principio de igualdad.

La Unión Europea ha actuado también en el ámbito de la protección social en lo que se refiere, por una parte, a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CE) y, por otra, a los permisos parentales (Directiva 96/34/CE).

³⁸ Presentado el 18 de Julio de 2001.

Junto a esas iniciativas la Unión Europea adoptó una estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) para luchar contra las desigualdades entre los dos sexos en la vida económica, política, civil y social, así como para modificar los roles y eliminar los estereotipos en este ámbito. Un programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades (2001-2005) acompaña a esta estrategia global apoyando la organización de campañas de sensibilización, la mejora de la recogida de datos y la aplicación de proyectos transnacionales.

Dentro de ese marco comunitario se ha desarrollado el Reglamento 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se creó un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Más recientemente se organizó el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. Ese Plan de trabajo tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación natural de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2006), al que viene a complementar, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias, una de las cuales es la búsqueda de la conciliación de la vida privada y la actividad profesional. La adopción de medidas para animar a los hombres a que disfruten de un permiso parental o de un trabajo parcial, junto con una mejora en la provisión de guarderías³⁹ son dos de las propuestas destacadas de este plan en relación a la problemática de la conciliación.

Asimismo, la Unión ha puesto en práctica una iniciativa comunitaria financiada por el Fondo Social Europeo: la iniciativa EQUAL, que permite promover nuevos medios de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de todo tipo en el mercado de trabajo y favorecer la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo político en un contexto de cooperación nacional⁴⁰.

Por último, por ser el más reciente, se ha puesto en marcha el programa comunitario para el empleo y la solidaridad social, denominado Progress (2007-2013), que tiene por objeto aportar ayuda financiera a la realización de los objetivos de la Unión Europea en contexto de la promoción del empleo y la inclusión Social.

En este marco la Comisión Europea ha designado 2007 como año europeo de igualdad de oportunidades para todos, con objeto de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar la discriminación en los países miembros de la Unión Europea.

De entre todo este conjunto de actuaciones las dos líneas prioritarias que la Unión Europea pretende fomentar son: con respecto a los derechos sociales, la integración del factor de

³⁹ Según un estudio del Instituto de Estudios Fiscales (2003) en España sólo el 2% de los niños de entre 0 y 3 años tiene plaza en guarderías financiadas por el sector público, mientras que, por ejemplo, en Alemania y Dinamarca la mitad de los niños/as de esa edad disfrutan de una plaza de este tipo.

⁴⁰ Publicado en el Diario Oficial de la Comunidad nº 127 de 5/5/2000.

igualdad de sexos en todas las políticas y acciones que afectan a la vida cotidiana de las mujeres, dirigiéndose a mejorar la aplicación de la legislación comunitaria, particularmente en lo que se refiere al permiso parental y a la protección social, familiar y profesional. Para implantar y desarrollar estas acciones, están previstas ayudas financieras con cargo al presupuesto anual, y la distribución de los Fondos comunitarios, pudiendo acceder a los mismos todos los organismos e instituciones públicas o privadas que participen en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Normativa jurídicamente vinculante de la UE en materia de conciliación:

Directiva 92/85/CE: Estableció los requisitos mínimos en lo relativo a los permisos de maternidad, fijando una baja mínima de 14 semanas ininterrumpidas.

Directiva 96/34/CE: Señala unos mínimos en relación con los permisos parentales y ausencia del trabajo por razón de fuerza mayor. Concede tanto a las mujeres como a los hombres un permiso parental de al menos tres meses por razón de nacimiento o adopción que no podrá ser transferido al otro progenitor.

Directiva 97/81/CE: Establece un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores/as a tiempo parcial y contribuye al desarrollo de las posibilidades de trabajo parcial.

Directiva 2002/73/CE: Se establece de manera vinculante una serie de garantías para los padres y madres que quieran ocuparse del cuidado de sus hijas e hijos; además se insta a los estados miembros a que combatan cualquier tipo de discriminación laboral, especialmente por razón de sexo, así como la prevención de cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo.

Instrumentos políticos:

Dirigidos a establecer orientaciones sobre como abordar este tema por parte tanto de los Estados miembros como de otros protagonistas y agentes sociales implicados. Entre ellos destacan:

Recomendación 92/241/CE: Se invita a los estados miembros a fomentar una política global destinada a hacer compatible el cuidado de los/as menores y las responsabilidades laborales. A través de diferentes medidas en cuatro ámbitos:

- a) Desarrollo de servicios de cuidados para niños y niñas cuyos padres y madres trabajen o estén en periodo de formación.
- b) Introducción de cambios en la organización del trabajo (horarios flexibles, espacio para conciliar, etc.).
- c) Sensibilización dirigida a implicar a los hombres en la atención y el cuidado de las responsabilidades familiares.

d) Establecimiento de permisos parentales.

Resolución del Consejo de 29/6/2000: Relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Recoge además recomendaciones y medidas en materia de conciliación dirigidas a los Estados miembros, agentes sociales, empresarios/as, trabajadores/as, etc.

Decisión 2000/228/CE: Señala la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral como refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades.

Pese a todas estas medidas de la Unión Europea concretadas en una extensa producción legislativa, ésta no consigue el objetivo pretendido de la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres trabajadoras, sobre todo porque se deja a los Estados que decidan la forma en que se alcanzarán los objetivos pretendidos, lo que les obliga a legislar por mandato comunitario y muchas veces sin demasiada eficacia.

3.3. Normativa en el ámbito nacional.

Podemos considerar a la *Constitución española* como la norma estatal fundamental donde se recoge el Principio de Igualdad entre personas. Así en su articulado se recoge:

Art. 9.2. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; renovar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Art. 14. Como derecho fundamental de los ciudadanos. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art. 35.1. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

En el ámbito laboral, la igualdad está reflejada en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), donde en numerosos preceptos se reconoce dicho derecho, si bien no específicamente para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, sino en el sentido amplio en que se reconoce en la normativa constitucional. En particular, esa protección aparece recogida en los siguientes artículos:

Artículo 4.2. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados por cualquier razón, entre ellas el sexo.

Artículo 16.2. Las agencias privadas de colocación “deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo...”. Este precepto es objeto de desarrollo reglamentario por el RD 735/1995, de 5 de mayo.

Artículo 17. “...serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...”. En estos supuestos, el trabajador podrá solicitar bien el cese de las medidas discriminatorias, la indemnización de los daños que éstas le hubieran causado o incluso la resolución del contrato con derecho a indemnización (art. 50.1 ET).

Artículo 22.1. “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales “.

Artículo 22.4. “Los criterios de definición de categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo”.

Artículo 24.2. “Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”.

Artículo 28. “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. Supone la transposición de la normativa y la jurisprudencia comunitaria, en particular la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Europea de 26 de junio de 2001.

Junto con el reconocimiento del principio de igualdad en el Estatuto del Trabajador, existen numerosas medidas que pretenden la protección de las mujeres-madres, que como hemos visto, estarían autorizadas y no responderían a un tratamiento de desigualdad con respecto a los hombres. Entre ellas, por ejemplo, permisos y excedencias como consecuencia de la necesaria conciliación que tiene que existir entre mujer y trabajo (a las que haremos referencia al analizar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras).

Existe una protección de la maternidad, que es una materia regulada por la Seguridad Social, de la que destaca la regulación particularizada de las prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo (artículos 133 bis a 135 Ley General de la Seguridad Social⁴¹), así como especialidades en materia de prevención de riesgos laborales, y en cuanto a derechos y obligaciones de la protección de la mujer frente a determinados riesgos del trabajo.

El número de trabajadoras que han disfrutado un permiso de maternidad, ha aumentado ininterrumpidamente. Buena parte de este incremento se debe a la promulgación del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regulaba nuevas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebraran con personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. El número de contratos de sustitución por maternidad aumentó, pasando de 19.260, en 1998, a 37.241, en el año 2000 (28.541 de los cuales se celebraron acogiendo a la modalidad introducida en el Real Decreto-Ley).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras se desarrolló atendiendo a las directrices de la normativa internacional y comunitaria. En concreto introdujo cambios en la legislación para la protección de la familia y analizar los obstáculos para la inserción laboral de la mujer en un plano de igualdad y no discriminación, favoreciendo el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Posteriormente, las medidas contempladas en esta Ley se han ido ampliando y contemplando a través de nuevas medidas legislativas que se han sucedido en los últimos años. Las más destacadas son:

- Real Decreto Ley 5/2001, de 16 de noviembre de 2001: Recoge, como novedades fundamentales, la ampliación de la prestación por permiso de maternidad a las trabajadoras autónomas y a las empleadas del hogar y el reconocimiento como situación de asimilación al alta a la Seguridad Social en los periodos de excedencia.
- Ley 12/2001, de 9 de julio de 2001. Reforma la contratación a tiempo parcial, los permisos y la posibilidad de reducción de jornada para los casos de nacimientos prematuros que requieran hospitalización.
- Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de 2002. Establece medidas de fomento del empleo para la contratación de mujeres desempleadas que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, con bonificaciones en la Seguridad Social del 100%.

⁴¹ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Ley 46/ 2002, de 18 de diciembre de 2002. Reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas, que establece deducciones por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años.

Poco después, el Real Decreto 1686/2000 de 6 de octubre, crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, con facultades de investigación sobre mecanismos para conseguir que dicha igualdad formal (la reconocida en las normas) se convierta en igualdad real, sobre todo, en la práctica habitual de las empresas.

Más recientemente, el Consejo de Ministros publicó una serie de medidas para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, que abarcan diversos ámbitos de la vida social española, especialmente de la laboral y empresarial (Orden PRE/525/2005, de 7 de Marzo). Entre las medidas recogidas, y en particular en lo que concierne a la conciliación de la vida laboral y familiar se recoge lo siguiente:

a) Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

b) Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de las empleadas y empleados públicos, con mantenimiento integro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

c) Se aprueba un programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares. Igualmente, en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza. Se acuerda ampliar, el tiempo de reserva del destino de los militares profesionales en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos, de modo que se equipare al del personal de la Administración civil.

La Administración General del Estado, a pesar de las competencias transferidas a otras administraciones públicas, es la competente para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. En concreto, el *Instituto de la Mujer*, creado en 1983, es el organismo autónomo competente para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades, con el fin de conseguir las condiciones necesarias que posibiliten la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. El impulso de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones contra la mujer se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades.

El papel que han jugado estos Planes, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad, ha sido de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, en los años de vigencia de los

planes, por parte de todos los agentes implicados, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el plan.

Desde la creación del Instituto de la Mujer, se han puesto en funcionamiento cuatro Planes de Igualdad:

El primero de ellos, con un periodo de vigencia comprendido entre 1988 y 1990, pretendió, básicamente, asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de la igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta ese momento, en nuestra legislación; especialmente, en materia civil, laboral y penal.

El segundo (1993-1995) tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real; es decir, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

El tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades (1997-2000), aprobado en marzo de 1997, supuso la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que las mujeres se tornaran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que, sin la participación de éstas, es imposible alcanzar objetivos de igualdad y desarrollo. De este modo, se pretendió promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas. Es lo que, desde la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, 1995) y el IV Plan de Acción Comunitario, se ha venido a denominar “principio de *mainstreaming*” (que en castellano se suele traducir como “principio de *transversalidad*”)⁴². En este sentido Lombardo (2007) señala que “una integración sistemática de la perspectiva de género en el mayor número de áreas políticas puede contribuir a legitimar (...) la incorporación del *mainstreaming* de género en ámbitos políticos tradicionalmente más reacios al género como el del presupuesto”⁴³. Es precisamente la elaboración de los presupuestos en clave de género una de las medidas que está planteando un mayor debate social en la actualidad, ante la necesidad de que se considere el género como una categoría en la elaboración de los presupuestos (tal como se afirma en Carrasco, 2005). Esa última autora defiende la elaboración de este tipo de presupuestos como herramienta fundamental para avanzar hacia la equidad, puesto que aunque los presupuestos suelen elaborarse bajo las premisas de la neutralidad respecto al género, al menos en teoría, en

⁴² Entendiendo por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas.

⁴³ En Bustelo y Lombardo (2007) se realiza un interesante y exhaustivo análisis del papel que puede desempeñar el *mainstreaming* en las políticas de igualdad.

la práctica suelen adolecer de un sesgo androcéntrico, que contribuye a la discriminación de las mujeres (Carrasco, 1999, y Carrasco *et al.*, 1991).

El *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006)* se marca como uno de sus objetivos prioritarios la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Es decir, introducir el principio de “*mainstreaming*”, en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñaran. Otro objetivo fundamental consistió en impulsar cambios normativos que facilitaran la compatibilidad de la vida laboral y familiar, y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.

Estos planes se han visto complementados por el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2003-2005), y los sucesivos planes nacionales de Acción para el Empleo (de carácter anual).

Junto a todos estos Planes y regulaciones, en los últimos tres años han visto la luz una serie de medidas orientadas a potenciar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de Género, reforma de la Ley de Divorcio, elaboración y aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (conocida como Ley de Dependencia)⁴⁴, y aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad y del Plan Concilia.

Respecto a este último, el Plan Concilia de la Administración General del Estado, aprobado y publicado en el BOE del 16 de diciembre de 2005 (y con entrada en vigor el 1 de Enero de 2006), contempla, entre otras, las siguientes medidas para facilitar la conciliación de los empleados públicos de la AGE:

- a) Horarios flexibles para facilitar el cuidado de personas dependientes (niños o mayores). En concreto la entrada al trabajo podrá ser flexible entre las 7:30 y las 9:00 y la salida de 17:00 a 18:00 (de lunes a jueves) y de 14:30 a 15:30 (los viernes). De esta forma el número de horas flexibles de trabajo se sitúa en un tercio del total. La limitación de la hora de salida del trabajo a las 18:00 horas pretende acabar con la idea de que trabajar muchas horas es producir más, para dar paso a una filosofía en la que la adecuada organización del trabajo permita producir lo mismo pero en menos horas. En el caso de familias monoparentales el empleado/a público/a podrá modificar su horario siempre que medie autorización previa.
- b) Permisos más largos de paternidad y maternidad. Los padres podrán disponer de hasta 15 días de permiso paterno, acumulables al período de vacaciones. Este permiso no existía anteriormente. Respecto a las madres, éstas podrán sustituir, voluntariamente, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce

⁴⁴ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, publicada en el BOE núm. 299 de 15 de diciembre.

meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulará al periodo de lactancia. Este tipo de medida no existía antes de la entrada en vigor del Plan Concilia. También novedosa resulta el cómputo del permiso de maternidad en el caso de partos prematuros, que empezará a contarse desde el momento de la fecha de alta hospitalaria.

- c) Mayor flexibilidad en los permisos para el cuidado de hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves. Se podrá flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada laboral para la atención de hijos menores de 12 años (con anterioridad era sólo para los menores de 6 años), y personas dependientes. Además, en el caso de enfermedad grave de un familiar en primer grado, se le recone al empleado/a el derecho a reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin ver recortado su salario. De forma similar podrán extender hasta 3 años la excedencia para el cuidado de hijos o familiares dependientes a su cargo.
- d) Permisos para las adopciones. El permiso por adopciones internacionales podrá alcanzar los dos meses manteniendo las retribuciones básicas del empleado.
- e) Creación de programas piloto de teletrabajo, con el fin de lograr una mayor flexibilidad en la realización del trabajo desde el domicilio y en el horario que se pacte con la empleada o con el empleado.

Este plan, como su propio texto indica no va destinado a que se trabaje menos, sino a que se haga mejor.

Estas medidas fueron destinadas, originariamente, a un total de más de 500.000 trabajadoras y trabajadores. Durante el primer año de vigor de ese Plan (2006) más de 10000 empleados públicos se acogieron a alguna de las medidas de conciliación que se recogen (aunque esto representa sólo una décima parte del total de los potenciales beneficiarios del plan). En particular las medidas más demandadas fueron el horario flexible para el cuidado de hijos menores de 12 años (más del 50% de todas las solicitudes), el nuevo permiso de paternidad (21% de las solicitudes) y la ampliación del permiso de maternidad (13%). Los principales demandantes de éstas medidas fueron principalmente mujeres de entre 30 a 45 años y con hijos pequeños, que representan más dos terceras partes de los permisos concedidos⁴⁵.

Unos de los principales beneficios de este plan ha sido, según el Ministerio de Administraciones Públicas, la constatación de un aumento de la productividad en todas las áreas donde el Plan Concilia se implantó.

Junto al medio millón de empleados públicos de la AGE, casi 900.000 empleados más de las administraciones de las Comunidades Autónomas también se pueden potencialmente

⁴⁵ Datos aportados por el Ministerio de Administraciones Públicas.

beneficiar de medidas similares. Entre éstas los empleados y empleadas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Éstos siguen demandando, a través de sus representantes sindicales, la necesidad de que los todos los aspectos que el Plan Concilia contempla sean puestos en práctica. Así, por ejemplo, la duración del permiso de paternidad sólo ha sido homogeneizado con el resto de los empleados/as públicos/as a tenor de la aprobación de la Ley para la Igualdad efectiva (2007), pero sólo se contemplaba un permiso de entre 3 y 5 días en los convenios colectivos aprobados hasta entonces; a diferencia de lo que ocurría en la mayoría de las restantes comunidades autónomas. Igualmente no se contemplaba la posibilidad de acumular horas de lactancia ,y la reducción de jornada por hijos/as sólo concernía a los que fueran menores de 9 años (en el Plan Concilia se fija en 12 años). Por último se descuidaba a las víctimas de violencia de género, al no contemplar derechos especiales de excedencia o ausencia en estos casos.

Por otra parte, a pesar de que el Plan Concilia ha sido extendido a otras administraciones, es necesario que se aplique en todos los ámbitos de la administración pública. Al menos esto es lo que reivindican los profesionales del sector sanitario que, a pesar de ser personal estatutario, no pueden disfrutar de los beneficios del Plan Concilia.

El desarrollo pleno de todas las medidas contenidas en el Plan Concilia es una necesidad para el conjunto de la sociedad, especialmente si planteamos a la administración pública como un referente para el conjunto de la ciudadanía y las empresas. Las administraciones públicas como impulsoras de las medidas legislativas tendentes a mejorar las condiciones de conciliación de sus ciudadanos/as deben predicar con el ejemplo. Además en la medida en que se extiendan estas medidas se podrá dotar a la administración de una plantilla más satisfecha y facilitaría la captación de profesionales altamente formados.

La *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y atención a personas en situación de Dependencia*, aprobada en diciembre de 2006, también es una medida desarrollada, en parte, para ayudar a aquellas personas que por sus responsabilidades laborales no puedan atender a personas dependientes. En tal sentido puede resultar beneficiosa para la conciliación. Básicamente esta ley se orienta a la atención de las personas discapacitadas, estableciendo diferentes niveles de ayuda en función del grado de discapacidad del beneficiario⁴⁶. Los servicios de asistencia que se prevén en esta ley (art. 15) incluyen:

⁴⁶ La Ley contempla clasifica el grado de discapacidad atendiendo a los siguientes criterios:

- *Grado I. Dependencia moderada*: Personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día.
- *Grado II. Dependencia severa*: Personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requieren el apoyo permanente de un cuidador.
- *Grado III. Gran dependencia*: Personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y por su pérdida total de autonomía, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona.

- a) Servicios de prevención de las situaciones de dependencia.
- b) Servicio de teleasistencia.
- c) Servicio de ayuda a domicilio, entre lo que se incluye: atención de las necesidades del hogar y cuidados personales.
- d) Servicio de centro de día y noche, que puede ser: centro de día para mayores, centro de día para menores de 65 años, centro de día de atención especializada y centro de noche.
- e) Servicio de atención residencial, que comprende: residencias de personas mayores en situación de dependencia, y centros de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

En cuanto a las prestaciones económicas contempladas éstas son fundamentalmente de dos tipos:

- 1) Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales (art.18): Excepcionalmente, siempre que se den las condiciones adecuadas y lo establezca su Programa Individual de Atención, lo recibirá el dependiente para ser atendido por cuidadores no profesionales (art. 14.4).
- 2) Prestación económica vinculada al servicio (art. 17): Se otorgará únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado.

La mayor dificultad con la que se está encontrando la implantación de esta ley es la gran cantidad de recursos económicos que son necesarios para su funcionamiento efectivo y la falta de personal especializado para atender al enorme crecimiento de demanda de servicios de este tipo que ha supuesto la ley. A esto se une la escasez de plazas de residencias, y las dificultades en la gestión de las ayudas. La ley establecía un plazo de tres meses para resolver las peticiones que se hicieran, pero las comunidades autónomas, que son las encargadas de las gestiones, se han visto literalmente desbordadas. Así las comunidades estiman que de las 200.000 personas que en todo el país se pueden catalogar como grandes dependientes sólo se han podido atender 21.000 solicitudes, es decir alrededor del 10%. Por tanto tendremos que esperar algún tiempo para poder analizar si esta Ley de Dependencia, aunque ya con retraso, cumplirá o no sus objetivos.

La importancia, en cuanto a sus potenciales efectos sobre las posibilidades de conciliación, requiere que hagamos un estudio algo más pormenorizado del contenido de la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en la siguiente subsección.

3.3.1. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo).

En lo que sigue se presentan aquellos artículos de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres que mantienen un vínculo especialmente estrecho con la problemática de la conciliación. Posteriormente se comentarán los aspectos más relevantes y novedosos de esta ley comparándola con la que, desde 1999, venía regulando las materias de conciliación.

Artículo 1. Objetivo de la Ley.

“...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer”.

Artículo 3. El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Se considera discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 11. Acciones positivas.

Los Poderes Públicos, y las personas físicas y jurídicas privadas, adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos.

2. Evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

7. Protección de la maternidad, especialmente del embarazo, parto y lactancia.

8. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y atención a la familia.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los poderes públicos.

Representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos que les correspondan.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de carácter económico, social, cultural y artístico que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

“...fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.”

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

Las Administraciones públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Se valorarán las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de responsabilidad social de la empresa o acceso a la Marca Española de Excelencia en Igualdad para la obtención de subvenciones.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras para que asuman equilibradamente las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, los padres tienen derecho a un permiso y una prestación por paternidad.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo que deberán adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación.

b) Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores⁴⁷ deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad como medida preventiva de discriminación. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

2. Los planes de igualdad deberán contemplar las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 50. Empresas modelo en la obtención de la igualdad entre mujeres y hombres.

a) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas deberán:

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los empleados públicos tendrán un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios para proteger la maternidad y facilitar la conciliación. También se reconocerá un permiso de paternidad.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se valorará el tiempo que los candidatos hayan permanecido en las situaciones del artículo 50.

⁴⁷ También en las empresas en las que así se contemple en el convenio colectivo y en las que así lo estipule la autoridad laboral.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria puedan influir negativamente en la madre o el hijo se concederá una licencia por riesgo durante el embarazo. *Ídem* para lactancia.

Artículo 59. Vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia, o con el permiso de maternidad o su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año al que correspondan.

Gozarán del mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

“...se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Disposición adicional segunda. Presencia o composición equilibrada.

“...se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”..

Uno. “Se añade un nuevo Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de los puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

Disposición adicional octava. Modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General.

“e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres”.

Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. “8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral”.

Cinco. “4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen”.

“5. Quien tenga a su cuidado un menor de 8 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo.”

Diez. “4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 2 semanas por cada hijo en caso de parto múltiple. En caso de fallecimiento de la madre, el padre tendrá derecho a la parte que reste del periodo de suspensión. En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte del descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los supuestos de adopción o acogimiento de un menor de 6 años, la suspensión tendrá una duración de hasta 16 semanas”.

Once. “Artículo 48.bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 8 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de un menor de 6 años.”

Dieciséis. “13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

“Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.”

3.3.2. Nuevos aspectos que recoge la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 2007 respecto a la Ley para la Promoción de la Conciliación de 1999.

La Ley sobre conciliación de 1999 ha recibido críticas especialmente en dos vertientes. Por un lado, esa ley se centra exclusivamente en el ámbito laboral, obviando el carácter transversal del problema; por ejemplo se obvia la relevancia de los servicios públicos para la atención de las personas dependientes. Por otro lado no se promueven medidas tendentes a cambiar los roles tradicionales de mujer y hombre, de forma que la corresponsabilidad sea un elemento esencial en la convivencia de mujeres y hombres. Todo ello en un contexto en el que las medidas de conciliación van orientadas principalmente hacia las mujeres, contribuyendo a perpetuar la imagen contraproducente de que son éstas las que deben asumir la compatibilización de las tareas productivas y reproductivas. En un intento de superar esas limitaciones se redactó y aprobó la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo contenido se presentó de forma resumida en la subsección anterior. Entre los aspectos más novedosos de esta ley respecto a la de 1999 se encuentran los siguientes aspectos:

- Se potencia el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Igualmente se intenta evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas. Además todas las mejoras que implica la ley se introducen para los trabajadores y trabajadoras autónomas y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos públicos.
- Las empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar un plan de igualdad.
- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia, o con el permiso de maternidad/paternidad o su ampliación por lactancia, la funcionaria o el funcionario podrá disfrutar de las vacaciones en otra fecha aunque haya terminado el año al que correspondan.
- El derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia podrá acumularse en jornadas completas.
- El trabajador que tenga a su cargo un hijo menor de 8 años (en la anterior Ley, 6 años) o una persona dependiente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de entre un octavo y la mitad (un tercio y la mitad en la Ley de 1999) de la duración de la misma.
- Se amplía en un año el máximo del periodo de excedencia por cuidado de un familiar dependiente de hasta 2º grado de consanguinidad para los trabajadores, y en dos años para los funcionarios.

- La suspensión del contrato por maternidad no se verá reducida en el caso de fallecimiento del hijo y se prevén otras situaciones, como el nacimiento de hijos prematuros que precisen hospitalización.

- El padre tiene derecho a una suspensión de contrato de 8 días (10 días de permiso si es funcionario) por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de un menor de 6 años.

- Se conceden 2 o 3 días de permiso por fallecimiento o enfermedad grave de familiar en la misma localidad, y 4 o 5 días en distinta localidad.

- Ampliación en dos semanas del permiso de maternidad para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Según destaca la propia Ley de fomento de la Igualdad la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

Una medida igualmente importante, aunque con resultados más difíciles de valorar, y que, por tanto, ha recibido menos atención, es el fomento del lenguaje no sexista “en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Esta medida puede resultar muy beneficiosa en el medio y largo plazo, al ser ésta un mecanismo fundamental para el cambio en los roles sexistas que aún persisten en la sociedad y de esta forma avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva⁴⁸.

Entre el resto de las nuevas medidas una de las más cuestionadas desde un punto de vista mediático ha sido la de la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos públicos. Obviamente sería más deseable no tener que “forzar la paridad”, pero lamentablemente la realidad demuestra que si no se hace así las mujeres están perpetuadas a seguir discriminadas en cuanto a sus posibilidades de ascender en los organismos públicos y privados. Esa falta de paridad es especialmente preocupante si se tiene en cuenta el enorme *stock* de mujeres altamente cualificadas existente tanto en Málaga como en el resto del país.

⁴⁸ En Ayala *et al.* (2006) se puede encontrar una guía para el uso igualitario del lenguaje sexista. Igualmente el Instituto de la Mujer ha desarrollado diferentes documentos para facilitar un uso no sexista del lenguaje. Ejemplo de esto son los documentos que se pueden consultar siguiendo los siguientes enlaces:

- www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/nombra.pdf
- www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/12dospalabras.pdf
- www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/Nombra%20en%20red.pdf
- www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/Las%20profesiones%20A%20Z.pdf

Sirva como ejemplo de la falta de paridad, el que sólo 1 de cada 10 municipios tienen alcaldesa en España, aunque el 27% de los concejales/as son mujeres⁴⁹. Afortunadamente en la ciudad de Málaga la proporción se eleva al 42%⁵⁰. Un dato que atrae nuestra atención es que en Castilla León, que es la Comunidad Autónoma con menor participación de concejalas, presenta una de las mayores proporciones de mujeres alcaldesas.

Sin duda una de las mayores deficiencias de ambas leyes es su carácter no imperativo. Es decir carece de un régimen de sanciones en caso de incumplimiento de sus medidas. Aunque en principio esto no debería ser necesario, el propio hecho de haber tenido que desarrollar estas leyes para poder hacer compatibles los distintos ámbitos de la vida de los trabajadores y trabajadoras pone sobre la mesa la necesidad de hacer obligatorio el cumplimiento de su contenido. Las empresas y administraciones públicas que no cumplan no son sancionadas, al margen de que se les imponga el cumplimiento posterior de la norma.

3.4. Normativa en el ámbito regional (CCAA).

Las políticas para el fomento de la creación de empleo pueden jugar un papel muy destacado. Actualmente Andalucía está poniendo en práctica su sexto plan de empleo, que entre otros múltiples objetivos busca el fomento del trabajo autónomo (autoempleo), especialmente entre las mujeres. Igualmente han visto la luz planes de Igualdad de Oportunidades⁵¹, entre los que destacan, por su carácter reciente, el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Educación, que fue aprobado el 22 de Noviembre de 2005 por el Consejo de Gobierno. Los cuatro objetivos fundamentales de este plan son:

- 1) Facilitar un mayor conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de aquellas se derivan, así como favorecer las relaciones basadas en el reconocimiento y la libertad de elección.
- 2) Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- 3) Fomentar el cambio de las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal.

⁴⁹ La entrada en vigor de la Ley de Igualdad (2007) debe suponer que las 14.000 concejalas que representan ese 27% pasen a ser al menos 20.000 en la próxima legislatura.

⁵⁰ En concreto 13 de las 31 personas que conforman el consistorio municipal. Su composición por partidos políticos se detalla en el Anexo VI.

⁵¹ El primer plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres en Andalucía arrancó en 1990 (1990-1992), el segundo se desarrolló durante el periodo 1995-1997.

- 4) Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares de tal modo que se ofrezca a niños y niñas y jóvenes modelos de actuación diversos, equipotentes y no estereotipados.

El ejemplo más reciente de estos planes de igualdad de oportunidades lo constituye el *Plan Andalucía Sociedad de la Información* (2007-2013)⁵², que desde la perspectiva de las tecnologías de la información y las comunicaciones persigue entre sus objetivos específicos “difundir los beneficios del teletrabajo para la capacitación profesional y la conciliación de la vida familiar y laboral”. Junto a estos planes se están implementando otros que también afectan desde diferentes ámbitos a la conciliación, como son el Plan de Innovación y Modernización de Andalucía, el Plan Andaluz para la Inclusión Social (2003-2006)⁵³ y el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas. Este último, recogido en el Decreto 137/2002 de 30 de Abril (BOJA de 4/5/2002) contiene medidas que pueden resultar muy efectivas para facilitar la conciliación, como por ejemplo la ampliación de los horarios de apertura de los centros escolares, la regulación del proceso de admisión en los colegios y la gratuidad de los libros. En el cuadro A2.1 del Anexo II se presentan algunas de las normativas sobre las que se ha desarrollado ese Plan. En concreto, en el artículo 17 del decreto de escolarización se regula la admisión a los centros de enseñanza ubicados en Andalucía cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes. Estos criterios son:

- a) Existencia de hermanos matriculados en el centro docente, o de padres, madres o tutores que trabajen en el mismo.
- b) Proximidad del domicilio o del lugar de trabajo del padre, madre o tutor.
- c) Renta anual de la unidad familiar.
- d) Discapacidad en el alumno, padre, madre o hermano.

Además se considerará la condición de familia numerosa y de familia monoparental. Todas estas medidas resultarán, sin duda, positivas desde el punto de vista de la conciliación.

A nivel práctico el desarrollo de este Plan de apoyo a las familias andaluzas ha empezado a dar algunos frutos. Así, por ejemplo, se preveía que durante el curso 2007/2008, alrededor de 300 centros contarán con aulas matinales, comedor escolar y actividades extraescolares, lo cual facilitaría el horario continuo y, consiguientemente, una mayor facilidad de padres y madres para conciliar. En la práctica se ha alcanzado prácticamente esa cifra, lo que da buena cuenta de la efectividad del plan.

⁵² Tal como señaló Gemma del Corral en la ponencia que presentó en el *XI Congreso de Internet y Sociedad de la Información* “...la sociedad debe ser consciente de la existencia de la brecha digital por género, de sus causas y de los factores que la agravan o disminuyen...”.

⁵³ Aunque los planes de inclusión social van destinados a la regulación de la prestación de servicios sociocomunitarios incluyen actuaciones, aunque en pequeña cuantía, en materia de conciliación.

Una de las consecuencias del proceso de descentralización territorial ha sido el traspaso de competencias entre la administración central y las Comunidades Autónomas, de ahí que estas últimas estén desarrollando y poniendo en práctica un número creciente de políticas y medidas de conciliación. Por tanto una de las tareas fundamentales de las CCAA es la puesta en práctica de las regulaciones y prestaciones sociales que se regulen en el ámbito del Estado. Esa descentralización puede tener efectos positivos, al acercar la gestión de los problemas a administraciones más “próximas”, pero también puede traer consigo problemas de coordinación que impliquen un uso ineficiente de recursos, sobre todo si se produce solapamiento entre algunas de las medidas (Cánovas *et al.*, 2005).

Ese traspaso de competencias a los ámbitos autonómicos ha conllevado la necesidad de que la Comunidad autónoma andaluza desarrolle y apruebe la Ley de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007 de 26 de noviembre)⁵⁴. Esta normativa, que complementa a la correspondiente ley estatal para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo la consecución de esa igualdad real y efectiva para los ciudadanos y ciudadanas andaluzas. En su capítulo III se refiere a la necesidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal. En concreto en el artículo 36 se habla de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado no sólo como un *derecho* sino también como un *deber*. Y como aspecto novedoso, respecto a la legislación ya existente, se menciona explícitamente la necesidad de promover, en colaboración con las Entidades Locales, “...la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso. Igualmente se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

También novedosa resulta la mención explícita (artículo 21.2) de la necesidad de promover desde las universidades andaluzas el reconocimiento de los estudios de género como mérito de los profesionales de la enseñanza universitaria. Lo cual viene a corroborar la importancia de fomentar la realización de estudios como el aquí desarrollado.

3.5. Normativa en el ámbito local.

La Ley para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (2007), atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

⁵⁴ Publicada en el BOJA número 247 de 18 de diciembre de 2007.

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva.
- c) Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Por tanto los entes locales se convierten en la columna vertebral para la consecución de los principales objetivos de los planes de igualdad. En el uso de esas atribuciones el Excmo. Ayuntamiento de Málaga ha puesto en marcha un conjunto amplio de medidas que favorezcan la conciliación. Entre estas medidas resaltaré algunos ejemplos que considero pueden contribuir en mayor cuantía a la resolución, al menos parcialmente, de los problemas de conciliación.

En ese sentido el alcalde de la ciudad, Francisco de la Torre, anunció a mediados de 2007 el desarrollo del Primer Plan Transversal Municipal, para luchar por la igualdad entre géneros. Entre las múltiples medidas que contempla este plan resalta, por su contribución a la conciliación, la creación de ludotecas municipales destinadas a mejorar la atención a la infancia así como una mejora de la formación para el empleo de las personas responsables. Dentro de ese Plan Transversal se pretende crear un Observatorio Social para la Igualdad. Esta medida puede resultar, igualmente, muy positiva para la conciliación, al permitir impulsar la perspectiva de género en todos los áreas de la gestión municipal. Pero sin duda la medida más destacable, por novedosa, es la realización de proyectos encaminados a “formar en igualdad a la población masculina”. Ese es un campo fundamental de trabajo si se quiere progresar en materia de conciliación, al ser la corresponsabilidad una piedra angular de las posibilidades de conciliación de las mujeres. A este respecto Málaga constituye un ejemplo a seguir, al ser una ciudad pionera en el trabajo con grupos de hombres en esta materia.

También en lo que se refiere a la atención de los/as menores se ha venido ofertando, durante los últimos años, por parte del consistorio municipal, un programa de actividades para el periodo veraniego. La idea es que los padres no tengan problemas para conciliar el calendario laboral con el vacacional de sus hijas/os, que se extiende casi tres meses. En su amplia oferta destinada a casi 7000 menores se da la opción de realizar un conjunto amplio de actividades en las que socializarse con otros niños/as y aprender al mismo tiempo. Estas actividades son planificadas por distintos áreas del Ayuntamiento: Bienestar Social, Cultura, Participación Ciudadana, Fundación Deportiva y Área de Juventud.

Junto a esas medidas, la colaboración con otras administraciones públicas para facilitar la apertura de centros escolares durante una jornada más amplia, también puede resultar muy positiva. Así en el curso académico 2006/07 uno de cada tres colegios de la provincia de Málaga abrían sus puertas hasta las 8 de la tarde.

Si se quiere progresar en temas de conciliación el consistorio de la ciudad debe ser el primero en dar ejemplo a la ciudadanía. En tal sentido, el *Plan Concilia de la Administración General del Estado* ha tenido sus frutos también en el ámbito de los funcionarios municipales, plasmándose claramente en el acuerdo ratificado por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Málaga en Mayo de 2006, con vigencia hasta finales de 2008, y concensuado con las fuerzas sindicales. Estos (aproximadamente 3000) trabajadores se podrán favorecer de una serie de medidas que facilitan la conciliación como son:

- a) Derecho a una hora de flexibilidad para el personal que tenga a su cargo a personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad. Asimismo se contemplan dos horas de flexibilidad para conciliar horarios de centros de atención para aquellos funcionarios que tengan hijos discapacitados. Igualmente en los casos

de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen, se concederá un permiso de hasta dos meses.

- b) En el caso de familia monoparental se le posibilitará al empleado modificar, con carácter temporal, un máximo de dos horas el horario.
- c) Para los separados legalmente, se plantea facilitar la adecuación de descanso o turno al régimen de visitas.
- d) Para aquellos que tengan hijos hospitalizados por parto, derecho a reducción horaria de dos horas.
- e) Los trabajadores que tengan algún familiar de primer grado muy grave podrán reducir el 50% de jornada laboral, por el plazo máximo de 1 mes. En cambio si tienen algún familiar a su cargo, hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no se valga por sí mismo, derecho de hasta tres años de excedencia. Los dos primeros años, con derecho a reserva de puesto.
- f) Los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad y al de paternidad.
- g) Las madres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad y al de lactancia.
- h) Por nacimiento, adopción o acogimiento se concederán 10 días de permiso para el padre.
- i) Cuando el trabajador tenga un cónyuge o hijo discapacitado se le facilitará el tiempo indispensable para asistir a reuniones de su centro de educación especial.

Desafortunadamente queda mucho por hacer, como se ha denunciado en ocasiones en la prensa local. Así, por ejemplo, en el Diario Sur (30 de Agosto de 2006), se afirmaba que los problemas de escolarización en Málaga conllevan un desplazamiento de los niños a colegios alejados con las consiguientes dificultades para padres y madres en cuanto a sus posibilidades de conciliación. Este aspecto no siempre ha recibido la necesaria atención, aunque en los últimos años se han acometido y se siguen acometiendo importantes obras de mejora de las infraestructuras de comunicaciones. No obstante, es importante continuar mejorando la red de transporte público, con más líneas, creación de un carril bus que permita reducir los tiempos de espera, así como la adaptación de las paradas de autobús y de todos los autobuses para facilitar el acceso de los carritos de niños/as y sillas de rueda. También resulta fundamental la creación de ludotecas, parques infantiles, centros de día y guarderías en todos los distritos de Málaga y la construcción de más centros de ocio infanto-juveniles en las barriadas.

3.6. Normativa en el ámbito empresarial.

En el ámbito nacional, según los datos aportados en Chinchilla *et al.* (2003), que realizaron un muestreo entre el conjunto de empresas ubicadas en territorio nacional, sólo el 19% de sus responsables afirmaron que en las empresas que dirigían se estaba implantando un plan de conciliación de la vida profesional y familiar del trabajador. Lo que es más esta cifra se redujo al 7% cuando se preguntó por programas de este tipo que estuvieran ya implantados.

En un ámbito geográfico más cercano, un estudio encargado por el Área de Derechos Sociales de la Diputación Provincial de Málaga en 2007 deja patente que las empresas no avanzan en materia de conciliación. Los datos de este estudio, en el que se analizan 864 convenios andaluces, 112 vigentes en Málaga, revela que 1 de cada 5 convenios no mejora lo establecido en la Ley en materia de conciliación. Lo que es más, el 17,9% de las empresas andaluzas no incluyen en sus convenios colectivos cláusulas que faciliten la conciliación laboral de la mujer con su vida familiar.

En concreto en Málaga, sólo 3 convenios de los analizados permiten a sus trabajadores entrar y salir del trabajo con un margen superior a 30 minutos; 2 mejoran la ausencia laboral por lactancia; ninguno mejora la reducción de jornada en caso de nacimiento prematuro, y sólo 8 mejoran las 16 semanas de baja maternal.

Pero no todas son malas noticias. Hay un número creciente de empresas que están recogiendo, en la normativa que regula a sus trabajadores y trabajadoras, medidas concretas que permitan facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Un ejemplo muy reciente de buenas prácticas en materia de conciliación corresponde a la empresa Iberdrola, que ha introducido la jornada intensiva todo el año para sus 9.000 empleados en toda España. Es la primera iniciativa de este tipo en una gran empresa industrial privada, por lo que se constituye en un referente a nivel nacional. Ésta no es la única medida favorecedora de la conciliación que ha implantado, así también permite la opción a sus empleados de incorporarse a su puesto laboral con una horquilla de entrada y salida al trabajo de unos 20 minutos. De esta forma se une a los empleados de bancos y cajas que son el único sector empresarial privado con jornada intensiva. No obstante, en el caso de las cajas, y progresivamente en algunos bancos, se está produciendo un grave retroceso al aceptarse en el convenio colectivo que regula a sus empleados para el 2008 la posibilidad de apertura por las tardes.

En el caso de Iberdrola, también se ha introducido en el nuevo convenio la posibilidad de jornada reducida de cinco horas diarias sin disminución de salario durante un año tras la incorporación por baja maternal. Además, se amplía de ocho a diez años la edad de los hijos menores que dan derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

Esa empresa parece haber “descubierto” que con *el horario intensivo logra más productividad*, al reducirse las horas muertas que se producen en la jornada discontinua con las

comidas y los viajes de ida y vuelta al trabajo. En este sentido se calcula que la productividad del total de sus empleados aumentará al año en 500.000 horas.

En otra empresa también del sector energético (Unión Fenosa) las madres se pueden acoger a reducción de jornada hasta que sus hijos alcancen una edad de seis años.

En el sector de la distribución destacan las buenas prácticas en materia de conciliación instauradas por Mercadona. Esta empresa, que cuanta con una de las plantillas más grandes del sector (con más de 60000 empleados) pone en práctica las siguientes medidas:

- a) Desde 2004 no abre, como norma general, los domingos.
- b) Posibilidad de acogerse a 5 meses de permiso maternal (2900 mujeres se acogieron a esta medida en el año 2005).
- c) Acercamiento de los trabajadores al centro más próximo a su hogar.
- d) En 1999 se convirtió en fija a toda la plantilla (16825 personas).
- e) Todos los empleados con los que contaba en 2006 disfrutaban de un contrato indefinido.

De forma similar, se debe seguir el ejemplo del grupo de empresas Danone en la implementación de políticas de conciliación trabajo-vida (*“work-life balance”*). Este grupo de empresas figuró en 2006 como la más destacada en la lista *“Best Workplaces”* en España⁵⁵, que es una clasificación publicada para 29 países por la consultora mundial *“Great Places to Work, S. L.”*⁵⁶. Esta clasificación se basa en un estudio del clima laboral dentro de las empresas, es decir la calidad de los lugares de trabajo, para determinar (en base a la opinión de los empleados/as y el análisis de la cultura corporativa) los mejores lugares de trabajo. Uno de los criterios más importantes para determinar el orden de las empresas en la clasificación es la existencia y aplicación de medidas efectivas de conciliación. Entre las más novedosas aplicadas por Danone se encuentran la creación de un número de teléfono gratuito de atención a los empleados, al que éstos pueden llamar de forma anónima para resolver cualquier cuestión o dificultad que encuentren en su vida diaria y que la empresa pueda contribuir a resolver.

Dos buenos ejemplos de flexibilización de horarios representan *Nike Iberia* y *Asepeyo*. En la primera, los trabajadores tienen la opción de entrar a la oficina entre las 8 y las 10 de la mañana. En este caso, cada empleado acuerda su horario directamente con su supervisor en función de sus necesidades. Por su parte la mutua Asepeyo, con más de 4500 personas contratadas, la mayoría sanitarios, tiene fijado un horario mínimo de 10 a 5 de la tarde. En función de sus preferencias los trabajadores entran entre las 8 y las 10 y salen entre 5 y las 7. Igualmente, éstos eligen su hora de almuerzo, entre las 2 y las 4, pudiendo utilizar las dos horas enteras o conformarse con una y salir más temprano.

⁵⁵ En la clasificación elaborada para 2007 se encuentra en tercer lugar, detrás de Microsoft y Lilly.

⁵⁶ <http://www.greatplacetowork.es/gptw/index.php>.

Las empresas tecnológicas son las que, en términos relativos, han extendido más las buenas prácticas de conciliación entre sus empleados. Así, la empresa *Hewlett Packard* desarrolló un programa para armonizar la vida profesional y la vida privada de sus empleados (“*Work-life harmony*”). Entre las medidas recogidas en este programa destacan la flexibilidad en el horario de incorporación y salida del puesto de trabajo, posibilidad de reducir la jornada completa a jornada parcial bajo determinadas circunstancias, así como cursos de gestión de su tiempo, mejora de la eficiencia en el trabajo en equipo, etc.

Vodafone también ha fomentado buenas prácticas en temas de conciliación como la ampliación del permiso por maternidad, ampliación del horario de lactancia, ayudas para guarderías, fomento del teletrabajo, así como flexibilidad en la concesión de excedencia para el cuidado de hijos y otras personas dependientes.

La empresa de David Rey Marketing constituye un ejemplo singular al haber sido la primera PYME en recibir el “certificado de empresa familiarmente responsable” en 2006. Esta distinción, que recibió de manos de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, se le otorgó por las buenas prácticas en materia de conciliación llevadas a cabo por esta empresa y sus trabajadores y trabajadoras. Para el responsable y propietario de esta empresa, la puesta en marcha de medidas dirigidas a conciliar familia y trabajo crea un escenario laboral en el que las personas se sienten motivadas y apoyadas generando plantillas más comprometidas y por lo tanto más eficientes. Desafortunadamente muy pocas PYMEs se muestran “familiarmente responsables”.

Ese certificado es otorgado por la *Fundación +familia*, que como reza en su página web⁵⁷ es una “...organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente de aquéllas con dependencias (menores, mayores, personas con discapacidad, etc.) en su seno”. En síntesis, esta fundación tiene como objetivo prioritario el fomento de prácticas empresariales que ayuden a trabajadores y trabajadoras a constituir y expandir familias, sin que ello implique un conflicto para los progenitores.

Una medida que podría contribuir a evitar esos conflictos es la creación de los denominados “bancos de tiempo”. La idea no por simple puede resultar muy efectiva, y consiste básicamente en el intercambio de servicios entre compañeros/as de trabajo. Por ejemplo, si alguien necesita que le cuiden a su hija/o un par de horas, hace una petición en la página web de la empresa y a cambio ofrece otro servicio (o el mismo) otro día, al compañero/a que le ha ayudado previamente. De esta forma los trabajadores/as pueden conciliar mejor e incluso se puede fomentar el no abandono de sus trabajos para atender a sus dependientes. Como ejemplo

⁵⁷ <http://www.masfamilia.org>.

de la puesta en práctica de “bancos de tiempo” entre las empresas privadas destaca la empresa de publicidad “La Federal de Villacís” que ha recibido en 2007 un premio del Ministerio de Trabajo por la puesta en práctica de esa medida y de otras complementarias de flexibilización del horario laboral de sus empleados/as. En concreto el funcionamiento en esta empresa del banco de tiempo consiste en que cada trabajador/a dispone de un “cheque” de cuatro horas de trabajo que puede emplear en resolver cuestiones personales e imprevistos; una vez que las ha recuperado puede volver a gastarlas, y así sucesivamente a lo largo del año. Curiosamente son los empleados/as y no la empresa los/as encargados/as de controlarse entre sí, de forma que se fomenta, simultáneamente, el espíritu de responsabilidad de los trabajadores/as.

Entre los precursores de este tipo de prácticas en España destaca el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla, que contaba a finales de 2007 con 220 personas inscritas en el banco de tiempo. Pese a la aparente utilidad de esta medida todavía está escasamente extendida entre las empresas tanto del sector público como privado, y lo que es más la escasa participación⁵⁸ en estos bancos de varones pone de manifiesto que si bien medidas de este tipo facilitan la conciliación, la raíz del problema sigue siendo la falta de corresponsabilidad de los hombres.

Otra medida de conciliación no muy extendida es la de puestos compartidos, que permite una mayor flexibilidad a las personas que participan, de forma que la tarea que acometen quede perfectamente cubierta durante un número de horas amplio. Entre las pocas empresas que lo ponen en práctica hemos encontrado a IBM. Esta empresa, que ha sido pionera a nivel mundial en la implantación de políticas de conciliación fomentan medidas para mejorar la eficiencia de sus trabajadores, que les permitan reducir sus jornadas laborales y de esta forma conciliar con mayor facilidad. Entre estas medidas destaca reducir el empleo del correo electrónico a cuestiones únicamente profesionales, establecer las reuniones de trabajo a horas que no perjudiquen en exceso a las madres, o alarguen sus jornadas de manera innecesaria, establecer criterios que garanticen la eficacia de estas reuniones de modo que se disuelvan si se comprueba que, con los medios disponibles, no se llega a ninguna conclusión de utilidad, o permitir trabajar fuera de la oficina si esto facilita el buen desarrollo del objetivo marcado.

La reticencia de muchas empresas a implantar planes de conciliación y, lo que es más grave, la puesta en práctica de políticas discriminatorias que atentan contra la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, requieren de actuaciones por parte de las administraciones públicas para evitar que esto se produzca. A tal fin se deben crear mecanismos y planes de control de las empresas. Buen ejemplo de ello o constituye el Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la

⁵⁸ En concreto en el banco de tiempo de la Universidad de Sevilla el porcentaje de hombres inscritos es solamente del 5%.

igualdad efectiva entre hombres y mujeres, anunciado en el mes de Octubre de 2007 por el Consejo de Ministros. Este plan contempla la realización de 10000 actuaciones por la inspección de trabajo en otras tantas empresas de todas las provincias españolas, dirigidas a materias tales como:

- a) Planes de Igualdad.
- b) Discriminación en el acceso al empleo.
- c) Discriminación dentro de las relaciones laborales en la empresa.
- d) Acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Control de las cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos.
- g) Protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia.

Por otro lado, también los propios empleados y empleadas deben ser los que, haciendo uso de sus derechos legales, bien directamente o a través de sus representantes sindicales soliciten a sus empresas la elaboración de planes de conciliación, o, en caso de existir, el cumplimiento de las medidas contempladas en los mismos.

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

En esta sección se van a acometer dos tipos de análisis complementarios. En primer lugar se procederá a describir las variables más relevantes, en cuanto al tema de estudio, de una fuente de datos que se ha desarrollado específicamente para este estudio. En una etapa posterior se acometerán una serie de análisis multivariantes que nos permitan arrojar luz sobre las causas últimas y posibles medidas para contribuir a solventar las dificultades de conciliación de la vida personal familiar y profesional de las mujeres y hombres residentes en Málaga. Como paso previo se presentará sucintamente una revisión de las fuentes de datos disponibles para abordar el estudio de la conciliación y las limitaciones a las que se enfrenta este tipo de análisis.

4.1. Fuentes estadísticas.

Las tareas acometidas en cualquiera de las áreas que forman parte del amplio marco de la investigación socio-económica se ven dificultadas, a menudo, por la escasez de fuentes estadísticas que permitan alcanzar con éxito sus objetivos. Esta constricción se manifiesta con especial fuerza en España, si se compara la situación de nuestro país con la que se puede observar en otros que resultan similares en cuanto a nivel de desarrollo económico. No obstante, en años recientes se observa una tendencia creciente a realizar y divulgar encuestas que permitan al investigador arrojar luz sobre importantes aspectos de la realidad socio-económica en que nos encontramos inmersos. A pesar de ese creciente volumen de información a escala nacional, las fuentes estadísticas a nivel regional y especialmente local son virtualmente inexistentes.

En concreto, con respecto al tema que nos ocupa aquí, no existe ninguna base de datos que nos permita analizar hasta qué punto las dificultades de conciliación son una realidad para las mujeres y hombres que viven en la ciudad de Málaga. De ahí que una tarea esencial de la presente investigación ha recaído sobre el diseño y realización de una encuesta entre los ciudadanos/os malagueños/os en la que se les ha consultado su situación respecto a las posibilidades de conciliación, junto con una serie de cuestiones relativas a sus características personales, familiares y laborales.

Las características más relevantes de la encuesta acometida entre los ciudadanos y ciudadanas malagueños se muestran en los epígrafes que se presentan a continuación.

4.1.1. Ámbito y características técnicas de la encuesta sobre conciliación en Málaga.

El trabajo de campo en el que se sustentó esta encuesta se realizó por el autor de esta investigación desde comienzos del mes de Abril de 2007 hasta finales del mes de Junio de ese mismo año, utilizando como unidades muestrales a ciudadanos y ciudadanas de entre 18 y 64 años de Málaga. En total la muestra comprende 604 observaciones de ciudadanos de ambos géneros. En la encuesta se recopiló información relativa a las características personales, formación académica recibida, situación laboral y potenciales dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En el cuestionario se hizo una clara distinción entre el tiempo dedicado a las diferentes actividades por el encuestado/a y por la pareja del encuestado/a (para los casados/as o que viven en pareja), para tener una visión más amplia de la situación diferencial de mujeres y hombres respecto a la conciliación. En el Anexo III se puede consultar el texto completo del cuestionario que se utilizó.

Los datos fueron recogidos mediante entrevista telefónica, seleccionando muestras representativas en los distintos distritos de la ciudad de Málaga (que constituyen el elemento de estratificación), y empleando un muestreo aleatorio simple dentro de cada estrato. El procedimiento garantizaba la confidencialidad y anonimato, puesto que no se les requirió a los encuestados que aportaran su nombre y se les explicó claramente que la encuesta iba destinada a propósitos de investigación por parte de un miembro de la universidad y en ningún caso los datos podrían ser empleados para cualquier otro fin; es decir, se enfatizó en que la encuesta no sería objeto de tratamiento administrativo. De esta forma se pretendió que los ciudadanos no tuvieran incentivos para mentir o aportar información incorrecta en sus respuestas, especialmente en lo relativo a su nivel de ingresos salariales y tiempo de trabajo.

Para la selección de la muestra se contó con la información proporcionada por el Padrón de habitantes, y se atendió al reparto de la población en los diez distritos de la ciudad⁵⁹. Según el Padrón actualizado a enero de 2004 la población total de Málaga capital consta de 558265 habitantes, cuya distribución por distritos se muestra en la tabla 4.1.

Del total de la población de la ciudad, en este estudio se ha analizado el subconjunto de las personas que se encuentran en edad de trabajar, puesto que éstas son las que potencialmente podrán mostrar mayores problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

⁵⁹ En el Anexo IV se presenta un listado de los barrios que integran cada uno de estos diez distritos, para facilitar la identificación al lector de las distintas zonas.

Tabla 4.1. Distribución de la población de Málaga capital por distritos.

Distritos	Total de habitantes por distrito	Porcentaje de habitantes por distrito (%)
1 Centro	84.846	15,20
2 Este	65.517	11,74
3 Ciudad Jardín	38.518	6,90
4 Bailén Miraflores	62.621	11,22
5 Palma-Palmilla	27.610	4,94
6 Cruz de Humilladero	94.454	16,92
7 Carretera de Cádiz	111.869	20,04
8 Churriana	17.541	3,14
9 Campanillas	16.140	2,89
10 Puerto de la Torre	39.149	7,01
Población total	558.265	100

Fuente: Padrón de habitantes a 1 de enero de 2004⁶⁰.

Para la realización de la encuesta se seleccionó una muestra de 1900 personas. Debido a la falta de respuesta, el tamaño muestral para el que finalmente obtuvimos información fue de 604 personas; es decir obtuvimos una tasa de respuesta del 31.78%. La encuesta fue llevada a cabo entre los meses de Abril y Junio de 2007, de forma que cada distrito se viera representado manteniendo las proporciones de la tabla 4.1. El 34,77% de los encuestados son hombres, mientras que las mujeres conforman el 65,23% de las personas que accedieron a responder el cuestionario.

En la tabla 4.2 se presenta la composición relativa de la muestra según su estado civil y sexo⁶¹. Se observa que el 60% de los hombres encuestados están casados o viven en pareja y que el 72% de las mujeres encuestadas se encuentran en la misma situación. Además, el porcentaje de hombres solteros (36%) es mayor que el de mujeres solteras (cerca del 22%).

⁶⁰ Los datos censales de los distritos que tomamos como referencia son los del padrón municipal con referencia a enero de 2004 (www.ayto-malaga.es/pls/portal30/docs/folder/gestion_tributaria/padron_municipal/estadisticas_de_poblacion/1_poblacion_p_distrito.pdf). Éstos fueron contrastados con los publicados por el Instituto de Estadística de Andalucía a través del Servicio de Información Municipalizado de Andalucía (SIMA; www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/bd/sima_web/sima_tabla.j_Sp) y no presentaban grandes diferencias, a pesar de que la desagregación de distritos que aparecen en ambas fuentes no son exactamente las mismas.

⁶¹ En ésta y en todas las tablas y gráficos que se analizan a lo largo del texto se ha dedicado presentar los descriptivos siguiendo el orden “hombres” y “mujeres” atendiendo exclusivamente al orden alfabético de esas palabras.

Tabla 4.2. Estado civil de los encuestados en Málaga capital según sexo.

	Nº observaciones % por filas % por columnas			
	Soltero/a	Casado/a o vive en pareja	Otros*	Total
Hombres	76	126	8	210
	36,19	60,00	3,81	100
	46,91	30,73	25,00	34,77
Mujeres	86	284	24	394
	21,83	72,08	6,09	100
	53,09	69,27	75,00	65,23
Ambos sexos	162	410	32	604
	26,82	67,88	5,30	100
	100	100	100	100

Nota *: Otros: separado/a, divorciado/a o viudo/a.

4.1.1.1. Diseño de la muestra.

El objetivo prioritario en el diseño de una muestra es que ésta sea estadísticamente proporcional a la magnitud del universo (población), y además sea reflejo fiel de éste. Para lograr esto último y que, por tanto, la muestra reproduzca las características básicas de la población habrá que optar por una “muestra estratificada”. La encuesta diseñada para este trabajo de investigación siguió estos pasos, buscándose una estructura, en cuanto a tamaño muestral, que reprodujera la participación relativa de los ciudadanos y ciudadanas en los diez distritos que conforman la ciudad de Málaga. Ahondando en esta idea, Sánchez Crespo (1976) señala que el sistema de “afijación proporcional” es el más utilizado, debido a que reúne dos ventajas relevantes: permite una ganancia global en precisión, y mantiene la igualdad de probabilidad de elección de todas las unidades del universo.

En consecuencia, el camino seguido en la realización de la encuesta fue el de llevar a cabo un “muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional” al tamaño de la población. De este modo se estableció un tamaño muestral para cada estrato que, de forma aproximada, representaba al conjunto de la población. Una vez definida la amplitud de la muestra se procedió al cálculo del error muestral cometido, según la siguiente expresión matemática:

$$Error\ muestral = \sqrt{\sum_{i=1}^K \frac{(n_i \sigma_i)^2}{n^2}} \quad (1.1)$$

donde K es el número de estratos en la población; n_i es el tamaño muestral del estrato i-ésimo; n es el número total de elementos de la muestra, y σ_i es la desviación típica del estrato i-ésimo. El valor obtenido de la expresión anterior es de 1,62 (en unidades *sigma*), que se encuentra dentro

de unos niveles adecuados, pues indica una elevada representatividad de la muestra. En concreto ese valor implica que, con una probabilidad del 95,5% (o sea un nivel de confianza de 2 *sigmas*), la proporción poblacional, para cada estrato, de la principal característica objeto de estudio (problemas de conciliación) se encuentra comprendida dentro de un intervalo de $\pm 3,24$ puntos⁶² porcentuales respecto al valor central observado en la muestra.

4.1.1.2. Diseño del cuestionario.

La preparación de un cuestionario es una ardua tarea, que en el caso de la encuesta aquí presentada se tuvo que enfrentar a dos dificultades esenciales, las cuales se añaden a las que normalmente se encuentran en el momento de la realización de una encuesta (ver, por ejemplo, Sierra, 1998). Entre éstas hay que reseñar, en primer lugar, las propias de las preguntas relativas al uso del tiempo por los ciudadanos, puesto que había que decidir si preguntarle sobre el tiempo medio diario que dedican a cada actividad o el tiempo semanal. Nos decantamos por esta última opción, pues aunque pueda parecer más imprecisa por cuanto requiere de la agregación de tiempos, permite captar mejor el tiempo dedicado a actividades que se realizan ocasionalmente⁶³.

En segundo lugar, había que ajustar el número y contenido de las cuestiones debido a las dificultades que supone la limitada disponibilidad de tiempo con la que los ciudadanos/as tendrían que dar respuesta a todas las preguntas de la misma; puesto que la cumplimentación gratuita de un cuestionario es una tarea que si se dilata puede generar la falta de respuesta total o parcial del mismo. Aún así, se abarcó un conjunto suficientemente amplio de cuestiones que han permitido obtener información de las características más relevantes de la población objeto de estudio.

Antes de comenzar con el trabajo de campo, y para evitar que el cuestionario fuera excesivamente largo, o que las cuestiones plantearan demasiada dificultad o resultaran incómodas al encuestado, se realizó un premuestreo entre diez personas de ambos géneros seleccionados de forma totalmente aleatoria. Esto permitió depurar las cuestiones, haciéndolas más claras y eliminando aquellas que prolongaban innecesariamente la encuesta. El cuestionario finalmente empleado constaba de 33 cuestiones, cuya cumplimentación requirió entre 20 y 25 minutos al encuestado.

⁶² El valor 3,24 es el resultado de multiplicar el error muestral calculado (1,62) por el valor de *sigma* (2).

⁶³ En el subepígrafe 4.1.2 de este capítulo se presenta una discusión más detallada de las ventajas e inconvenientes, en cuanto a posibles fuentes de sesgo, de las diferentes opciones en la realización de preguntas relativas al uso del tiempo.

4.1.2. Posibles fuentes de sesgo en las mediciones relativas al uso del tiempo.

Descendiendo al nivel de los datos contenidos en la encuesta que sirve de base al presente estudio, existe la posibilidad de algún sesgo debido a que las personas que cumplimentaron la encuesta fueron aquellos que se encontraban en casa el día que ésta fue realizada, y, en consecuencia, aquellos que se ausentaron ese día no pudieron ser observados. Esta situación puede conducir a una proporción de respuesta más alta entre las mujeres, debido a que en la mayoría de los casos son éstas las que se encargan del trabajo no remunerado en el hogar. Aunque se intentó corregir esta circunstancia, obviamente se puede estar produciendo un sesgo en el sentido de sobreestimar la importancia relativa del tiempo dedicado por las mujeres en tareas domésticas.

Una dificultad importante en cualquier estudio relativo al uso del tiempo es conseguir que los encuestados recuerden adecuadamente cómo distribuyen su tiempo. Juster y Stafford (1986, 1991) muestran que existe la posibilidad potencial de sesgos cuando se le plantea a las personas cuestiones relativas al uso de su tiempo. Estos autores sugieren que el mejor método para obtener información de este tipo es que los encuestados mantengan un registro diario del uso de su tiempo. Desafortunadamente esto no fue posible en este estudio. Sin embargo evidencias recientes, véase Mulligan *et al.* (2000), sugieren que los estudios sobre asignación de tiempos de ese tipo sesgan la muestra, debido a que la participación en la encuesta interfiere demasiado en la vida normal de los encuestados. Por tanto este resultado respalda el método de recogida de información utilizado en nuestra encuesta.

Es posible la existencia de otros tipos de sesgos en la recogida de datos relativos a uso del tiempo, aunque la incidencia de éstos sea dispar. Así, cualquier error de medida que esté sistemáticamente relacionado con características observadas, por ejemplo el sexo, no es un problema, pues se pueden condicionar las estimaciones con estas variables. Adicionalmente cualquier error de medición “puro” en el registro de los tiempos no será tampoco un problema, puesto que al ser aleatorio su influencia será recogida por el término de error estocástico incluido en todas las estimaciones.

Relacionado con el sesgo anterior, puede ocurrir que los ciudadanos/as “inflen” artificialmente el tiempo dedicado a algunas tareas, simplemente porque las realizan simultáneamente junto con otras (véase por ejemplo Hamermesh y Pfann (2005)). Este sesgo puede ser especialmente relevante entre aquellas personas que emplean más tiempo a trabajar en tareas no remuneradas, pues al no estar éstas sujetas a un horario regulado puede resultar más difícil cuantificar con precisión cuanto tiempo se dedica a cada actividad. En la medida en la que la presente investigación busca analizar las posibilidades de compatibilización de diferentes

tareas, tanto por las mujeres como por los hombres, esta posible fuente de sesgo no afecta de forma sustancial a la consecución de nuestros objetivos.

Se puede concluir afirmando que, si bien existe la posibilidad de diferentes fuentes de sesgo en la medición del uso del tiempo, el sentido en el que estos sesgos pueden actuar y su importancia deben ser relativizadas ante la falta de evidencias empíricas concluyentes.

4.2. Análisis descriptivo de la encuesta sobre conciliación en la ciudad de Málaga.

En lo que sigue se presenta un conjunto de tablas con los principales estadísticos que permiten describir la fuente de datos que ha servido de base para realizar el análisis multivariante aportado en la sección 4.4.

Las variables descritas han sido agrupadas atendiendo a diferentes categorías. En primer lugar se agrupó un conjunto de características personales: sexo, edad, estado civil, nacionalidad, número de personas dependientes en el hogar, situación laboral e ingresos salariales del encuestado y su pareja (en caso de tener pareja), así como el uso del tiempo del encuestado y su pareja en distintas actividades cotidianas (trabajo, tareas del hogar, cuidado de hijos y ocio). El segundo bloque de preguntas hizo referencia a algunos aspectos relacionados con la formación académica recibida. La última sección del cuestionario fue destinada a conocer la situación de los ciudadanos y ciudadanas malagueños respecto a las potenciales dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En concreto se les requirió información relativa a los planes de conciliación dentro de la empresa o institución en la que trabajaban, su opinión respecto a la efectividad de estas medidas y las carencias que se producían en éste ámbito laboral. De forma complementaria, dentro de este apartado de preguntas, se les pidió que realizaran una valoración de la recientemente aprobada ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En la tabla 4.3 se muestran las medias y desviaciones estándar de las principales variables que describen las características personales de los encuestados, para el total de las observaciones muestrales, distinguiendo por sexo.

Según se observa en esa tabla, la media de edad de los encuestados se sitúa en algo más de 40 años, siendo ligeramente superior para las mujeres que para los hombres. Aproximadamente dos de cada tres encuestados/as están casados/as o viven en pareja. El número medio de hijos es de uno, aunque cuando excluimos a los encuestados solteros/as la cifra media se sitúa en 1,34, es decir aproximadamente al mismo nivel que la tasa de fertilidad observada para el total de la población según el Instituto Nacional de Estadística.

Destaca la elevada proporción de personas que afirman vivir con sus padres (el 22%), que es aún más notable entre los hombres. Por el contrario la proporción de personas que viven en régimen de alquiler sólo es del 7%.

Tabla 4.3. Estadísticos descriptivos de las características personales de los encuestados, por sexo.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
Edad	38,65	12,61	41,49	12,35	40,50	12,49
Nacionalidad	0,96	0,19	0,97	0,17	0,97	0,18
Estado civil:						
Soltero	0,36	0,48	0,22	0,41	0,27	0,44
Casado/vive en pareja	0,60	0,49	0,72	0,45	0,68	0,47
Otros ^a	0,04	0,19	0,06	0,24	0,05	0,22
Número de hijos/as que conviven en el hogar	0,83	1,01	1,08	1,11	0,99	1,08
Número de personas dependientes >=16 años	0,05	0,21	0,13	0,38	0,10	0,33
Régimen de alojamiento:						
Vive con sus padres	0,26	0,44	0,18	0,40	0,22	0,41
Propiedad	0,62	0,49	0,72	0,45	0,68	0,47
Alquiler	0,08	0,27	0,07	0,25	0,07	0,25
Cedida gratuitamente	0,04	0,19	0,03	0,16	0,03	0,17
Situación laboral						
Ocupado	0,74	0,44	0,50	0,50	0,58	0,49
Parado	0,08	0,27	0,12	0,33	0,11	0,31
Inactivo	0,18	0,39	0,38	0,49	0,31	0,46
Tipo de contrato:						
Indefinido	0,68	0,47	0,58	0,50	0,62	0,49
Temporal	0,32	0,47	0,42	0,50	0,38	0,49
Horas de trabajo remunerado semanales	42,51	11,90	34,35	12,14	37,93	12,67
Nivel de estudios:						
Diplomatura/Licenciatura ^b	0,37	0,49	0,29	0,45	0,32	0,47
Bachiller/BUP/COU	0,33	0,47	0,22	0,41	0,26	0,44
FP I/FP II	0,11	0,32	0,16	0,37	0,14	0,35
Primaria o inferior	0,17	0,38	0,33	0,47	0,28	0,45
Total observaciones	210		394		604	

Nota ^a: Incluye divorciados, separados y viudos.

Nota ^b: Incluye aquellos que han completado un programa de Master o un programa de doctorado.

Respecto a la situación laboral, en nuestra muestra la proporción de personas inactivas es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres, en línea con lo observado para el conjunto de la población, y la tasa de temporalidad en los contratos es también notablemente mayor entre éstas. En cambio el número de horas de trabajo remunerado es superior en el caso de los hombres, situándose el valor mediano en 40 horas para éstos y cinco horas menos para las féminas, consecuencia en parte de la mayor proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial. La media combinada para hombres y mujeres se sitúa ligeramente por debajo de 38 horas, muy cercana a la jornada media calculada por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto de

los trabajadores y trabajadoras del territorio nacional que pasó de 37,31 h/semana en 2000 a 40,7 horas en 2004 (datos del módulo especial de la EPA sobre organización y duración de la jornada laboral). En la Unión Europea (de los 15) esa media fue superior, alcanzando 41,7 horas. En consecuencia, a pesar de las directivas europeas tendentes a la reducción de horas de trabajo en los países miembros, la realidad muestra que la jornada laboral se está ampliando⁶⁴.

Los hombres muestran una mayor participación en el nivel de educación superior, cuando se evalúa el nivel de estudios más alto completado, sin embargo cuando restringimos la muestra a los jóvenes (menores de 36 años) las cifras se invierten pasando las licenciadas/diplomadas a representar casi el 47% de la muestra femenina y los licenciados/diplomados sólo el 35% de su correspondiente submuestra. Esta mayor formación académica de las mujeres es consecuencia directa de sus mayores tasas de matriculación y graduación en los niveles de estudio superiores, lo que está favoreciendo su integración en el mercado laboral.

Una vez resumidas las características personales esenciales de la muestra empleada, en lo que sigue se presentan algunas estadísticas descriptivas de los rasgos más importantes de la muestra en relación a diferentes aspectos que conciernen directamente a la problemática de la conciliación.

4.2.1. Actividades de la vida diaria.

Sin duda, algo que recaba la atención en la revisión de trabajos realizados sobre el uso del tiempo es la persistencia del hogar como unidad de análisis. En síntesis, todos esos estudios tratan de construir un modelo que permita establecer la influencia de un conjunto más o menos amplio de variables sobre la asignación del tiempo a diferentes actividades, dentro del contexto de los hogares. Una vez alcanzado ese objetivo se podrán definir determinados patrones de comportamiento que permitirán, a posteriori, la contrastación de hipótesis sobre, por ejemplo, las diferencias de participación relativa de los miembros de ambos sexos en las tareas del hogar y en el trabajo realizado fuera de él, en el cuidado de los hijos, en la influencia de los ingresos familiares sobre estas actividades, etc. En ese sentido, un elemento crucial para dilucidar si existen problemas reales de conciliación entre los ciudadanos y ciudadanas de la población de Málaga es el estudio del tiempo que dedican las personas a esas actividades. Para abordar la cuestión del uso del tiempo comenzamos en la tabla 4.4 describiendo las horas semanales que

⁶⁴ A estas horas habría que sumarles las horas extraordinarias que según el Módulo especial de la EPA sobre organización y duración de la jornada laboral (2004) ascienden a 3,7. Curiosamente sólo en el 52,2% de las ocasiones se retribuyen estas horas en el caso de las mujeres, mientras que cuando se trata de hombres se retribuyen en el 75% de las ocasiones.

las personas encuestadas, con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo de mayor edad, afirman emplear en el cuidado de éstos⁶⁵. Para los/as que viven en pareja y los casados/as se ha añadido una columna en la que se indican las horas semanales que sus respectivas parejas o cónyuges dedican al cuidado de estas personas. No se debe olvidar cuando se analicen las cifras aportadas que, tal como se señaló en la sección relativa a las limitaciones que presentan las encuestas que incluyen cuestiones sobre el uso del tiempo, es muy probable que los encuestados/as “inflen” artificialmente el tiempo dedicado a algunas tareas, simplemente porque simultanean su realización con otras. De ahí que los tiempos declarados puedan resultar más altos de lo que a priori cabe esperar si tenemos en cuenta la restricción diaria de 24 horas a la que se enfrentan. Con independencia de que este sesgo sea más o menos marcado en la encuesta acometida, lo relevante es poner en relación las cifras que dedican a distintas tareas para analizar hasta qué punto resulta compatible la conciliación de éstas. Por tanto, al margen de la cifra absoluta el análisis enfatizará en el reparto más o menos equilibrado del tiempo entre tareas y la potencial asimetría entre mujeres y hombres en cuanto a la realización de actividades dentro y fuera del hogar.

En la tabla 4.4 se observa que los hombres encuestados con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes de 16 años o más a su cargo, dedican una media de 34,8 horas semanales al cuidado de las mismas; en cambio para las mujeres encuestadas esa media se eleva a 63,9 horas a la semana. Curiosamente éstas afirman que sus parejas dedican menos de la mitad de horas al cuidado (30,2) que ellas, y los hombres aseguran que sus parejas emplean casi un 40% más horas (48,4) que ellos a esta tarea. Por tanto, con independencia de la cuantía de las cifras en términos absolutos, lo que parecen revelar los encuestados es una clara asimetría entre géneros en cuanto al cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, puesto que esta actividad recae principalmente en el miembro femenino de la pareja. En los demás casos (solteros/as, separados/as, divorciados/as o viudos/as) las horas semanales de cuidado que declaran dedicar a las citadas personas apenas difieren entre hombres y mujeres. De esta forma se confirma un patrón similar en relación a lo observado en años previos en encuestas representativas para el conjunto del territorio nacional. En concreto en la información contenida en la Encuesta sobre Uso del Tiempo en España en 2002/2003 (INE, 2003), y las encuestas realizadas por el Instituto de la Mujer (1993, 1996 y 2001) se observaba. Por término medio, en las encuestas realizadas por el Instituto de la Mujer el tiempo medio diario de trabajo doméstico de las mujeres se situó en siete horas y media⁶⁶,

⁶⁵ En el Anexo V se incluye una definición precisa de las tareas consideradas dentro de cada actividad de uso del tiempo.

⁶⁶ En concreto, 7 horas y 58 minutos (en 1993), 7 horas y 35 minutos (en 1996) y 7 horas y 22 minutos (en 2001).

mientras que en el caso de los hombres alcanzó aproximadamente las tres horas⁶⁷. No obstante este trabajo implica tanto el cuidado de personas como la realización de otras tareas del hogar. Al margen de esto, lo que dejan entrever estos datos es la existencia una tendencia ligeramente decreciente entre las mujeres y de crecimiento sustancial entre los hombres, a pesar de que la brecha entre ambos colectivos es, todavía, inmensa.

Tabla 4.4. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos/as menores de 16 y/o personas dependientes de 16 años o más, según sexo y estado civil.

		Media (Desv. Estándar)		
		Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Total observaciones
HOMBRES	Vive en pareja o casado	34,83 (20,73)	48,37 (28,43)	60
	Otros*	57,25 (19,14)	-	8
	Total	37,47 (21,56)	-	68
MUJERES	Vive en pareja o casada	63,92 (30,92)	30,28 (21,26)	138
	Otros*	58,3 (27,24)	-	20
	Total	63,21 (30,37)	-	158

Nota *: Incluye divorciados, separados y viudos.

La segunda actividad no remunerada que analizaremos será la realización de tareas del hogar. A tal fin se presenta la tabla 4.5, en la que se indica el número medio de horas semanales que los encuestados dedican a las tareas domésticas según su estado civil y sexo. Al igual que en la tabla anterior, en el caso de los/as que viven en pareja y los casados/as, se ha anexado una columna con los tiempos que dedican sus respectivas parejas o cónyuges a las tareas domésticas, para facilitar el estudio comparativo por familias. Se observa que, en general, las mujeres dedican el doble de horas que los hombres a las labores domésticas, excepto en el caso de los solteros, en el que los varones dedican de media 9,2 horas, y las féminas 13,5 horas. Resulta llamativo que las personas casadas o que viven en pareja afirman que sus cónyuges o parejas emplean menos horas en las tareas del hogar de las que aparecen reflejadas en los descriptivos correspondientes al género de la pareja (tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres). Por ejemplo, los hombres emparejados encuestados afirman dedicar 14,7 horas semanales a tareas del hogar, mientras que las mujeres afirman que éstos sólo dedican una

⁶⁷ En este caso la tendencia decreciente fue: 2 horas y 30 minutos (en 1993), 3 horas y 5 minutos (en 1996) y 3 horas y 10 minutos (en 2001).

media de 6,5 horas. Por el contrario, las mujeres alegan dedicar, por término medio, 37,6 horas a las tareas domésticas, mientras que sus compañeros sentimentales les atribuyen una media de 30,5 horas semanales. Cabe preguntarse entonces ¿se infravalora el trabajo doméstico de la pareja? o, por el contrario ¿se sobrevalora el trabajo doméstico que uno mismo realiza?, o quizás ¿se da una combinación de ambos?. En cualquier caso lo que si puede concluirse claramente a la luz de estas cifras es una mayor asunción de las tareas del hogar por las mujeres, liberándose en gran medida a los hombres de esta responsabilidad.

Tabla 4.5. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas, según sexo y estado civil.

		Media (Desv. Estándar)		Total observaciones
		Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	
HOMBRES	Soltero	9,18 (9,00)	-	72
	Vive en pareja o casado	14,66 (18,35)	30,50 (22,74)	120
	Otros*	17,25 (11,87)	-	8
	Total	12,79 (15,53)	-	200
MUJERES	Soltera	13,51 (15,10)	-	82
	Vive en pareja o casada	37,62 (22,07)	6,47 (8,18)	274
	Otros*	35,40 (24,40)	-	20
	Total	32,24 (23,03)	-	376

Nota *: Incluye divorciados, separados y viudos.

Si ponemos en relación los resultados de las tablas 4.4 y 4.5, se puede apreciar que a los hijos/as y/o personas mayores dependientes se les dedica, por término medio, más horas que a las tareas domésticas. Pero la diferencia entre mujeres y hombres en el cuidado de los hijos/as (ellas usan un 68,7% más horas que ellos) es considerablemente menor que en las labores del hogar (ellas emplean el 2,5 horas por cada una que dedican ellos). Este diferencial parece mostrar que los hombres realizan un esfuerzo relativamente mayor en aquellas tareas que le resultan más gratificantes, aunque no por ello realicen un mayor esfuerzo (medido en número de horas) que sus parejas o, en general, que las mujeres.

El tiempo dedicado a la vida personal (deportes, ocio, actividades culturales, etc.) constituye el tercer grupo de actividades que vamos a estudiar. En la tabla 4.6 se muestran las horas semanales que los entrevistados invierten en su vida personal. Al contrario de lo que

ocurría en los casos anteriores, los hombres alegan emplear más horas que las mujeres en su vida personal. Además, los que están emparejados afirman que dedican las mismas horas a la vida personal que sus respectivas parejas, mientras que las mujeres que viven en pareja o casadas dicen emplear un 20% menos de tiempo que sus parejas o cónyuges.

El hecho de que los hombres asignen más horas a su vida personal que las mujeres es consistente con lo expuesto en las tablas 4.4 y 4.5, ya que las mujeres tendrán menos tiempo libre al dedicarse con mayor intensidad al cuidado de hijos/as y/o personas dependientes, y a otras tareas no remuneradas del hogar.

Si tenemos en cuenta que la edad media de los solteros encuestados es de 30 años, de los que viven en pareja o casados es de 45 años, y la de las personas con otro estado civil es de 49 años, se puede inferir que, como cabía esperar, los jóvenes son los que dedican más tiempo a su vida personal.

Tabla 4.6. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal, según sexo y estado civil.

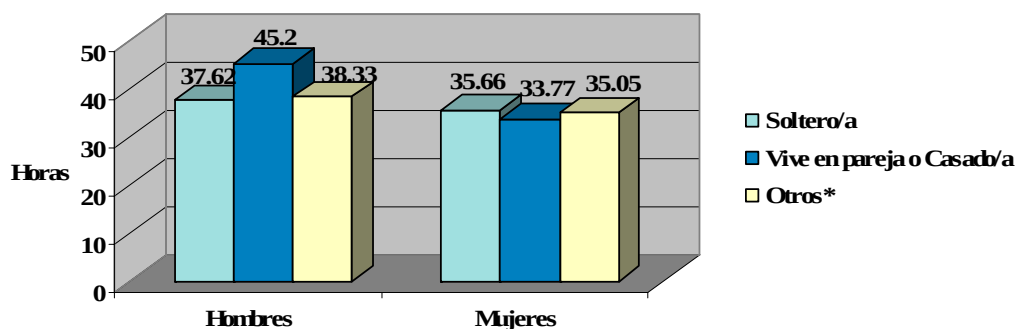
		Media (Desv. Estándar)		
		Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Total observaciones
HOMBRES	Soltero	24,18 (17)	-	76
	Vive en pareja o casado	17,53 (16,39)	17,03 (15,35)	124
	Otros*	9,75 (7,27)	-	8
	Total	19,66 (16,69)	-	208
MUJERES	Soltera	21,42 (18,77)	-	86
	Vive en pareja o casada	10,78 (9,28)	13,02 (12,52)	280
	Otros*	6,15 (6,43)	-	20
	Total	12,91 (12,78)	-	386

Nota *: Incluye divorciados, separados y viudos.

Por último, evaluando los resultados trazados en el gráfico 4.1 el lector puede apreciar fácilmente que entre los hombres solteros y las mujeres sin pareja la diferencia de horas de trabajo es muy reducida (algo menos de 2 horas más a la semana), pero que esta diferencia se eleva a más de 11 horas cuando comparamos los hombres casados o que viven en pareja con las mujeres en estas mismas circunstancias. Ese mayor tiempo de trabajo de los hombres no hace sino reforzar la idea de que las mujeres reducen ligeramente su tiempo de trabajo remunerado semanal a cambio de incrementar de forma más que proporcional el tiempo dedicado a tareas

del hogar y personas dependientes, y reducir el tiempo dedicado a ocio. Por tanto nuestros resultados avalan la persistencia de patrones diferenciales de comportamiento de mujeres y hombres en cuanto a sus oportunidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Gráfico 4.1. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al trabajo remunerado, según sexo y estado civil.



Nota *: Incluye divorciados, separados y viudos.

Una simple adición de las cifras aportadas en las tablas 4.4 a 4.6 (más las aportadas en el gráfico 4.1) permite observar que, si asumimos ocho horas diarias de sueño, el total de horas empleadas en las distintas actividades se sitúa en 24,1 para los hombres (lo cual se ajusta muy bien a la agenda disponible) y 28,4 horas para las mujeres. Tal como se subrayó más arriba la simultaneidad en la realización de tareas, que es algo aparentemente más plausible entre las personas que realizan mayor número de tareas en el hogar (bien sea limpiar, cocinar, etc., o cuidado de hijos/mayores), es decir entre las mujeres, puede explicar su excesiva cantidad de tiempo total empleado. Además el carácter mecánico de alguna de estas actividades facilita su realización simultánea.

Con el objetivo de determinar el papel que desempeña estar o no a cargo del cuidado de personas, a continuación se analiza el tiempo semanal dedicado al cuidado de personas dependientes, a las tareas domésticas, a la vida personal y al trabajo remunerado, según se esté a cargo de hijos/as (distinguimos dos grupos de edad: menores de 6 años y entre 6 y 15 años) o personas dependientes. Se ha diferenciando, al igual que se hizo anteriormente, el sexo, y comparado con los respectivos tiempos de las parejas en caso de tenerla. Para ello se utilizan las tablas 4.7 y 4.8.

Tabla 4.7. Tiempo medio semanal (horas) dedicado por las personas con hijos de 0 a 5 años al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, a las tareas domésticas, a la vida personal y al trabajo, según sexo y estado civil.

		Tiempo semanal dedicado al cuidado de hijos y/o personas dependientes		Tiempo semanal dedicado a las tareas domésticas		Tiempo semanal dedicado a la vida personal		Tiempo semanal dedicado al trabajo
		Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado
HOMBRES	Vive en pareja o casado	38,94 (22,00)	61,47 (26,50)	16,38 (25,00)	28,56 (24,81)	9,21 (7,06)	9,21 (6,34)	46,47 (12,95)
	Otros*	52,50 (6,36)	-	7,50 (10,61)	-	19,50 (6,36)	-	58,50 (19,09)
	Total	40,37 (21,23)	-	15,45 (23,87)	-	10,29 (7,56)	-	47,81 (13,58)
MUJERES	Vive en pareja o casada	77,21 (31,72)	37,24 (21,48)	33,41 (21,08)	5,18 (6,92)	6,02 (6,70)	6,77 (5,43)	36,50 (14,66)
	Otros*	84,00 (39,60)	-	9,00 (7,07)	-	3,00 (4,24)	-	29,00 (15,56)
	Total	77,60 (31,55)	-	32,01 (21,28)	-	5,84 (6,58)	-	35,67 (14,49)

Nota *: Incluye solteros, divorciados, separados y viudos.

Nota: Las cifras representan número medio de horas. Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis.

Tabla 4.8. Tiempo medio semanal dedicado por las personas con hijos de 6 a 15 años (sin hijos menores de 6) al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, a las tareas domésticas, a la vida personal y al trabajo, según sexo y estado civil.

		Tiempo semanal dedicado al cuidado de hijos y/o personas dependientes		Tiempo semanal dedicado a las tareas domésticas		Tiempo semanal dedicado a la vida personal		Tiempo semanal dedicado al trabajo
		Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado	Por la pareja o cónyuge del encuestado	Por el encuestado
HOMBRES	Vive en pareja o casado	28,50 (16,04)	38,30 (18,91)	18,22 (10,32)	31,89 (19,25)	15,30 (7,70)	15,20 (7,63)	38,83 (3,79)
	Otros*	84,00 (0,00)	-	35,00 (0,00)	-	7,00 (0,00)	-	-
	Total	33,54 (22,62)	-	19,90 (11,08)	-	14,54 (7,72)	-	38,83 (3,79)
MUJERES	Vive en pareja o casada	48,80 (21,79)	27,33 (19,14)	43,75 (21,78)	5,52 (7,92)	10,64 (7,33)	13,62 (11,18)	29,13 (8,58)
	Otros*	50,50 (24,62)	-	49,25 (28,89)	-	9,87 (6,22)	-	39,00 (3,60)
	Total	49,02 (21,74)	-	44,48 (22,33)	-	10,55 (7,12)	-	30,78 (8,75)

*Otros: solteros, separados, divorciados, viudos.

Nota: Las cifras representan número medio de horas. Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis.

Comenzando por las personas con hijos/as entre 0 y 5 años, en la tabla 4.7 se observa que las mujeres casi duplican el número de horas de cuidado a los hijos/as de los hombres en la misma situación. Además ambos incrementan el tiempo dedicado a las personas dependientes cuando éstas se encuentran en edades tempranas. Por otro lado, como era de esperar, las personas separadas, divorciadas o viudas con hijos/as de estas edades, dedican más horas al cuidado de los hijos/as que aquellas que tienen una pareja en la que apoyarse. No obstante, estas últimas representan una pequeña proporción de la muestra.

Asimismo se puede comprobar que los hombres emparejados con hijos/as de edades comprendidas entre 0 y 5 años dedican la mitad de tiempo a las labores del hogar que las mujeres. Por tanto se reitera aquí lo observado en la tabla 4.5: los encuestados/as con pareja aseguran que éstas dedican menos horas a las tareas domésticas que la media de horas empleada por los miembros del mismo sexo de la pareja. Se podría inferir, en consecuencia, que el reparto de las labores del hogar entre los miembros de la pareja dista mucho de ser equitativo entre mujeres y hombres.

En lo que se refiere a la vida personal, tanto las mujeres como los hombres (emparejados) con hijos/as entre 0 y 5 años dedican aproximadamente 40 minutos diarios menos a este tipo de actividades que la media general, aunque ellas siguen siendo las que sacrifican más tiempo de ocio. Independientemente del sexo, las personas que viven en pareja o están casadas afirman emplear las mismas horas que sus parejas en la vida personal. Puesto que la edad media tanto de los hombres como de las mujeres encuestadas con hijos entre 0 y 5 años se encuentra en torno a los 36 años, todo apunta a que la asimetría en las tareas del hogar no corresponde a un patrón exclusivo de las personas de las cohortes de mayor edad, sino que este patrón prevalece entre los hombres y mujeres más jóvenes.

Como se puede comprobar en la tabla 4.8, para ambos sexos el tiempo dedicado a cuidado de personas dependientes desciende drásticamente cuando el encuestado/a tiene hijos, pero ninguno es menor de seis años. De forma similar el tiempo medio de trabajo remunerado también desciende. Este último resultado puede ser simplemente consecuencia del descenso del tiempo de trabajo de las personas conforme avanza su edad. De hecho la edad media de los individuos encuestados que, siendo padres/madres, no tienen hijos menores de 6 es de 45 años para los hombres y de 44 para las mujeres.

Los tiempos observados para las diferentes actividades en aquellas personas que sólo manifiestan cuidar de mayores (de 16 años) dependientes son de un orden muy similar a las aportadas en la tabla 4.8⁶⁸. En concreto, las mujeres con personas adultas dependientes a su

⁶⁸ La desagregación en tres niveles salariales se ha realizado atendiendo a criterios de representatividad de la población asalariada.

cargo dedican 61,4% más horas semanales al cuidado de dichas personas que los hombres en la misma situación. Sin embargo, dentro de una misma pareja, la tendencia es que por lo general el hijo/a cuide de su progenitor/a, y no la pareja.

Frecuentemente se argumenta la importancia del salario percibido por los trabajadores y trabajadoras como una de las causas principales para explicar la sustitución de tiempo dedicado a tareas ajenas al trabajo remunerado por tiempo dedicado a esta última actividad. Para tener en cuenta la potencial influencia de la retribución salarial⁶⁹ del encuestado/a sobre las posibilidades de conciliación de sus diferentes actividades diarias se han construido las tablas 4.9, 4.10 y 4.11.

Tabla 4.9. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos menores de 16 años y/o personas adultas dependientes, según sexo y nivel salarial.

	Salario del Encuestado/a	Salario de la pareja				Media total
		Menos de 1250€	1250-2000€	Más de 2000€	NS/NC	
HOMBRES	Menos de 1250€	26,4 (16,50)	-	-	36,43 (14,83)	32,25 (15,67)
	1250-2000€	32,67 (15,37)	14,67 (10,02)	40,50 (15,55)	45,33 (10,50)	31,80 (16,31)
	Más de 2000€	57,25 (18,90)	22 (11,31)	35,00 (7,07)	-	34,20 (15,79)
	NS/NC	64,50 (23,85)	-	-	46,67 (42,77)	56,86 (31,39)
MUJERES	Menos de 1250€	52,72 (18,83)	65,71 (10,92)	30,50 (26,16)	50,91 (27,87)	53,58 (22,28)
	1250-2000€	78,33 (57,95)	88,55 (70,71)	72,64 (50,80)	72,00 (49,50)	79,86 (44,82)
	Más de 2000€	-	-	32,50 (24,75)	22,00 (0,00)	29,00 (18,52)
	NS/NC	77,25 (29,68)	66,19 (31,33)	77,00 (8,08)	59,21 (37,96)	70,69 (30,25)

Nota: Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis. El resto de las cifras representan número medio de horas semanales.

De la tabla 4.9 no se puede extraer un claro patrón de correlaciones en lo que respecta al salario de las parejas, cuando lo que se analiza es el tiempo dedicado al cuidado de hijos/as y/o personas dependientes⁷⁰. Por tanto no se puede inferir que las diferencias salariales observadas

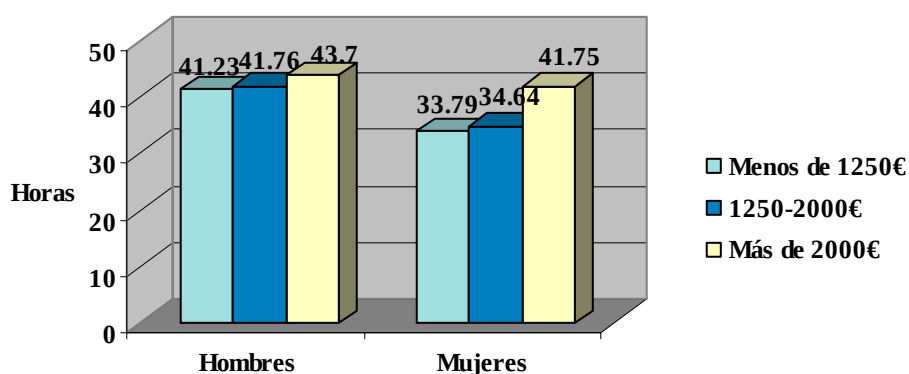
⁶⁹ La encuesta recoge 14 posibles intervalos salariales como respuesta a la pregunta del salario del trabajador. No se preguntó el importe exacto de la retribución para evitar que el porcentaje de no respuesta aumentara, tal como estudios previos demuestran que ocurre. De ahí que no podamos disponer del salario por hora de trabajo realizado.

⁷⁰ En las tablas 4.9, 4.10 y 4.11, la fila correspondiente a salario=NS/NC incluye a los que no tienen salario porque no trabajan y los que trabajan y no quieren decir cuánto ganan. En la columna correspondiente a salario de la pareja=NS/NC se incluye a aquellos que no tienen pareja, los que tienen pareja y ésta no trabaja, y los que tienen pareja que trabaja y no contestan su salario.

entre ambos miembros de la pareja puedan explicar, *a priori*, una mayor asunción de las cargas que suponen el cuidado de personas dependientes. En el apartado de análisis de las potenciales relaciones de causalidad ahondaremos en este aspecto.

Se podría pensar que puesto que el salario declarado por el encuestado/a es la cuantía mensual y no el salario hora, el tiempo que estos dedican al trabajo remunerado puede explicar el aumento del salario, y por tanto la disponibilidad de tiempo para realizar otras tareas. Para contrastar esto se presenta el gráfico 4.2, en el que se ilustra el tiempo medio de trabajo de mujeres y hombres según su nivel de retribución neto. El gráfico permite concluir que si bien en el caso de los hombres el tiempo total de trabajo semanal no cambia sustancialmente en relación al salario, en el caso de las mujeres con más retribución salarial su jornada diaria se ve incrementada algo más de una hora. No obstante eso no explicaría las diferencias entre mujeres y hombres observadas en el tiempo dedicado a otras actividades.

Gráfico 4.2. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al trabajo, según sexo y nivel salarial.



Atendiendo ahora al tiempo dedicado a tareas domésticas, la tabla 4.10 muestra que si bien el salario de la pareja no parece condicionar el tiempo que mujeres y hombres dedican a estas tareas, niveles crecientes de salario para la mujer les hacen implicarse menos en esta actividad, y al contrario ocurre con los hombres. Es decir, las cifras parecen apuntar a una cierta convergencia respecto al esfuerzo en tareas domésticas entre mujeres y hombres en esta partida, de tiempos conforme incrementa el salario de ambos colectivos⁷¹.

⁷¹ Atendiendo a un principio de rigor estadístico es necesario tomar en consideración que aquellos valores medios cuya magnitud sea menor que la desviación típica que le acompaña deben ser considerados como no representativos, pues irán asociados a un coeficiente de variación mayor que uno. En otras palabras no debemeos confiar en valores de la media que cumplan lo anterior.

**Tabla 4.10 Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas,
según sexo y nivel salarial.**

	Salario del Encuestado/a	Salario de la pareja				Media total
		Menos de 1250€	1250-2000€	Más de 2000€	NS/NC	
HOMBRES	Menos de 1250€	7,25 (5,43)	-	-	9,18 (12,82)	8,5 (10,74)
	1250-2000€	10,61 (8,57)	9,92 (8,62)	2,00 (0,00)	9,31 (6,79)	9,59 (7,52)
	Más de 2000€	19,50 (6,37)	15,67 (12,50)	19,33 (14,98)	6,5 (7,78)	15,7 (11,06)
	NS/NC	36,8 (40,21)	-	-	16,86 (17,82)	20,56 (23,82)
	Menos de 1250€	26,70 (16,43)	30,88 (14,65)	34,00 (12,14)	20,72 (22,20)	24,99 (19,21)
MUJERES	1250-2000€	21,50 (11,17)	18,38 (7,29)	18,00 (7,80)	37,5 (31,46)	23,47 (16,95)
	Más de 2000€	14,50 (0,71)	-	21,50 (9,19)	23,00 (0,00)	19,00 (6,20)
	NS/NC	47,52 (20,75)	43,44 (21,95)	43,57 (23,02)	33,79 (26,76)	39,79 (24,64)

Nota: Las cifras representan número medio de horas. Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis.

Para finalizar con la relación entre salarios y conciliación, desde un punto de vista descriptivo, se ha construido la tabla 4.11.

**Tabla 4.11 Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal,
según sexo y nivel salarial.**

	Salario del Encuestado/a	Salario de la pareja				Media total
		Menos de 1250€	1250-2000€	Más de 2000€	NS/NC	
HOMBRES	Menos de 1250€	11,73 (11,86)	-	-	21,78 (15,71)	18,15 (15,07)
	1250-2000€	16,22 (21,54)	11,25 (5,51)	5,00 (0,00)	18,46 (20,79)	15,81 (18,31)
	Más de 2000€	22,50 (10,61)	19,00 (12,12)	22,67 (10,79)	16,00 (5,66)	20,20 (9,07)
	NS/NC	15,80 (8,29)	-	-	27,17 (19,09)	25,21 (18,11)
	Menos de 1250€	12,90 (12,47)	8,75 (8,76)	2,25 (1,71)	14,00 (16,39)	12,15 (13,92)
MUJERES	1250-2000€	11,80 (9,52)	8,25 (6,09)	5,00 (0,00)	16,75 (18,95)	10,77 (10,78)
	Más de 2000€	-	3,50 (4,95)	7,33 (8,08)	15,00 (16,50)	7,33 (6,98)
	NS/NC	11,66 (9,57)	11,55 (5,76)	9,71 (6,80)	17,26 (15,46)	14,21 (12,46)

Nota: Las cifras representan número medio de horas. Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis.

Esta tabla muestra que el tiempo que las mujeres dedican a su vida personal es decreciente con el salario. En otras palabras, el mayor número de horas de trabajo remunerado que se les exige al ascender en la escala salarial (tal como se mostró en el gráfico 4.2, más arriba) no sólo se traduce en menor tiempo destinado a la realización de tareas del hogar, sino que también va en detrimento del tiempo que se dedica a si misma; los varones no experimentan ninguna correlación directa entre ambas variables.

En orden a poder matizar algunos de los resultados anteriores, en lo que sigue se ponen en relación las variables de uso del tiempo con el tipo de jornada laboral de aquellas personas que tienen un trabajo remunerado. De entre éstos sólo el 20% de los ocupados dedican al trabajo remunerado menos de treinta horas por semana, es decir sólo 2 de cada 10 trabajan a tiempo parcial. Lo que es más, el 90,6% son mujeres, y de entre los hombres ocupados sólo el 4,4% trabaja a tiempo parcial, frente al 31,5% de las mujeres. Esta segregación por género responde a dos cuestiones muy diferentes. Por un lado es frecuente que las mujeres ocupen trabajos que, por sus características, se prestan a ser realizados sólo a tiempo parcial, o bien por ser trabajos precarios que debido a los mecanismos discriminatorios existentes en el mercado laboral son realizados mayoritariamente por éstas. Una explicación alternativa es la posibilidad de que sólo las mujeres están dispuestas a renunciar en parte (o totalmente) a trabajar a tiempo completo para asumir las cargas familiares, en forma de cuidado a los hijos y personas dependientes y/o de realización de otras tareas del hogar. Con independencia de que la razón sea una u otra en cada caso, ambas apuntan a la existencia de fuentes de discriminación que van en contra de una igualdad efectiva de mujeres y hombres en términos de posibilidades de conciliación.

Por tanto en Málaga, como en el resto de España, la opción de tiempo parcial no parece ser un instrumento muy utilizado para facilitar la conciliación, a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos como Reino Unido o los Países Bajos. En estos países se ha dado lugar a lo que se denomina el modelo del “perceptor y medio” (Lewis, 2001), en el que uno de los cónyuges (principalmente la mujer) trabaja a tiempo parcial y el otro a tiempo completo. Al igual que en el caso de los permisos de paternidad, este modelo va en contra del principio de igualdad.

La asimetría entre mujeres y hombres respecto a las consecuencias del tipo de jornada laboral se esclarecen cuando indagamos en la información aportada en la tabla 4.12. En ésta aparecen los tiempos medios semanales que las personas ocupadas dedican al cuidado de hijos o personas dependientes a su cargo, a las labores del hogar y a la vida personal, según sea su tipo de jornada laboral. Dentro del colectivo de los hombres no hay grandes diferencias, salvo que los que trabajan menos de 30 horas a la semana dedican unas 5 horas más a la vida personal que los hombres que trabajan a tiempo completo. Las mujeres que tienen un trabajo remunerado a

tiempo parcial también dedican algo más de tiempo a los hijos/as dependientes, tareas domésticas y vida personal que las que trabajan 30 horas o más. Lo que si resulta relevante son las diferencias entre géneros: las mujeres que trabajan a tiempo parcial dedican más del triple de horas a las tareas domésticas que los hombres ocupados, y casi la mitad de horas a la vida personal que éstos. Es decir, las mujeres que tienen menos horas de trabajo remunerado las compensan con una mayor dedicación al trabajo no remunerado. En cambio los hombres con menos horas de trabajo remunerado emplean el excedente en disfrutar de su vida personal. De esta forma queda patente que las dificultades de conciliación son mayores para las mujeres puesto que de forma voluntaria o involuntaria son las que acarrean el mayor peso de las cargas familiares.

Tabla 4.12. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de hijos y/o personas dependientes, tareas domésticas y vida personal, según sexo y jornada laboral.

		Media (Desviación Estándar)		Nº total de observaciones
		Tiempo parcial	Tiempo completo	
HOMBRES	Cuidado de hijos o dependientes	—	31,70 (15,27)	46
	Tareas domésticas	9,17 (1,89)	10,56 (10,22)	132
	Vida personal	23,00 (10,82)	17,95 (16,61)	134
MUJERES	Cuidado de hijos o dependientes	58,79 (26,84)	55,24 (31,92)	78
	Tareas domésticas	28,52 (21,54)	23,19 (16,67)	176
	Vida personal	12,96 (15,78)	10,87 (11,02)	182

Nota: Las cifras representan número medio de horas. Las desviaciones estándar se recogen entre paréntesis.

Otra de las variables que pueden estar condicionando el reparto de actividades a lo largo de la vida de las personas es el nivel de formación académica, en tanto que mayores niveles de formación pueden modificar sustancialmente la utilidad que le reporta al individuo cada una de esas actividades. Por ejemplo, las personas más formadas pueden considerar que renunciar a parte (o todo) de su tiempo de trabajo remunerado puede suponer un coste (directo e indirecto) más elevado que para aquellas personas que no han realizado una inversión en educación tan elevada. Para estudiar este tema se ha construido la tabla 4.13. Según esa tabla, las mujeres ocupadas superan en al menos 10 horas el tiempo semanal que los hombres ocupados emplean en el cuidado a los hijos/as y/o personas dependientes, siendo esta diferencia de 25 horas para

los que tienen un nivel de estudios superior a primario. Más llamativo aún es la diferencia de tendencias según avanzamos en la escala de niveles educativos. Así niveles de formación superiores a primario se traducen en menor tiempo de cuidado de los/as dependientes en el caso de los hombres, en cambio el esfuerzo de las mujeres es mayor para las que superan ese nivel de formación académica.

Tabla 4.13. Tiempo medio semanal (horas) dedicado al cuidado de los hijos/as y/o personas dependientes, según sexo, nivel educativo y situación laboral.

		Media (Desviación Estándar)		Nº total de observaciones
		Tiene trabajo remunerado	No tiene trabajo remunerado	
HOMBRES	Primario/ Sin estudios	41,00 (23,30)	63,00 (29,70)	10
	Bachiller/F.P.	31,73 (16,8)	68,00 (20,20)	30
	Universitario	31,33 (13,29)	0 (0,00) ⁷²	26
	Media total	32,61 (15,61)	56,86 (31,39)	66
MUJERES	Primario/ Sin estudios	52,33 (13,71)	67,58 (36,84)	48
	Bachiller/F.P.	57,23 (23,79)	72,19 (24,52)	66
	Universitario	56,67 (37,48)	78,75 (20,90)	44
	Media total	56,27 (29,15)	70,70 (30,25)	158

Si atendemos ahora a las tareas del hogar el patrón diferencial entre mujeres y hombres es incluso más marcado (tabla 4.14). En efecto, el tiempo dedicado por las mujeres duplica, como mínimo, el número de horas de trabajo doméstico que realizan los hombres de su mismo nivel educativo y situación laboral. Por otro lado, las personas que tienen un trabajo remunerado, independientemente del sexo, invierten menos horas en las labores del hogar que las personas que no trabajan. Igualmente hay que subrayar que las mujeres reducen el tiempo dedicado a esta actividad a medida que ascienden de peldaño educativo. Una posible razón es que, tal como sostiene la TCH, esa mayor acumulación de capital humano les permite acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de esta forma poder contratar a personas que se

⁷² Hay dos observaciones en esta categoría, pero en ambos casos los encuestados afirmaron dedicar 0 horas a este tipo de cuidados.

encarguen de esta actividad (véase, por ejemplo, Marcenaro (2007)), tal como se dedujo de la información contenida en la tabla 4.10.

Tabla 4.14. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a las tareas domésticas, según sexo, nivel educativo y situación laboral.

		Media (Desviación Estándar)		Nº total de observaciones
		Tiene trabajo remunerado	No tiene trabajo remunerado	
HOMBRES	Primario/ Sin estudios	14,00 (17,98)	22,00 (21,17)	32
	Bachiller/F.P.	7,31 (7,07)	24,43 (28,36)	88
	Universitario	10,53 (8,30)	13,25 (5,38)	78
	Total	9,74 (9,81)	22,06 (24,14)	198
MUJERES	Primario/ Sin estudios	37,19 (23,91)	49,19 (21,96)	126
	Bachiller/F.P.	24,03 (17,33)	30,85 (24,97)	140
	Universitario	20,57 (14,39)	27,42 (21,72)	110
	Total	24,75 (18,23)	39,28 (24,87)	376

Por último, en la tabla 4.15 advertimos que las personas que no trabajan dedican algo más de tiempo a la vida personal que las personas ocupadas, especialmente en el caso de los hombres; sin embargo no se aprecian fuertes contrastes si atendemos al nivel educativo del/a encuestado/a.

Como corolario de las tablas 4.12 a 4.14 podemos afirmar que para los hombres el coste de oportunidad que puede suponer no rentabilizar sus inversiones educativas en el mercado laboral es mayor que para las mujeres, o que, aún siendo igual, la existencia de manifiestos roles sociales por género les impide a las mujeres delegar parte de sus cargas familiares, a pesar de su cada vez mayor participación en los niveles educativos más avanzados.

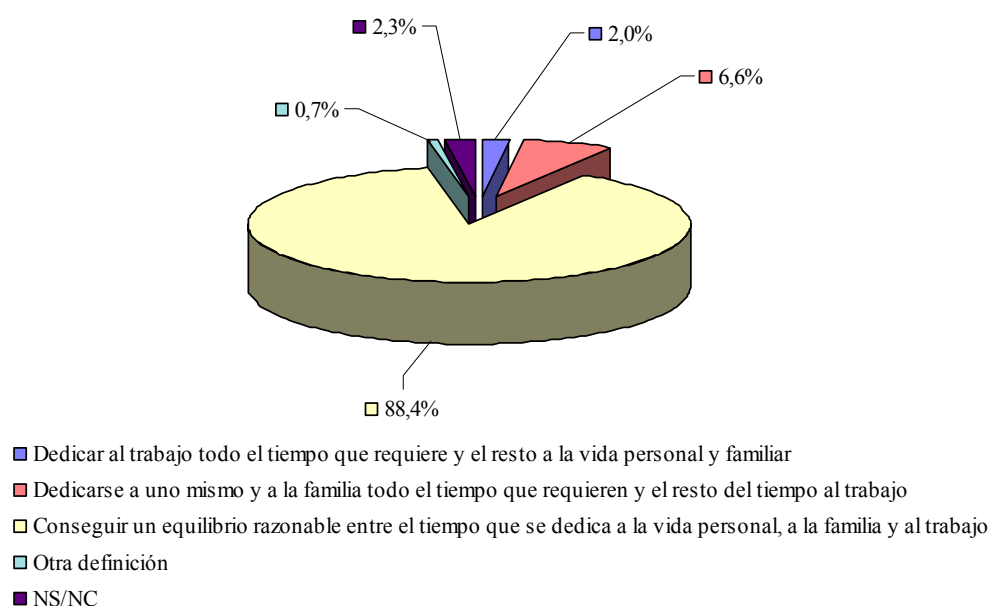
Tabla 4.15. Tiempo medio semanal (horas) dedicado a la vida personal, según sexo, nivel educativo y situación laboral.

		Media (Desv. Están.)		Nº total de observaciones
		Tiene trabajo remunerado	No tiene trabajo remunerado	
HOMBRES	Primario/ Sin estudios	13,64 (13,86)	25,50 (27,88)	34
	Bachiller/F.P.	18,92 (13,58)	25,12 (16,55)	94
	Universitario	18,93 (18,61)	19,50 (4,12)	78
	Total	18,16 (16,05)	24,37 (18,01)	206
MUJERES	Primario/ Sin estudios	9,88 (11,55)	13,11 (13,54)	128
	Bachiller/F.P.	12,40 (14,71)	15,46 (12,64)	144
	Universitario	11,16 (11,24)	15,82 (11,46)	114
	Total	11,39 (12,58)	14,38 (12,86)	386

4.2.2. Definición de conciliación y opiniones al respecto de los/as encuestados/as.

El segundo gran bloque de preguntas de la encuesta pretendió realizar una aproximación al concepto teórico de conciliación. En línea con esa discusión, y con el objetivo de acotar lo que los/as encuestados/as entendían por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se incluyó en el cuestionario una pregunta en la que se pedía a los/as encuestados/as que eligieran una posible definición de entre un conjunto de alternativas o que, en su caso, aportaran una distinta. El gráfico 4.3 exhibe las respuestas obtenidas; aproximadamente nueve de cada diez encuestados entendía por conciliación: “conseguir un equilibrio razonable entre el tiempo que se dedica a la vida personal, a la familia y al trabajo”, siendo este porcentaje muy similar en mujeres y hombres. La segunda definición más aceptada (6,6%) fue: “dedicar a uno mismo y a la familia todo el tiempo que requieren y el resto del tiempo al trabajo. Sólo cuatro personas aportaron una definición alternativa. Entre éstas mostraré, por resultar cuando menos curiosa, la aportada por una persona de la muestra que afirmó entender por conciliación: “cosa que sirve para incrementar los costes de la Administración”.

Gráfico 4.3. Proporción de encuestados/as según su consideración de una u otra definición de “conciliación de la vida personal, laboral y familiar”.



Después de pedirle a los encuestados su definición de conciliación se les solicitó que indicaran si tenían o no problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Una descripción de sus respuestas se muestra en la tabla 4.16, en la que puede apreciarse que el 22,1% de los hombres encuestados tiene, ya sea ocasional o habitualmente, dificultades para conciliar, cifra que asciende al 27,8% cuando se particulariza en el caso de los ocupados⁷³. De forma análoga, para las mujeres el porcentaje de las que tienen problemas de conciliación es mayor entre las ocupadas. Pero sin duda la información más relevante proviene de comparar mujeres y hombres pues entre las primeras el 42% de las ocupadas encuentra dificultades para conciliar, frente a un porcentaje 15 puntos inferior en el caso de los hombres. Tras las cifras aportadas en la subsección 4.2.1 no resulta sorprendente este resultado, pues las mujeres son las que asumen la mayor parte de las cargas familiares, bien sea en forma de cuidado de hijos/as y/u otras personas dependientes o a través del mayor tiempo empleado en las tareas del hogar.

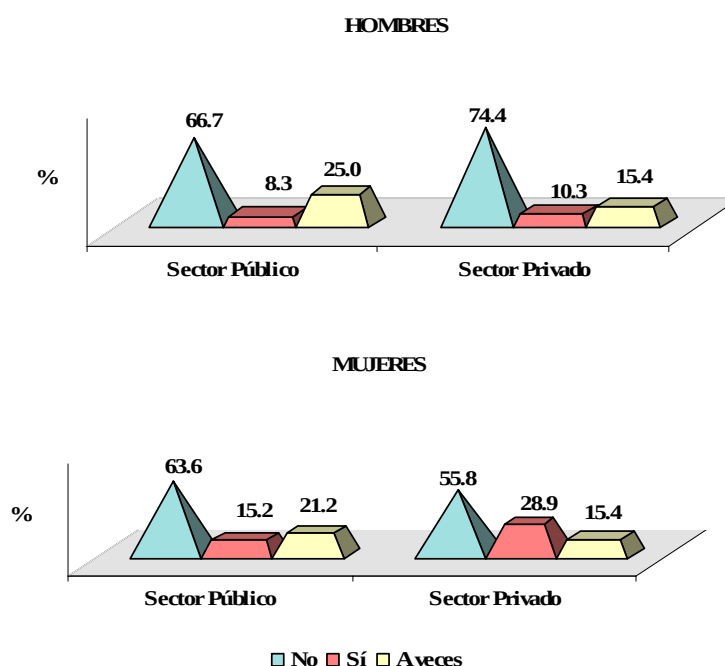
⁷³ Galinsky et al. (1993) afirmaron que en el caso de Estados Unidos, a comienzos de los años 90, los problemas de conciliación afectaban al 40% de los padres/madres, al menos “a veces” o permanentemente.

Tabla 4.16. Proporción de personas con problemas de conciliación, según sexo y situación laboral.

		No	Sí	A veces	Total % por filas % por columnas
HOMBRES	No ocupado	95,65	4,35	0	100
		29,73	11,11	0	24,21
	Ocupado	72,22	11,11	16,67	100
		70,27	88,89	100	75,79
	Total	77,89	9,47	12,63	100
		100	100	100	100
MUJERES	No ocupada	76,84	12,63	10,53	100
		58,87	35,29	40	51,91
	Ocupada	57,95	25	17,05	100
		41,13	64,71	60	48,09
	Total	67,76	18,58	13,66	100
		100	100	100	100

Por sectores de actividad, tanto en el sector público como en el privado aproximadamente el 35% de los/as empleados/as tienen problemas de conciliación. Este equilibrio deja de ser tal cuando se profundiza en el tipo de respuesta aportada, es decir si distinguimos quienes declaran que tienen este tipo de problemas sólo a veces y quienes los tienen de forma más estructural; así resulta que en el sector público el 22% pertenece al primer grupo y el 13% restante al segundo, mientras en el sector privado las cifras se invierten. Por tanto, los/as ocupados/as en el sector público se muestran aparentemente en una mejor posición relativa, frente a los/as del sector privado, en cuanto a las posibilidades de conciliación. Pero estos porcentajes ocultan tras de sí importantes diferencias entre géneros, pues de los hombres que trabajan en el sector público un tercio declaran tener problemas para conciliar su vida personal, familiar y laboral, frente al 25,7% entre los que desarrollan una actividad remunerada en el sector privado; esas cifras contradicen la pauta observada en general, que responde a lo observado entre las féminas. Para éstas la diferencia de proporciones se invierte y agudiza, siendo casi la mitad el porcentaje de mujeres que no tienen este problema de forma ocasional sino permanentemente en el sector público que en el sector privado (véase gráfico 4.4). De ahí que la aparente ventaja comparativa de los trabajadores del sector público se reduzca a los miembros del género femenino, que a pesar de esto se sienten más afectados por problemas de conciliación que sus compañeros varones en ese mismo sector.

Gráfico 4.4. Proporción de encuestados/as según su consideración de una u otra definición de “conciliación de la vida personal, laboral y familiar”.



Curiosamente el porcentaje de encuestados/as que afirman tener problemas de conciliación desciende al 12,5% entre los/as que declaran haber realizado una estancia de al menos 6 meses en el extranjero (por motivo de trabajo o estudio). Si consideramos haber vivido en el extranjero como señal de una mentalidad más abierta o emprendedora, esos menores problemas de conciliación podrían ser un indicio de que una visión más progresista puede ayudar a evitar problemas de conciliación.

Una de las formas de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es recurrir a la ayuda de la pareja, familiares u otros servicios. Para detectar el uso que los encuestados hacen de estos tipos de servicios se incluye la tabla 4.17. Ésta deja patente, en el caso de las personas con hijos menores de 16 años, que sólo en el 20% de los casos es el hombre el que atiende a los hijos, y la mujer en el resto de las ocasiones. Hay tener en cuenta cuando se interpreten las cifras de esa tabla que los servicios de cuidado a los/as hijos/as que se presentan no son excluyentes, pues en muchos casos se utilizan varios de estos servicios⁷⁴. En concreto, 62 de los hombres encuestados tienen hijos/as menores de 16 años, de los cuales el 48,4% usa un único servicio, el 38,7% utiliza dos servicios y el 12,9% utiliza tres servicios distintos de

⁷⁴ De ahí que no tenga sentido calcular el porcentaje en columnas.

cuidado de hijos/as. Por otro lado, 138 de las mujeres observadas tienen hijos/as menores de 16 años, de las cuales, el 66,7% usa un único servicio, el 29% usa dos servicios y el 4,3% utiliza tres servicios de cuidado a los/as menores.

No resulta sorprendente que en la mayoría de las ocasiones cuando el niño/a no es cuidado por el encuestado lo haga un familiar (no remunerado), que, normalmente, son las abuelas. En la práctica esta solución adoptada para afrontar las dificultades de conciliación supone la asunción de las cargas por otra mujer. En ese sentido los problemas de conciliación ahondan más en la división sexual del trabajo y, lo que en principio es una solución para la persona que recibe la ayuda, actúa en detrimento de la resolución de estos problemas en el largo plazo.

Tabla 4.17. Tipos de servicios empleados en el cuidado de los hijos/as menores de 16 años.

	<i>Nº observaciones</i> <i>% por filas</i>		
	HOMBRES	MUJERES	Total
Servicios especializados en la asistencia a los niños/as (niñeros/as, guarderías, etc.)	30,43	69,57	46 100
Los niños/as están atendidos por su cónyuge o pareja	80,00	20,00	40 100
Los niños/as están atendidos por el encuestado/a	20,00	80,00	120 100
Los niños/as están atendidos por familiares (no remunerados)	38,71	61,29	62 100
No utilizan servicios de cuidado a menores	33,33	66,67	24 100
Total	102 34,93	190 65,07	292 100

En la tabla 4.18 aparecen los servicios de cuidado de personas adultas dependientes utilizados normalmente por los/as encuestados/as. Estos servicios no se utilizan de forma excluyente. De los 10 hombres con personas dependientes a su cargo, 4 utilizan dos servicios de cuidado y 6 hacen uso de sólo un servicio. De las 44 mujeres encuestadas que declararan tener personas dependientes a su cargo, el 63,7% utilizan un único servicio, el 22,7% utiliza dos servicios y el 13,6% utiliza tres servicios diferentes de cuidado de estas personas. Más interesante resulta comprobar que de las cuarenta personas encuestadas que declaran ser los/as que se encargan del cuidado de las personas dependientes, el 90% son mujeres. Por otro lado, entre los/as encuestados/as que reciben ayuda de algún familiar para atender a la persona dependiente, en 6 casos el familiar es una hija de la persona dependiente, en 2 casos es un hijo,

en 4 casos es una hija o un hijo (dos familiares que colaboran) y en 2 casos es una hija o una nieta (dos familiares). Se aprecia que en la mayoría de las ocasiones las personas dependientes están atendidas por sus hijas. Aquí, de nuevo, se pone de manifiesto el marcado rol de desigualdad entre géneros.

Tabla 4.18. Tipos de servicios empleados en el cuidado de personas dependientes mayores de 16 años.

	Nº observaciones % por filas		
	HOMBRES	MUJERES	Total
Servicios especializados en la asistencia a personas dependientes (centros de día,...)	0	100	4 100
Asistencia domiciliaria remunerada	50,00	50,00	8 100
Las personas dependientes están atendidas por el encuestado/a	10,00	90,00	40 100
Las personas dependientes están atendidas por su cónyuge o pareja	33,33	66,67	6 100
Las personas dependientes están atendidas por familiares (no remunerados)	14,29	85,71	14 100
No utilizan servicios de cuidado a menores	0	100	6 100
Teleasistencia	100	0	2 100
Total	14 17,50	66 82,50	80 100

Tal como ha quedado patente, las restricciones temporales son el eje en torno al que se plantean las dificultades diferenciales de conciliación de mujeres y hombres. Por tanto una forma alternativa de evaluar hasta qué punto estas dificultades se manifiestan en mujeres y hombres es preguntarles si desean cambiar su situación actual respecto al tiempo que dedican al trabajo y a familiares dependientes. En este sentido más de la mitad de los hombres desean mantener su situación laboral actual, lo cual es consistente con sus menores dificultades para conciliar su vida personal, familiar y laboral; esa proporción desciende al 37,8% cuando nos referimos a las mujeres (tabla 4.19). Complementariamente éstas desean trabajar más horas y reducir el tiempo de cuidado a familiares, y sólo una de cada cinco desearía tener un empleo remunerado con una jornada más corta o incluso dejar de trabajar para poder cuidar durante más tiempo de sus hijos/as. En consecuencia esta tabla proporciona argumentos adicionales para pensar que las mujeres se encuentran en una situación más desfavorable que los hombres en lo relativo a la conciliación de los diferentes aspectos de su vida. Los datos del tercer trimestre de

2007 de la EPA refuerzan esta idea, ya que según éstos el 98,2% de las personas que trabajan a tiempo parcial y que no trabajan a tiempo completo para poder cuidar de sus hijos/as o personas dependientes son mujeres⁷⁵.

Tabla 4.19. Porcentaje de personas con algún hijo/a menor de 16 o alguna persona adulta dependiente a su cargo, que desean cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de atención a otros familiares, según sexo.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Desea trabajar (más horas) y reducir el tiempo de cuidado a familiares	8,11	91,89	74
	8,57	41,47	100
Desea dejar de trabajar o trabajar menos horas para tener más tiempo para cuidar a familiares	43,33	56,67	60
	37,14	20,73	100
Desea mantener su situación laboral actual	38,00	62,00	100
	54,29	37,80	100
Total	70	164	234
	29,91	70,09	100
	100	100	100

Dentro del grupo de 74 encuestados/as que tienen algún hijo/a menor de 16 años y que desean trabajar o trabajar más tiempo, 6 son hombres y 68 son mujeres; de ahí que nos centremos en las repuestas dadas por éstas. Es importante aclarar que algunos individuos seleccionaron varias opciones. De hecho, el 3,1% de estas personas eligieron tres, el 18,7% escogió dos y el 78,2% aportó una sola razón. De entre estas razones la principal fue “otras razones” junto con “los servicios de cuidado a los niños/as son demasiado caros” (tabla 4.20).

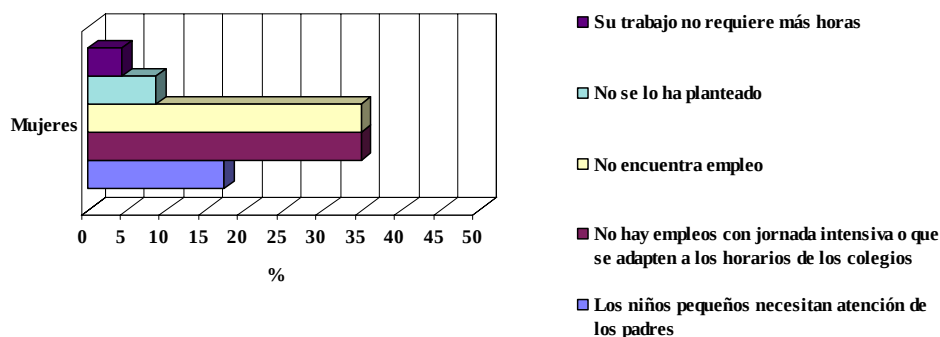
⁷⁵ Este porcentaje se refiere al conjunto del territorio nacional, no obstante la cifra para Andalucía y Málaga también se sitúa en algo más del 98%.

Tabla 4.20. Porcentaje de personas con algún hijo/a menor de 16 años, que desean trabajar (más horas), según sexo y razón (ligada con el cuidado de sus hijos/as) por la que no trabajan (más).

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Falta de servicios de cuidado a los/as niños/as: están alejados o no se adaptan a los horarios laborales	2 25,00 33,33	6 75,00 8,10	8 100 10,00
Los servicios de cuidado a los/as niños/as son demasiado caros	2 8,33 33,33	22 91,67 29,73	24 100 30,00
Los servicios de cuidado a los/as niños/as no tienen la suficiente calidad	-	2 100 2,70	2 100 2,50
Otra razón	2 4,35 33,33	44 95,65 59,46	46 100 57,50
Total	6 7,50 100	74 92,50 100	80 100 100

Las respuestas de las 44 encuestadas que alegaron otra razón para no trabajar más horas se repartieron según las proporciones que se presentan en el gráfico 4.5. En él se pone de manifiesto que la principal razón para no trabajar más horas es que “no hay empleos con jornada intensiva o que se adapten a los horarios de los colegios”. Por tanto los elevados costes de los servicios de cuidados a niños/as y las dificultades para conciliar los horarios laborales con los escolares son la principal preocupación de las madres en este contexto. De ahí que normativas relativas a la compatibilización de los horarios laborales y escolares se deben considerar una prioridad para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Volveremos sobre esta cuestión en la sección siguiente.

Gráfico 4.5. Otras razones (ligada con el cuidado de los niños/as) por la que las mujeres con algún/a hijo/a menor de 16 años no trabajan o no lo hacen más tiempo.



Por su parte el número de encuestados/as que tienen alguna persona adulta dependiente a su cargo y desean trabajar más horas es muy reducido, por lo que no se debe extraer ninguna conclusión definitiva al respecto (tabla 4.21).

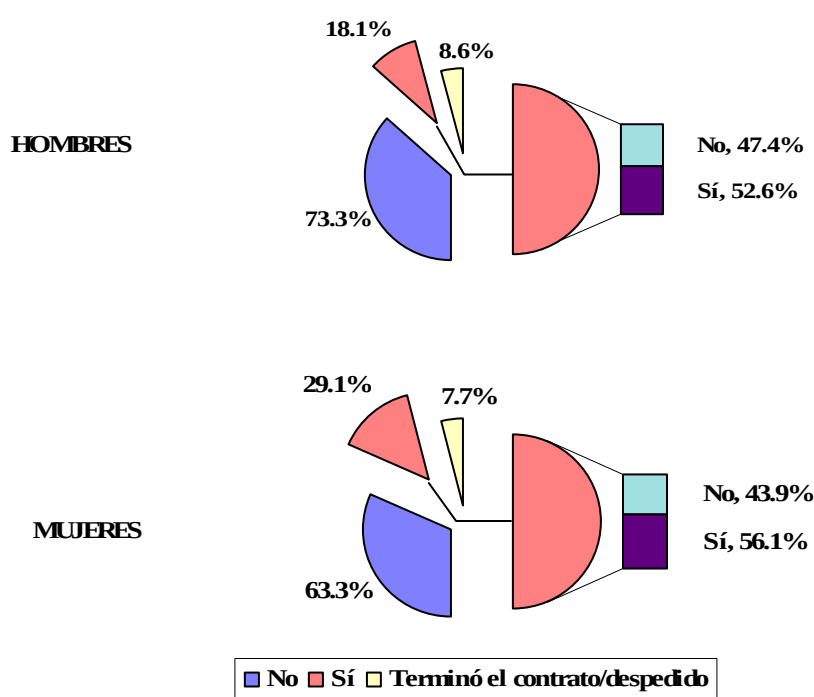
Tabla 4.21. Porcentaje de mujeres con alguna persona adulta dependiente a su cargo que desean trabajar (más horas), según sexo y razón por la que no trabajan (más).

	<i>Nº observaciones</i> % por columnas
Falta de servicios de cuidado de adultos/as dependientes: están alejados o no se adaptan a los horarios laborales	2 14,29
Los servicios de cuidado de adultos/as dependientes son demasiado caros	4 28,57
Otra razón	8 57,14
Total	14 100

Las diferencias entre mujeres y hombres persisten cuando nos centramos en el porcentaje que abandonaron su último trabajo por las dificultades que le suponía para la conciliación de su vida personal, familiar y profesional. En el gráfico 4.6 se ha representado la proporción de encuestados/as, según género, que dejaron el último trabajo que habían tenido, mostrando el rectángulo vertical qué proporción de éstos alega haber adoptado esta medida por los problemas de conciliación que el trabajo le acarrea. Así del 29,1% de las mujeres que abandonaron su último trabajo algo más de la mitad (56,1%) lo hicieron por problemas de

conciliación. Esta cifra se reduce ligeramente en el colectivo masculino. De esta forma el 16,3% de las mujeres y el 9,5% de los hombres abandonan su trabajo por problemas de conciliación. Podríamos entender estos resultados como una muestra de los posibles efectos perniciosos que puede tener la falta de adecuados planes de conciliación dentro de la empresa, en la medida que esto puede redundar en abandonos de los puestos laborales ocupados, especialmente por las mujeres.

Gráfico 4.6. Otras razones (ligada con el cuidado de los/as niños/as) por la que las mujeres con algún hijo/a menor de 16 años no trabajan o no lo hacen más tiempo.



4.2.3. Posibilidades de conciliación de los/as ocupados/as.

La encuesta recoge un tercer bloque de preguntas dirigido exclusivamente a las personas ocupadas, con ánimo de conocer las posibilidades de conciliación que tienen en el contexto de su puesto de trabajo.

En primer lugar quisimos evaluar si la empresa para la que trabajan los encuestados/as le permite flexibilizar su jornada laboral por razones familiares, como test de las dificultades de compatibilización de horarios esgrimidas en la subsección anterior. En la gran mayoría de las ocasiones (casi el 70%) las respuestas fueron afirmativas, es decir los trabajadores y

trabajadoras pudieron flexibilizar su horario laboral en todo o en parte por razones familiares. También resulta destacable la unanimidad al respecto entre mujeres y hombres⁷⁶.

Tabla 4.22. Posibilidad de las personas ocupadas de flexibilizar la jornada laboral por razones familiares, según sexo.

	HOMBRES	MUJERES	Total N° observaciones % por filas % por columnas
Es posible, en media hora en la entrada y salida	30 44,12 19,23	38 55,88 19,00	68 100 19,10
Es posible, en una o más horas en la entrada y salida	24 44,44 15,38	30 55,56 15,00	54 100 15,17
Es posible modificar en gran parte el horario	52 45,61 33,33	62 54,39 31,00	114 100 32,02
No es posible	48 44,44 30,77	60 55,56 30,00	108 100 30,34
NS/NC	2 16,67 1,28	10 83,33 5,00	12 100 3,37
Total	154 44,77 100	190 55,23 100	344 100 100

Igualmente flexible parecen las empresas en las que trabajan los encuestados respecto a las posibilidades de obtener permisos para atender a los familiares dependientes, puesto que para dos de cada tres encuestados esto es posible (tabla 4.23). Esta aparente flexibilidad debe ser matizada pues sólo en un tercio de las ocasiones se manifestó poder modificar “en gran parte” el horario. De ahí que las cifras aportadas en las tablas 4.22 y 4.23 sean coherentes con los resultados de la tabla 4.20 (y el gráfico 4.6).

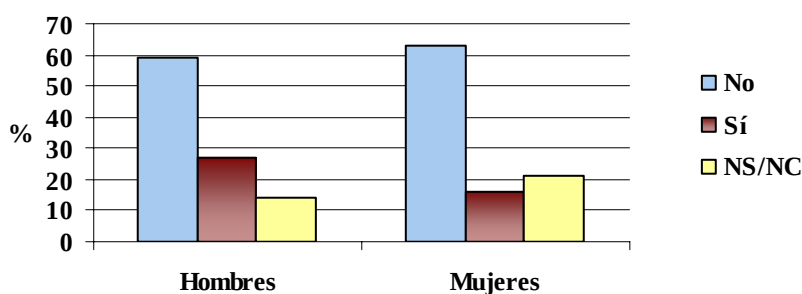
⁷⁶ A pesar de que en la mayoría de las ocasiones son los empresarios y no los trabajadores/as los que fijan el horario laboral, según muestran la información extraída (para el conjunto del territorio nacional) del Módulo especial 2004 de la EPA sobre Organización y duración de la jornada laboral, que se presenta en la tabla A1.4 del Anexo 1.

Tabla 4.23. Posibilidad de las personas ocupadas de obtener permisos remunerados para atender enfermedades de hijos/as y/o personas dependientes de la familia, según sexo.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Sí, permisos para asistencia médica de familiares dependientes	46,58	53,42	146 100
	43,59	39,00	41,01
Dispone de permisos sin remunerar para acompañar a familiares al médico y después recuperar el tiempo laboral	40,00	60,00	80 100
	20,51	24,00	22,47
No es posible	44,44	55,56	54 100
	15,38	15,00	15,17
NS/NC	42,11	57,89	76 100
	20,51	22,00	21,35
Total	156 43,82 100	200 56,18 100	356 100 100

Respecto a la existencia o no de un plan específico, dentro de la empresa para la que trabaja, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más del 60% de las personas están ocupadas en empresas que no tienen planes de conciliación, e igualmente notable resulta comprobar que casi uno/a de cada 5 encuestados/as ni siquiera conoce si existe o no un plan de ese tipo (gráfico 4.7).

Gráfico 4.7. Proporción de personas ocupadas en empresas que han desarrollado un plan de medidas de conciliación en su empresa, según sexo.



El total de los/as encuestados/as que afirmaron trabajar para una empresa con un plan de conciliación alegaron conocer al menos dos de las medidas contenidas en el plan, y en más del 97% de las ocasiones conocían tres o más. En la tabla 4.24 se presenta un listado de las medidas que se recogen en los planes de conciliación de las empresas para las que trabajan los/as encuestados/as⁷⁷. La medida más extendida tanto en las empresas en las que trabajan las mujeres como los hombres es la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral y los permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes. Las mujeres también apuntan la posibilidad de trabajar a tiempo parcial con opción a extender la jornada a tiempo completo entre las medidas recogidas en los planes de conciliación de las empresas para las que trabajan. Desafortunadamente poder trabajar desde casa, la posibilidad de sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad y la acumulación de horas de lactancia son medidas escasamente recogidas en los planes de conciliación de las empresas, dificultando así la compatibilización de trabajo y vida familiar especialmente entre las madres con hijos/as de muy temprana edad. Curiosamente estas dos últimas medidas están recogidas en la Ley de Igualdad efectiva de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007), por lo que las respuestas de los malagueños y malagueñas nos hacen pensar que todavía no está surtiendo efecto la ley; esto no es de extrañar pues la ley acababa de ser aprobada cuando se realizó la encuesta, por lo que será necesario que transcurra algún tiempo más antes de poder evaluar la verdadera efectividad de esa normativa.

A pesar de esto según los datos publicados recientemente (Octubre de 2007) por el Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales (MTAS) entre Enero y Septiembre de 2007 el número total de prestaciones por maternidad aumentó un 7,16% en la provincia de Málaga respecto al mismo periodo del año anterior, muy por encima de la media nacional (3,63%). Y lo que es más relevante para nuestro análisis, el número de prestaciones por paternidad creció un 62,5%, situándose como el crecimiento relativo más alto de toda España (a excepción de Melilla). Si bien estas cifras resultan muy positivas no se puede obviar que en ese mismo periodo en Málaga el total de las prestaciones por paternidad fue de 101, frente a las 8374 prestaciones percibidas por las madres, es decir sólo un 1,2%, y el crecimiento de las prestaciones por paternidad a escala nacional fue negativo (-0,38%)⁷⁸.

⁷⁷ No se ha incluido el total de observaciones pues al ser una pregunta con posibilidad de múltiples respuestas el número total de respuestas no coincide con el número total de observaciones.

⁷⁸ En la tabla A1.5 del Anexo I se puede consultar la evolución de los permisos por maternidad en el territorio nacional durante la última década. Para el caso concreto de la Comunidad Autónoma andaluza el porcentaje de mujeres que solicitan permiso de maternidad sobre el de hombres se ha mantenido muy estable durante el periodo (1996-2006), en torno al 99%. Es decir solamente un 1% de esos permisos son solicitados por hombres.

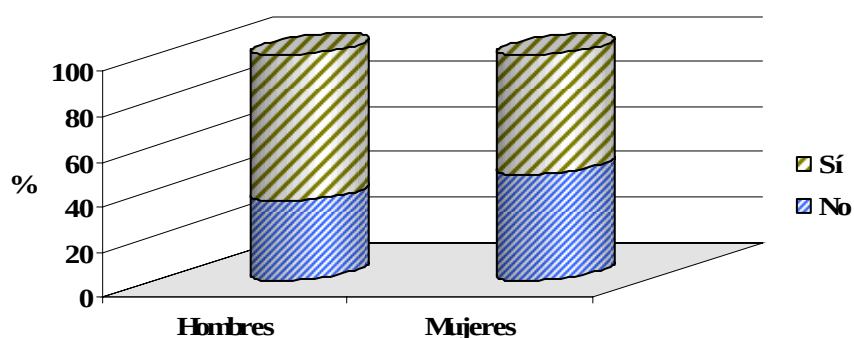
Tabla 4.24. Medidas que se recogen en el plan de conciliación de los/as encuestados/as ocupados en empresas con planes de este tipo, según sexo.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas
Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral	32 50,00	32 50,00	64 100
Distribución flexible de horas a lo largo del día	16 57,14	12 42,86	28 100
Permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes al médico	24 54,54	20 45,45	44 100
Sustitución de la jornada partida por jornada intensiva	20 62,50	12 37,50	32 100
Posibilidad de elección de turnos de trabajo	10 35,71	18 64,29	28 100
Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo	16 42,10	22 57,90	38 100
Acumulación de horas de lactancia	10 83,33	2 16,67	12 100
Ampliación de permisos de maternidad remunerados	12 46,15	14 53,85	26 100
Ampliación de permisos de paternidad remunerados	12 75,00	16 25,00	16 100
Excedencias por maternidad	16 47,06	18 52,94	34 100
Excedencias por paternidad	16 61,54	10 38,46	26 100
Sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad	8 100	0 0	8 100
Poder trabajar desde casa/teletrabajo	4 40,00	6 60,00	10 100
Ayudas económicas para el cuidado de hijos o personas dependientes	16 53,33	14 46,67	30 100
Guardería en el lugar de trabajo	8 44,44	10 55,55	18 100

Dos cuestiones simultáneas a la anterior consistieron en plantearle a los/as encuestados/as si tenían libertad para usar las medidas de conciliación de su empresa y si consideraban o no suficiente dicho plan. Sólo en un 8% de las ocasiones éstos afirmaron no tener libertad para su aplicación. Pero algo más de un tercio de los hombres y casi la mitad de

las mujeres no consideraron este plan como suficiente (gráfico 4.8). Si tomamos en consideración los guarismos representados en el gráfico 4.7 y operamos se llega a la conclusión de que 7 de cada diez personas trabajan en una empresa que no posee un plan de conciliación o que poseyéndolo no es suficiente para cubrir las necesidades de conciliación de sus trabajadores.

Gráfico 4.8. Porcentaje de observados/as ocupados/as con un plan de conciliación en su empresa que consideran o no suficiente dicho plan, según sexo.



Las personas que no consideran suficiente el plan de conciliación de su empresa manifestaron que las principales carencias del plan son la inclusión de más flexibilidad horaria, la ampliación de los permisos por maternidad y la dotación de los centros de trabajo con una guardería. Esta última cuestión ha sido objeto de gran atención mediática por su implantación reciente, principalmente, en algunas grandes empresas (Banco Santander Central Hispano, Microsoft, etc.).

Según se recoge en la tabla 4.25 sólo algo menos de un 6% de los hombres y un 18,3% de las mujeres han hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación. Ese desequilibrio entre hombres y mujeres se acentúa cuando estudiamos la submuestra de ocupados y ocupadas, pues para éstos las proporciones son del 8,8% y del 25,0% respectivamente. Las cifras no dejan lugar a dudas, los planes de conciliación brillan por su ausencia en las empresas y, especialmente en el caso de los hombres, las medidas que contienen no son puestas en práctica por los empleados. En el contexto que nuestro análisis muestra no cabe hablar de un único responsable de las dificultades de conciliación que en mayor medida muestran las mujeres, puesto que son las empresas, a través de escasa implicación en la implantación de planes de conciliación, y los hombres, vía su “pasividad” en la puesta en práctica de medidas de conciliación, las que parecen estar afectando negativamente a la situación de la mujer en este ámbito.

Tabla 4.25. Porcentaje de observados según hayan hecho uso o no de alguna medida legislativa de conciliación.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
No	38,37 94,29	61,63 80,71	516 100 85,43
Sí	14,29 5,71	85,71 18,27	84 100 13,91
NS/NC	0 0	100 1,02	4 100 0,66
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

En lo que respecta a las medidas de conciliación que en la práctica disfrutaron los ciudadanos/as encuestados/as en la ciudad de Málaga, el 40% de los/as encuestados/as que hicieron uso de éstas disfrutaron de más de dos medidas. Las más implementadas (tabla 4.26) fueron el permiso por maternidad, la reducción de jornada y las horas de lactancia. Entre éstas a la que más meses se acogieron las trabajadoras fue al permiso por maternidad, que en una gran mayoría de los casos se restringió a cuatro meses, es decir al mínimo legalmente establecido. Aquí, como viene siendo patente a lo largo de este estudio, se consolida la idea de la dificultad que encuentran los/as empleados/as para ampliar el tiempo de permanencia junto a sus hijos más allá de los meses de lactancia. Por otro lado no resulta extraño el empleo nulo por parte de los hombres de medidas como la excedencia para el cuidado de hijas/os pues según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (véase tabla A1.6 del Anexo I) menos del 5% de esas excedencias son tomadas por los padres.

A la pregunta de si la implementación de esas medidas le ha acarreado algún conflicto laboral sólo el 7,5% respondieron afirmativamente, y en todos los casos se trató de mujeres. Este último matiz no resulta sorprendente si pensamos que sólo el 10% de los que implementaron alguna medida de conciliación eran hombres.

Tabla 4.26. Medidas de conciliación efectivamente disfrutadas por las personas que han hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas
Días libres/permisos (para estar con la familia, cuidar hijos o enfermedad de familiar)	0	100	4 100
Permiso por maternidad o paternidad	12,12	87,88	66 100
Horas de lactancia	37,50	62,50	16 100
Reducción de jornada	10	90	20 100
Excedencia	0	100	14 100
Permiso sin sueldo	0	100	4 100
Ayuda económica para cuidado de hijos	0	100	6 100
Acumulación de horas de lactancia	0	100	2 100

Cuando se les pidió que clasificaran, por orden de importancia, cuáles creían que eran las medidas más efectivas que un plan de conciliación debía contener, respondieron según las proporciones que se muestran en las tablas 4.27 y 4.28. Del resumen de la información de esas tablas se infiere que es una prioridad para ambos géneros la necesidad de distribución flexible de las horas de trabajado remunerado, ya sea mediante el reparto de horas a lo largo del día o su concentración en forma de jornada intensiva. La implantación de guarderías en el lugar de trabajo es considerada también muy efectiva, aún en mayor grado que las ayudas económicas para el cuidado de hijos o personas dependientes.

A pesar del gran apoyo de los trabajadores y trabajadoras a la implantación de guarderías en los centros de trabajo, esta medida choca con una serie de dificultades considerables: sólo puede resultar viable en empresas con gran número de empleados, pues dada las bajas tasas de natalidad es difícil contar con un número suficiente de hijos/as de empleados/as para que la medida sea operativa, por otro lado requiere de una cantidad considerable de espacio. Por otro lado cabe preguntarse ¿sería la empresa la responsable de cualquier incidente que puedan sufrir los niños/as en la guardería? Todas estas dificultades son argumentos esgrimidos por muchas empresas, sobre todo las PYMES, que constituyen más del 90% de las empresas andaluzas y malagueñas. Una opción es la planteada, por ejemplo, por Sanitas, que ha llegado a acuerdos con guarderías cercanas a sus centros de trabajo para que cobren precios especiales a sus empleados.

Tabla 4.27. Medidas de conciliación que los/as encuestados/as eligen como más efectiva.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Distribución flexible de horas a lo largo del día	56,34 38,10	43,66 15,74	142 100 23,51
Permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes al médico	42,86 5,71	57,14 4,06	28 100 4,64
Sustitución de la jornada partida por jornada intensiva	35,42 16,19	64,58 15,74	96 100 15,89
Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada	33,33 4,76	66,67 5,08	30 100 4,97
Posibilidad de elección de turnos	23,81 4,76	76,19 8,12	42 100 6,95
Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo	42,86 2,86	57,14 2,03	14 100 2,32
Ampliación de los permisos por maternidad	20,00 1,90	80,00 4,06	20 100 3,31
Ampliación de los permisos por paternidad	0 0	100 1,02	4 100 0,66
Excedencias por maternidad	57,14 3,81	42,86 1,52	14 100 2,32
Excedencias por paternidad	100 1,90	0 0	4 100 0,66
Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo	33,33 0,95	66,67 1,02	6 100 0,99
Ayudas económicas para cuidado de hijos o personas dependientes	20,83 4,76	79,17 9,64	48 100 7,95
Guardería en el lugar de trabajo	18,18 9,52	81,82 22,84	110 100 18,21
Otras	18,75 2,86	81,25 6,60	32 100 5,30
NS/NC	28,57 1,90	71,43 2,54	14 100 2,32
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

Tabla 4.28. Medidas de conciliación que los/as encuestados/as eligen como segunda más efectiva.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Distribución flexible de horas a lo largo del día	24,00 5,71	76,00 9,64	50 100 8,28
Permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes al médico	40,00 13,33	60,00 10,66	70 100 11,59
Cambio de la jornada partida por jornada intensiva	36,36 11,43	63,64 10,66	66 100 10,93
Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada	34,78 7,62	65,22 7,61	46 100 7,62
Posibilidad de elección de turnos	37,50 8,57	62,50 7,61	48 100 7,95
Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo	36,36 3,81	63,64 3,55	22 100 3,64
Acumulación de horas de lactancia	33,33 0,95	66,67 1,02	6 100 0,99
Ampliación de los permisos por maternidad	31,58 5,71	68,42 6,60	38 100 6,29
Ampliación de los permisos por paternidad	50,00 4,76	50,00 2,54	20 100 3,31
Excedencias por maternidad	25,00 1,90	75,00 3,05	16 100 2,65
Excedencias por paternidad	100 1,90	0 0	4 100 0,66
Sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad	0 0	100 0,51	2 100 0,33
Posibilidad de trabajar desde casa/ teletrabajo	42,86 2,86	57,14 2,03	14 100 2,32
Ayudas económicas para cuidado de hijos o personas dependientes	30,56 10,48	69,44 12,69	72 100 11,92
Guardería en el lugar de trabajo	44,44 15,24	55,56 10,15	72 100 11,92
Otras	14,29 2,86	85,71 9,14	42 100 6,95
NS/NC	37,50 2,86	62,50 2,54	16 100 2,65
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

Los/as 32 encuestados/as que sugieren otra medida de conciliación distinta de las recogidas en el listado que se les proporcionó, como las potencialmente más efectivas, optaron por servicios de cuidado a ancianos y personas dependientes (centros de día gratuitos, residencias y asistencia domiciliaria). Igualmente ocurre para la segunda medida más efectiva, puesto que los observados que han elegido “Otras medidas” se han decantado de forma unánime por “Servicios de cuidado para ancianos y personas dependientes”. Este resultado no es de extrañar si se tiene en cuenta las bajas cifras de gasto en cuidado de personas dependientes, al menos si comparamos éstas con las magnitudes observadas en otros países de nuestro entorno (véase tabla A1.7 del Anexo I)⁷⁹. No obstante la Ley de dependencia aprobada en 2007 debe contribuir a paliar esta situación de forma gradual en los próximos años.

Entre las cuestiones finales que se le plantearon a los ciudadanos/as muestreados, se encuentra un grupo en el que se les pidió que realizaran una valoración del posible impacto de las dificultades de conciliación sobre distintos aspectos de la vida familiar. Se les ofrecieron cinco posibles respuestas, a cada una de estas preguntas, basadas en una escala de actitudes de tipo Likert, compuesta por alternativas que reflejan una actitud⁸⁰ positiva o negativa acerca de un determinado aspecto. En concreto los elementos de esta escala fueron: totalmente de acuerdo, en general de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en general en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Las escalas son instrumentos de medición o pruebas psicológicas que frecuentemente son utilizadas para la medición de actitudes⁸¹.

En relación con esas opiniones se puede apreciar, en primer lugar, que aproximadamente uno de cada tres sujetos que contestaron a la pregunta de si consideraban que uno de los miembros de la pareja debía emplear menos horas (en un trabajo remunerado) que el otro para poder ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares, afirmaron estar total o parcialmente en desacuerdo (tabla 4.29). Curiosamente ese porcentaje es superior en la submuestra de hombres, a pesar de que en la práctica, según han revelado nuestros datos, son las mujeres las que se ocupan con mayor intensidad de la familia.

⁷⁹ Desafortunadamente no se han podido encontrar datos publicados sobre la cuantía exacta que representan estos gastos en la ciudad de Málaga.

⁸⁰ Summers (1982) define el término actitud como la “... suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico,” (pág. 158).

⁸¹ En Bertrand y Mullainathan (2001) se aporta un interesante resumen de la literatura empírica que ha investigado la significatividad de las respuestas a cuestiones subjetivas.

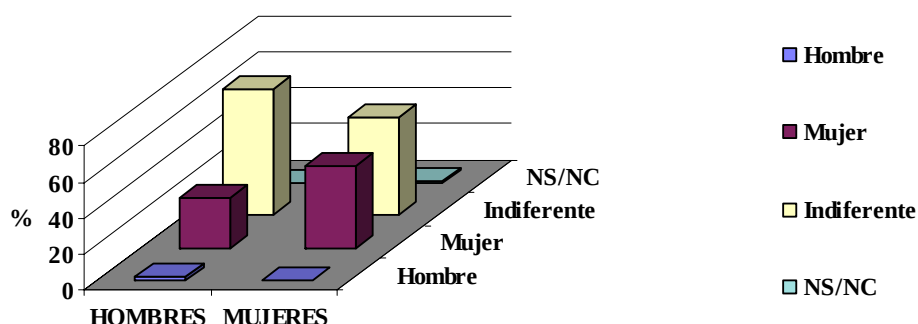
Tabla 4.29. Porcentaje de encuestados que opinan que un miembro de la pareja debe trabajar menos horas que el otro para ocuparse con mayor intensidad de la familia.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Totalmente de acuerdo	29,06 32,38	70,94 42,13	234 100 38,74
En general, de acuerdo	41,03 15,24	58,97 11,68	78 100 12,91
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25,00 7,62	75,00 12,18	64 100 10,60
En general, en desacuerdo	33,33 9,52	66,67 10,15	60 100 9,93
Totalmente en desacuerdo	43,21 33,33	56,79 23,35	162 100 26,82
NS/NC	66,67 1,90	33,33 0,51	6 100 0,99
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

Esa aparente contradicción requiere un análisis más detallado, para lo cual se ha generado el gráfico 4.9. Las alturas de las columnas trazadas en ese gráfico representan el porcentaje, de entre los que opinan que uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos que el otro (para atender a la familia), según quién consideren debe ser la persona que trabaje menos. Así, por ejemplo, sólo el 2% de los hombres creen que, dentro del hogar, debe ser el miembro masculino de la pareja el que reduzca su jornada de trabajo remunerado para atender en mayor medida las necesidades de su familia, y ninguna mujer considera que deban ser éstos los que reduzcan su tiempo de trabajo remunerado. Más llamativo, si cabe, resulta el porcentaje de mujeres que consideran que deben ser ellas las que realicen esta reducción de jornada laboral, más del 45%, frente a sólo el 28% para los hombres. No es menos cierto que más de la mitad de las mujeres y siete de cada diez hombres responden que es indiferente, pero en cualquier caso se puede inferir que la asociación mental entre cuidado familiar y género femenino es más fuerte entre estas últimas. Es decir las mujeres tienen “asumido” en mayor medida que la familia es una responsabilidad suya.

A la luz de este resultado no resulta extraña la información publicada por el Instituto de la Mujer, según la cual el 46% de los españoles cree que la mujer debe abandonar su trabajo al ser madre.

Gráfico 4.9. Individuos que creen que uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos que el otro, según sexo y persona que creen que debe trabajar menos.



Más preocupante resulta comprobar que el 70% de las encuestadas y el 77% de los encuestados están, en general o totalmente, de acuerdo con la opinión de que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deterioran la educación de los hijos (tabla 4.30). Esas proporciones permanecen en el mismo nivel cuando acotamos la muestra únicamente a los/as ocupados/as.

En consonancia se manifiestan los/as encuestados/as con respecto a los posibles efectos perniciosos de los problemas de conciliación sobre las relaciones de pareja, donde para ambos géneros el porcentaje se sitúa también entorno al 70% (tabla 4.31). Estas proporciones avalan la gravedad de las consecuencias que los problemas de conciliación puede acarrear para los ciudadanos y ciudadanas malagueños, por lo que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación se presentan como un instrumento esencial en nuestra ciudad si se quiere evitar un deterioro de la calidad de vida de los/as ciudadanos/as, al menos en cuanto a las relaciones familiares se refiere, y por ende del denominado “Estado del bienestar”.

Tabla 4.30. Porcentaje de encuestados/as que opinan que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deterioran la educación de los hijos/as.

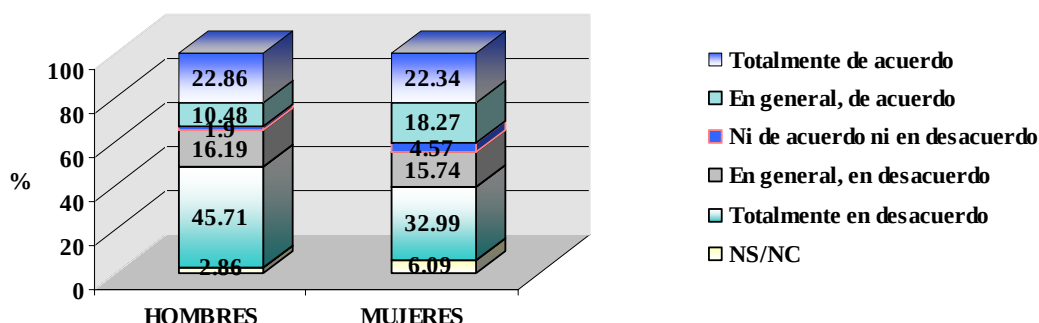
	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Totalmente de acuerdo	37,97 57,14	62,03 49,75	316 100 52,32
En general, de acuerdo	33,87 20,00	66,13 20,81	124 100 20,53
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41,67 4,76	58,33 3,55	24 100 3,97
En general, en desacuerdo	24,14 6,67	75,86 11,17	58 100 9,60
Totalmente en desacuerdo	25,00 7,62	75,00 12,18	64 100 10,60
NS/NC	44,44 3,81	55,56 2,54	18 100 2,98
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

Tabla 4.31. Porcentaje de encuestados/as que opinan que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja.

	HOMBRES	MUJERES	Total Nº observaciones % por filas % por columnas
Totalmente de acuerdo	34,81 44,76	65,19 44,67	270 100 44,70
En general, de acuerdo	41,67 28,57	58,33 21,32	144 100 23,84
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,11 1,90	88,89 8,12	36 100 5,96
En general, en desacuerdo	29,27 11,43	70,73 14,72	82 100 13,58
Totalmente en desacuerdo	35,48 10,48	64,52 10,15	62 100 10,26
NS/NC	60,00 2,86	40,00 1,02	10 100 1,66
Total	210 34,77 100	394 65,23 100	604 100 100

Desde otra perspectiva, la preocupación por las consecuencias negativas que el uso de medidas de conciliación puede generar en el ámbito laboral se reduce a “sólo” uno de cada tres hombres muestreados y a cuatro de cada diez en el caso de las mujeres (gráfico 4.10).

Gráfico 4.10. Porcentaje de encuestados/as que opinan que el uso de medidas de conciliación en una empresa puede tener consecuencias negativas en el ámbito laboral.

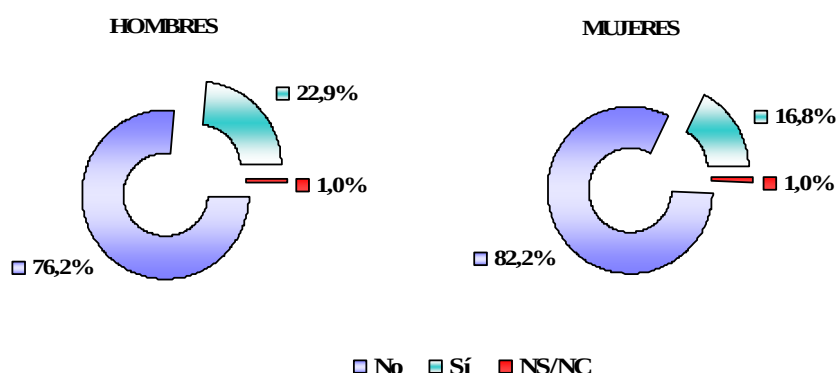


4.2.4. Opinión sobre la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo).

Antes de dar por finalizada la cumplimentación del cuestionario se intentó determinar hasta qué punto los ciudadanos y ciudadanas malagueños conocen el contenido de la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007). A este fin se les preguntó si conocían su contenido y, en caso de ser así, se les pidió que expresaran cuáles creían que eran los avances más importantes de la ley en lo relativo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y, por otra parte, con relación a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cuando se analizan las respuestas aportadas por los individuos hay que tener en cuenta que la ley se acababa de aprobar cuando se realizó el trabajo de campo de esta encuesta, y por tanto no es de extrañar que más de tres cuartas partes de los encuestados no conocieran su contenido (gráfico 4.11), a pesar de que los medios de comunicación se habían hecho eco de las medidas más “novedosas” de la ley, que se habían discutido durante el proceso de tramitación parlamentaria.

Gráfico 4.11. Proporción de personas según si conocen o no el contenido de la Ley de Igualdad.



A pesar de que en torno al 20% de los encuestados dicen conocer el contenido de la citada ley, de éstos sólo 62 (de un total de 114) no respondieron a las preguntas relativas a los avances que, en su opinión, contiene la Ley de Igualdad. Esto nos lleva a cuestionar si realmente ese 20% no es en realidad incluso menor. En la tabla 4.32 aparecen los avances reseñados por los 52 encuestados que aportaron alguna respuesta (de éstos sólo diez apuntaron más de un avance). La opinión está muy consensuada en torno a la ampliación del permiso por paternidad como el mayor avance de la ley.

Tabla 4.32. Avances, en relación a la conciliación, que los/as encuestados/as conocedores de la Ley de Igualdad afirman que esta ley contiene.

	Nº observaciones % por filas		
	Hombres	Mujeres	Total
No ve avances	4 66,67	2 33,33	6 100
Ampliación del permiso por paternidad	10 33,33	20 66,67	30 100
Facilidades para tener hijos	4 50,00	4 50,00	8 100
Flexibilidad en la jornada de trabajadores/as con bebés o personas dependientes a su cargo	6 75,00	2 25,00	8 100
2500€ por bebé (ayuda económica)	2 100	0 0	2 100
Ayudas para mujeres	2 100	0 0	2 100
Horas de lactancia a la entrada o salida del trabajo	2 0	0 100	2 100
Existencia de un marco legal para negociar en los convenios colectivos, y que no dependa sólo de la buena voluntad del empresario	2 100	0 0	2 100
El padre puede compartir parte del permiso por maternidad	0 0	2 100	2 100

Cuando lo que se les preguntaba respecto a los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la proporción de los que comentaron más de un avance fue muy similar al caso anterior. También en este caso afirmaron que la ampliación del permiso por paternidad podría contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, aunque consideran que el mayor avance es el de la “paridad en cargos directivos públicos y de empresas”.

Tabla 4.33. Avances, relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, que los encuestados conocedores de la Ley de Igualdad afirman que esta ley contiene.

	Nº observaciones % por filas		
	Hombres	Mujeres	Total
No ve avances	2 33,33	4 66,67	6 100
Que se haga efectiva la igualdad entre hombres y mujeres	6 100	0 0	6 100
No se puede despedir a una mujer por embarazo o uso del permiso por maternidad	0 0	2 100	2 100
Ampliación del permiso por paternidad	2 25,00	6 75,00	8 100
Planes de igualdad en empresas	2 50,00	2 50,00	4 100
Paridad en cargos directivos públicos y de empresas	6 33,33	12 66,67	18 100
Favorecer a la mujer en el acceso al empleo	2 50,00	2 50,00	4 100
Igualdad de sueldos entre hombres y mujeres en los mismos puestos de trabajo	4 66,67	2 33,33	6 100
El padre puede compartir el permiso de lactancia	0 0	2 100	2 100
Ayudas para mujeres	0 0	2 100	2 100

4.3. Análisis multivariante.

El análisis descriptivo acometido constituye la base para abarcar un análisis más profundo en el que se pretende acotar con mayor precisión la relación entre el conjunto de factores que potencialmente pueden estar condicionando las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Alario (2005) subraya la necesidad de este tipo de análisis si se quiere realizar un diagnóstico ajustado y diseñar políticas de intervención eficaces. Alario (2005) destaca que “...tanto los comportamientos demográficos como los relacionados con la actividad laboral y el trabajo (productivo y reproductivo) de las mujeres no pueden ser evaluados como variables independientes“, y que de este análisis no se debe descartar a los hombres para poder establecer un elemento de comparación adecuado en los estudios que consideren la perspectiva de género.

La diferencia entre el análisis descriptivo y el análisis de regresión múltiple, que es el que se va a abordar en los párrafos que siguen, consiste en que el segundo tiene en cuenta de forma *simultánea* las relaciones entre un conjunto amplio de variables.

4.3.1. Análisis multivariante de la Encuesta de Conciliación en Málaga.

El análisis multivariante que se presenta en las subsecciones siguientes pretende evaluar, en primer lugar, cuáles son los factores que condicionan en mayor grado la posibilidad de que los ciudadanos y ciudadanas se enfrenten a problemas de conciliación de su vida personal, familiar y laboral, mediante un doble enfoque que será explicado en detalle en la subsección 4.3.1.1; en segundo lugar, estudiaremos las variables que afectan al reparto de tiempo entre diferentes tareas, con objeto de establecer diferentes perfiles de uso del tiempo (esta cuestión y la siguiente serán analizadas en la subsección 4.3.1.2); por último, en orden a establecer la asimetría de comportamientos respecto a estas actividades, estimaremos modelos en los que se tratará de explicar la participación relativa de los componentes masculino y femenino de la pareja en distintas actividades (cuidado de hijos/as y personas dependientes, tareas domésticas y trabajo remunerado fuera del hogar) .

4.3.1.1. Probabilidad de enfrentarse a problemas de conciliación.

La variable que recoge la situación del encuestado respecto a los problemas de conciliación se caracteriza por ser una variable de elección discreta. Esto quiere decir que es una

variable cualitativa, puesto que no ha sido expresada en términos numéricos sino mediante las expresiones “sí”, “a veces” ó “no”. En tal sentido, para poder modelizar la respuesta del encuestado a tal pregunta se procede a transformar esas expresiones a números, de dos formas distintas. En primer lugar, agruparemos las respuestas “sí” y “a veces” asignándoles el valor “1”, frente a los/as que responden “no” que tomarán un valor “0”. De este modo simplificamos nuestro problema a dos posibles casos: los que no tienen problemas de conciliación y los que tienen (sólo a veces o permanentemente). En una segunda etapa, con ánimo de ver si hay diferencias entre las tres posibles respuestas de la escala, procederemos a distinguir los que responden “sí” de los que se sitúan en un término medio entre “sí” y “no”, es decir los que responden “a veces”. De forma análoga el nuevo problema discernirá la probabilidad de que el/la encuestado/a responda “no” (que tomarán valor “0”), de que responda “a veces” (que tomarán valor “1”) y de responder “sí”, que tomará una valor igual a “2”.

Por tanto, la estimación de la probabilidad de declarar que la persona se enfrenta a problemas de conciliación de su vida personal, familiar y laboral partirá de un modelo que analiza una variable explicada dicotómica (toma dos valores: 0 ó 1). Desde el punto de vista econométrico el análisis condicional de este tipo de variables conduce a recurrir a los modelos de elección discreta; en concreto se elige una especificación de tipo *probit*⁸². Partiendo de este tipo de modelos, la probabilidad de encontrarse con problemas de conciliación vendrá definida por la siguiente distribución:

$$P(Z_i=1) = P(\delta'X_i + u_i > 0) = \Phi\left(\frac{\delta'X_i}{\sigma_{ui}}\right) \quad \forall i = 1, \dots, n. \quad (4.1)$$

siendo Z_i una variable ficticia⁸³ que tomará el valor *uno* cuando el individuo responde “sí” o “a veces” a la pregunta “¿Tiene Vd. problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar?”, y *cero* en caso contrario (cuando responde “no”). En cambio X_i es un vector de características individuales, y u_i un término de perturbación aleatoria que se distribuye según una *Normal* $[0, \sigma_u^2]$. Los coeficientes obtenidos de la estimación por máxima verosimilitud de este tipo de modelos econométricos no tienen una interpretación directa, por lo que se presentan también los efectos marginales, que se calculan evaluando, en los puntos medios de las variables explicativas, la derivada de la probabilidad respecto al vector de características individuales:

⁸² Véase, por ejemplo, Greene (2003) para un análisis más detallado de este tipo de modelos.

⁸³ Las variables ficticias son aquellas que representan en términos cuantitativos una variable que es de tipo cualitativo.

$$\frac{\partial P(Z=1)}{\partial X_j} = \phi(\delta'X) \delta_j \quad (4.2)$$

El valor del efecto marginal de cada variable explicativa reflejará el incremento (o disminución, según sea el signo) en la probabilidad de tener problemas de conciliación ante un cambio unitario en el valor de la correspondiente variable explicativa.

Por otro lado, cuando pretendemos discernir si hay algún efecto diferencial entre responder “no”, “a veces” o “sí” nos enfrentamos a lo que se denominan modelos de respuesta múltiple, que se clasifican en dos grandes grupos según que las alternativas que presenta la variable explicada se puedan ordenar (modelos con datos ordenados) o no (modelos con datos no ordenados). Uno de los problemas que plantean estos modelos de respuesta múltiple es que se construyen bajo la hipótesis de presencia de alternativas irrelevantes o superfluas, según la cual la relación entre las probabilidades de decidir entre dos alternativas no depende del resto de las alternativas. Esta propiedad se debe al supuesto inicial de que las perturbaciones aleatorias del modelo son independientes, es decir, las perturbaciones afectan de la misma forma a la diferencia de utilidad entre cualquier par de alternativas. Si este supuesto no se cumple estaríamos en presencia de un modelo con autocorrelación, que implicaría que algunas alternativas son más similares entre sí que otras, o al menos que así lo percibe el individuo encuestado. Por tanto la hipótesis de alternativas irrelevantes no es válida cuando algunas de las alternativas son sustitutivos cercanos.

En el caso que aquí nos ocupa los valores de la variable dependiente (explicada) indican un orden, por tanto realizar la estimación de la misma a través de un simple modelo *probit* constituye una simplificación, ya que la inclusión de la información que aporta el orden de las alternativas en la especificación del modelo permite obtener unos resultados más ricos. Igualmente no es correcto aplicar un modelo de regresión lineal clásico, puesto que esto supondría considerar que la diferencia entre las respuestas representadas por los valores 0, 1, y la representada por 1 y 2 es la misma, y esto no tiene porque ser así puesto que esos números, en este caso, sólo representan un orden clasificatorio.

Dada las anteriores constricciones en nuestro análisis utilizaremos modelos *probit ordenados*. En estos modelos la respuesta observada, que ahora denotaremos por Y , es modelizada a través de una variable latente Y^* que depende de una combinación lineal de variables explicativas X :

$$Y_i^* = X_i\beta + u_i \quad \forall i = 1, \dots, n. \quad (4.3)$$

donde u es un término de perturbación aleatoria con distribución *Normal*. La categoría observada para Y_i se basa en el valor de Y_i^* según el criterio:

$$\begin{cases} 0 & \text{si } \gamma_1 \geq Y_i^* \\ 1 & \text{si } \gamma_2 \geq Y_i^* \geq \gamma_1 \\ 2 & \text{si } Y_i^* \geq \gamma_2 \end{cases}$$

donde γ_1 , γ_2 , y γ_3 son puntos de umbral. La probabilidad de observar cada categoría viene dada por:

$$Pr(Y_i = 0/X_i, \beta, \gamma) = \Phi(\gamma_1 - X_i\beta) \quad (4.4)$$

$$Pr(Y_i = 1/X_i, \beta, \gamma) = \Phi(\gamma_2 - X_i\beta) - \Phi(\gamma_1 - X_i\beta) \quad (4.5)$$

$$Pr(Y_i = 2/X_i, \beta, \gamma) = 1 - \Phi(\gamma_2 - X_i\beta) \quad (4.6)$$

representando $\Phi(\cdot)$ la función de distribución de la perturbación aleatoria. La estimación de los coeficientes del modelo (β) y de los umbrales (γ) se realiza maximizando el logaritmo de la función de verosimilitud:

$$L = \prod_i \prod_j \Pr(Y_i = j)^{(Y_i=j)} \quad (4.7)$$

donde $\Pr(Y_i = j) = 1$ si $Y_i=j$ e igual a “0” en caso contrario.

El resto de esta subsección está destinada a presentar los resultados más relevantes obtenidos del análisis multivariante que resulta de aplicar los modelos anteriores a diferentes combinaciones de las variables que, potencialmente, pueden ayudar a explicar la posibilidad de tener que enfrentarse, o no, a problemas de conciliación.

Comenzaremos por el estudio de los resultados obtenidos al estimar un modelo *probit* sobre distintas especificaciones en las que la variable explicada es igual a “1” cuando el individuo responde “sí” o “a veces” a la pregunta “¿Tiene Vd. problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar?”, y *cero* en caso contrario (cuando responde “no”).

En concreto en la tabla 4.34a se muestran los coeficientes y efectos marginales⁸⁴ de los regresores (variables explicativas) considerados en las cuatro primeras especificaciones estimadas. La tabla 4.34b se diferencia de la anterior en que se plantean cuatro especificaciones

⁸⁴ Se han incluido los valores de los estadísticos “t”, que determinan si el efecto de una variable es significativamente distinto de cero, debajo de los coeficientes pero no debajo del correspondiente efecto marginal para evitar duplicar las cifras, puesto que el valor del test es igual en ambos casos.

adicionales del modelo planteado. En este caso sólo se presentaron los efectos marginales para facilitar la comprensión de los resultados⁸⁵.

Los resultados de las diferentes especificaciones planteadas tanto en la tabla 4.34a como 4.34b son muy estables, en el sentido de no producirse grandes cambios en la cuantía y signo de los regresores cuando se amplía la especificación con nuevas variables. Esto debe tomarse como señal de consistencia de los resultados⁸⁶. Siguiendo el orden de presentación mostrado en las tablas, en primer lugar destaca la significatividad de la variable “sexo” que compara la existencia de problemas de conciliación entre mujeres y hombres. En concreto los efectos marginales mostrados en ambas tablas oscilan entre 0,112 y 0,169, lo que implica que la probabilidad de que una persona sufra problemas de conciliación (a veces o permanentemente) es entre un 11,2% y un 16,9% superior para las mujeres que para los hombres. Al proceder de un análisis de regresión implica que esas probabilidades ya están condicionadas por otras características del individuo (el resto de variables consideradas en las especificaciones). En otras palabras esa probabilidad diferencial hace referencia a dos personas con el mismo nivel de formación académica, nacionalidad, edad, número de hijos, número de personas dependientes, ser o no discapacitado, haber vivido en el extranjero, número de horas de trabajo, nivel salarial, tiempo dedicado a diferentes actividades y falta de provisión de servicios de cuidado de hijos⁸⁷.

Este resultado constituye, al menos con la información de la que dispone el autor, la *primera cuantificación, tanto a escala nacional como regional y local, de las diferenciales dificultades de conciliación a la que se enfrentan mujeres y hombres en circunstancias comparables*, y deja patente la significativa desventaja a la que las mujeres están sometidas en este ámbito.

No se han realizado estimaciones separadas para mujeres y hombres con objeto de ganar robustez en las estimaciones (al contar de esta forma con mayor número de grados de libertad en los contrastes) y ante la falta de significatividad de los términos de interacción entre la variable sexo y distintos regresores del modelo.

Se consideró la posibilidad de que existieran dificultades diferenciales de conciliación según el distrito de residencia del encuestado. Sin embargo cuando se introdujeron regresores adicionales para recoger ese posible efecto los respectivos coeficientes no resultaron significativamente distintos de ceros, lo que implica que no hay problemas de conciliación diferencial entre distritos (coeficientes no aportados por claridad expositiva).

⁸⁵ En el resto de las especificaciones se procederá de igual forma, al sólo presentar los efectos marginales por claridad expositiva.

⁸⁶ Desde un punto de vista metodológico esto indica, en general, la falta de problemas de multicolinealidad.

⁸⁷ Es decir *ceteris paribus*.

En cambio la edad, *ceteris paribus*, si resulta ser un factor muy correlacionado con las dificultades de conciliación. A medida que aumenta la edad aumentan los problemas de conciliación, posiblemente debido a la mayor cantidad de “compromisos y responsabilidades” que se adquieren conforme avanzamos en nuestras vidas. Obviamente parece lógico pensar que a partir de una determinada edad, bien sea por dificultades físicas o psicológicas el nivel de actividad tiende a disminuir lo que podría llevar aparejado menores problemas de conciliación. Además, puesto que la edad se puede considerar en muchos casos una buena aproximación (*proxy*) para cuantificar la experiencia laboral del encuestado/a, el avance en la edad del individuo puede representar un mejor conocimiento de las tareas que éste implica y por tanto una mayor facilidad para compatibilizarlo con otras actividades. Para testar si esto es así se incluyó en las especificaciones estimadas un término que mide el cuadrado de la edad del/a encuestado/a. El coeficiente negativo y significativo que acompaña al efecto marginal del coeficiente estimado implica que el crecimiento de las dificultades de conciliación conforme la persona avanza en edad no es lineal, es decir que a partir de cierta edad esos problemas efectivamente descienden. En concreto según las estimaciones, y realizando unos sencillos cálculos⁸⁸, aproximadamente a partir de los 47 años de edad descienden los problemas de conciliación de mujeres y hombres.

Se analizó si el efecto de la edad mostraba diferentes tendencias en función del sexo, pero el correspondiente coeficiente de interacción de ambas variables (sexo y edad) no resultó significativo, por tanto no se puede hablar de diferencias a este respecto por géneros.

La variable que intenta captar las posibles diferencias, en cuanto a problemas de conciliación, entre personas de nacionalidad española e inmigrantes muestra un efecto positivo y significativo, dejando patente que los/las inmigrantes que residen en Málaga tienen más probabilidad de sufrir problemas de conciliación. Lo que es más cuando se interaccionó esa variable con el sexo de la persona, se apreciaron diferencias significativas, indicando que dentro del colectivo inmigrante las féminas soportan aún mayores dificultades de conciliación que los hombres.

El siguiente conjunto de variables consideradas mide el efecto sobre los problemas de conciliación del nivel de estudios más alto completado por la muestra de ciudadanas/os malagueñas/os estudiados. En ninguna de las especificaciones planteadas esas variables resultan significativas, lo que supone que estar en posesión de mayor nivel de formación académica no

⁸⁸ Este resultado se obtiene de igualar a cero la derivada segunda de la función:
 $0,035*edad-0,0003679*edad^2$

De esta forma se obtiene la edad a partir de la cual la curva muestra una trayectoria descendente.

evita ni potencia tener que enfrentarse a problemas de conciliación, condicionado, por ser análisis de regresión multivariante, al resto de las variables consideradas.

El estado civil del encuestado se muestra altamente significativo para explicar las dificultades de conciliación. En efecto, vivir en pareja o estar casado *reduce* entre un 17% y un 19% la probabilidad de responder positivamente (aunque sólo sea “a veces”) a la cuestión de si tiene problemas de conciliación. Este resultado también es muy relevante, sobre todo si se atiende a la creciente proporción de familias monoparentales en la sociedad malagueña (y española). Además la gran mayoría de este tipo de familias están encabezadas por mujeres⁸⁹, por lo que debemos concluir que ese colectivo está siendo especialmente castigado por los problemas de conciliación, y consecuentemente debe ser objeto de especial atención por la administración local, autonómica y central.

Aunque no resulten sorprendentes si es muy relevante el impacto del número de hijos del encuestado/a. Sólo el número de hijos/as menores de tres años actúa como detonante de problemas de conciliación (*ceteris paribus*), de forma que cuanto más hijos/as en este intervalo se tienen que atender mayores son las dificultades de conciliación⁹⁰. Este resultado coincide con el obtenido por Bianchi y Raley (2005), quienes muestran que, en el caso de EEUU, el tiempo dedicado por las madres al trabajo remunerado depende en gran medida de la edad de su hijo más pequeño, y por tanto las dificultades de conciliación también dependerán en gran medida de este factor. Para ser más explícitos, por cada hijo adicional que se tenga dentro de ese intervalo de edad, la probabilidad de tener problemas de conciliación aumenta, aproximadamente, un 25%. Por tanto la falta de provisión de asistencia escolar pública a los menores de esas edades se convierte en una medida de gran calado para afrontar los problemas de conciliación de las familias malagueñas. El otro colectivo que requiere de mucha asistencia son los mayores dependientes, por lo que la variable que recoge el número de personas en esta situación presenta un efecto marginal muy significativo y positivo.

Constantemente se alude a que las dificultades de acceso al mercado de trabajo y el bajo nivel de retribución de los/as jóvenes ocupados/as retrasan la salida del hogar materno (y/o paterno) con los consiguientes efectos sobre las tasas de fecundidad. Si esto es así los/as jóvenes que viven con sus padres deben mostrar menos problemas de conciliación. Para contrastar esta hipótesis se estimó una especificación que incluía una variable para identificar a todos aquellos individuos que viven con sus progenitores, resultando esta variable no significativa, denotando

⁸⁹ Casi el 90%.

⁹⁰ La Ley 46/ 2002, contemplaba las especiales dificultades de las mujeres con hijos menores de tres años, al reformar parcialmente el impuesto sobre la renta de las personas físicas con el objetivo de incluir deducciones por maternidad a las mujeres con este tipo de cargas familiares.

así que si bien sus problemas de conciliación no son mayores, tampoco son menores a los de los que no viven con sus padres⁹¹.

La situación de actividad respecto al mercado de trabajo constituye un eje central para analizar los problemas de conciliación de cualquier colectivo. Para evaluar hasta qué punto esto es así se decidió utilizar especificaciones alternativas. Así en las especificaciones III y IV se diferenció a las ocupadas/os y paradas/os (o desempleadas/os) frente a las inactivas/os. En cambio en las especificaciones V a VIII esas variables se sustituyeron por el número de horas de trabajo⁹². Siguiendo el orden de las tablas, en las especificaciones III y IV queda patente que trabajar dificulta la conciliación; las paradas/as no muestran un comportamiento diferente de las inactivas/os, lo que denota que el tiempo de búsqueda de empleo, quizás por poderse adaptar flexivamente a la disponibilidad de tiempos, no dificulta la conciliación. De forma alternativa el número de horas de trabajo tiene la misma incidencia. En concreto cada hora de trabajo adicional incrementa las dificultades de conciliación en torno a un 0,5%⁹³. Sin embargo el tipo de contrato (indefinido frente a temporal) no parece tener relevancia.

En el análisis descriptivo aportado en la sección 4.2.2 se llegó a la conclusión de que aparentemente los empleados/as del sector público no mostraban mayores o menores dificultades de conciliación que los trabajadores/as del sector privado. La única diferencia entre sectores se debía al sexo del encuestado, pero no al sector *per se*. Para comprobar de una forma más precisa que lo observado en el análisis descriptivo se puede generalizar cuando se controla por un conjunto más amplio de características individuales, se incluyó un término de interacción en las estimaciones. Ese término se corresponde con la interacción de los ocupados con el sector de actividad público (por tanto los ocupados en el sector privado son el grupo con el que se establecen las comparaciones). Según muestran los resultados aportados en la especificación IV (tabla 4.34a) la inclusión de esa variable de interacción no resulta significativa a los niveles estadísticos usuales. De ahí se puede inferir que no existen diferencias significativas en cuanto a la probabilidad de tener que enfrentarse a problemas de conciliación entre las personas que trabajan en el sector público y sector privado. Reforzando esta idea, los resultados de la especificación IV (tabla 4.35a), en la que se ha diferenciado las personas que responden que tienen sólo “a veces” problemas de conciliación de las que los tienen permanentemente, también muestran un efecto diferencial no significativo del sector de actividad.

⁹¹ El régimen de tenencia de la vivienda tampoco resultó significativo (alquiler, propiedad o vivienda cedida gratuitamente).

⁹² No se consideraron conjuntamente para evitar problemas de colinealidad, que nos pueden llevar a una estimación sesgada de los parámetros del modelo.

⁹³ La interacción entre sexo y horas de trabajo no resulta significativa.

Se podría pensar que las personas discapacitadas tienen mayores problemas de conciliación, pero los resultados presentados no corroboran esta hipótesis de trabajo.

Igualmente interesante resulta comprobar que los individuos que afirman haber vivido durante al menos seis meses fuera de España presentan una probabilidad considerablemente menor de verse afectados por este tipo de problemas. Este resultado no puede ser achacado a que estas personas sean extranjeras, puesto que en las estimaciones se controla adicionalmente por este hecho con la variable “Extranjero/a”. Para explicar ese signo negativo se puede esgrimir, tal como se afirmó en el análisis descriptivo (desarrollado en la subsección 4.2.2) que éstas personas, y potencialmente sus parejas, pueden tener una visión más progresista, lo que puede ayudar a evitar problemas de conciliación, mediante un reparto más equitativo de tareas. La interacción de esa variable con el sexo del encuestado/a no se mostró significativo, de lo que se infiere que no hay un efecto diferencial por sexos de esta variable.

Siguiendo la TCH existe, en general, una alta correlación entre nivel de estudios y salarios observados en las personas ocupadas⁹⁴. Para contrastar si esta colinealidad podría estar afectando a nuestros resultados se procedió a estimar una especificación en la que se incluía el salario del encuestado/a pero se excluía el nivel de estudios más alto alcanzado por éste. Los resultados no cambiaron de forma sustancial, de ahí que se decidiera incluir simultáneamente ambos conjuntos de variables.

Se recurrió a distintas agrupaciones de los niveles salariales, pero en ningún caso se pudo conseguir una especificación que resultara más explicativa que la que se puede observar en las especificaciones VI a VIII. Según las cifras obtenidas el nivel de ingresos percibidos por la encuestada o encuestado no marca una diferencia respecto a los problemas de conciliación. Este resultado puede parecer chocante, pero de la breve revisión de la literatura presentada en la sección II del presente estudio se puede inferir que es la relación entre los ingresos salariales de los componentes de la pareja lo que realmente puede llegar a condicionar las dificultades de conciliación. Para tomar esto en consideración se empleó una especificación alternativa en la que se restringió la muestra a aquellos hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan, y se incluyó un conjunto de tres variables ficticias que recogían si el hombre recibía un sueldo superior, igual o inferior que su pareja o cónyuge. Los coeficientes de las correspondientes variables no resultaron significativos. Esta cuestión será debatida más extensamente en la subsección 4.3.1.2.

⁹⁴ Este es un hecho bien contrastado a nivel internacional y nacional. Véase, por ejemplo, Marcenaro y Navarro (2005) para una contrastación empírica de esa positiva correlación.

La variable para recoger si el plan de conciliación de la empresa es suficiente no resulta significativa, al igual que ocurre con la relativa a la utilización de servicios privados de cuidado de hijos/as.

Cuando la razón (ligada al cuidado de los hijos/as) para no trabajar o no hacerlo más horas de las que actualmente se hace es la "falta de servicios de cuidado a los niños" o que "los servicios de cuidado a los niños son demasiado caros", la probabilidad de enfrentarse a problemas de conciliación aumenta.

Curiosamente el tiempo dedicado a tareas del hogar, a cuidado de hijos/as y a vida personal, no resultan explicativas de los problemas de conciliación cuando condicionamos por todo el conjunto de variables expuestas hasta el momento. Según esto se podría interpretar que la raíz del problema estaría en el tiempo dedicado al trabajo remunerado, que sería para los encuestados "su principal responsabilidad", condicionando a éste el tiempo dedicado al resto de las tareas. También puede ocurrir que se esté produciendo lo que en la literatura econométrica se conoce como problemas de *endogeneidad*. Para evaluar esta cuestión procederemos en la siguiente sección a estimar los factores que permiten explicar el reparto que los individuos hacen de su tiempo entre diferentes actividades.

Tal como se discutió en la introducción de esta sección, es posible que las encuestadas/os consideren las tres posibles respuestas a la pregunta "¿Tiene Vd. problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar?" como tres categorías perfectamente diferenciadas y ordenadas de menor a mayor grado de intensidad. Para determinar si esto es así se estimaron las especificaciones mostradas en las tablas 4.35a y 4.35b. En éstas sólo se presentan los coeficientes y no los efectos marginales, puesto que la metodología empleada para estimar este modelo (*probit ordenado*) complica enormemente la interpretación intuitiva de los citados efectos. En cualquier caso lo realmente interesante es comprobar si las variables muestran el mismo tipo de comportamiento (en cuanto a signo y significatividad) que el observado en las tablas 4.34a y 4.34b. Un simple vistazo a las cifras mostradas en esas tablas nos permite concluir que no hay diferencias considerables en los resultados de ambos métodos de estimación, por lo que los comentarios y argumentos esgrimidos son robustos a cualquiera de los métodos de estimación. Además los tests de Wald presentados al pie de cada una de esas tablas avalan la significación conjunta del modelo y, por tanto, la validez de nuestros enunciados.

Tabla 4.34a. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación (a veces o permanentemente).

	Especificación I		Especificación II		Especificación III		Especificación IV	
	Coefficientes	Efectos Marginales	Coefficientes	Efectos Marginales	Coefficientes	Efectos Marginales	Coefficientes	Efectos Marginales
Sexo (Mujer=1)	0,355* (1,86)	0,112*	0,371* (1,86)	0,115*	0,475** (2,32)	0,144**	0,499** (2,41)	0,148**
Extranjero/a	0,867** (2,14)	0,327**	0,799* (1,81)	0,299*	0,707 (1,56)	0,261	0,829* (1,70)	0,308*
Edad	0,168*** (3,23)	0,055***	0,178*** (2,93)	0,057***	0,126** (2,05)	0,040**	0,110* (1,76)	0,035*
Edad al cuadrado	-0,002*** (3,37)	-0,001***	-0,002*** (2,91)	-0,001***	-0,001** (1,97)	-0,0005**	-0,001* (1,66)	-0,000*
Nivel de Formación académica:								
Bachiller/F.P.	0,290 (1,24)	0,096	0,240 (1,00)	0,079	0,147 (0,60)	0,047	0,185 (0,75)	0,059
Diplomado/Licenciado/Doctorado/Máster	0,329 (1,37)	0,110	0,244 (1,01)	0,080	0,037 (0,14)	0,012	0,120 (0,43)	0,038
Vive en pareja o está casado/a			-0,544** (2,10)	-0,184**	-0,536** (2,09)	-0,179**	-0,551** (2,09)	-0,182**
Número de hijos/as:								
Menores de 3 años			0,696*** (2,60)	0,224***	0,781*** (2,87)	0,249***	0,778*** (2,79)	0,245***
Entre 3 y 5 años			0,294 (1,15)	0,095	0,320 (1,22)	0,102	0,354 (1,34)	0,112
Entre 6 y 15 años			0,019 (0,12)	0,006	0,042 (0,27)	0,013	0,060 (0,37)	0,019
Nº de personas dependientes de 16 años o más			0,597** (2,29)	0,192**	0,644** (2,43)	0,206**	0,696** (2,55)	0,219**
Situación laboral:								
Ocupado/a					0,547** (2,28)	0,168**	0,602** (2,35)	0,181**
Parado/a					0,248 (0,72)	0,084	0,317 (0,92)	0,108
Interacción Ocupado*Sector público							-0,060 (0,23)	-0,019
Discapacitado/a							0,062 (0,15)	0,020
Estancia de más de 6 meses en el extranjero							-1,175*** (2,88)	-0,230***
Constante	-4,094*** (3,88)		-4,262*** (3,65)		-3,683*** (3,19)		-3,487*** (2,96)	
Número de Observaciones	554		554		554		554	
Test de Wald (χ^2)	21,57***		35,91***		43,11***		50,29***	
Pseudo-R ²	0,07		0,12		0,14		0,16	

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *probit*. Variable dependiente=1 si el encuestado/a respondió que tenía problemas de conciliación, aunque sólo fuera a veces, 0 en caso contrario. Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

**Tabla 4.34b. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación
(a veces o permanentemente).**

	Especificación:			
	V	VI	VII	VIII
Sexo (Mujer=1)	0,169*** (2,68)	0,140** (2,13)	0,130* (1,86)	0,147** (2,15)
Extranjero/a	0,276 (1,54)	0,271 (1,60)	0,283* (1,66)	0,337* (1,96)
Edad	0,036* (1,82)	0,035* (1,75)	0,035* (1,69)	0,035* (1,66)
Edad al cuadrado	-0,0004* (1,76)	-0,0004* (1,69)	-0,0004* (1,67)	-0,0004* (1,65)
Nivel de formación académica:				
Bachiller/F.P.	0,049 (0,64)	0,051 (0,66)	0,054 (0,68)	0,095 (1,17)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,035 (0,42)	0,103 (1,14)	0,107 (1,16)	0,135 (1,41)
Vive en pareja o casado/a	-0,185** (2,18)	-0,166* (1,94)	-0,169** (1,96)	-0,188** (2,15)
Número de hijos/as:				
Menores de 3 años	0,232*** (2,66)	0,243*** (2,88)	0,247** (2,57)	0,249** (2,49)
Entre 3 y 5 años	0,102 (1,19)	0,102 (1,22)	0,109 (1,17)	0,078 (0,84)
Entre 6 y 15 años	0,029 (0,58)	0,040 (0,75)	0,043 (0,75)	0,071 (1,19)
Nº de personas dependientes de 16 años o más	0,208** (2,46)	0,219** (2,44)	0,229** (2,20)	0,290*** (2,61)
Discapacidad reconocida	0,011 (0,08)	0,019 (0,14)	0,020 (0,15)	0,087 (0,61)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,225*** (2,72)	-0,216** (2,52)	-0,221*** (2,66)	-0,231*** (2,80)
Número de horas de trabajo a la semana	0,004*** (2,59)	0,005*** (2,97)	0,005*** (2,65)	0,006*** (3,18)
Nivel salarial				
Entre 1250 y 2000€		-0,107 (1,30)	-0,109 (1,33)	-0,095 (1,18)
Más de 2000€		-0,196 (1,49)	-0,197 (1,49)	-0,205 (1,62)
Tiempo dedicado a diferentes actividades:				
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos/as			-0,001 (0,43)	-0,002* (1,66)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas			0,000 (0,02)	-0,001 (0,37)
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			-0,002 (0,81)	-0,002 (0,88)
No trabaja más por la falta de provisión de servicios de cuidado de hijos/as				0,746*** (5,50)
Constante	✓	✓	✓	✓
Número de Observaciones	544	544	544	544
Test de Wald (χ^2)	45,82	51,86	50,62	72,83
Pseudo-R ²	0,16	0,17	0,17	0,23

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *probit*. Variable dependiente=1 si el encuestado/a respondió que tenía problemas de conciliación, aunque sólo fuera a veces, 0 en caso contrario.

Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

Tabla 4.35a. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación (distinguiendo “a veces” de “permanentemente”).

	Especificación:			
	I	II	III	IV
Sexo (Mujer=1)	0,407** (2,25)	0,434** (2,24)	0,544*** (2,71)	0,561*** (2,78)
Extranjero/a	0,590** (2,06)	0,498 (1,52)	0,394 (1,18)	0,436 (1,26)
Edad	0,182*** (3,84)	0,174*** (3,23)	0,121** (2,17)	0,107* (1,90)
Edad al cuadrado	-0,002*** (3,96)	-0,002*** (3,18)	-0,001** (2,06)	-0,001* (1,74)
Nivel de formación académica:				
Bachiller/F.P.	0,381* (1,65)	0,300 (1,27)	0,203 (0,87)	0,233 (0,98)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,296 (1,31)	0,201 (0,88)	-0,010 (0,04)	0,091 (0,35)
Vive en pareja o casado/a		-0,591** (2,33)	-0,585** (2,35)	-0,589** (2,33)
Número de hijos/as:				
Menores de 3 años		0,762*** (2,89)	0,857*** (3,16)	0,843*** (3,06)
Entre 3 y 5 años		0,361 (1,41)	0,397 (1,52)	0,434* (1,65)
Entre 6 y 15 años		0,112 (0,73)	0,136 (0,88)	0,155 (0,99)
Nº de personas dependientes de 16 años o más		0,528** (2,22)	0,574** (2,43)	0,617** (2,55)
Situación laboral:				
Ocupado/a			0,577** (2,52)	0,644*** (2,61)
Parado/a			0,285 (0,83)	0,350 (1,02)
Interacción Ocupado/a*Sector público				-0,154 (0,62)
Discapacidad desconocida				-0,058 (0,15)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero				-1,030** (2,42)
<i>Punto de corte 1</i>	4,42***	4,28***	3,69***	3,55***
<i>Punto de corte 2</i>	4,90***	4,79***	4,20***	4,06***
Número de Observaciones	554	554	554	554
<i>Test de Wald (χ^2)</i>	25,14**	46,33**	55,21**	60,06**
<i>Pseudo-R²</i>	0,06	0,11	0,12	0,13

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *probit ordenado*. Variable dependiente=0 si el encuestado/a respondió que no tenía problemas de conciliación; =1 si los tenía sólo a veces; =2 si estos problemas se presentaban asiduamente.

Valor absoluto de los estadísticos ‘t’ entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

**Tabla 4.35b. Estimación de la probabilidad de tener problemas de conciliación
(distinguiendo “a veces” de “permanentemente”).**

	Especificación:			
	V	VI	VII	VIII
Sexo (Mujer=1)	0,642*** (2,99)	0,542** (2,50)	0,534** (2,32)	0,587** (2,54)
Extranjero/a	0,394 (1,14)	0,341 (0,99)	0,363 (1,04)	0,462 (1,29)
Edad	0,111* (1,92)	0,109* (1,83)	0,113* (1,78)	0,106* (1,73)
Edad al cuadrado	-0,001* (1,83)	-0,001* (1,74)	-0,001* (1,71)	-0,001 (1,58)
Nivel de formación académica:				
Bachiller/F,P,	0,189 (0,80)	0,196 (0,82)	0,182 (0,74)	0,261 (1,09)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,031 (0,13)	0,262 (1,00)	0,245 (0,92)	0,304 (1,14)
Vive en pareja o casado	-0,606** (2,46)	-0,539** (2,11)	-0,551** (2,12)	-0,615** (2,33)
Número de hijos/as:				
Menores de 3 años	0,822*** (3,04)	0,854*** (3,25)	0,869*** (2,96)	0,838*** (2,60)
Entre 3 y 5 años	0,405 (1,48)	0,415 (1,57)	0,418 (1,38)	0,334 (1,12)
Entre 6 y 15 años	0,185 (1,19)	0,223 (1,38)	0,241 (1,36)	0,334* (1,83)
Nº de personas dependientes de 16 años o más	0,576** (2,44)	0,609** (2,42)	0,639** (2,12)	0,765** (2,48)
Discapacidad reconocida	-0,096 (0,25)	-0,065 (0,17)	-0,032 (0,08)	0,130 (0,33)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,975** (2,28)	-0,902** (2,08)	-0,950** (2,19)	-1,008** (2,28)
Número de horas de trabajo a la semana	0,014*** (2,59)	0,017*** (3,02)	0,016*** (2,65)	0,020*** (3,15)
Nivel salarial				
Entre 1250 y 2000€		-0,455* (1,68)	-0,459* (1,69)	-0,410 (1,55)
Más de 2000€		-0,840 (1,60)	-0,840 (1,63)	-0,921* (1,79)
Tiempo dedicado a diferentes actividades:				
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos/as			-0,002 (0,37)	-0,006 (1,37)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas			-0,003 (0,51)	-0,005 (0,86)
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			-0,008 (0,97)	-0,008 (1,00)
No trabaja más por la falta de provisión de servicios de cuidado de hijos/as				1,760*** (5,60)
<i>Punto de corte 1</i>	3,50***	3,51***	3,34***	3,41***
<i>Punto de corte 2</i>	4,02***	4,04***	3,87***	3,98***
Número de Observaciones	544	544	544	544
<i>Test de Wald (χ^2)</i>	55,15	62,23	59,76	72,00
<i>Pseudo-R²</i>	0,13	0,14	0,15	0,18

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *probit ordenado*. Variable dependiente=0 si el encuestado/a respondió que no tenía problemas de conciliación; =1 si los tenía sólo a veces; =2 si estos problemas se presentaban asiduamente.

Valor absoluto de los estadísticos ‘t’ entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

4.3.1.2. Determinantes del reparto del tiempo entre actividades.

Cuando se trata de explicar el comportamiento respecto al tiempo no se debe olvidar que éste presenta una censura en su valor mínimo (cero). Los modelos construidos para tener en cuenta esta particularidad fueron analizados por Tobin (1958), a quien se le debe su tratamiento teórico y el nombre con el que se les bautizó, modelos *Tobit*. Este modelo se expresa a partir de la siguiente formulación:

$$\begin{cases} Y_i = X_i\beta + u_i & \text{si } X_i\beta + u_i > 0 \\ Y_i = 0 & \text{si } X_i\beta + u_i \leq 0 \end{cases} \quad \forall i = 1, \dots, n. \quad (4.8)$$

donde Y_i es el tiempo, en el caso que aquí nos ocupa, X_i el vector de variables explicativas, β es un vector de coeficientes desconocidos, y u_i es un término de error distribuido según una *Normal* de media *cero* y varianza constante (σ^2)⁹⁵.

Por otro lado, como se comentó en la sección segunda de este estudio, en la literatura relativa a la conciliación se otorga una gran importancia al potencial efecto sobre la especialización en las tareas realizadas dentro del hogar (tanto cuidado de hijos/as como otras tareas) de las diferencias de salario entre los miembros de ambos sexos de la pareja. En la medida en que este diferencial de salarios constituya el referente, en cuanto a la capacidad de negociación en las decisiones tomadas por los miembros de la pareja, estaría determinando quién, dentro de la pareja, tendrá que asumir una mayor (igual o menor) proporción de las cargas domésticas. Para determinar si este fenómeno se presenta entre los ciudadanos/as malagueños/as utilizamos el siguiente modelo:

$$Prop_i = X_i\beta + Superior_i\delta_1 + Igual_i\delta_2 + u_i \quad (4.9)$$

La variable dependiente (*prop*) será la proporción de tiempo dedicado por el individuo al cuidado de los hijos (*ch*) como proporción de la suma total de tiempos dedicados por el individuo y su pareja. Es decir, el valor de esa variable para un individuo “i” se calculará a partir de la expresión:

$$Prop.(ch)_i = \frac{Tiempo\ cuidado\ de\ hijos_i}{Tiempo\ cuidado\ de\ hijos_i + Tiempo\ cuidado\ de\ hijos_{pareja\ de\ i}} \quad (4.10)$$

⁹⁵ Véase Amemiya (1973) para una descripción detallada de este tipo de modelos.

Los coeficientes más interesantes en cuanto al contraste de la hipótesis de capacidad de negociación diferencial dentro del hogar según el salario serán δ_1 y δ_2 , que son los que acompañan a la variable “superior” e “igual”, respectivamente. La primera, “superior”, adopta un valor igual a “1” si el individuo “i” tiene un salario superior al de su pareja o esposa y “0” en caso contrario; de forma similar “igual”, adopta un valor igual a “1” si el individuo “i” tiene un salario igual al de su pareja o esposa y “0” en caso contrario; la categoría de referencia, es decir aquella con la que se establecen las comparaciones será la que tome valor “1” cuando el individuo tiene un salario mensual inferior al de su pareja.

De forma complementaria se han planteado otras dos definiciones de la variable dependiente que, siguiendo el mismo esquema, modelizan la proporción de tiempo dedicado a otras tareas del hogar, y la proporción dedicada a la agregación de tiempo de cuidado de hijos/as y otras tareas realizadas en el hogar.

El cumplimiento de los modelos tradicionales de toma de decisiones dentro del hogar implicaría que δ_1 y δ_2 son significativos y negativos, implicando que la proporción de tiempo dedicada a la actividad (cuidado de hijos/as, otras tareas domésticas, o ambas) se reduce a medida que crece el salario relativo del individuo. Sin embargo las teorías basadas en las costumbres o normas sociales respecto al tratamiento diferencial por géneros predicen que en el caso de las mujeres esta correlación no se mantiene. Para contrastar estas hipótesis se ha optado por especificar los modelos incluyendo una variable que controla por el género del individuo y otra en la que analizamos (como variable explicada) la proporción relativa de tiempo dedicada a las diferentes actividades por el miembro femenino de la pareja.

En ambos grupos de regresiones controlaremos por el conjunto de características personales incluidas en las estimaciones de secciones anteriores (edad, nivel de estudios, etc.).

Para el análisis de éstos modelos cuya variable dependiente es una proporción se puede optar por un modelo *Tobit* (*ponderado*), descrito anteriormente, que será más adecuado que los *Mínimos Cuadrados Ponderados* puesto que esa proporción estará, por definición, censurada en un valor mínimo de “0” y un máximo de “1”⁹⁶. Una vía alternativa es estimar un modelo *fraccional logístico*, tal como propusieran Papke y Wooldridge (1996), puesto que estamos trabajando con una proporción definida sobre una variable censurada⁹⁷.

⁹⁶ Cuando se utilizan mínimos cuadrados ponderados en vez de un modelo tipo Tobit los resultados no cambian sustancialmente, puesto que no hay una gran proporción de “0” y “1”. Estos resultados no se muestran, pero pueden ser solicitados al autor para su consulta.

⁹⁷ El modelo fraccional logístico es un modelo lineal generalizado que utiliza una transformación logística de la variable dependiente analizada.

4.3.1.2.1. Tiempo dedicado a diferentes actividades.

En lo que sigue se pasa a comentar los principales resultados obtenidos en los análisis multivariantes de uso del tiempo en diferentes actividades, así como la participación relativa en la realización de las mismas por los componentes de la pareja. En concreto en las tablas 4.36a y 4.36b se demuestra que son las mujeres las que más tiempo dedican al cuidado de hijos/as cuando las comparamos con un hombre de su misma edad, nivel de formación, etc., es decir condicionada al mismo conjunto de valores para las variables incluidas en las estimaciones. Para aportar una visión más intuitiva, atendiendo a los resultados mostrados en la primera columna de la tabla 4.36a (por ejemplo) se puede inferir que una mujer malagueña de 40 años de edad dedicará 21,27 horas semanales más al cuidado de sus hijos/as que un hombre malagueño de su misma edad y resto de características⁹⁸. En otras palabras, por término medio nuestras estimaciones muestran que las mujeres dedican un 36,2% más tiempo al cuidado de sus descendientes que los hombres. Ese efecto es decreciente con la edad, consecuencia de la mayor independencia de hijos/as de más edad, tal como se deduce del efecto negativo y significativo del término de interacción entre sexo y edad.

El tiempo dedicado a tareas domésticas y vida personal no se ve afectado por el sexo, aunque en el caso del tiempo empleado en vida personal éste disminuye para las mujeres conforme pasan los años.

Los extranjeros no muestran un patrón diferencial de comportamiento en cuanto al uso de su tiempo, pero el nivel de estudios más alto finalizado sí juega un rol importante, al menos en lo referido a las tareas domésticas. De este modo conforme se alcanzan mayores niveles educativos menos tiempo se destina a las tareas domésticas, de forma que un/a titulado/a universitario/a emplea casi 8 horas semanales menos a tareas domésticas que una persona de sus mismas características pero con un nivel de estudios inferior a secundario. Sin embargo no aparecen diferencias significativas entre éstos en cuanto al tiempo de cuidado de hijos/as, lo que induce a pensar que los estudios reglados no han sido, hasta el momento, una vía efectiva para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el reparto de las “cargas familiares”.

El estado civil no juega un papel relevante para explicar el reparto del tiempo entre actividades, pero el número de hijos/as y/o personas dependientes sí. Cuanto mayor es el número de estos miembros a cargo del/a encuestado/a más tiempo destina éste a cuidarlos, y menos tiempo a su propia vida personal (especialmente cuando hay hijos/as menores de 6 años a cargo). Los resultados encontrados para el caso de Estados Unidos por Bianchi y Raley (2005) son consistentes con éstos. En cambio en países (como Dinamarca y Francia) donde existe un

⁹⁸ Esto resulta de calcular $E(Y/\text{sexo}=1, \text{edad}=40) - E(Y/\text{sexo}=0, \text{edad}=40) = 21,27$ horas.

sistema público de ayudas destinada a cubrir las necesidades de cuidado de hijos, la presencia en el hogar de hijos jóvenes tiene menor efecto sobre el tiempo dedicado a trabajos remunerados (especialmente cuando estas ayudas van destinadas a hijos/as por debajo de la edad de escolarización; Callan *et al.*, 1999, aportan evidencia al respecto).

La otra variable que caracteriza al individuo y que afecta al tiempo dedicado a esas actividades es el tiempo dedicado al trabajo remunerado, como podía esperarse *a priori*. Este resultado merece especial atención puesto que nos permite determinar cuál de las tareas es más (in)elástica a cambios en el tiempo dedicado al trabajo remunerado; es decir, nos permite caracterizar mejor la función de preferencias de los trabajadores y trabajadoras. Puesto que nos enfrentamos a una especificación lineal la elasticidad cambiará punto a punto, por lo que se ha decidido calcular la elasticidad en el punto medio de cada una de las variables relativas al tiempo. Las elasticidades, respecto al tiempo de trabajo semanal, obtenidas han sido -0,45, -0,41 y -0,07, para el tiempo dedicado al cuidado de hijos/as, tareas domésticas y vida personal, respectivamente. Esto indica que las variaciones en el tiempo dedicado a cuidado de hijos/as y otras tareas domésticas son muy sensibles al tiempo de trabajo remunerado, pero el tiempo dedicado a ocio y otras actividades asimiladas es muy poco sensible a la duración de la jornada laboral (remunerada) semanal⁹⁹. Por tanto las políticas y planes específicos que persigan aumentar el tiempo dedicado por padres y madres a sus hijos/as deben ser conscientes de que una forma efectiva de hacer esto es reducir la jornada laboral, o alternativamente hacerla más flexible.

Antes de finalizar con los resultados de esas tablas se debe mencionar que aquellos que declaran que las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran la educación de hijos e hijas, dedican menos tiempo a tareas domésticas pero sin embargo no dedican más tiempo al cuidado de sus hijos/as.

⁹⁹ Por ejemplo una elasticidad igual a -0,45 implica que un aumento del 1% en el tiempo destinado a trabajo remunerado (cuando este se sitúa en su nivel medio) produce una disminución de un 0,45% en el tiempo empleado en el cuidado de hijos/as.

Tabla 4.36a. Tiempo dedicado por el encuestado a diferentes actividades.

	Especificación I			Especificación II		
	T. Cuidado de hijos	T. Tareas domésticas	T. Vida personal	T. Cuidado de hijos	T. Tareas domésticas	T. Vida personal
Sexo (Mujer=1)	71,031** (2,14)	3,116 (0,41)	5,023 (0,85)	78,480** (2,29)	3,949 (0,52)	5,165 (0,87)
Edad	10,028*** (3,87)	3,389*** (4,48)	-0,751 (1,26)	10,294*** (3,97)	3,389*** (4,48)	-0,753 (1,26)
Interacción Sexo*Edad	-1,244* (1,69)	0,160 (0,88)	-0,376*** (2,62)	-1,366* (1,71)	0,153 (0,84)	-0,377*** (2,63)
Edad al cuadrado	-0,114*** (3,70)	-0,037*** (4,15)	0,011 (1,58)	-0,116*** (3,77)	-0,037*** (4,15)	0,011 (1,59)
Extranjero/a	18,877 (1,28)	1,523 (0,26)	2,444 (0,50)	19,584 (1,33)	1,872 (0,31)	2,512 (0,52)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	9,906 (1,23)	-5,954** (2,08)	2,315 (1,01)	9,262 (1,15)	-6,052** (2,12)	2,295 (1,00)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,808 (0,09)	-7,919** (2,59)	3,040 (1,24)	-5,653 (0,54)	-9,109*** (2,71)	2,768 (1,02)
Vive en pareja o casado/A	1,222 (0,13)	4,121 (1,46)	-0,629 (0,28)	-0,679 (0,07)	3,637 (1,27)	-0,725 (0,31)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	72,590*** (8,06)	4,552 (1,33)	-11,351*** (4,07)	73,269*** (8,09)	4,489 (1,32)	-11,344*** (4,07)
Entre 3 y 5 años	43,743*** (5,91)	-4,491 (1,38)	-5,077* (1,89)	44,397*** (5,98)	-4,562 (1,39)	-5,024* (1,86)
Entre 6 y 15 años	34,384*** (7,03)	1,522 (0,81)	-2,400 (1,58)	34,084*** (6,98)	1,635 (0,86)	-2,441 (1,60)
Nº de personas dependientes >= 16 años	63,343*** (8,00)	5,914* (1,86)	-4,358 (1,63)	62,502*** (7,91)	5,910* (1,86)	-4,428 (1,65)
Discapacidad reconocida	7,135 (0,50)	2,450 (0,52)	3,249 (0,86)	6,715 (0,47)	2,466 (0,53)	3,257 (0,87)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,303 (0,02)	-0,614 (0,13)	-6,312 (1,65)	-3,320 (0,23)	-0,664 (0,14)	-6,540* (1,67)
Número de horas de trabajo a la semana	-0,560*** (3,16)	-0,410*** (7,32)	-0,121*** (2,67)	-0,638*** (3,37)	-0,425*** (7,23)	-0,125*** (2,62)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€				10,277 (0,93)	3,906 (1,10)	0,335 (0,12)
Más de 2000€				17,248 (1,18)	1,287 (0,25)	1,170 (0,29)
Constante	-254,803*** (4,62)	-43,771*** (3,05)	35,899*** (3,19)	-260,973*** (4,69)	-43,899*** (3,06)	35,981*** (3,20)
Número de Observaciones	602	602	602	602	602	602
Test de la Razón de Verosimilitudes (χ^2)	270,56***	181,80***	87,96***	272,16***	183,05***	88,04***

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Tobit* (ponderado). Variable dependiente medida en horas (y fracciones de hora) semanales.

Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

Tabla 4.36b. Tiempo dedicado por el encuestado a diferentes actividades.

	Especificación III			Especificación IV		
	T. Cuidado de hijos	T. Tareas domésticas	T. Vida personal	T. Cuidado de hijos	T. Tareas domésticas	T. Vida personal
Sexo (Mujer=1)	68,594** (1,98)	3,019 (0,39)	4,870 (0,79)	70,964** (2,04)	1,586 (0,21)	6,519 (1,07)
Edad	9,695*** (3,66)	3,453*** (4,43)	-0,795 (1,27)	9,520*** (3,62)	3,492*** (4,50)	-0,600 (0,96)
Interacción Sexo*Edad	-1,104 (1,36)	0,187 (1,01)	-0,377** (2,55)	-1,158 (1,41)	0,233 (1,25)	-0,430*** (2,89)
Edad al cuadrado	-0,110*** (3,50)	-0,038*** (4,18)	0,012 (1,62)	-0,107*** (3,42)	-0,039*** (4,31)	0,010 (1,42)
Extranjero/a	21,121 (1,39)	1,306 (0,21)	2,631 (0,51)	20,058 (1,32)	1,093 (0,17)	3,268 (0,64)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	9,554 (1,15)	-6,045** (2,07)	2,091 (0,88)	9,847 (1,19)	-6,751** (2,30)	1,533 (0,64)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	-6,814 (0,62)	-9,116*** (2,65)	3,191 (1,15)	-6,964 (0,64)	-9,632*** (2,81)	2,385 (0,86)
Vive en pareja o casado	-2,285 (0,24)	4,074 (1,41)	-1,215 (0,52)	-1,898 (0,20)	4,660 (1,60)	-2,245 (0,95)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	70,076*** (7,71)	4,587 (1,32)	-10,873*** (3,81)	70,451*** (7,74)	4,292 (1,25)	-10,620*** (3,75)
Entre 3 y 5 años	40,412*** (5,05)	-5,314 (1,46)	-3,744 (1,24)	40,068*** (5,03)	-5,567 (1,55)	-3,519 (1,17)
Entre 6 y 15 años	33,659*** (6,86)	1,469 (0,76)	-1,980 (1,27)	33,236*** (6,80)	1,215 (0,64)	-1,947 (1,26)
Nº de personas dependientes >= 16 años	60,824*** (7,54)	4,670 (1,44)	-4,260 (1,54)	59,826*** (7,43)	4,191 (1,30)	-4,429 (1,62)
Discapacidad reconocida	2,129 (0,14)	2,282 (0,47)	3,736 (0,95)	0,307 (0,02)	1,702 (0,35)	3,489 (0,89)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	1,078 (0,07)	-1,580 (0,32)	-7,005* (1,71)	1,490 (0,10)	-1,807 (0,36)	-7,188* (1,77)
Número de horas de trabajo a la semana	-0,647*** (3,37)	-0,399*** (6,70)	-0,134*** (2,75)	-0,648*** (3,39)	-0,400*** (6,76)	-0,149*** (3,06)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€	12,020 (1,07)	3,993 (1,11)	0,705 (0,25)	12,879 (1,15)	4,095 (1,16)	0,786 (0,28)
Más de 2000€	13,638 (0,92)	1,721 (0,34)	1,806 (0,44)	15,679 (1,05)	2,037 (0,40)	1,487 (0,36)
Dispone de ayuda para el cuidado de sus hijos/as (por profesionales o familiares distintos de su pareja)	11,074 (1,26)	0,281 (0,07)	-1,666 (0,50)	11,287 (1,29)	0,306 (0,08)	-1,676 (0,51)
Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran la educación de hijos/as	3,135 (0,44)	-5,967** (2,35)	-0,862 (0,42)	8,065 (0,87)	-5,908* (1,83)	-4,111 (1,59)
Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja				-8,010 (0,92)	-0,786 (0,26)	4,115* (1,67)
Constante	-248,630*** (4,38)	-40,522*** (2,73)	37,365*** (3,15)	-245,316*** (4,34)	-39,694*** (2,68)	33,731*** (2,85)
Número de Observaciones	584	584	584	580	580	580
Test de la Razón de Verosimilitudes (χ^2)	264,99***	178,68***	87,67***	264,43***	184,60***	93,11***

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Tobit* (ponderado). Variable dependiente medida en horas (y fracciones de hora) semanales.

Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

4.3.1.2.2. Proporción de tiempo dedicado a diferentes actividades.

Para captar el efecto potencial de la pareja, y en aras de poder contrastar la hipótesis de la especialización en tareas por género dentro del hogar se recurre a la estimación de modelos en los que la variable dependiente adopta la forma de proporciones.

Una primera aproximación, presentada en las tablas 4.37a y 4.37b explica el tiempo dedicado por un individuo a cada actividad (cuidado de hijos/as y tareas domésticas, modelos A y B respectivamente) y a la suma de ambas (modelo C), como proporción del tiempo total dedicado por los dos miembros de la pareja. Es decir restringimos la muestra a, solamente, aquellos/as que tengan pareja o estén casados/as, para intentar profundizar en las fuentes generadoras de problemas de conciliación. La única diferencia entre esas tablas es que en la 4.37a se ha empleado un modelo *Tobit* para obtener las estimaciones y en la 4.37b se ha hecho lo correspondiente con un modelo *Fraccional Logístico*. Al igual que en las tablas anteriores las estimaciones se han ponderado por un factor de corrección para garantizar la adecuada representatividad de cada estrato. Debido a las características de la distribución de frecuencias de la variable explicada los resultados obtenidos mediante ambos procedimientos de estimación (*Tobit* y *Fraccional Logístico*) son muy similares, por lo que se comentarán de forma conjunta.

Respecto a la proporción de tiempo dedicado por cada miembro de la pareja al cuidado de hijos/as, éste aumenta considerablemente cuando la persona observada es mujer, reforzando la idea de que son éstas y no los hombres las que asumen la mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los hijos/as. En otras palabras no hay una verdadera corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares¹⁰⁰.

Cuando lo que se evalúa es la proporción de tiempo dedicado a tareas domésticas la conclusión anterior cobra incluso mayor preponderancia, al incrementar el coeficiente que acompaña a la variable sexo en el modelo (B). Es decir la conclusión anterior debería hacerse extensiva a la definición de cualquier tarea que se realice dentro y fuera del hogar y que no esté remunerada.

Mayores niveles de formación académica favorecen una menor dedicación relativa a las tareas domésticas, pero no al cuidado de hijos/as. De esta forma se corrobora la hipótesis planteada en el análisis descriptivo, en el sentido de que, con independencia del sexo, mayores niveles educativos reducen el tiempo dedicado a tareas domésticas pero no al cuidado de hijos/as, puesto que esta última actividad es mucho más satisfactoria, que la primera, tanto para mujeres como hombres.

¹⁰⁰ La interacción de horas de tareas doméstica del encuestado y de su pareja con sus respectivos sexos no resultó significativa.

El número de hijos/as no parece ejercer un efecto relevante sobre las proporciones de tiempo, salvo en lo que se refiere a los mayores de 5 años y menores de 16 que contribuyen a aumentar la proporción de tiempo destinado a tareas del hogar.

Las personas en situación de discapacidad destinan menor proporción al cuidado de sus hijos/as, delegando en parte esta tarea en el miembro no discapacitado/a de la pareja, aunque no existen diferencias significativas con los no discapacitados en la realización de tareas del hogar.

Si bien niveles de formación más altos no implicaban mayor dedicación a los hijos/as, salarios más altos si ejercen este efecto. Sin embargo cuando se emplea una especificación alternativa (A.4) en la que se sustituye el salario del individuo por un conjunto de variables que representan si el salario del individuo es superior, igual o inferior que el del encuestado, estas últimas no resultan significativas. De estos resultados se infiere que las personas con salarios más altos contribuyen más dentro de la pareja al cuidado de hijos/as, pero esta decisión no depende de que el salario del encuestado/a sea mayor, igual o menor que el de su pareja o cónyuge.

El último coeficiente estadísticamente significativo es el que cuantifica el impacto de un mayor número de horas de trabajo, que corrobora lo comentado en la subsección anterior.

Siguiendo con la hipótesis planteada por la teoría de la negociación dentro del hogar particularizaremos ahora el análisis a la proporción de esos tiempos dedicados por la mujer. En otras palabras medimos el grado de especialización de éstas en tareas no remuneradas. Los correspondientes resultados se reflejan en las tablas 4.38a y 4.38b (estimación mediante un modelo *Tobit* y un *Fracional Logístico*, respectivamente). Si comparamos estos resultados con los presentados en las tablas 4.37a y 4.37b, se pueden apreciar dos interesantes diferencias. En primer lugar, el incremento del número de horas de trabajo a la semana no va acompañado de una reducción en la proporción de tiempo dedicado al cuidado de los hijos/as, como si ocurría cuando se consideraba a los hombres. Es decir las mujeres no reducen la participación relativa en la atención a sus dependientes aunque aumente su dedicación al trabajo remunerado, lo que redundará en menor proporción de tiempo dedicado a su vida personal y a dormir. Sólo reducirá (aunque de forma muy somera) ese tiempo de cuidados cuando aumente el tiempo en tareas domésticas. En la literatura al respecto se suele argumentar que esto se puede deber a la mayor productividad de la mujer en tareas no remuneradas dentro del hogar o simplemente a su mayor preferencia por este tipo de tareas. Este argumento no parece tener cabida en la sociedad malagueña actual, en la que las mayores cargas asumidas por las mujeres son el resultado de la falta, en la mayoría de las ocasiones, de corresponsabilidad por parte de sus parejas o cónyuges. En otros términos, la división sexual del trabajo viene determinada por “normas sociales”. Esto no es cuestionable a la luz de las mayores dificultades de conciliación que las féminas muestran.

Sin duda el conjunto de variables que mayor atención merece es el que compara los niveles salariales de ambos miembros de la pareja, en la medida en que pueden actuar como un indicador de la capacidad diferencial de negociación de mujeres y hombres dentro de la pareja, respecto a la realización de tareas domésticas y cuidado de hijos/as (y otras personas dependientes). Tanto en el modelo (A) como en el (B) y (C), ese conjunto de variables muestran signos negativos y estadísticamente significativos. Las magnitudes estimadas para estas variables ficticias indican que cuando el salario del miembro femenino de la pareja es mayor o igual que el de su compañero su participación en el tiempo total dedicado al cuidado de hijos/as y/o a tareas domésticas es menor que la correspondiente a una mujer que tenga ingresos salariales inferiores que su pareja. De forma más precisa una mujer que obtenga ingresos salariales mayores que los de su marido dedica, por termino medio, un 23% menos proporción de tiempo al cuidado de hijos/as (y un 28,1% menos a tareas domésticas) que una fémina con ingresos salariales por debajo del de su cónyuge o pareja. Esta reducción es menos aguda cuando se compara las mujeres que tienen igual nivel de ingresos que su pareja, con las de de ingresos relativos más bajos (9,9% y 13,6%, para cuidado de hijos/as y tareas domésticas, respectivamente).

Obviamente se trabaja sólo con tres tramos salariales y el recorrido de esos tres tramos no es idéntico, lo cual puede condicionar estos resultados, pero en cualquier caso el resultado es lo suficientemente significativo como para asegurar que existe cierto grado de negociación de las actividades domésticas en función de los salarios relativos de los miembros de la pareja. De tal forma que la discriminación salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo frena las posibilidades de alcanzar un equilibrio (o al menos acercarse a él) en cuanto al reparto de tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as. En un trabajo conjunto del autor de esta investigación con dos expertos en temas del mercado de trabajo (Dolton, Marcenaro y Skali (2008) se presenta evidencia, respecto al ámbito europeo, de la existencia de discriminación salarial de las mujeres y se discuten las principales fuentes generadoras de esa y otras formas de discriminación. Entre estas últimas hay una que afecta especialmente a las mujeres en edad fértil y es la denominada “discriminación estadística”, que se manifiesta en la no contratación de mujeres en edad fértil por parte de los empresarios para evitar tener que afrontar potencialmente su sustitución cuando en caso de que éstas se queden embarazadas.

Los resultados encontrados para las variables de salarios relativos están en línea con los postulados de los modelos tradicionales de negociación en el seno de la pareja/matrimonio, y con los modelos de división sexual del trabajo. Además son consistentes con lo encontrado en ámbitos geográficos mucho más extensos, como Joshi y Davies (1996) para el Reino Unido o Davies *et al.* (1999) en Estados Unidos.

Tabla 4.37a. Proporción que representa el tiempo dedicado por el encuestado/a en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.

	Modelo (A)				Modelo (B)	Modelo (C)
	A.1	A.2	A.3	A.4		
Sexo (Mujer=1)	0,244*** (5,63)	0,236*** (5,42)	0,237*** (5,22)	0,202*** (4,59)	0,427*** (10,81)	0,337*** (9,83)
Extranjero/a	0,057 (0,68)	0,070 (0,83)	0,070 (0,83)	-0,024 (0,29)	-0,028 (0,32)	0,015 (0,19)
Edad	0,033** (2,01)	0,030* (1,85)	0,030* (1,84)	0,026* (1,66)	-0,007 (0,56)	0,006 (0,54)
Edad al cuadrado	-0,000* (1,81)	-0,000 (1,62)	-0,000 (1,61)	-0,000 (1,42)	0,000 (0,27)	-0,000 (0,59)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	0,036 (0,88)	0,046 (1,11)	0,046 (1,11)	0,053 (1,30)	-0,105*** (2,71)	-0,066** (1,98)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,025 (0,46)	0,042 (0,75)	0,043 (0,75)	0,082 (1,64)	-0,119*** (2,82)	-0,051 (1,43)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	-0,019 (0,39)	-0,027 (0,56)	-0,027 (0,54)	-0,010 (0,19)	0,032 (0,65)	-0,043 (1,16)
Entre 3 y 5 años	-0,009 (0,24)	-0,006 (0,15)	-0,005 (0,14)	0,001 (0,04)	0,017 (0,39)	-0,035 (0,98)
Entre 6 y 15 años	-0,050* (1,89)	-0,055** (2,07)	-0,055** (2,06)	-0,039 (1,49)	0,056** (2,15)	-0,018 (0,90)
Nº de personas dependientes >= 16 años	0,093* (1,95)	0,079 (1,61)	0,079 (1,61)	0,103** (2,20)	0,015 (0,31)	0,023 (0,64)
Discapacidad reconocida	0,182** (2,18)	0,179** (2,15)	0,178** (2,14)	0,157* (1,90)	-0,079 (1,41)	-0,010 (0,19)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,048 (0,65)	-0,061 (0,82)	-0,061 (0,82)	-0,066 (0,91)	0,057 (0,89)	0,013 (0,23)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€	0,045 (0,79)	0,045 (0,79)	0,045 (0,79)			
Más de 2000€	0,150** (1,99)	0,150** (2,01)	0,150** (2,00)			
Tiempo dedicado a diferentes actividades:						
Nº semanal de horas dedicadas al trabajo remunerado	-0,003*** (2,67)	-0,003** (2,38)	-0,003** (2,37)	-0,002 (1,37)	-0,004*** (4,48)	-0,004*** (4,47)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas		0,001 (1,10)	0,001 (1,08)	0,001 (1,40)		
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			0,000 (0,04)	0,001 (0,43)	-0,001 (1,01)	-0,003** (2,38)
Salario del encuestado/a > que el de su pareja				-0,068 (1,18)	-0,047 (0,93)	-0,002 (0,04)
Salario del encuestado/a = que el de su pareja				0,054 (1,22)	-0,006 (0,16)	0,020 (0,62)
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos					-0,001 (0,88)	
Constante	-0,244 (0,71)	-0,227 (0,66)	-0,229 (0,66)	-0,186 (0,56)	0,841*** (3,04)	0,476** (2,00)
Número de Observaciones	196	196	196	196	392	400
Test de Wald (χ^2)	84,57***	85,78***	85,78***	89,55***	205,332***	198,47***

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Tobit* (*ponderado*). La variable dependiente representa tantos por uno.
 Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.
 Las variables dependientes (explicadas) en los distintos modelos (A, B y C) se definen como:
 Modelo (A) Proporción que representa el tiempo dedicado al cuidado de hijos por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.
 Modelo (B) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.
 Modelo (C) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas y cuidado de hijos por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Tabla 4.37b. Proporción que representa el tiempo dedicado por el encuestado/a en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.

	Modelo (A)				Modelo (B)	Modelo (C)
	A.1	A.2	A.3	A.4		
Sexo (Mujer=1)	1,024*** (5,07)	0,988*** (4,76)	0,978*** (4,79)	0,824*** (4,73)	1,781*** (9,03)	1,384*** (7,98)
Extranjero/a	0,248 (0,88)	0,298 (1,14)	0,297 (1,14)	-0,121 (0,41)	-0,134 (0,36)	0,076 (0,32)
Edad	0,148* (1,69)	0,138 (1,61)	0,140 (1,62)	0,120 (1,32)	0,009 (0,12)	0,044 (0,68)
Edad al cuadrado	-0,002 (1,45)	-0,001 (1,36)	-0,001 (1,37)	-0,001 (1,06)	-0,000 (0,37)	-0,001 (0,72)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	0,108 (0,60)	0,153 (0,84)	0,150 (0,82)	0,187 (1,07)	-0,531** (2,53)	-0,335* (1,88)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	0,077 (0,32)	0,152 (0,65)	0,140 (0,57)	0,321 (1,39)	-0,520** (2,56)	-0,248 (1,35)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	-0,078 (0,31)	-0,110 (0,44)	-0,122 (0,49)	-0,023 (0,09)	0,141 (0,67)	-0,210 (1,41)
Entre 3 y 5 años	-0,016 (0,08)	-0,001 (0,01)	-0,010 (0,05)	0,023 (0,11)	0,052 (0,27)	-0,160 (1,07)
Entre 6 y 15 años	-0,233 (1,60)	-0,253* (1,69)	-0,255* (1,73)	-0,176 (1,26)	0,247* (1,73)	-0,094 (0,89)
Nº de personas dependientes >= 16 años	0,450* (1,78)	0,395 (1,47)	0,395 (1,46)	0,500** (2,04)	0,160 (0,60)	0,222 (1,15)
Discapacidad reconocida	0,723 (1,54)	0,704 (1,60)	0,715 (1,62)	0,597 (1,60)	-0,453 (1,37)	-0,113 (0,39)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,225 (0,56)	-0,282 (0,76)	-0,279 (0,76)	-0,305 (0,88)	0,218 (0,57)	0,044 (0,12)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€	0,226 (1,07)	0,223 (1,05)	0,220 (1,04)			
Más de 2000€	0,698* (1,87)	0,691* (1,83)	0,702* (1,84)			
Tiempo dedicado a diferentes actividades:						
Nº semanal de horas dedicadas al trabajo remunerado	-0,014*** (2,68)	-0,012** (2,40)	-0,012** (2,40)	-0,008 (1,23)	-0,025*** (4,72)	-0,020*** (4,05)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas		0,004 (0,90)	0,004 (0,83)	0,005 (1,19)		
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			-0,002 (0,21)	0,003 (0,37)	-0,007 (1,08)	-0,013** (2,18)
Salario del encuestado/a > que el de su pareja				-0,301 (1,11)	-0,269 (1,03)	-0,050 (0,22)
Salario del encuestado/a = que el de su pareja				0,216 (1,00)	-0,102 (0,48)	0,043 (0,24)
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos					-0,004 (1,06)	
Constante	-3,361* (1,85)	-3,315* (1,85)	-3,291* (1,85)	-3,095* (1,70)	1,051 (0,71)	-0,204 (0,16)
Número de Observaciones	196	196	196	196	392	400

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Fraccional Logístico (con errores estándar robustos)*. La variable dependiente representa tantos por uno.

Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

Las variables dependientes (explicadas) en los distintos modelos (A, B y C) se definen como:

Modelo (A) Proporción que representa el tiempo dedicado al cuidado de hijos por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (B) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (C) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas y cuidado de hijos por el encuestado como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Tabla 4.38a. Proporción que representa el tiempo dedicado por la mujer en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.

	Modelo (A)				Modelo (B)	Modelo (C)
	A.1	A.2	A.3	A.4		
Extranjero/a	0,002 (0,02)	-0,011 (0,12)	-0,013 (0,14)	0,024 (0,28)	-0,055 (0,60)	-0,032 (0,43)
Edad	-0,013 (0,75)	-0,009 (0,53)	-0,008 (0,49)	-0,006 (0,36)	-0,019 (1,41)	-0,006 (0,55)
Edad al cuadrado	0,0007 (0,78)	0,0006 (0,53)	0,0006 (0,47)	0,0006 (0,41)	0,0006 (1,46)	0,0006 (0,88)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	-0,052 (1,13)	-0,069 (1,49)	-0,069 (1,49)	-0,062 (1,40)	-0,088** (2,13)	-0,090*** (2,71)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	-0,018 (0,31)	-0,047 (0,77)	-0,058 (0,95)	-0,036 (0,67)	-0,241*** (5,41)	-0,163*** (4,57)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	0,015 (0,27)	0,022 (0,40)	0,011 (0,19)	0,039 (0,70)	0,083* (1,67)	0,019 (0,52)
Entre 3 y 5 años	-0,002 (0,04)	-0,007 (0,18)	-0,013 (0,31)	-0,007 (0,18)	0,004 (0,08)	-0,055 (1,58)
Entre 6 y 15 años	-0,014 (0,44)	-0,010 (0,30)	-0,010 (0,32)	0,002 (0,06)	0,012 (0,44)	-0,040* (1,93)
Nº de personas dependientes de 16 años o más	0,078 (1,40)	0,096* (1,71)	0,095* (1,70)	0,100* (1,88)	-0,029 (0,58)	-0,035 (0,94)
Discapacidad reconocida	-0,381*** (4,20)	-0,383*** (4,26)	-0,366*** (4,04)	-0,240** (2,49)	-0,037 (0,62)	-0,013 (0,27)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,165** (2,10)	-0,142* (1,80)	-0,141* (1,79)	-0,075 (0,97)	0,009 (0,13)	-0,028 (0,51)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€	-0,019 (0,31)	-0,022 (0,35)	-0,022 (0,36)			
Más de 2000€	0,080 (0,88)	0,079 (0,88)	0,093 (1,03)			
Tiempo dedicado a diferentes actividades:						
Nº semanal de horas dedicadas al trabajo remunerado	-0,001 (0,77)	-0,001 (1,25)	-0,001 (1,28)	-0,001 (1,35)	-0,001 (1,55)	-0,000 (0,34)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas		-0,001* (1,68)	-0,002* (1,90)	-0,002* (1,95)		
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			-0,003 (1,04)	-0,001 (0,38)	-0,002 (1,10)	-0,002 (1,47)
Salario de la mujer > que el de su pareja				-0,230*** (2,73)	-0,281*** (3,12)	-0,258*** (3,41)
Salario de la mujer = que el de su pareja				-0,099* (1,70)	-0,136*** (3,03)	-0,083** (2,22)
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos/as					-0,000 (0,48)	
Constante	0,972*** (2,69)	0,972*** (2,72)	1,003*** (2,81)	0,889** (2,61)	1,388*** (4,79)	0,955*** (4,11)
Número de Observaciones	196	196	196	196	392	400
Test de Wald (χ^2)	29,18***	31,97***	33,04***	37,11***	58,48***	63,60***

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Tobit* (ponderado). La variable dependiente representa tantos por uno. Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

Las variables dependientes (explicadas) en los distintos modelos (A, B y C) se definen como:

Modelo (A) Proporción que representa el tiempo dedicado al cuidado de hijos por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (B) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (C) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas y cuidado de hijos por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Tabla 4.38b. Proporción que representa el tiempo dedicado por la mujer en el tiempo total dedicado por ambos miembros de la pareja a diferentes actividades.

	Modelo (A)				Modelo (B)	Modelo (C)
	A.1	A.2	A.3	A.4		
Extranjero/a	-0,010 (0,03)	-0,056 (0,14)	-0,064 (0,17)	0,082 (0,23)	-0,268 (0,80)	-0,157 (0,69)
Edad	-0,053 (0,70)	-0,035 (0,48)	-0,032 (0,43)	-0,024 (0,36)	-0,086 (1,20)	-0,042 (0,69)
Edad al cuadrado	0,001 (0,69)	0,0007 (0,46)	0,0007 (0,39)	0,0007 (0,41)	0,001 (1,30)	0,001 (1,00)
Nivel de formación académica:						
Bachiller/F.P.	-0,241 (1,03)	-0,313 (1,24)	-0,310 (1,23)	-0,287 (1,19)	-0,407* (1,65)	-0,459** (2,42)
Diplomado/Licenciado/Doctor/Máster	-0,113 (0,43)	-0,236 (0,84)	-0,285 (0,94)	-0,188 (0,67)	-1,142*** (4,49)	-0,807*** (4,06)
Número de hijos/as:						
Menores de 3 años	0,105 (0,40)	0,134 (0,50)	0,079 (0,29)	0,214 (0,78)	0,492** (2,04)	0,138 (0,84)
Entre 3 y 5 años	0,012 (0,06)	-0,018 (0,09)	-0,046 (0,23)	-0,015 (0,08)	0,013 (0,06)	-0,238* (1,65)
Entre 6 y 15 años	-0,048 (0,35)	-0,034 (0,25)	-0,037 (0,28)	0,018 (0,14)	0,057 (0,37)	-0,171* (1,93)
Nº de personas dependientes de 16 años o más	0,407 (1,43)	0,481* (1,73)	0,485* (1,71)	0,501* (1,95)	-0,132 (0,53)	-0,133 (0,67)
Discapacidad reconocida	-1,580** (1,98)	-1,586** (2,14)	-1,513** (2,15)	-0,995 (1,39)	-0,227 (0,67)	-0,134 (0,42)
Estancia de más de 6 meses en el extranjero	-0,750* (1,91)	-0,655* (1,96)	-0,649** (1,97)	-0,380 (1,49)	-0,112 (0,35)	-0,165 (0,62)
Nivel salarial:						
Entre 1250 y 2000€	-0,077 (0,38)	-0,083 (0,43)	-0,085 (0,43)			
Más de 2000€	0,343 (1,05)	0,347 (1,10)	0,415 (1,37)			
Tiempo dedicado a diferentes actividades:						
Nº semanal de horas dedicadas al trabajo remunerado	-0,004 (0,90)	-0,007 (1,43)	-0,007 (1,45)	-0,006 (1,39)	-0,007 (1,32)	-0,001 (0,37)
Nº semanal de horas dedicadas a tareas domésticas		-0,006 (1,56)	-0,008* (1,67)	-0,008* (1,82)		
Nº semanal de horas dedicadas a la vida personal			-0,012 (0,88)	-0,004 (0,32)	-0,007 (1,03)	-0,008 (1,32)
Salario de la mujer > que el de su pareja				-1,014*** (2,77)	-1,311** (2,08)	-1,168** (2,21)
Salario de la mujer = que el de su pareja				-0,425* (1,68)	-0,644*** (3,32)	-0,391** (2,34)
Nº semanal de horas dedicadas al cuidado de hijos/as					-0,002 (0,71)	
Constante	1,926 (1,29)	1,914 (1,30)	2,054 (1,39)	1,609 (1,18)	3,915** (2,53)	2,301* (1,79)
Número de Observaciones	196	196	196	196	392	400

Nota: Estimación realizada mediante un modelo *Fraccional Logístico (con errores estándar robustos)*. La variable dependiente representa tantos por uno.

Valor absoluto de los estadísticos 't' entre paréntesis; *Coeficiente significativamente diferente de cero a un nivel de confianza del 10%; ** al 5%; *** al 1%.

Las variables dependientes (explicadas) en los distintos modelos (A, B y C) se definen como:

Modelo (A) Proporción que representa el tiempo dedicado al cuidado de hijos por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (B) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

Modelo (C) Proporción que representa el tiempo dedicado a tareas domésticas y cuidado de hijos por la encuestada como proporción del dedicado por la suma de los dos miembros de la pareja.

5. ANÁLISIS CUALITATIVO.

El análisis cuantitativo acometido en la sección anterior nos ha permitido obtener una medida más precisa del alcance del problema de la conciliación entre las ciudadanas y ciudadanos de la ciudad de Málaga, así como cuantificar el impacto que sobre la conciliación tienen determinadas variables. Junto a este análisis es importante afrontar otro de tipo cualitativo en el que, básicamente, se pretende conocer la opinión respecto al tema que nos ocupa de los agentes que tienen algún tipo de responsabilidad, ya sea desde el ámbito público o de la empresa privada, en la resolución de los problemas de conciliación. Para conocer las opiniones de algunas de las personas con ese tipo de responsabilidades se decidió mantener una serie de reuniones con representantes de las instituciones públicas, sindicatos y empresas privadas que mantienen un vínculo directo con la ciudad de Málaga. En las reuniones se procedió a realizar entrevistas siguiendo un cuestionario semiestructurado de preguntas abiertas y cerradas, cuyo contenido se presenta en el Anexo IX. En el cuadro 5.1 se presenta un listado de las personas que amablemente accedieron a ser entrevistadas¹⁰¹:

Cuadro 5.1. Listado de personas que contribuyeron al análisis cualitativo

Nombre y Apellidos:	Cargo que desempeña:
Amparo Bilbao Guerrero	Delegada Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía en Málaga
Adelaida de la Calle Martín	Excma. Rectora de la Universidad de Málaga
Gemma del Corral Parra	Directora del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga
Ángeles Fidalgo	Jefa de negociado de mujeres en especial dificultad del Área de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de Málaga
M ^a Luz García de Castro	Recursos Humanos de Sony-Ericsson
Ana María Gámez Enríquez	Jefa del Departamento de Empleo del Servicio Provincial de la Mujer de la Diputación de Málaga
Fuensanta García Carrasco	Coordinadora Servicio de Agentes para la Igualdad del Área de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de Málaga
Manuel García López	Director de Recursos Humanos de la Empresa Malagueña de Transportes
Hugo Gensini	Médico y Miembro del Equipo Profesional de la Asociación de hombres por la igualdad de género (AHIGE)
Francisca Marín	Coordinadora del Área Local de la Mujer de IU en Málaga
Carmen Martín	Técnica de la Secretaría de la Mujer de CCOO en Málaga
María Teresa Martín de Córdoba	Jefa de Sección del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga
María Francisca Montiel Torres	Directora General de Calidad, Innovación y Prospectiva Turística de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte (Junta de Andalucía)
Teresa Nevado Bueno	Vicepresidenta de CELEM

¹⁰¹ Se intentó encuestar a un conjunto adicional de personas que reusaron por distintos motivos participar en esta investigación.

Cuadro 5.1. (continuación) Listado de personas que contribuyeron al análisis cualitativo

Nombre y Apellidos:	Cargo que desempeña:
Pilar Oriente	Coordinadora Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer
Mónica Palomo Fernández	Secretaria de la Mujer y Juventud de UGT Málaga y Jefa de recepción de un hotel
Adolfo Pedrosa Cruzado	Director de Área de Gestión y Compensación de Recursos Humanos de Unicaja
David Rey Saura	Empresario
Antonio Rodríguez Bustamante	Director de Recursos Humanos del Grupo Sando
Fernando Romero Jáuregui	Jefe del Negociado de Transversalidad del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga
María del Mar Zamora	Secretaria de Bienestar Social del PSOE-A de Málaga y Concejala del Excmo. Ayuntamiento de Málaga

En lo que sigue se presenta un amplio resumen de las opiniones vertidas por las personas entrevistadas.

- Entrevista a **Amparo Bilbao Guerrero, Delegada Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía en Málaga**, de 53 años de edad, casada y sin hijos/as que convivan en el hogar.

Amparo Bilbao opina que existen problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores/as en Málaga, pero no cree que sean graves. Fundamentalmente señala que las parejas aún no han asumido el reparto de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as.

Entiende que las dificultades de conciliación son diferentes para hombres y para mujeres, en la medida en que a las mujeres se les ha asignado históricamente el cuidado de los hijos, de las personas dependientes y la realización de las tareas domésticas, en general, el cuidado de la familia. Como causas de estas diferencias enumera la educación, la tradición histórica y el género.

La entrevistada denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, y se basa en datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: las mujeres ganan un 28% menos y tienen contratos laborales más precarios que los hombres; de cada 10 contratos temporales, 8 son ocupados por mujeres. Afirma que en su lugar de trabajo también se da la discriminación por razón de género, ya que, por ejemplo, el puesto que ella ocupa como responsable política no ha sido accesible para las mujeres en mucho tiempo.

Al preguntarle qué medidas cree que se deberían adoptar para erradicar la discriminación por razón de género, Amparo responde que las medidas ya se han adoptado con

la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en la que se han marcado objetivos para eliminar la discriminación laboral.

Según la encuestada, si la pareja tiene dificultades de conciliación y no existe un reparto de las tareas de la casa y del cuidado de los hijos, se crean tensiones que deterioran las relaciones de pareja y afectan a la educación de los hijos. Piensa que estas dificultades están teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad, entre las que destaca la baja natalidad y el retraso en la edad en la que se tiene el primer hijo. Comenta que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja no necesariamente favorece un reparto más equitativo de las tareas dentro del hogar, pues el problema se da en todas las capas sociales.

Amparo declara que los problemas de conciliación deben abordarse en distintas áreas: la pareja debe repartirse los papeles dentro y también fuera del hogar; las administraciones públicas locales, autonómicas y nacionales (Junta de Andalucía, Ayuntamiento, etc.) deben desarrollar planes y destinar recursos; y las empresas privadas tienen que facilitar medidas en los convenios colectivos.

Considera que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres, pues si tienen más facilidades para desarrollar su trabajo sin la presión de estar pendiente de los hijos y lo doméstico, aportarán más al mismo. “Si los hombres forman parte del reparto equitativo y no están agobiados con llevar al hijo al médico, por ejemplo, también trabajan mejor”, reflexiona acerca del impacto de las medidas de conciliación sobre la productividad de los hombres. Apunta que en estos tiempos en los que se puede potenciar el trabajo en el domicilio, resulta más fácil conciliar.

En la Junta de Andalucía, el organismo para el que trabaja Amparo, existe una normativa de conciliación autonómica obligatoria, cuyos puntos fundamentales son los permisos por paternidad, excedencias de 2 años para atender a hijos y personas dependientes, posibilidad de media jornada y acumulación de horas de lactancia. La entrevistada declara no haber solicitado ninguna medida de conciliación en su trabajo.

Los permisos por maternidad y paternidad que se contemplan en la nueva Ley de Igualdad, y que ella estima que deben ser complementarios, le parecen idóneos para facilitar la conciliación, así como las guarderías y los permisos para atender a la familia. “Tener un hijo no incapacita a la mujer para trabajar”, apunta.

Las tres medidas que Amparo considera que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son:

- 1) La flexibilización en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral, pues así se puede organizar el trabajo cumpliendo objetivos en lugar de cumpliendo horarios.

- 2) Guarderías en el lugar de trabajo, ya que para las parejas es un problema importante y la cercanía del hijo relaja.
- 3) Acumulación de las horas de lactancia, porque para las mujeres que no dan el pecho es mejor que entrar una hora más tarde y salir una hora antes del trabajo.

También sugiere la concesión de ayudas económicas para el cuidado de hijos e hijas o de personas adultas dependientes para favorecer la conciliación, argumentando que esta medida facilitaría el trabajo de las mujeres, ya que el 83% de las personas cuidadoras son mujeres. Esta medida se recoge en la nueva Ley de Dependencia.

La entrevistada conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género, y destaca de la misma que favorece a las mujeres empresarias (ya que ahora no tienen que pagar su Seguridad Social cuando toman el permiso por maternidad, ni el de la persona contratada para sustituirla en su puesto), e impulsa el ascenso de las mujeres trabajadoras (imponiendo que los consejos de administración de las grandes empresas sean paritarios). Señala que la Ley se ha hecho intentando cubrir lagunas que existían en materia de igualdad y conciliación, y con el paso del tiempo se verá en qué falla.

Concluye que para resolver el problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, debemos seguir trabajando desde la Administración Pública, concienciar a la sociedad de que es un problema que concierne a hombres y mujeres, y trabajar para que las mujeres no abandonen el mundo laboral (por cada hombre que deja su trabajo por motivos familiares, lo hacen 27 mujeres por el mismo motivo).

- Entrevista a **Adelaida de la Calle Martín, Rectora de la Universidad de Málaga**, casada y con dos hijos que conviven en el hogar.

Adelaida de la Calle opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores en Málaga, causados por diversos motivos, como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la incompatibilidad de los horarios laborales y de escuelas públicas, la ausencia de planes de igualdad y la escasa participación de los hombres en el cuidado del hogar.

La encuestada piensa que las dificultades de conciliación son diferentes para hombres y para mujeres, pues éstas están más pendientes de las tareas domésticas y de las actividades de los hijos mientras que los hombres dedican más tiempo al trabajo y al ocio. Expone que aunque estos comportamientos estereotipados están cambiando, las mujeres siempre salen perjudicadas en el reparto de roles en la pareja y deben hacer un esfuerzo adicional para estar a la altura de

las circunstancias en el trabajo. Declara que estas diferencias se basan fundamentalmente en razones sociales y de educación familiar, ya que la información que recibimos a través de los medios de comunicación y los mensajes que nos dirigen nuestros educadores y progenitores llevan implícita una orientación hacia comportamientos diferentes.

Adelaida denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral porque las mujeres acceden más tarde al mercado de trabajo, obtienen un empleo más precario, peor retribuido, más alejado de su formación profesional y académica que los hombres, y ellos ocupan mayoritariamente los puestos de mayor responsabilidad. Afirma que en su lugar de trabajo, la Universidad de Málaga, y en la Administración Pública en general, también hay discriminación por razón de género, aunque esto se percibe con menor intensidad. “El problema es más bien de oportunidades, ya que la formación de los profesores universitarios se produce en un periodo de tiempo muy amplio en el que se deben acumular méritos (publicaciones, estancias en el extranjero, asistencia a congresos, etc.) que exigen una dedicación incompatible en muchos casos con las responsabilidades familiares”, comenta.

Las medidas que la entrevistada recomienda adoptar para erradicar la discriminación por razón de género son las siguientes:

- los hijos deben ser formados con los mismos valores, principios y responsabilidades;
- establecer acciones de discriminación positiva hacia las mujeres;
- los hombres han de involucrarse mucho más en las responsabilidades familiares, y para ello es conveniente incrementar los permisos por paternidad y flexibilizar los horarios de trabajo;
- es imprescindible que las Administraciones Públicas creen muchas más escuelas infantiles y centros de día para mayores, junto con ayudas económicas, desgravaciones fiscales, etc.;
- establecer planes de igualdad en las empresas y una política de responsabilidad social con acciones dirigidas a premiar a aquellas empresas que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres.

La Rectora afirma que las dificultades de conciliación pueden perjudicar a las relaciones de pareja y la educación de los hijos e hijas si no existe una asunción de responsabilidades parecida entre hombres y mujeres.

Estima que un mayor nivel educativo favorece necesariamente un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar puesto que es más fácil convencer a ciudadanos educados de los beneficios de un sistema que preconiza la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.

La encuestada considera que las soluciones al problema de la conciliación deben aportarse desde todos los ámbitos: en el seno de la pareja; las Administraciones Públicas deben crear el marco jurídico para que exista un reparto equilibrado de las responsabilidades, acceso al trabajo y desarrollo de la actividad profesional, y el resto de entes públicos tienen que ejecutar los planes de igualdad para dar ejemplo a las empresas y ciudadanos.

Afirma que las medidas que favorezcan la conciliación pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres y de los hombres.

En la Universidad de Málaga, donde trabaja Adelaida de la Calle como Rectora, existe un plan de medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: se ha dotado un puesto de trabajo de personal de Administración y Servicios con este perfil profesional, disponen de una Escuela Infantil y se ha incrementado el permiso por maternidad. Comenta no haber hecho uso de ninguna medida de conciliación en su trabajo.

Adelaida entiende que los permisos por maternidad existentes en la legislación son idóneos para facilitar la maternidad y la conciliación, y apunta que es necesario involucrar mucho más a los padres para compaginar el cuidado de hijos y personas dependientes con su trabajo.

Las medidas de conciliación que destaca como más efectivas son la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral (para que los padres lo adapten a sus necesidades), la ampliación de los permisos por paternidad (para involucrar mucho más a los padres) y accesos a centros (guarderías para menores o centros de día para mayores) próximos al trabajo con un sistema de ayudas económicas adecuado. Estos centros deberían ubicarse en los barrios, especialmente los de menor nivel cultural y con turnos distintos para adaptarse al horario del trabajador.

Cree que una mejora del transporte público y la creación del metro pueden favorecer la conciliación, aunque es necesaria una responsabilidad social y que la gente deje el coche en casa. Sugiere que las urbanizaciones tengan sistemas o jardines en común de modo que los vecinos puedan interactuar (por ejemplo, varios hijos de vecinos cuidados por una *babysitter*).

La entrevistada argumenta que la reciente Ley de Igualdad de Género, la cual conoce, incorpora novedades importantes en cuanto a la participación de las mujeres en la vida laboral, política y social, facilitando su proyección profesional y concienciando a la sociedad de la necesidad de contar con más del 50% de la población que son las mujeres. Concluye que la Ley está bien planteada, el problema es llevarlo a la práctica.

- Entrevista a **Gemma del Corral Parra, Directora del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga**, de 36 años de edad, casada y sin hijos.

Gemma del Corral considera que existen problemas graves de conciliación de la vida laboral y familiar para el conjunto de los trabajadores, tales como la falta de implicación de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (observa que la gestación es una acción exclusiva de la madre), y la escasez de incentivos y ayudas para la conciliación. Teniendo en cuenta las nuevas realidades familiares, reflexiona sobre la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de la flexibilidad de los horarios laborales.

Opina que no se dan circunstancias socio-económicas especiales en Málaga para que el problema de la conciliación sea más acusado en nuestra ciudad, a pesar de que los recursos públicos sean limitados en Málaga. Según ella, también es un problema cultural. Además, “el sector servicios”, que es predominante aquí, “es muy complicado de cara a la conciliación”, y para paliarlo recomienda, sobre todo, la flexibilización de los horarios.

La encuestada apunta que aún existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, aunque este hecho no se da en su lugar de trabajo. Y no cree que la mujer deba trabajar menos horas que su pareja para ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

Considera que las soluciones a los problemas de conciliación deben aportarse entre todos: la pareja, los responsables políticos y los empresarios; que cuanto mayor es el nivel educativo de los miembros de la pareja, más igualitaria es la distribución de tareas dentro del hogar; y que las dificultades de conciliación pueden deteriorar las relaciones de pareja y a la educación de hijas e hijos.

Gemma entiende que la flexibilización de horarios laborales y el tele-trabajo ayudan al aumento de la productividad de los trabajadores. En el mercado laboral europeo, los españoles somos los que trabajamos más horas y producimos menos (normalmente, los hombres). “Las empresas entienden el factor humano como un valor en alza, y el único medio de fidelizar buenos trabajadores es facilitar la conciliación.”

A la pregunta de si existe en el organismo para el que trabaja un plan de medidas activas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, responde que sí, pero ella no ha hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación. Declara que ella “no es un ejemplo a seguir”.

La entrevistada opina que los permisos por paternidad son una medida favorecedora de la conciliación, aunque considera que en la nueva Ley de Igualdad, el primer salto debería haber

sido a 1 mes en lugar de 15 días. Asimismo cree que los permisos de paternidad deben ser complementarios a los permisos de maternidad, puesto que la maternidad y la paternidad deben ser tareas compartidas. Los mercados laborales óptimos en este sentido son los nórdicos.

Las medidas que ella considera que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación, son la ampliación de los permisos de paternidad, la distribución flexible de horas a lo largo del día y las ayudas económicas para el cuidado de hijos/personas dependientes. La posibilidad de trabajar desde casa no lo ve tan fácil para las mujeres, ya que tendrían que dedicarse realizar muchas tareas en el hogar. Otras medidas que Gemma sugiere para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de padres y madres son la creación de guarderías y ludotecas en los lugares de trabajo, sala de lactancia con medios (cambiador, etc.) y el teletrabajo.

Afirma de la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género que no es efectiva para resolver los problemas de conciliación. “Hemos perdido la oportunidad de cambiar la situación, puesto que la Ley de Igualdad no incide en las fuentes generadoras de esa desigualdad”, expone.

El aspecto más positivo de la nueva ley, en su opinión, es la ampliación del permiso de paternidad. Los negativos son el retraso del momento de la aplicabilidad de las medidas, que sólo se prevén planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores, que la Ley no regula ninguna medida para la incorporación de la mujer al mercado laboral, ni para ayudar a la conciliación (hay que tener en cuenta el nuevo modelo social en el que cada vez hay más parejas casadas por segunda vez y más familias monoparentales).

Concluye que ayudar a las familias no es una oportunidad, sino un problema añadido. Apunta que la sociedad tiene que cambiar respecto a su mentalidad, pues las mujeres asumen demasiadas responsabilidades.

▪ Entrevista a **Ángeles Fidalgo, Jefa de negociado de mujeres en especial dificultad del Área de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Málaga**, de 49 años de edad, casada y con sólo un hijo que convive en el hogar.

Ángeles Fidalgo, considera que los trabajadores y trabajadoras malagueñas tienen problemas para conciliar su vida personal, familiar y laboral, especialmente las mujeres con hijos pequeños. En este sentido señala que la rigidez de los horarios de las escuelas infantiles dificulta las posibilidades de ocio de éstas. Además la práctica inexistencia de ludotecas que complementen el horario escolar limita seriamente el acceso al mercado laboral de muchas

mujeres, e incide en la importancia de los factores culturales para explicar las diferencias de problemas de conciliación de las mujeres respecto a los hombres. En concreto afirma que educacionalmente se entiende a las mujeres como cuidadoras, recayendo sobre ellas la mayor parte de las cargas familiares en detrimento de sus posibilidades de ocio y las posibilidades de desarrollar una carrera profesional. En otras palabras el hombre no asume de forma equitativa las tareas del hogar y de cuidado de hijos/as. De esta forma, según Ángeles, se debe buscar en la desigualdad histórica la raíz de estas diferencias.

La existencia de discriminación de género en el mercado laboral no parece ser cuestionable en opinión de la entrevistada; esta discriminación se manifiesta en:

- a) Menores salarios de las mujeres, aunque de forma encubierta.
- b) Mayores dificultades de promoción profesional de las mujeres. Sentenciando “las mujeres lo tienen que demostrar todo, a los hombres se les supone”.
- c) La maternidad sigue siendo un problema para acceder al mercado laboral.

En relación a la posibilidad de que en el Ayuntamiento de Málaga (empresa para la que trabaja) se produzca este tipo de discriminación, la entrevistada considera que no es así.

Para erradicar la discriminación laboral estima que es necesario realizar estudios de impacto de género en todas las empresas, no sólo en las de gran tamaño. Por tanto la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres supone un avance siempre que se cumpla.

Las consecuencias de los problemas de conciliación se pueden manifestar en un deterioro de las relaciones de pareja, en la medida en que los hombres no se involucren en las responsabilidades familiares. Ese deterioro no se producirá cuando se llegue a una mayor igualdad en las responsabilidades entre los miembros de la pareja.

Si bien dentro de la pareja se pueden solventar parte de los problemas de conciliación los poderes públicos deben contribuir, también, a la solución de éstos. Sobre todo en la medida en que los problemas de conciliación están teniendo repercusiones negativas para nuestra sociedad, al restringir las posibilidades de avance de las mujeres.

Le educación entendida como formación académica no es el principal mecanismo para favorecer el reparto igualitario de tareas, sino que es la educación en sentido amplio, es decir los factores culturales los que, al no considerar la perspectiva de género, la que favorece esa falta de igualdad. Por tanto deben ser todas las administraciones (gobierno del estado, CCAA y entes locales) las que deben implicarse para solventar el problema; el gobierno nacional, mediante unos presupuestos más generosos destinados a esta materia, las CCAA mediante el desarrollo de las directivas marcadas por el Estado, y la administración local mediante el acercamiento de las medidas a los ciudadanos. La mayor cercanía a los ciudadanos y

ciudadanas de los entes locales hace de éstos un mecanismo muy efectivo para resolver los problemas de conciliación, siempre y cuando disponga de un presupuesto adecuado.

Según Ángeles, las medidas que favorezcan la conciliación pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres principalmente mediante una reducción de su estrés, de lo cual se beneficiará también la empresa. En los hombres también puede incrementarse la productividad, aunque estos están, en general, menos afectados por los problemas de conciliación.

En el Ayuntamiento de Málaga existen algunas medias de conciliación, sobre todo en lo referente a flexibilidad horaria. Las mayores deficiencias de éste es la escasez de escuelas infantiles y ludotecas, así como centros de día.

Considera los permisos de maternidad y paternidad escasos, especialmente los de paternidad que son casi un “simulacro”. Añade que estos permisos de paternidad deberían ser sustitutivos de los de maternidad durante los primeros 15 ó 20 días y complementarios a partir de entonces.

El conjunto de medidas que facilitan la conciliación (flexibilidad horaria, permisos de maternidad/paternidad, excedencias, teletrabajo, guardería en el lugar de trabajo, etc...) son muy importantes, en su opinión, para facilitar la conciliación y no son difíciles de aplicar. Pero, añade, todas estas medidas no serán efectivas si no van acompañadas de un necesario cambio cultural.

En cuanto a los equipamientos necesarios en la ciudad de Málaga para ayudar a conciliar, tanto las ludotecas como los centros de cuidados para personas adultas, como las guarderías y centros deportivos son fundamentales para ello; y puesto que la ciudad de Málaga es una urbe de considerable tamaño estos servicios deben ser provistos en todos los distritos y no de forma centralizada, y con horarios adaptados a los laborales. Relacionado con los equipamientos urbanos, una mayor continuidad del transporte público y una desmasificación de los barrios serían medidas igualmente beneficiosas para facilitar la conciliación.

La recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género es valorada positivamente por la entrevistada, que condiciona su efectividad a un desarrollo adecuado de la misma. Lo más destacado de esta ley es la introducción del análisis de género en las empresas, en el ámbito político (al incrementar la participación de las mujeres) y requiere de alguna forma un mayor control de los medios de comunicación en cuanto a su posible influencia sobre aspectos de género.

Como corolario Ángeles Fidalgo considera importante el tema de la conciliación para cuestionar la realidad en que vivimos. En la medida en que se desarrollen de forma efectiva medidas efectivas para paliar los problemas de conciliación, se avanzará hacia el cambio.

- Entrevista a **Ana María Gámez Enríquez, Jefa del Departamento de Empleo del Servicio Provincial de la Mujer de la Diputación de Málaga**, de 49 años de edad, casada y con 2 hijos que conviven en su hogar.

Ana María Gámez considera que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores de Málaga, entre los que destaca la insuficiencia de servicios públicos para niños de 0 a 3 años y fundamentalmente para personas mayores, la falta de colaboración de los hombres en las tareas del hogar y la incompatibilidad de la organización del trabajo productivo con los horarios familiares.

La encuestada entiende que las dificultades de conciliación difieren para hombres y para mujeres, ya que éstas asumen la responsabilidad principalmente, y los hombres sólo echan una mano en el hogar. La mujer trabaja fuera y dentro de casa, lo cual supone una doble carga. Argumenta que la causa de estas diferencias es la educación tradicional que está marcada por pautas culturales sexistas, en las que la mujer tiene la responsabilidad del hogar y los hombres dan más importancia al trabajo, esto es, la división sexual del trabajo.

Denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, puesto que hay discriminación salarial (encontramos profesiones feminizadas que están menos valoradas y peor pagadas, lo que técnicamente se conoce como “segregación horizontal”; y también se da la “segregación vertical”, en la que las mujeres no acceden a los puestos de responsabilidad, pese a que muchas ellas tienen más formación del puesto que ocupan). Por otro lado, la doble carga que soportan las mujeres también es una discriminación, pues no les deja tiempo para estudiar, promocionarse, estar en sindicatos,... Ana María expone que en un estudio de la plantilla sobre conciliación que se realizó en su lugar de trabajo demostró que también existe discriminación por razón de género allí, ya que los datos prueban que las mujeres ocupan las áreas feminizadas (educación, cultura, limpiadoras,...) y los hombres dominan las áreas masculinizadas (arquitectura, servicios de extinción de incendios, conductores, mantenimiento,...). Añade que en los puestos de responsabilidad hay más hombres que mujeres, aunque al ser una administración pública, esto se da en menor grado que en la empresa privada.

Para erradicar la discriminación por razón de género, la entrevistada sugiere que el personal de RRHH tenga en cuenta el impacto de género y prevea que no sea negativo en el acceso y promoción de las mujeres, plantear acciones positivas y revisar los baremos y requisitos para que no tengan sesgos discriminatorios para la mujer. “Para ello es necesario que el personal conozca la metodología y herramientas necesarias para integrar la perspectiva de género”, apunta.

Ana María piensa que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja, pues pueden provocar conflictos (discusiones, enfrentamientos), la sobrecarga de trabajo en las mujeres les repercute en la salud física y psíquica, lo que influye en las relaciones y puede provocar la ruptura. También cree que deterioran la educación de los hijos, porque los modelos que éstos reciben no son igualitarios y los repetirán en el futuro.

En su opinión, las dificultades de conciliación son un problema que se debe resolver en todos los niveles sociales:

- a) La pareja y los centros educativos a través de las AMPAS han de sensibilizar a los hijos.
- b) Las empresas deben empezar a concienciarse de que la conciliación también es un problema de ellos y facilitar, junto con los agentes sociales, medidas de conciliación.
- c) Los políticos tienen que elaborar una normativa (que ya hay) y hacerla cumplir, sensibilizar a la sociedad con campañas, incentivar a las empresas con premios y predicar con el ejemplo.
- d) Impulsar desde la política y las empresas a los hombres para que tomen permisos remunerados parentales.
- e) Los medios de comunicación deben informar y orientar.

Comenta que las medidas que favorezcan la conciliación pueden incrementar la productividad de las personas trabajadoras: las mujeres tendrán mayor disponibilidad, no se sentirán culpables por estar trabajando y dedicarán mayor energía a su formación y promoción profesional, y los hombres, al corresponsabilizarse en las relaciones afectivas y humanas, harán crecer el desarrollo personal y tendrán mayor empatía y cualidades muy necesarias en el mercado laboral.

En el organismo para el que trabaja Ana María se está elaborando un plan de medidas activas para facilitar la conciliación: el proceso de creación incluye un diagnóstico y posteriormente, la confección de propuestas de medidas. Por otro lado, en el convenio colectivo que les corresponde casi todos los instrumentos del Estatuto de los Trabajadores están mejorados, aunque le parece que deberían añadirse algunas medidas, como la flexibilidad horaria (que no está bien contemplada), el permiso por paternidad debería ser más amplio, la sensibilización de los hombres trabajadores es poca, y la guardería laboral está lejos de la nueva sede de la Diputación.

La encuestada afirma haber tomado permiso por maternidad dos veces y no haber tenido ningún problema con el organismo para el que trabaja para llevar a la práctica estas medidas de conciliación. Opina que los permisos por maternidad existentes en la legislación española son

idóneos para facilitar la maternidad y la conciliación de la vida profesional y familiar para las mujeres, pero no para los hombres. “Los permisos por paternidad deberían ampliarse al mismo nivel que los de las mujeres, y ser individuales y obligatorios”, señala.

Las medidas que estima que serían más efectivas para facilitar la conciliación son la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, la ampliación de los permisos por paternidad y la posibilidad de trabajar desde casa o el teletrabajo, porque permiten reorganizar el tiempo de trabajo en función de las necesidades familiares, que varían a lo largo del ciclo vital. Otra medida que recomienda es aumentar los servicios públicos para el cuidado de personas mayores sobre todo (centros de día, residencias, ayuda a domicilio, teleasistencia,...), y para el cuidado de menores (guarderías de 0 a 3 años).

Ana María enumera como aspectos positivos de la reciente Ley de Igualdad de Género la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y el fomento en las PYMES, el permiso por paternidad, el nuevo subsidio por maternidad (para las madres que no habían cotizado en la S.S.), la denuncia por discriminación, la declaración nula de despido por tomar permiso por maternidad, embarazo, lactancia,..., y entre los aspectos negativos de la Ley ve que el permiso por paternidad debería ampliarse, los planes de igualdad deberían ser obligatorios para todas las empresas y las sanciones por incumplimiento no quedan claras.

Concluye que la política de conciliación se enfoca desde la óptica del empleo normalmente, y desde el feminismo se piensa que la centralidad de la conciliación debe verse desde la óptica de las personas (familiar y personal). El empleo debe ajustarse a la vida personal, y no al revés.

▪ Entrevista a **Fuensanta García Carrasco, Psicóloga y Coordinadora del Servicio de Agentes para la Igualdad**, de 44 años de edad, casada y con 1 hija.

Para Fuensanta existen graves problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores/as de Málaga, que se concretan en los siguientes aspectos:

- Falta de educación en el reparto igualitario de las responsabilidades familiares, se sigue pensando, en la mayoría de las parejas, que son las mujeres las que se tienen que ocupar de estas responsabilidades, estén o no trabajando y los hombres, por lo general no asumen su parte de responsabilidad en el ámbito familiar. Tampoco los niños y niñas así como los/as más jóvenes están educados/as para colaborar en las

responsabilidades familiares, con lo que suele haber una sobrecarga de responsabilidades domésticas sobre las mujeres.

- Falta de servicios comunitarios de atención a personas dependientes, en horarios compatibles con los laborales, y con precios adaptados a las economías familiares.
- Falta de concienciación empresarial e institucional sobre la necesidad de poner en marcha medidas de conciliación necesarias para que hombres y mujeres puedan atender a las necesidades de las personas dependientes de sus familias, sin penalización directa o indirecta sobre las personas que se acogen a las medidas legales actuales.

A este respecto considera que las diferencias en cuanto a posibilidades de conciliación entre mujeres y hombres responde a un conjunto de causas culturales y educativas, a un mayor desempleo femenino y sueldos más bajos en mujeres que en hombres y, por último, al mayor número de familias monomarentales, siendo la mujer la única responsable de los cuidados de menores y personas dependientes. Por tanto la discriminación en el mercado laboral por razón de género es una realidad, aunque en la institución para la que trabaja no exista. En este sentido Fuensanta cree conveniente adoptar las siguientes medidas para erradicar la discriminación laboral:

- a) Igualar la tasa de empleo entre hombres y mujeres.
- b) Igualar los salarios entre hombres y mujeres en puestos similares.
- c) Concienciar a los/as empresarios/as de que son necesarias y la aplicación de medidas de conciliación en las empresas y estas no van a repercutir en la productividad de la misma, sino al contrario.
- d) Dotar de más servicios comunitarios asequibles económicamente para el cuidado de menores y personas dependientes.
- e) Adaptar y/o flexibilizar los horarios laborales con los de colegios.

La discriminación laboral afecta a las dificultades de conciliación, y éstas a su vez deterioran las relaciones de pareja pues generan conflictos en la convivencia de la pareja, al permitirles poco tiempo en común y tiempo para la vida personal. Además genera estrés en los miembros de la unidad familiar, que pueden desembocar en posibles problemas de falta de atención y bajo rendimiento escolar de los hijos/as. Para evitar esto, tanto las propias parejas, como las instituciones públicas (Ministerio de Asuntos Sociales, CCAA y Ayuntamientos) y privadas tienen que adoptar medidas tendentes a reducir estas dificultades. En concreto en el ámbito de la familia los problemas de conciliación pueden solucionarse dialogando y educando en la corresponsabilización de todos y todas en las tareas familiares, negociando periódicamente

las responsabilidades de cada miembro, dependiendo de su disponibilidad de tiempo, edad, habilidades, etc., y educando a los más pequeños/as en la corresponsabilidad.

De esta forma se podrán evitar algunas de las secuelas de las dificultades de conciliación, como son la baja tasa de natalidad, y en la salud de las mujeres. Éstas son un colectivo de riesgo en enfermedades como la ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares, fibromialgia, etc., cuya causa está íntimamente ligada al estrés continuado por la sobrecarga de responsabilidades familiares y su papel de cuidadoras de enfermos/as crónicos/as.

En la medida en que se solventen estos problemas las mujeres y hombres podrán aumentar su productividad.

Respecto a la empresa para la que Fuensanta trabaja, el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, ha desarrollado un plan de medidas activas para facilitar la conciliación cuyos principales puntos son:

- Excedencia por hijos/as menores de 3 años.
- Reducción de jornadas por hijos/as menores.
- Reducción de jornadas por cuidado de familiares con enfermedad grave.

A pesar de la importancia de estas medidas existen otras que todavía no han sido puestas en marcha y que deben ser prioritarias:

- Permisos retribuidos por acompañamiento a hijos/as menores al médico así como a personas dependientes.
- Guarderías y ludotecas para sus empleadas cercanas a los centros de trabajo.
- Teletrabajo para personas con cargas familiares.

En cuanto a la puesta en práctica de las medidas activas para facilitar la conciliación, la encuestada ha encontrado problemas para poner en práctica alguna medida. En concreto la negación del permiso y descuento en nómina del tiempo ausentado del puesto de trabajo.

Desde una perspectiva más amplia, la legislación española adolece de una serie de carencias en este ámbito. Así los permisos de maternidad son insuficientes, puesto que deberían abarcar al menos el primer año de vida del hijo/a. Por otro lado los permisos de paternidad deberían ser independientes del de maternidad, intransferibles a la madre y obligatorio para las empresas; por ejemplo, seis meses de permiso de maternidad para la madre, y otros tantos de paternidad para el padre. De esta forma se cubrirían las necesidades de atención de los menores en su primer año de vida y no habría discriminación sobre las madres por tener derecho a los permisos de maternidad pues los padres tendrían el mismo derecho durante el mismo periodo de tiempo.

Las tres medidas que Fuensanta García cree que pueden ser más efectivas para facilitar la conciliación son (por orden de importancia) la distribución flexible de horas a lo largo del día,

la sustitución de la jornada partida por jornada intensiva y la posibilidad de trabajar desde casa. Junto a éstas la creación de ludotecas y campamentos de verano cercanos a los lugares de trabajo, así como la ampliación de las vacaciones durante el verano a cambio de mayores jornadas durante el invierno, para ajustarlas a las vacaciones escolares, podrían ser medidas igualmente efectivas para facilitar la conciliación.

Las infraestructuras también deben mejorar. La creación de ludotecas, parques infantiles, centros de día y guarderías en todos los distritos de Málaga son medidas muy necesarias; al igual que la construcción de más centros de ocio infanto-juveniles en la barriadas y una mejora del alumbrado nocturno y la vigilancia en los parques y jardines. De la misma forma hay que mejorar la red de transporte público, con más líneas y menores tiempos de espera; mejora de la ubicación de las paradas de autobús y adaptar estos últimos a los carritos de niños/as y sillas de rueda.

Respecto a la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007) considera positiva el hecho de que plantee la conveniencia de que todas las empresas tengan un Plan de Igualdad, en el que se recojan medidas para la conciliación y se les pueda conceder un certificado a las empresas que lo pongan en marcha. En cambio considera esta ley deficitaria en otros muchos aspectos; no obliga a las empresas a poner en marcha los Planes de Igualdad y debería hacerlo, además los mínimos que contempla la Ley en lo relativo a la conciliación son muy básicos.

Fuensanta finalizó la cumplimentación del cuestionario afirmando que “Es necesario un cambio de la mentalidad empresarial para que se deje de primar una cultura presencial en el puesto de trabajo, por una cultura de logro de objetivos laborales, facilitándose de esta manera la flexibilidad de horarios y la compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares. Esto ayudaría a la productividad y a la conciliación”.

- Entrevista a **M^a Luz García de Castro, Departamento de Recursos Humanos de Sony-Ericsson España**, de 36 años de edad, casada y madre de 3 menores que conviven en su hogar.

M^a Luz sostiene, desde su experiencia, que los problemas de conciliación existentes se deben principalmente a la amplitud de la jornada laboral. Pues salir “tarde” de trabajar y atender a hijos/as es muy difícil. Además la asimetría en cuanto a la asunción de las cargas familiares por mujeres y hombres se convierte en un problema, pues “al final las mujeres tienen que final las mujeres tienen que dividir sus preocupaciones entre la casa y la oficina, mientras que los

hombres sólo en la oficina. La solución es difícil ya que no es sólo educación, es también forma de ser distinta entre las mujeres y los hombres. También los instintos hacia los hijos son distintos”.

El mercado laboral no ayuda, pues en su opinión las empresas discriminan a las mujeres en edad fértil, puesto que éstas pueden quedar embarazadas y a posteriori le dan más importancia a la conciliación, cuestión que no gusta a los empresarios. A pesar de esto, reconoce que en su empresa son “especialmente conciliadores” y no ponen pegas cuando un trabajador/a se acoge a medidas de conciliación.

En general, M^a Luz subraya las siguientes medidas, por considerar que pueden contribuir a erradicar la discriminación laboral por razón de género:

- Mayores bajas por maternidad: es mejor un período de baja superior de manera que cuando te reincorporas a tu trabajo sea más fácil solucionar cómo y dónde dejar a tu hijo/a con una edad mayor) y por lo tanto puedas estar más centrada en el trabajo.
- Educación/nueva cultura: La gente debe concienciarse de que si hacen falta niños esto supone un esfuerzo para todos, también para la sociedad.
- Igualmente que las empresas entiendan que las madres pueden estar un período más dedicadas a los hijos y luego volver a retomar la vida laboral al 100%.
- Educar a nuestros hijos a compartir más las tareas domésticas desde que son pequeños.

Las dificultades de conciliación afectan tanto a la pareja como a los descendientes; a los hijos porque no hay tiempo de educarles y prestarles atención. Nadie puede sustituir a unos padres. En la pareja porque la mujer se ve con la mayor parte de la carga de la casa, que considera injusta y el agotamiento también hace mella. A estas secuelas negativas se añaden las relacionadas con la fecundidad, puesto que la dificultad para afrontar la crianza de hijos/as redonda en menores tasas de fecundidad, especialmente entre los estratos sociales con menores medios económicos.

Dada la gravedad de las consecuencias aparejadas a los problemas de conciliación deben ser tanto las empresas, como las instituciones públicas (en sus diferentes niveles de competencia) las que actúen para solventar estos problemas. En la medida en que se solucionen estos problemas se puede contribuir a incrementar la productividad de mujeres y hombres.

Dentro de la empresa para la que trabaja existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación que recoge como principales puntos:

- a) Flexibilidad horaria.
- b) Contrato con *Más Vida Red*: empresa de servicios para facilitarte la solución de problemas cotidianos y domésticos.

- c) Complementan el salario tanto del hombre como de la mujer durante la baja por maternidad/paternidad.
- d) Posibilidad de acumulación de las horas de lactancia para prolongar la baja por maternidad.

En cuanto a los permisos por maternidad establecidos por ley, considera que son cortos, y que deben ser complementados con los de paternidad. De ahí que la medida que considera más efectiva para facilitar la conciliación sea la ampliación de los permisos de maternidad, junto a la sustitución de jornada partida por jornada intensiva y la implantación de guarderías en los lugares de trabajo.

En ese sentido la Ley de Igualdad de Género, de la cual tiene conocimiento, afirma introduce más opciones y por más tiempo para que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo en casa con el trabajo en la empresa. Además conciencian a la sociedad de esta necesidad para que se considere natural el solicitar estas medidas.

- Entrevista a **Manuel García López, Director de Recursos Humanos de la Empresa Malagueña de Transportes (EMTSAM)**, de 59 años de edad, casado y con dos hijos que conviven en el hogar.

Manuel García opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores en Málaga, como la discriminación en las condiciones de trabajo y en la familia en las acciones de trato conocidas.

El encuestado piensa que las dificultades de conciliación son diferentes para hombres y para mujeres, social y laboralmente, pues la presencia de la mujer en el mercado laboral es menor que la del hombre. Las causas de estas diferencias son, según él, la tradición, la educación y la falta de una ley que amparara el criterio de igualdad.

Manuel denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral a nivel económico y por la menor representación de la mujer en los puestos de responsabilidad. Afirma que en su lugar de trabajo no se da la discriminación por razón de género. Para erradicar este tipo de discriminación, el entrevistado recomienda adoptar las siguientes medidas:

- Una normativa rígida y aplicable (pues el problema es que no se aplican en su totalidad las medidas en la práctica).
- Colaboración ciudadana y concienciación social.

Manuel cree que las dificultades de conciliación perjudican a las relaciones de pareja y la educación de los hijos e hijas, pues la conducta puede cambiar y se puede llegar a la ruptura.

Entiende que los problemas de conciliación están teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad, como parte de la violencia de género y la drogodependencia, y algunas personas depresivas también pueden verse afectadas por los problemas de conciliación. Estima que un mayor nivel educativo favorece un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar.

El encuestado considera que para solucionar el problema de la conciliación, las empresas deben atender las necesidades planteadas por el colectivo de los trabajadores y aplicar los planes de igualdad, y las instituciones públicas han de poner en práctica la normativa existente para paliar los problemas.

A la pregunta de si las medidas que favorezcan la conciliación pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres y de los hombres, responde que sí en ambos casos, ya que se produce un equilibrio en la planificación familiar y laboral.

En la empresa para la que trabaja Manuel, EMTSAM, se está creando un plan de medidas de conciliación en el departamento de asistencia social, en el que se contemplan permisos de conciliación y atención personal. Comenta no haber hecho uso de ninguna medida de conciliación en su empresa.

Manuel comenta que los permisos por maternidad son necesarios para atender las necesidades de la vida familiar y que los permisos por paternidad deben ser complementarios de los permisos por maternidad.

Las medidas de conciliación que destaca como más efectivas son la distribución flexible de horas a lo largo del día, la posibilidad de elegir turnos y los permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes al médico, porque son medidas que determinan el poder planificar la vida familiar sin penalizaciones por faltas. También considera importantes las guarderías asequibles.

El entrevistado declara que la reciente Ley de Igualdad de Género, la cual conoce, contribuye a resolver los problemas de conciliación porque recoge normativas que no existían antes, como el permiso por paternidad, permisos para cuidar de familiares, horas de lactancia, etc. Añade que la Ley debería contemplar más flexibilidad en casos demostrables que precisen atención de la familia.

Manuel concluye diciendo que se abre un periodo de avance social con la aplicación de la Ley de Igualdad. “A partir de ahí saldrá casuística para seguir facilitando la planificación de la vida familiar, el empleo y la promoción en la vida laboral.

- Entrevista a **Hugo Gensini, Médico y Miembro del Equipo Profesional de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE)**, de 61 años de edad, separado y con 2 hijos que conviven en el hogar.

Hugo Gensini considera que existen problemas graves de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el conjunto de los trabajadores de Málaga, entre los que señala la discriminación laboral y la idea preconcebida de que la conciliación es un tema que sólo atañe a las mujeres, la falta de concienciación de los hombres (sólo un 1% de padres toman permiso por paternidad, y son mayoritariamente las mujeres las que reducen su jornada laboral por cuestiones familiares).

Opina que las dificultades de conciliación no deberían ser distintas para hombres y para mujeres, aunque en la práctica lo son debido fundamentalmente a la educación. La realización personal de los hombres se centra en el éxito profesional y subvaloran la familia, no hay patrones de hombres que concilien y se responsabilicen, y los pocos hombres que quieren conciliar son juzgados negativamente por sus compañeros. La educación de las mujeres está orientada a la familia y al hogar, y quedarse embarazadas repercute en sus vidas.

El entrevistado declara que aún existe discriminación por razón de género en el mercado laboral. Expone como ejemplo que las mujeres acceden menos que los hombres a cargos de responsabilidad, y a veces son las propias mujeres las que deciden no tomar esos cargos para poder ocuparse de la familia, porque no tienen respaldo de los hombres. En su lugar de trabajo hay discriminación en cuanto a la pertenencia al grupo, pues se trata de una asociación de hombres, pero la finalidad del trabajo que realizan en AHIGE es conseguir la igualdad de género. Las medidas para erradicar la discriminación laboral por razón de género que recomienda son:

- a) Impartir una educación igualitaria y no sexista en los colegios.
- b) Cambiar los patrones y la mentalidad de las empresas y sindicatos, y que los hombres busquen el valor en el hogar.
- c) En el acceso a un puesto de trabajo, a igual mérito de un candidato hombre y una candidata mujer, elegir a la mujer para que haya una proporción equivalente.
- d) Premiar a las empresas que no discriminan y favorecen la conciliación.

Hugo piensa que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja y la educación de los hijos: la mujer no debe renunciar a nada para que el hombre triunfe, 6 de cada 10 hombres se interesan en la educación de los hijos, y 3 de cada 10 hombres se comprometen en los cuidados cuando los hijos son pequeños. Sugiere que el problema de la conciliación debe afrontarse desde todos los niveles:

- e) La familia y la escuela deben educar en la igualdad desde pequeños.
- f) Los hombres deben corresponsabilizarse,
- g) Los sindicatos y políticos deben predicar con el ejemplo,
- h) Crear referentes sociales.

Entiende que las dificultades de conciliación tienen consecuencias negativas en nuestra sociedad, pues las mujeres realizan doble o triple jornada, y los hombres no desarrollan habilidades que podrían adquirir como personas. No cree que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorezca un reparto más igualitario de las tareas del hogar, ya que los hombres consideran que el trabajo dentro del hogar es menos rentable que el trabajo fuera. El encuestado apunta que las medidas que favorezcan la conciliación contribuyen a incrementar la productividad de mujeres y hombres, se está demostrando en Europa (si una persona desconecta de una serie de compromisos, tiene más libertad para dedicarse a una cosa).

En AHIGE, el lugar de trabajo de Hugo, existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación: los fines de semana no trabajan y tienen horarios flexibles. Hugo añadiría tiempo de trabajo remunerado para aprender de las experiencias vividas: en el horario se contempla organizar y ejecutar tareas, pero no se contempla revisarlas colectivamente.

Destaca que los permisos por maternidad existentes en la legislación española son necesarios médicamente, pues la OMS predica que la mujer necesita 6 meses de recuperación tras el parto (aunque la OMT mira por otros), y además favorecen la conciliación.

Las medidas que estima más efectivas para facilitar la conciliación son la distribución flexible de horas a lo largo del día, la ampliación de los permisos por paternidad y la sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad, porque favorecen el cambio de los hombres. También añade la creación de guarderías en las empresas, que están financiadas por la Junta de Andalucía, y sin embargo, sólo dos empresas lo han solicitado este año.

En su opinión, los aspectos más positivos de la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género son el establecimiento de un principio de equidad real, el permiso de paternidad, y que quita resistencia a permanecer en el no cambio. En principio le parece una buena ley, aunque toda ley es mejorable. “Hay que darle tiempo”, comenta.

Hugo concluye que la conciliación parece una utopía, pues queda mucho camino por delante. El primer paso ya se ha dado, el debate social obligará a la gente a meditar y tomar una posición u otra, y se darán cuenta de que el problema existe.

- Entrevista a **Francisca Marín, Coordinadora del Área Local de la Mujer de IU en Málaga**, de 52 años de edad, divorciada y sin hijos que convivan en su hogar.

Francisca Marín considera que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores de Málaga, y sobre todo para las mujeres, que llevan las tareas de cuidado de los hijos y personas dependientes y del hogar. Estima que la patronal no ha asumido la Ley de Conciliación y no se facilita la conciliación en las empresas.

La encuestada entiende que las dificultades de conciliación difieren para hombres y para mujeres, ya que un alto porcentaje de hombres no asume la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de hijos y mayores, estas labores recaen sobre las mujeres debido a la cultura y la educación recibidas.

Denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, puesto que aún estando las mujeres más preparadas (cosa que se demuestra en la Universidad), en las entrevistas de trabajo se favorece a los hombres, y la maternidad es un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo. Francisca afirma que en su anterior lugar de trabajo también se daba este tipo de discriminación por razón de género porque las categorías ocupadas por mujeres tenían los salarios más bajos. Para erradicar la discriminación por razón de género, la entrevistada sugiere que no se premie a las empresas, sino que se sancione a las que no cumplen la Ley y no facilitan la conciliación.

Francisca piensa que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja: “las mujeres soportan mucha carga, es difícil trabajar, llevar la casa adelante y que la pareja llegue a casa y se ponga a ver la televisión. Esta situación puede llevar a la separación si la mujer tiene un poco de conciencia”.

La encuestada cree que las dificultades de conciliación están teniendo consecuencias negativas en el entorno familiar, especialmente para las mujeres que no pueden dedicarse plenamente a su carrera profesional. Estima que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorece un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar, porque si se educa en la igualdad, se puede conseguir una igualdad real.

En su opinión, las dificultades de conciliación son un problema que se debe resolver en todos los niveles sociales:

- La mujer debe luchar por sus derechos.
- Los agentes sociales y sindicatos deben negociar en los convenios colectivos.
- Educar en la igualdad en los colegios.
- Aplicar la Ley de Igualdad, pues hay muchos puntos de los estatutos de los trabajadores que no se cumplen (siniestralidad, incumplimiento de horarios, inspecciones deficitarias).

Comenta que las medidas que favorezcan la conciliación pueden incrementar la productividad de las mujeres, favoreciendo los niveles de estatus que quisieran si compartieran las tareas con los hombres, pero no de los hombres porque ellos no tienen trabas en el trabajo. “La mujer cumple su horario para poder dedicarse a la familia, mientras que el hombre puede trabajar una hora más, no piensa que tiene otras responsabilidades, y esto favorece su ascenso”, señala.

En el organismo para el que trabaja Francisca no existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación, y la encuestada no ha hecho uso de ninguna medida de conciliación en su empresa.

Opina que los permisos por maternidad existentes en la legislación española son demasiado cortos para facilitar la maternidad y la conciliación de la vida profesional y familiar para las mujeres, y apunta que la excedencia por maternidad debería contar como tiempo cotizado. Considera que los permisos por paternidad deben ser complementarios de los permisos por maternidad.

Las medidas que estima que serían más efectivas para facilitar la conciliación son las guarderías en el lugar de trabajo, las excedencias por maternidad y paternidad con sus cotizaciones, y la posibilidad de elegir los turnos. También le parece importante adoptar medidas culturales y formativas.

Francisca declara que el haber legislado la Ley de Igualdad de Género es un hecho positivo, pero no soluciona los problemas. Concluye que hay aspectos que la Ley no contempla y que en su opinión son prioritarios, como la paridad absoluta (50% - 50%), poder obligar a las empresas y subvencionar a los trabajadores en lugar de subvencionar a las empresas.

▪ Entrevista a **Carmen Martín, Técnica de la Secretaría de la Mujer de CCOO en Málaga**, de 50 años de edad, que vive en pareja, sin hijos y con una persona adulta dependiente a su cargo.

Carmen Martín opina que existen problemas graves de conciliación de la vida laboral y familiar para el conjunto de los trabajadores, tales como la falta de implicación de los poderes públicos, la escasez de guarderías para niños, de residencias y centros de día para ancianos, y el poco compromiso de las empresas a dar flexibilidad horaria a los trabajadores o facilitar determinados servicios. Todo esto con el prejuicio añadido de que es un problema de mujeres.

La encuestada no cree que se den circunstancias socio-económicas especiales en Málaga para que este problema sea más o menos acusado en nuestra ciudad, sino que se trata de una

tónica general, que el problema se da por igual en toda España. Piensa que el problema de la conciliación, en parte, es cultural, por la división sexual del trabajo.

Denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, ya que en el acceso al empleo, las mujeres tienen más difícil conseguir un puesto de trabajo, y cuando lo hacen, sus salarios son menores que los salarios de los hombres. No olvida el acoso sexual y moral a las mujeres en el trabajo, y nos comenta el problema del “techo de cristal”: la idea de que las mujeres ya han llegado al máximo al que pueden aspirar, de que ya han conquistado todas las facetas que podían conquistar. En su lugar de trabajo no hay discriminación, pues en el Sindicato tienen unas relaciones laborales especiales.

Carmen está totalmente en contra de que la mujer trabaje menos horas que su pareja para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares, pues en su opinión, la familia es una responsabilidad de los dos miembros de la pareja, y ambos deberían reducir el tiempo de trabajo para dedicarse a familia.

Al preguntarle qué personas o entidades deben aportar soluciones para paliar las dificultades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, responde que al ser un problema social, las medidas deben tomarse en todos los niveles: el Estado debe aportar leyes que faciliten la conciliación, la Administración local debe adecuar los horarios de trabajo, las empresas deben implicarse en mayor medida, y los miembros que conforman la familia deben organizarse.

La entrevistada entiende que cuanto mayor es el nivel educativo de los miembros de la pareja, no se hace necesariamente más igualitaria la distribución de tareas dentro del hogar, sino que al tener un mayor poder adquisitivo, se contrata mano de obra externa para realizar las tareas domésticas, y en consecuencia no hay necesidad de conciliar “tanto”. Declara que, a pesar de ello, las mujeres siguen organizando: ellas le dicen a la persona contratada qué se va a limpiar hoy a fondo y qué tiene que cocinar hoy.

Considera que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja y la educación de hijas e hijos, ya que los modelos que los descendientes ven no se adaptan a los nuevos tiempos. Según Carmen, las medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres y de los hombres, ya que si conciliamos bien, todas las personas tendremos más tiempo libre, estaremos más motivadas y mejorarán nuestras relaciones.

En el Sindicato para el que trabaja existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, entre las cuales enumera la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada por encima de lo que marca la Ley, los permisos retribuidos para acompañar a hijos y personas dependientes al hospital, además de ciertas facilidades: “si un día

tengo que quedarme con mi madre, puedo avisar de que no vengo al trabajo y no hay problemas”, apunta. Carmen señala que no ha hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación.

Espera que los permisos por paternidad realmente constituyan una medida favorecedora de la conciliación y que los hombres no los utilicen para irse con los colegas y amigos, y sugiere que debería ser complementaria del permiso por maternidad

Las medidas que le parece que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son la posibilidad de elegir turnos y de cambiarlos con compañeros, la distribución flexible de horas de trabajo a lo largo del día y la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada. Otras medidas que recomienda para facilitar un mayor grado de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras son la adecuación de los horarios de trabajo y de los tiempos en general, una mayor implicación por parte de los empresarios y la educación en la igualdad, que destaca de fundamental.

La encuestada conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género, reflexiona que esta ley avanza algo en la resolución de los problemas de conciliación (permisos por paternidad, adecuación de horarios), y el problema consiste en aplicar la Ley. Los aspectos de la misma que estima más positivos son: la transversalidad en todas las políticas, la paridad en las listas electorales y en los consejos de administración, el permiso de paternidad ampliado, que recoge la discriminación directa e indirecta y el acoso sexual, y la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas de más de 250 empleados y empleadas. No ve ningún aspecto negativo, aunque posiblemente se puedan mejorar los que hay.

- Entrevista a **María Teresa Martín de Córdoba, Jefa de Sección del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga**, de 40 años de edad, separada y con tres hijos.

María Teresa considera que existen problemas graves de conciliación de la vida familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores, tales como problemas económicos (los trabajadores en general no pueden permitirse pagar ayuda externa para facilitar la conciliación), horarios inflexibles y jornadas partidas, especialmente en la empresa privada.

No cree que el problema de la conciliación tenga connotaciones culturales, sino que proviene de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Apunta que aún existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, pero no se da en su lugar de trabajo.

Al preguntarle si opina que la mujer debe trabajar menos horas que su pareja para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares, María Teresa responde “no, en absoluto. Es necesario hacer un cambio de mentalidad: no se trata de colaborar, sino de asumir responsabilidades”.

La encuestada piensa que las soluciones a los problemas de conciliación deben aportarse entre todos: la pareja, los responsables políticos y los empresarios; que cuanto mayor es el nivel educativo de los miembros de la pareja, la distribución de tareas dentro del hogar no se hace necesariamente más igualitaria; y que las dificultades de conciliación pueden deteriorar las relaciones de pareja y la educación de hijas e hijos. El motivo que argumenta para esta última afirmación es que el sistema educativo ha cambiado, ahora es más exigente y la enseñanza no funciona adecuadamente.

María Teresa expone que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar pueden contribuir a aumentar la productividad de las mujeres en la medida en que se focaliza mejor la energía en el trabajo y en la vida familiar y personal, pero que dichas medidas no incrementarían la productividad de los hombres.

En el organismo para el que ella trabaja existe un plan de medidas activas que facilitan la conciliación, como un horario que le deja tiempo para dedicarse a su vida personal (de 8:00h a 15:00h) y la flexibilidad del mismo. Nos comenta que no ha hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación, pues recibe ayuda de familiares para cuidar a sus hijos.

Los permisos por paternidad le parecen una medida favorecedora de la conciliación, ya que permite a los hombres disfrutar de los hijos y ayudar a la pareja, y apunta que debería ser una medida complementaria del permiso por maternidad.

Las medidas que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son, en su opinión, la posibilidad de trabajar desde casa, la distribución flexible de las horas de trabajo a lo largo del día y las ayudas económicas para el cuidado de hijos y personas dependientes. Otra medida que piensa que puede ayudar, consiste en concentrar las horas de trabajo, realizando jornada intensiva con flexibilidad en el horario.

La entrevistada conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género, aunque no la ha estudiado en profundidad.

▪ Entrevista a **María Francisca Montiel Torres, Directora General de Calidad, Innovación y Prospectiva Turística de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte (Junta de Andalucía)**, de 53 años de edad, casada y con dos hijos que conviven en su hogar.

M^a Francisca Montiel expone que existen problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral porque la mujer tiene fundamentalmente la responsabilidad del cuidado del hogar y las tareas domésticas, y no hay aún una estructura social amplia para que la mujer pueda dejar de hacer esas tareas. Señala que en Málaga se tienen los mismos problemas de conciliación que en cualquier ciudad, y que dependen de los sectores laborales predominantes. Comenta que el de la conciliación es un problema cultural en gran parte, pues los géneros están constituidos cultural y socialmente, pero también es un problema político y sobre todo social.

La encuestada denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, ya que las mujeres no acceden a los mismos puestos de trabajo que los hombres, y cuando lo hacen, muchas veces no tienen el mismo sueldo. Añade que en su lugar de trabajo no hay discriminación por razón de género explícitamente, pero el “techo de cristal” se extiende a todas las profesiones.

Considera que la mujer no tiene que trabajar menos horas que el hombre para dedicarse con mayor intensidad a la familia, aunque depende del tipo de trabajo y las circunstancias personales. En determinados empleos esto puede ser negativo para la incorporación plena de la mujer y para su desarrollo profesional.

La entrevistada piensa que las soluciones al problema de la conciliación han de buscarse en todos los ámbitos: en la familia, los políticos y los empresarios. No cree que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorezca una distribución más igualitaria de las tareas dentro del hogar, aunque aparentemente parezca que sí, pues se trata de un problema cultural de la sociedad, y no del nivel cultural de las personas. Opina que las dificultades de conciliación no tienen por qué deteriorar las relaciones de pareja, aunque esto puede ocurrir por la injusticia subyacente en este tipo de situaciones. Tampoco ve que afecten obligatoriamente a la educación de los hijos: “es un mito que cuando la mujer trabaja, la educación de los hijos se resiente. No es una condición necesaria ni suficiente”, señala.

M^a Francisca afirma que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar pueden aumentar la productividad tanto de mujeres como de hombres, y en general, de la sociedad.

La encuestada cree que no existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación en la organización en la que trabaja, y afirma no haber hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación.

La entrevistada entiende que los permisos por paternidad existentes en la legislación española son una medida favorecedora de la conciliación y que dichos permisos deberían ser complementarios de los permisos por maternidad. Recomienda la posibilidad de trabajar desde casa, la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, y el trabajo a tiempo

parcial con posibilidad de trabajar posteriormente a tiempo completo, como las medidas que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación.

Francisca concluye que la nueva Ley de Igualdad de Género, la cual conoce, supone una contribución efectiva para resolver los problemas de conciliación, pero depende de la capacidad de ejecución y de la receptividad de la sociedad. Entre los aspectos más positivos de la Ley destaca su nombre, el ejemplo que da (atreverse a hacerla) y que trate de la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.

- Entrevista a **Teresa Nevado Bueno, Vicepresidenta de la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM)**, de 56 años de edad, divorciada y sin hijos que convivan en su hogar.

Teresa Nevado expone que la escasez de servicios de atención a personas mayores, dependientes o niños, la falta de tiempo y atender las labores del hogar provocan problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el conjunto de los trabajadores. Comenta que los hombres y las mujeres tienen dificultades distintas a la hora de conciliar, ya que el cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas recaen casi totalmente sobre las mujeres. Argumenta que la causa de estas diferencias se debe a la asignación de tareas en función del sexo: las mujeres se dedican al trabajo dentro del hogar (cuidado de personas y tareas domésticas) mientras que los hombres realizan el trabajo fuera de la casa. Denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, pues la tasa de actividad de las mujeres es 15 puntos inferior a la de los varones, y la tasa de inactividad de las mujeres duplica a la de los hombres. Explica que en su lugar de trabajo no hay discriminación por razón de género porque sólo trabajan mujeres. Para erradicar este tipo de discriminación, Teresa propone dar incentivos para favorecer la incorporación y promoción de las mujeres y desarrollar las medidas de la Ley de Dependencia (en concreto, destinar recursos y presupuestos a la elaboración de medidas para el cuidado de personas dependientes).

La entrevistada opina que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja, pues las mujeres se hartan de que las labores de la casa recaigan siempre sobre ellas, lo cual resulta aún más injusto si además trabajan fuera del hogar. Asimismo estas tensiones derivadas de los problemas afectan a la educación de los hijos. Cree que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja hace que se rompan los estereotipos clásicos y haya un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar, además de que las mujeres estén más decididas a permanecer en el mercado laboral. Añade que las dificultades de conciliación están

teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad, como la complicación de la elevación de las tasas de actividad, fundamentalmente para las mujeres, y que el acceso de éstas se realice a un alto coste (estrés, sobreesfuerzo).

La encuestada piensa que la conciliación no es un problema personal, sino social, y que los gobiernos Estatal, Autonómico y Local deben desarrollar planes para facilitar la conciliación. Teresa afirma que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, reducen las cargas familiares y los trabajadores están más tranquilos en el ambiente laboral, lo cual se traduce en un aumento de la productividad tanto de mujeres como de hombres.

En CELEM, la organización en la que trabaja Teresa Nevado, no existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación, pero tienen flexibilidad horaria.

La entrevistada entiende que los permisos por maternidad existentes en la legislación española son razonablemente aceptables, y que los permisos por paternidad deberían ser independientes de los permisos por maternidad.

La encuestada recomienda las ayudas económicas para el cuidado de hijos o personas dependientes, la distribución flexible de horas a lo largo del día y la posibilidad de elegir turnos como las medidas que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación, ya que permiten el uso del tiempo de manera flexible y sacar fuera parte de la atención a familiares y personas dependientes.

Estima que las guarderías y los centros de cuidado de personas adultas dependientes, situados en los barrios de la ciudad con horario laboral (mañana y tarde), pueden facilitar la conciliación, así como un transporte urbano potente en el que se puedan subir carritos y personas mayores o con discapacidad. No es partidaria de modificar conceptos en los espacios públicos comunitarios y las distribuciones de las viviendas, porque no cree que la conciliación deba resolverse en la familia, sino a nivel social.

Al preguntarle sobre la contribución de la Ley de Igualdad de Género para resolver los problemas de conciliación, Teresa responde que mejora la Ley de 1999, amplía la protección de la maternidad y los hijos hasta los 8 años, mejora la atención a las personas dependientes y los regímenes de la Seguridad Social. Sugiere que la nueva Ley de Igualdad de Género debería recoger también permisos para atender enfermedades de hijos y permisos escolares.

Concluye que es imprescindible el desarrollo de la Ley de Igualdad y de la Ley de Dependencia (elaborando presupuestos y avances para atender a personas dependientes, y una aproximación a la educación infantil -de 0 a 3 años), así como la concienciación de las empresas para ayudar a la conciliación de los trabajadores (flexibilizando horarios). “La mejora de las medidas de conciliación debe dirigirse tanto a hombres como a mujeres, aunque en principio

favorece a las mujeres. Si los roles y tareas desempeñados por hombres y mujeres son más igualitarios, la mejora beneficiará entonces a ambos por igual”, reflexiona.

- Entrevista a **Pilar Oriente, Coordinadora Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer**, de 53 años de edad, separada y con dos hijas que conviven en el hogar.

Pilar Oriente opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores, especialmente para las trabajadoras, tales como la incompatibilidad de horarios (colegios, tiendas, laboral), el reparto poco equitativo de las tareas domésticas (la responsabilidad suele recaer en la mujer), y las distancias entre viviendas, trabajos y colegios con el tráfico añadido (perdemos tiempo en los trayectos). Cree que Málaga tiene las dificultades de conciliación de una ciudad media, y entiende que la conciliación es un problema cultural, pues se dedican muchas horas al trabajo que no son productivas.

La entrevistada denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, ya que la tasa de desempleo de las mujeres duplica a la de los hombres en la provincia de Málaga, y el número de mujeres en cargos directivos es mínimo. Afirma que en su lugar de trabajo no se da este tipo de porque la mayoría de los trabajadores son mujeres. Considera que ambos miembros de la pareja deben dedicarse con igual intensidad a la familia, negando que la mujer deba trabajar menos horas que el hombre. “Si durante los primeros meses de vida de un hijo la mujer amamanta y dedica más tiempo al bebé, luego el hombre puede llevarle al pediatra y compensar el tiempo dedicado por ella”, comenta.

Según la encuestada, las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja, pues al ser una situación injusta, la mujer se agota física y psicológicamente, y los problemas afectan a la educación de los hijos. Piensa que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja parece favorecer un reparto más equitativo de las tareas dentro del hogar, pues las personas están más informadas de los problemas y ayudas que existen y tienen más conciencia igualitaria.

Pilar declara que los problemas de conciliación deben abordarse en los distintos frentes: la familia debe repartirse las tareas y organizarse; los políticos tienen que aportar soluciones (como la Ley de Igualdad); y los sindicatos y empresarios han de concienciarse. Pero sobre todo cree que hay que cambiar la mentalidad de la gente.

Considera que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres, pues al tener menos

cargas familiares pueden dedicar más energía al trabajo. También cree que puede aumentar la productividad de los hombres porque tienen que organizarse mejor.

En el Instituto Andaluz de la Mujer, donde trabaja Pilar, no existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación. La entrevistada declara haber hecho uso de un permiso de 2 meses sin sueldo al nacer su segunda hija como medida de conciliación.

El permiso por paternidad que se contempla en la nueva Ley de Igualdad, y que ella estima que debe ser complementario del permiso por maternidad, le parece idóneo e importantísimo para facilitar la conciliación.

Las tres medidas que Pilar considera que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son:

- la sustitución de la jornada partida por jornada intensiva,
- la distribución flexible de horas a lo largo del día, y
- la ampliación de los permisos por paternidad,

porque hay que compatibilizar el horario laboral con el de los centros educativos y comercios, y el padre debe implicarse más en el cuidado de los hijos. También sugiere realizar un cambio de mentalidad, concienciando o sensibilizando a través de los medios de comunicación.

La entrevistada conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género, y estima que beneficia a la conciliación con el permiso por paternidad, que los empresarios no tienen que pagar la Seguridad Social cuando un/a trabajador/a toma el permiso por paternidad/maternidad, ni la del sustituto contratado (que los gastos recaigan sobre el Estado), y con las medidas para empresarias autónomas. Entre los aspectos más positivos que observa en la Ley destaca que la igualdad se convierta en un derecho, que tiene un presupuesto suficiente, y que una comisión valorará el resultado de las medidas en un plazo de 4 años. Y algunos de los aspectos no beneficiosos para la conciliación que encuentra en la Ley son la no obligatoriedad del permiso por paternidad y que las empresas de menos de 250 trabajadores no tengan que desarrollar planes de igualdad.

Concluye que para resolver el problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, hay que cambiar la cultura, la tradición y la mentalidad de los hombres y las mujeres, porque los roles siguen dándose, y el maltrato y la violencia provienen de la mentalidad machista.

- Entrevista a **Mónica Palomo Fernández, Secretaria de la Mujer y Juventud de UGT Málaga y Jefa de recepción de un hotel**, de 34 años de edad, casada y con una hija que convive en el hogar.

Mónica Palomo opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores en Málaga, porque, debido a la socialización patriarcal que hemos recibido, la sociedad cree que la conciliación es un tema de mujeres y no de personas, como es realmente. Expone que hablar de conciliación es hacer política de familia y no de mujeres, y que el estado y las empresas favorecen muy poco la conciliación.

La encuestada piensa que las dificultades de conciliación son diferentes para hombres y para mujeres, pues éstas tienen que llevar a cabo dobles y triples jornadas: trabajar en la empresa, en la casa, cuidar de los hijos y personas dependientes, etc. Por su parte, los hombres no asumen su responsabilidad, las empresas no ofrecen buenos horarios y buenas prácticas que favorezcan la conciliación, y el Estado no brinda suficientes servicios de cuidado y de calidad que hacen falta. La principal causa de estas diferencias es la socialización patriarcal que el sistema machista ha generado: “Antes los hombres salían a trabajar y las mujeres se quedaban en casa cuidando de los hijos”, declara.

Mónica denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral porque hay segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, y asimismo, la brecha salarial entre los géneros es aún muy grande. Afirma que en su lugar de trabajo no se da la discriminación por razón de género, porque la dirección de la empresa en la que trabaja tiene una mujer como gerente, y los puestos intermedios también son ocupados por mujeres y hombres.

Las medidas que la entrevistada recomienda adoptar para erradicar la discriminación por razón de género son las siguientes:

- concienciar a las mujeres y hombres de que se trata de un problema de toda la sociedad;
- reivindicar al Estado más servicios de cuidado y de calidad, guarderías, etc.,
- que el empresariado adopte buenas prácticas para favorecer la conciliación (horarios más flexibles, comedores, plus para las personas que tienen cargas familiares, etc.);
- desde las oficinas de RRHH de las empresas, al realizar entrevistas para la selección del personal, no se debe tener en cuenta la raza de la persona candidata al puesto ni se debe preguntar si tiene o va a tener hijos, si está casada o tiene pareja, si tiene familiares a su cargo,... Esto usualmente se pregunta a las mujeres y no a los hombres, lo cual es anticonstitucional y debería ser denunciado;
- facilitar en los senos de las empresas la promoción de las mujeres.

Mónica afirma que las dificultades de conciliación perjudican a las relaciones de pareja y la educación de los hijos e hijas, pues a falta de tiempo, se llega a casa cansado y no se juega con los hijos, (cuando el juego, según Piaget, es importante para el desarrollo evolutivo de la niñez), por lo que es una manera de maltratar a la infancia, al no brindarle y satisfacer esa necesidad. Además no se cuida a la pareja y las relaciones interpersonales se deterioran. En su opinión, los problemas de conciliación están teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad, como el descenso de la natalidad, la falta de atención a los niños y personas mayores, y el estrés y la ansiedad que crea a las personas de mediana edad, que afecta a su agresividad.

Estima que un mayor nivel educativo no favorece necesariamente un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar, pues depende de la condición de cada persona, de su educación y también del nivel profesional de los miembros de la pareja (si ambos tienen una situación económica y laboral similar, es más fácil asumir las tareas del hogar de manera pareja).

La encuestada considera que las soluciones al problema de la conciliación deben aportarse desde todos los ámbitos: los hombres tienen que asumir la responsabilidad que les corresponde; las empresas deben compatibilizar los horarios laborales con los horarios escolares y administrativos; los ministerios y ayuntamientos pueden aumentar el número de guarderías e incrementar el servicio de transportes públicos en horas punta; el Estado ha de ofrecer beneficios fiscales a aquellas familias que necesiten contratar a terceras personas para atender el hogar, la niñez, etc.; los centros escolares, mantenerse abiertos los fines de semana,...

A la pregunta de si las medidas que favorezcan la conciliación pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres y de los hombres, responde que sí en ambos casos, ya que a mejores condiciones para conciliar, las personas trabajadoras tienen menos problemas en mente, se concentran mejor, están más identificadas con el proyecto de empresa y rinden más.

En la empresa para la que trabaja Mónica tienen el convenio de hostelería donde cuyos puntos fundamentales en relación a facilitar la conciliación, son el permiso por paternidad y la reducción de jornada a madres de niños menores de 6 años o personas con un familiar dependiente a su cargo. Le parece que a ese plan deberían añadirle otras medidas, como facilitar guarderías en las empresas y un acuerdo entre el Estado y las empresas para remunerar a la persona que reduzca su jornada por motivos familiares. Comenta no haber hecho uso de ninguna medida de conciliación en su empresa.

Mónica entiende que los permisos por maternidad han facilitado en cierto modo la conciliación, y apunta que el problema consiste en que muchas empresas y compañeros acosan

moralmente y discriminan a quienes los solicitan. “Los permisos por paternidad deben ser individuales y subjetivos, como dice la Ley de Igualdad”, señala.

Las medidas de conciliación que destaca como más efectivas son la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral y la distribución flexible de horas a lo largo del día (porque está demostrado que ayuda mucho a las personas trabajadoras a conciliar y acabaría con el mal denominado absentismo femenino), la sustitución de la jornada partida por jornada intensiva (pues se ha probado que las personas rendimos más en horario de mañana) y las ayudas económicas para el cuidado de hijos, hijas o personas dependientes. Apunta otras medidas importantes como ayudas fiscales y más servicios públicos de cuidado (centros diurnos para mayores, discapacitados, personas dependientes, etc.).

La entrevistada argumenta que la reciente Ley de Igualdad de Género, la cual conoce, contribuye a resolver los problemas de conciliación porque garantiza muchos permisos que por ley se convierten en derechos, cosa que antes había que reivindicar a través de demandas o denuncias. Concluye que la Ley debería contemplar más ayudas económicas y fiscales, que las reducciones de jornada no lleven implícitas reducciones salariales proporcionales, etc., aunque esto se puede mejorar en los convenios colectivos, y añade que es necesario hacer campañas sobre este tema que sean continuadas en el tiempo.

▪ Entrevista a **Adolfo Pedrosa Cruzado, Director de Área de Gestión y Compensación de Recursos Humanos de Unicaja**, de 48 años de edad y casado.

Adolfo Pedrosa opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores, pues las empresas en general no tienen acciones preventivas de la conciliación y es costoso para las pequeñas empresas. Cree que en Málaga el problema de la conciliación es menos acusado que en el resto de Andalucía., y entiende que la conciliación no es un problema cultural, sino económico.

El entrevistado piensa que no existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, y afirma que en su lugar de trabajo tampoco se da. Considera que ambos miembros de la pareja deben dedicarse con igual intensidad a la familia y al trabajo, negando que uno de ellos deba trabajar menos horas que el otro para ocuparse con mayor intensidad a la familia.

Según el encuestado, las dificultades de conciliación pueden deteriorar las relaciones de pareja y la educación de los hijos. Comenta que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja parece favorecer un reparto más equitativo de las tareas dentro del hogar, pues cuanto menor sea el nivel cultural de la pareja, más arraigados estarán en costumbres antiguas.

Adolfo declara que los problemas de conciliación deben abordarse desde dos frentes: los políticos y los empresarios deben aportar soluciones que faciliten la conciliación de los trabajadores. Considera que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres, aunque no debe afectar a la productividad de los hombres.

En Unicaja, la empresa para la que trabaja Adolfo, existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación, entre las que destaca los contratos a tiempo parcial, las reducciones de jornada y el estudio de un protocolo para la conciliación. El entrevistado declara no haber hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación.

El permiso por paternidad que se contempla en la nueva Ley de Igualdad, y que estima que debe ser complementario del permiso por maternidad, le parece una medida favorecedora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las tres medidas que Adolfo considera que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son:

- la posibilidad de trabajar desde casa,
- el contrato a tiempo parcial con posibilidad de pasar a tiempo completo, y
- la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada.

El entrevistado concluye explicando que conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género, y estima que supone una contribución efectiva para resolver los problemas de conciliación con el permiso por paternidad y los permisos de lactancia.

- Entrevista a **David Rey Saura, empresario**, de 35 años de edad, casado y con 2 hijos que conviven en su hogar.

David Rey expone que la renuncia o el retraso de la paternidad y maternidad, así como los altos niveles de estrés debidos al sobreesfuerzo necesario para conciliar, son dos de los problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el conjunto de los trabajadores. Comenta que los hombres y las mujeres tienen dificultades distintas a la hora de conciliar; por ejemplo, las mujeres deben realizar mayores renunciaciones profesionales si desean reforzar su vida familiar. Argumenta que las causas de estas diferencias son una puramente biológica (las mujeres son las que quedan embarazadas y dan a luz), y otra social (el hombre no comparte las tareas domésticas y se da por supuesto que el hogar es una responsabilidad básicamente femenina). En su opinión, la discriminación por razón de género no existe en el mercado laboral.

El entrevistado opina que el estrés que causa el sobreesfuerzo dedicado a conciliar erosiona necesariamente la relación de pareja y resta tiempo y energía para dedicar a la educación de los hijos. No cree que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorezca un reparto más igualitario de las tareas dentro del hogar. Añade que las dificultades de conciliación están teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad, como crisis familiares (relaciones de pareja, falta de atención a los niños y personas dependientes,...) y un coste económico (sanitario y laboral) debido a las disfunciones psíquicas/psiquiátricas que este problema origina.

El encuestado piensa que el problema de la conciliación debe abordarse desde todos los frentes:

- En el seno de la pareja debe existir una planificación explícita al respecto por parte de ambos miembros. Reflexionar sobre cuáles son las aspiraciones profesionales de cada uno y sus ambiciones familiares, llegar a un acuerdo respecto a estos puntos y tomar las decisiones correspondientes con criterios de “solidaridad” mutua,

- Las administraciones públicas a nivel nacional, autonómico y local (ministerios, consejerías y concejalías en economía, trabajo y asuntos sociales), centros educativos (colegios, centros de enseñanza secundaria e institutos), confederaciones de empresarios y sindicatos, deben desarrollar planes y destinar recursos para facilitar la conciliación.

El encuestado afirma que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar contribuyen a incrementar la productividad tanto de mujeres como de hombres, ya que unas mejores condiciones en este sentido redundan directamente en un mayor aprovechamiento del tiempo destinado al trabajo, porque la actitud del trabajador es más positiva y sus habilidades y aptitudes mejoran en un contexto más “tranquilo”.

En la empresa David Rey Marketing creada por David Rey, existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación que ha recibido el premio del IESE como empresa socialmente responsable, cuyos puntos fundamentales son:

- a) Flexibilidad laboral: posibilidad de contrato laboral o mercantil, flexibilidad horaria y espacial, trabajo por proyectos (no por horas), posibilidad de trabajar desde casa.
- b) Reciclaje profesional según las circunstancias personales a través de cursos formativos a cargo de la empresa.
- c) Se tiene en cuenta el entorno familiar de los empleados.
- d) Ayudas económicas para colegios, guarderías, seguro médico.
- e) Licencia para cursos de preparación al parto y orientación familiar.
- f) Dotación por nacimiento.
- g) Licencia especial para fiestas escolares.

- h) Reducción de jornada para padres y madres de niños menores de 8 años (la ley establece 6 años).
- i) Una medida que el plan no contempla y que considera prioritaria es el apoyo para la atención a familiares dependientes por parte de los trabajadores.

David entiende que los permisos por maternidad existentes en la legislación española son suficientes en cuanto a tiempos, y que los permisos por paternidad han de ser complementarios a los permisos de maternidad.

El entrevistado recomienda la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, la posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo, y las ayudas económicas para el cuidado de hijos o personas dependientes, como las medidas que más “público objetivo” tienen entre los trabajadores, la inmensa mayoría resultaría beneficiada en su organización familiar con ellas. Otras medidas que sugiere que la nueva Ley de Igualdad de Género debería recoger son ayudas económicas para las empresas que implementen planes de conciliación (incentivos fiscales), educación y sensibilización. “Creo que el tema de las cuotas, lejos de resolver, dificulta la conciliación”, afirma.

- Entrevista a **Antonio Rodríguez Bustamante, Director de Recursos Humanos del Grupo Sando**, de 50 años de edad, casado y con 4 hijos que conviven en su hogar.

Antonio Rodríguez opina que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores en Málaga, tales como la ineficiente distribución del horario laboral y el incremento de las horas de trabajo que resulta de la falta de productividad en las empresas.

Entiende que las dificultades de conciliación son diferentes para hombres y para mujeres, ya que la tasa de paro afecta más a estas últimas y se ha producido un retraso de la incorporación de la mujer al mercado laboral, debido a que, cultural y tradicionalmente, la mujer lleva la casa.

El entrevistado denuncia que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, por la estructura de la pequeña y mediana empresa del país, en las que resulta más difícil aplicar las medidas de igualdad. Niega que en su lugar de trabajo se pongan en práctica la discriminación por razón de género: “aunque las ingenieras de caminos mujeres cobren menos que los ingenieros de caminos hombres y en los niveles directivos haya mayoritariamente hombres, hay que matizar que los hombres llevan más años trabajando y les ha dado tiempo a promocionar, cosa que la mujer no ha podido hacer por su reciente incorporación. A medida que

salgan mujeres tituladas de la universidad, sin duda se irán contratando más”, expone. En su grupo las mujeres representan el 8,5%, mientras que en el sector de la construcción a nivel andaluz sólo son el 3% y a nivel nacional el 5%.

Al preguntarle qué medidas cree que se deberían adoptar para erradicar la discriminación por razón de género, Antonio responde que se hace necesario un cambio cultural y de costumbres: empezar a trabajar más temprano y salir a las 17:00h como en los países nórdicos, porque la mayor dificultad de las mujeres es el horario laboral.

Según el encuestado, las dificultades de conciliación inciden en una menor comunicación en la pareja y en la familia, y los hijos se educan más en la escuela y en la calle, hay una socialización de la educación, mientras que antes la familia ejercía una educación mayor. Piensa que estas dificultades están provocando un clima de mayor crispación social. Comenta que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorece un reparto más equitativo de las tareas dentro del hogar, pues la educación contribuye a una mayor independencia, responsabilidad, corresponsabilidad y trato de igualdad hacia los demás.

Antonio declara que los problemas de conciliación deben abordarse en distintas áreas: la pareja debe repartirse organizarse; el gobierno debe legislar medidas que favorezcan la conciliación, como asistencia social, ayudas económicas, cambiar los horarios; y las empresas privadas tienen que realizar un cambio cultural y los departamentos de RRHH son los responsables de ayudar a la conciliación.

Considera que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden contribuir a incrementar la productividad de mujeres y hombres, pues los trabajadores estarán más concentrados en el trabajo y no pensando en los hijos y los problemas. “La productividad es un concepto global, de retroalimentación de unos con otros. Si hay un clima de productividad, el trabajador se hace más productivo”, comenta.

En el grupo Sando, la empresa para la que trabaja Antonio, no existe un plan de medidas para facilitar la conciliación, aunque sí llevan a cabo medidas puntuales, como antelación de la hora de salida, jornada continuada para personas que han tenido un hijo recientemente o jornadas especiales. Antonio añadiría más flexibilidad horaria, dar facilidades para que la gente salga antes. El entrevistado declara no haber solicitado ninguna medida de conciliación en su trabajo.

Los permisos por maternidad y paternidad existentes en la legislación española, y que él estima que deben ser complementarios, le parecen buenos para facilitar la conciliación, aunque se pueden ampliar un poco más.

Las tres medidas que Antonio considera que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación son:

- la distribución flexible de horas a lo largo del día (porque permite organizar la vida familiar y laboral),
- posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo (ayuda a conciliar, ahorra luz y evita atascos),
- guarderías en el lugar de trabajo (da tranquilidad al trabajador por la sensación de cercanía a los hijos).

El entrevistado concluye que la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género es un paso más hacia la igualdad, pero no hay que olvidar aplicarla, y destaca de la misma las ayudas fiscales para empresas que demuestren una mayor aplicación de medidas de conciliación, la ampliación del permisos por paternidad y la flexibilidad horaria de los padres en los 2 primeros años de vida de un hijo.

▪ Entrevista a **Fernando Romero Jáuregui, Jefe del Negociado de Transversalidad del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Málaga**, de 40 años de edad, soltero y sin hijos/as.

En opinión de Fernando existen problemas graves de conciliación derivados de la sobrecarga que soportan las mujeres y que en consecuencia les afectan a ellas y a ellos para conciliar, tales como, la escasa cultura igualitaria, la no flexibilización horaria en las empresas, el reparto desequilibrado de tareas en el ámbito familiar, insuficiente red de recursos tales como guarderías, ludotecas en el ámbito educativo, escasos recursos públicos para el cuidado de menores, mayores y dependientes, etc. De ahí que las posibilidades de conciliación sean distintas para mujeres y hombres, en la medida en que estos últimos no asuman la corresponsabilidad familiar. Esta diferencia entre géneros es fruto de la herencia patriarcal, que concede más privilegios a los hombres y hace que las mujeres asuman muchas más obligaciones que ellos.

Fernando subraya los siguientes aspectos como indicadores de la discriminación laboral que sufre la mujer:

- Los estereotipos culturales todavía pesan mucho, sobre todo en la voluntad política y empresarial.
- Salarios menores que los hombres.
- Mayor precariedad en los contratos.
- Más dificultades a la hora de ascender de categoría.

- Dificultad para acceder al mercado laboral por embarazo, siendo éste, motivo incluso de despido improcedente o de mobbing laboral.
- En las mujeres existen menos posibilidades de promoción en el trabajo, como consecuencia de menores posibilidades de formación. Al tener que acudir a las obligaciones familiares, las mujeres no pueden optar a la formación.

Aunque afirma que en el organismo en el que el trabaja (Ayuntamiento de Málaga) no existe tal discriminación.

Las medidas que considera deben adoptarse para erradicar la discriminación laboral son las siguientes:

- a) En primer lugar, habría que partir de mecanismos eficaces que hagan cumplir las leyes. Esto contribuiría a eliminar las diferencias laborales entre hombres y mujeres.
- b) Obligatoriedad fáctica del cumplimiento de la Ley, y no dejar a la voluntad o a la obligación parcial de la normativa sobre Igualdad.
- c) Establecer una coordinación entre todos los interlocutores sociales implicados (empresarios, sindicatos, y administración), para el desarrollo de estrategias de intervención de acción positiva.
- d) Celebrar encuentros y actuaciones de sensibilización con el empresariado para propiciar pactos por la conciliación.
- e) Incentivar al empresariado para promover campañas informativas referentes al contenido y usos de los derechos laborales relativos a la conciliación, dirigidas al personal interno de cada empresa.
- f) Difundir la necesidad de adaptar los horarios de trabajo a las responsabilidades familiares.
- g) Elaborar y difundir un Código de Recomendaciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas.

Esas medidas deben ser incorporadas en todas las instituciones tanto públicas como privadas, desde el Estado, Administración Autónoma, Local. Las entidades privadas pueden establecer conciertos con las administraciones públicas para ofrecer servicios colectivos a las/los trabajadoras/es.

Las dificultades de conciliación afectan tanto a los miembros de la pareja como a los hijos/as, y están teniendo consecuencias negativas para la sociedad; por ejemplo, problemas de convivencia en la pareja. Además se está desaprovechando en gran medida el potencial de la población femenina en el ámbito laboral, a la vez que se obliga a las mujeres a dejar su puesto de trabajo por razones como la maternidad, negándosele la posibilidad de realizarse como persona. Por otra parte la incorporación de la mujer al mercado laboral, implica que en los

hogares las personas dependientes, hijas/os, nietas/os, ancianas/os, sufren esta ausencia, una vez que ni los hombres han asumido su corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado, ni existen suficientes servicios públicos para atajar esta problemática social, ni la mayoría de las empresas ofrecen modelos de organización y usos del tiempo que faciliten conciliar la vida privada con la profesional.

Respecto a los permisos de maternidad/paternidad, como medida favorecedora de la conciliación Fernando Romero opina que el permiso por maternidad es necesario, pero actualmente es insuficiente. Debería ampliarse el plazo de 4 a 6 meses. A ésta última edad el bebé tiene algo más de autonomía y el desarraigo que sufre por la incorporación de la madre a su puesto de trabajo, tiene un menor impacto. De ahí que considere la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad como las medidas que pueden resultar más efectivas para conciliar.

Además las siguientes medidas podrían contribuir a facilitar la conciliación:

- a) Dar preferencia a las personas trabajadoras con menores y/o familiares dependientes, para que estas elijan el turno que más les convenga.
- b) Facilitar a la plantilla el calendario laboral semestral o anualmente.
- c) Ofrecer permisos especiales de 10 días para cuidado de familiares.
- d) Facilitar procedimientos que recojan periódicamente información sobre las necesidades del personal de la plantilla en materia de conciliación, para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- e) Necesidad del cambio horario español al europeo, como medida positiva para conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

A todo ello contribuiría la existencia de una buena red pública de guarderías, ludotecas y centros de día, preferentemente en los lugares de trabajo y con servicios de microbús para trasladar a los hijos/as de los empleados/as a las guarderías. Esto debería de ir acompañado de un crecimiento en la oferta de viviendas de protección oficial y privadas construidas con perspectiva de género. Por ejemplo amplias cocinas donde la familia pueda reunirse y colaborar en las tareas domésticas, paneles móviles para adaptar espacios, baños adaptados, etc.

En relación a la Ley de Igualdad de Género, la considera un paso adelante en tema de conciliación, siempre y cuando vaya acompañada de una adecuada consignación presupuestaria que la haga factible. A pesar de su conveniencia no contempla una serie de medidas de indudable valor:

- a) Necesidad del cambio horario español al europeo.
- b) Teletrabajo.

- c) Protección específica a las familias con un solo padre/madre, para favorecer la conciliación.

Como finalización del cuestionario, Fernando Romero añadió en relación a la conciliación "...dentro de toda la temática de las políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe tener entidad propia, puesto que la conciliación es un problema de todas/os. La consecución de unos objetivos para solucionar los problemas que de ella derivan, deben incorporar una serie de acciones transversales a todas las instituciones públicas, privadas y a toda la ciudadanía".

- Entrevista a **María del Mar Zamora, Secretaria de Bienestar Social del PSOE-A de Málaga y Concejala del Excmo. Ayuntamiento de Málaga**, de 36 años de edad, vive en pareja y está embarazada de su primer hijo/a.

María del Mar considera que existen problemas graves de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el conjunto de los trabajadores y especialmente para las mujeres y las personas separadas que tienen que cuidar de la familia y trabajar. Opina que se dan circunstancias socio-económicas especiales en Málaga para que el problema de la conciliación sea más acusado en nuestra ciudad debido a la abundancia de determinados sectores, como hostelería, restauración y construcción.

Según la entrevistada, la conciliación es un problema cultural (señala la educación machista recibida) y político (afirma que la conciliación es la última meta de cambios del Gobierno desde hace 30 años).

Denuncia que aún existe discriminación por razón de género en el mercado laboral y que este hecho ha sido demostrado en los estudios: las mujeres tienen un sueldo entre un 15 y un 30% menor que los hombres y hay menos representación de mujeres en cargos importantes. Además apunta que las mujeres tienen una carga familiar más acusada. Afirma que este tipo de discriminación no se da en su lugar de trabajo, pues en las Instituciones se ajustan a la Ley. Cree que la mujer debe trabajar el tiempo que estime oportuno y compartir las cargas familiares.

La encuestada expone que las soluciones a los problemas de conciliación deben aportarse entre todos: la familia debe educar en la igualdad, el gobierno debe legislar a nivel educativo, empresarial, económico y social, y las empresas han de ajustarse a la Ley y hacer más economía social.

Al preguntarle si cree que cuanto mayor es el nivel educativo de los miembros de la pareja, más igualitaria es la distribución de tareas dentro del hogar, María del Mar contesta

“Cultura y educación pueden ser distintos, pero parece que sí. Los que tienen un mayor nivel adquisitivo pueden contar con ayuda externa en las labores domésticas”. Piensa que las dificultades de conciliación pueden deteriorar las relaciones de pareja y la educación de hijas e hijos, porque si uno siempre asume la carga familiar y el otro no, habrá diferencias notables.

María del Mar entiende que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar pueden contribuir a incrementar la productividad de las mujeres (pues por ejemplo, pueden trabajar media jornada y atender la vida familiar), pero le parece que el rendimiento laboral de los hombres no se vería afectado por las medidas de conciliación, aunque sí les incrementaría la vida familiar.

En el organismo para el que trabaja la entrevistada existe un plan de medidas activas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, recogido en los convenios colectivos con los trabajadores del Ayuntamiento. Declara no haber hecho uso de ninguna medida legislativa de conciliación y que no va a tomar el permiso por maternidad.

La describe los permisos por paternidad como una medida muy favorecedora de la conciliación y que deben ser complementarios a los permisos de maternidad.

Las medidas que ella sugiere que pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación, son las ayudas económicas para el cuidado de hijos o personas dependientes, la distribución flexible de horas a lo largo del día y la ampliación de los permisos de paternidad.

Afirma que la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género es la mejor contribución efectiva para resolver los problemas de conciliación. Entre los aspectos más positivos de la nueva Ley enumera:

- el refuerzo de la igualdad en campos: paridad en cargos públicos y consejos de administración,
- los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, y
- el permiso de paternidad de 15 días.

María del Mar concluye que no ve aspectos negativos en la Ley de Igualdad, “puede que le falten cosas, pero eso se verá con el tiempo cuando se aplique la Ley”.

5.1. Corolario.

Las opiniones vertidas a través de estos cuestionarios a expertos deben ser tomadas muy en cuenta debido a la experiencia que cada uno de los encuestados acumula en relación a la problemática de la conciliación tanto desde un punto de vista profesional como personal.

En general, existe un alto grado de consenso entre ellos en cuanto a la situación de mujeres y hombres respecto a las dificultades de conciliación. Así, la respuesta a la pregunta de si considera que existen graves problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, es unánimemente afirmativa. Todas las personas entrevistadas reconocieron que es un problema y que afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres, principalmente por la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas. En concreto la herencia histórica, transmitida principalmente a través de la educación, en cuanto a la asunción de forma diferencial de estas tareas parece ser la principal causa de esta asimetría, en opinión de los expertos. Además en la mayoría de los casos los entrevistados se muestran partidarios de la afirmación de que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral, que se manifiesta en menores salarios de las mujeres, segregación y menores posibilidades de promoción. Sin embargo parece que, con alguna excepción, ninguno de ellos/as considera que en la empresa o institución para la que trabaja se ejerza este tipo de discriminación. Curiosamente, las dos únicas personas que afirmaron que no existía discriminación por razón de género en el mercado laboral eran hombres.

Existe un apoyo masivo a la idea de que los problemas de conciliación afectan tanto a los miembros de la pareja como a sus hijos/as y, por ende, a la sociedad en general. Sobre todo si se tiene en cuenta la idea generalizada de que favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajador/a puede redundar en incrementos de la productividad. Además, en la medida en que las mujeres se ven más afectadas estos problemas pueden afectar a las tasas de fecundidad y a la salud de este colectivo, que soporta mayores niveles de estrés.

Puesto que las secuelas de las dificultades de conciliación afectan tanto a los individuos, como a las familias y al tejido industrial, es decir a la sociedad en general, deben ser todos los agentes sociales los que se impliquen en la solución de este problema. Tanto las instituciones nacionales, autonómicas y locales, como las empresas públicas y privadas, como los propios medios de comunicación deben aunar esfuerzos para avanzar en el camino de la conciliación.

Respecto al nivel educativo de los miembros de la pareja, los expertos no siempre lo consideran como un elemento esencial que pueda contribuir necesariamente a un reparto más equitativo de las tareas dentro del hogar.

Entre las medidas más laureadas, por ser consideradas como las más efectivas para facilitar la conciliación, se encuentran las relativas a la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada laboral. También la posibilidad de sustitución de la jornada partida por jornada intensiva goza de muchos apoyos. Igualmente efectivas parecen ser, en opinión de los entrevistados, la posibilidad de trabajar desde casa, la existencia de guarderías en el lugar de trabajo y la percepción de ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes.

No en todas las empresas para las que trabajan los expertos consultados existen planes activos para facilitar la conciliación, y esto a pesar de que la mayoría de estas personas trabajan para la Administración Pública. Incluso en los casos en los que existen, no contemplan un conjunto suficientemente amplio de medidas. Por ejemplo en la mayoría de los casos no se contempla la guardería en los centros de trabajo, y la flexibilidad horaria, cuando existe, no es suficiente. De esta forma se corrobora lo expuesto en las secciones anteriores, en cuanto a la escasa implantación de estos planes.

La complementariedad de los permisos de paternidad y maternidad es otro punto en el que confluyen las opiniones de los expertos, así como la necesidad de ampliar los permisos de paternidad. En ese sentido la Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres ha dado un primer paso al ampliarlo hasta un máximo de 15 días, pero todos acuerdan en afirmar que esa duración debe ser extendida si se quiere llegar a un mayor grado de corresponsabilidad en el reparto de tareas. Un aspecto comúnmente señalado como deficiente en esa Ley de Igualdad (2007) es la no obligatoriedad de los planes de igualdad para todas las empresas, sólo para las mayores de 250 empleados, que son de hecho una minoría.

Por último, se destacó el papel fundamental de las infraestructuras urbanas para facilitar la conciliación, sobre todo en lo referente a la creación de guarderías, ludotecas y centros de día para atender a mayores, en todos los distritos de Málaga, de manera que pueda beneficiar a todos los estratos sociales. De forma similar, la dotación a la ciudad de una mejor red de transporte, con mayor frecuencia y con un diseño que facilite su uso por los/as dependientes puede contribuir, en opinión de los consultados, a facilitar la vida de los ciudadanos y ciudadanas malagueños y, por tanto, a conciliar.

Resulta oportuno resaltar la gran unanimidad de criterios entre los expertos entrevistados, a pesar de sus diferentes posiciones institucionales, lo que puede tomarse como indicativo del grado de importancia de estas cuestiones para todos los agentes sociales y, en consecuencia, para el progreso real de la ciudad de Málaga.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

A menudo se afirma con cierta imprecisión, en la literatura relativa a la problemática de la conciliación, que la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha generado dificultades de conciliación para el conjunto de la sociedad. Sin embargo sería más correcto afirmar que la falta de corresponsabilidad o aún más explícitamente, la falta de responsabilidad de los hombres en la asunción de las tareas de cuidado del hogar y de sus familiares (menores y/o mayores) dependientes ha generado que esas dificultades de conciliación se acrecienten, afectando así en mayor medida a las mujeres. En otras palabras, persiste la *división sexual del trabajo en el hogar* tal como fue planteada por Mincer (1962). Esto no implica que un adecuado equilibrio entre los miembros de la pareja, en cuanto a la asunción de estas responsabilidades, sea incompatible con la persistencia de problemas de conciliación, pero contribuiría enormemente a reducir estas dificultades.

Esa es una de las principales conclusiones que se desprenden del estudio presentado en estas páginas, cuyo objetivo central ha sido profundizar, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa, en el conocimiento de los patrones de comportamiento de los hombres y mujeres malagueñas, en lo que respecta a su conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Junto a la identificación de la normativa que regula esta temática en distintos ámbitos espaciales, se ha acometido un estudio exhaustivo de los factores que potencialmente contribuyen a que aparezcan problemas de conciliación o que, existiendo, no se resuelvan. Una constante en el enfoque de esta investigación ha sido la perspectiva de género, como motor de cambio en la sociedad y, por tanto, elemento clave para analizar las posibilidades de conciliación de los ciudadanos y ciudadanas.

La importancia de la consideración de la perspectiva de género ha sido respaldada no sólo por la normativa europea en temas de igualdad y conciliación sino también por destacados trabajos de investigación, como los de Cristina Carrasco y María Ángeles Durán. En resumen lo que estas autoras proponen es, por un lado, la necesidad de elaborar presupuestos públicos en clave de género, puesto que aunque los presupuestos suelen elaborarse bajo las premisas de la neutralidad respecto al género, al menos en teoría, en la práctica suelen adolecer de un sesgo androcéntrico, que contribuye a la discriminación de las mujeres. Por otro lado se defiende la necesidad de incluir en las cuentas nacionales una valoración de los servicios no remunerados que prestan, especialmente, las mujeres. En otras palabras, se trata de “hacer visible” a la mujer en el ámbito microeconómico y macroeconómico, y evitar su discriminación.

Desde la perspectiva de la legislación, y a pesar de que han transcurrido más de cinco décadas desde que la OIT desarrollara las primeras directrices y recomendaciones para acabar

con esa discriminación entre sexos, y para que las mujeres pudieran cumplir sus responsabilidades familiares y profesionales sin verse expuestas a ese tipo de agravios, los avances han sido escasos y tardíos. Todavía se pueden constatar elevados diferenciales salariales negativos de las féminas respecto de sus homólogos hombres (véase Marcenaro (2007) y Dolton et al (2008)), junto a otros tipos de discriminación más difíciles de detectar, como es la discriminación estadística.

Tampoco las medidas de la Unión Europea en ese ámbito, concretadas en una extensa producción legislativa, han conseguido el objetivo pretendido de la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres trabajadoras, sobre todo porque se deja a los Estados que decidan la forma en que se alcanzarán los objetivos pretendidos, lo que les obliga a legislar por mandato comunitario y muchas veces sin demasiada eficacia.

En el ámbito nacional se han producido algunos cambios legislativos recientes de relevancia, entre los que destaca la aprobación Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007). Ésta, en su artículo 51, asigna un papel clave a las administraciones públicas, en cuanto éstas deberán facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, así como fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Además esta ley se diseñó, al menos en teoría, para potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Igualmente intenta evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como lograr una mayor paridad en los órganos de decisión de las grandes empresas privadas y públicas. Habrá que esperar a que pase algún tiempo para poder valorar la efectividad de los principios contenidos en esa ley, pero lo que si podemos afirmar es que sólo podrá conseguir sus objetivos en la medida en que se articulen los instrumentos que propicien su consecución. En este sentido los recursos necesarios para afrontar los costes que su aplicación lleva aparejados deben ser convenientemente consignados en los presupuestos generales del estado, y se debe dotar a los entes autonómicos y locales de los medios para afrontar las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas en éstas materias. Si esto no se materializa en los tiempos y formas oportunos ninguna normativa, por muy avanzada que sea, podrá cumplir sus objetivos.

Con esa ley de igualdad efectiva se ha tratado de superar las numerosas limitaciones que presentaba la Ley sobre Conciliación de 1999, que obviaba el carácter transversal del problema de la conciliación. No obstante ambas leyes siguen adoleciendo de una gran deficiencia: su carácter *no imperativo*. Es decir carecen de un régimen de sanciones en caso de incumplimiento de sus medidas, lo que hace que su efectividad pueda verse, en la práctica, muy limitada.

Descendiendo al ámbito autonómico, el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas (2002) contiene medidas que pueden resultar muy efectivas para facilitar la conciliación, como por ejemplo la ampliación de los horarios de apertura de los centros escolares, la regulación del proceso de admisión en los colegios y la gratuidad de los libros. Ese plan se ha visto complementado a finales del año 2007 por la Ley de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que menciona explícitamente la necesidad de promover, en colaboración con las Entidades Locales, "...la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso. Igualmente se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos". Por tanto, tanto la legislación extracomunitaria, como intracomunitaria, nacional y regional subrayan la necesidad de *actuar* para facilitar la conciliación, acentuando la necesidad de igualdad efectiva para promover una atmósfera familiar y laboral compatible con una adecuada conciliación de éstos ámbitos y el desarrollo individual de la persona.

Obviamente, cualquier medida en éste ámbito debe contar con la colaboración de un agente social fundamental: la empresa privada. Sin embargo, los convenios colectivos están lejos de responder eficazmente a las necesidades de conciliación de los empleados y empleadas. Sólo algunas empresas, principalmente del sector energético y de las telecomunicaciones, parecen ser conscientes de que superar los problemas de conciliación puede redundar en beneficios tanto para los empleados/as como para las propias empresas. Si se tiene en cuenta que más del 80% de los trabajadores y trabajadoras desempeñan una actividad remunerada para el sector privado, en la medida en que esas empresas no tomen conciencia, *motu proprio* o de forma imperativa, de la importancia de avanzar en la problemática de la conciliación, los progresos en este campo estarán muy acotados.

La otra vertiente del mercado de trabajo es la que implica a los empleados y empleadas de la administración pública en sus diferentes niveles. Éstos se están viendo favorecidos desde enero de 2006 por un plan específico (Plan Concilia) desarrollado por la Administración General del Estado, y que contempla medidas para facilitar la conciliación: mayor flexibilidad de horarios, permisos de paternidad y maternidad más amplios, y mayor flexibilidad en otro tipo de permisos destinados al cuidado de (mayores o menores) dependientes. Este plan contempla muchas de las iniciativas recogidas en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007) y se ha extendido a un gran número de administraciones autonómicas y locales. Entre éstas últimas se puede citar el ejemplo del Ayuntamiento de Málaga, cuyo alcalde ratificó su implantación para los funcionarios locales a mediados del 2006.

Ese plan ha favorecido un crecimiento de la proporción de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación, aunque desafortunadamente los indicios apuntan a que los hombres son todavía muy reacios a acogerse a las facilidades que este plan contempla, “delegando” en sus parejas la asunción de las responsabilidades familiares.

Con independencia del contenido de la legislación y de los planes específicos llevados a cabo por empresas privadas y administraciones públicas, en esta investigación se ha analizado la situación respecto a las dificultades de conciliación en el caso “particular” de los ciudadanos y ciudadanas malagueños. Y, sobre todo, se ha evaluado has qué punto esas dificultades afectan de forma similar a mujeres y hombres. Para responder a estas dos relevantes cuestiones se acometió la realización de una encuesta a una muestra representativa de los habitantes de los distintos distritos de la ciudad de Málaga.

Un elemento crucial para dilucidar si existen problemas reales de conciliación entre los ciudadanos y ciudadanas de la población de Málaga es el estudio del tiempo que dedican las personas a esas actividades. El estudio de esta variable es complejo por cuanto las herramientas para su medición están sujetas a diferentes fuentes de sesgo. No obstante el sentido en el que estos sesgos pueden actuar y su importancia deben ser relativizadas ante la falta de evidencias empíricas concluyentes.

Del análisis descriptivo de los datos obtenidos a partir de la citada encuesta se puede inferir que existe una clara asimetría entre géneros en cuanto al cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, puesto que esta actividad recae principalmente en el miembro femenino de la pareja. Igualmente son éstas las que asumen un mayor volumen de tareas del hogar, liberándose en gran medida a los hombres de esta responsabilidad. Además el diferencial parece mostrar que los hombres son relativamente más proclives a la realización de aquellas tareas que le resultan más gratificantes (cuidado de menores), aunque no por ello realicen un mayor esfuerzo (medido en número de horas) que sus parejas o, en general, que las mujeres.

Respecto a los valores medios obtenidos para el tiempo de trabajo remunerado, se observa un valor más alto para los hombres, al igual que ocurre con el tiempo de ocio, reforzando la idea de que las mujeres reducen ligeramente su tiempo de trabajo remunerado semanal a cambio de incrementar de forma más que proporcional el tiempo dedicado a tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, y reducir el tiempo dedicado a ocio. Por tanto nuestros resultados avalan la persistencia de patrones diferenciales de comportamiento de mujeres y hombres en cuanto a sus oportunidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De hecho las mujeres con hijos/as entre 0 y 5 años casi duplican el número de horas de cuidado a éstos que los hombres en la misma situación. Además ambos incrementan el tiempo dedicado a las personas dependientes cuando éstas se encuentran en edades tempranas.

Por otro lado, como era de esperar, las personas separadas, divorciadas o viudas con hijos/as en edades tempranas, dedican más horas al cuidado de los hijos/as que aquellas que tienen una pareja en la que apoyarse. Por tanto de nuestro estudio puede inferirse que es necesaria una atención especial en cuanto a las necesidades de conciliación de los hogares monoparentales, al tener éstos mayores dificultades. Además, en la medida en que éstos están constituidos mayoritariamente por cabezas de familia femeninas, la falta de atención a esta forma creciente de unidad familiar puede derivar en una fuente de discriminación muy grave hacia la mujer.

Volviendo a las personas que viven en pareja o están casadas, puesto que la media de edad tanto de los hombres como de las mujeres encuestadas con hijos entre 0 y 5 años se encuentra en torno a los 36 años, todo apunta a que la asimetría en la realización de tareas del hogar no corresponde a un patrón exclusivo de las personas de las cohortes de mayor edad, sino que también prevalece entre los hombres y mujeres más jóvenes. Sin embargo, cuando se analiza el tiempo dedicado a tareas domésticas, niveles crecientes de salario para la mujer les hacen implicarse menos en esta actividad, y al contrario ocurre con los hombres. En otras palabras, las cifras parecen apuntar a una cierta convergencia respecto al esfuerzo en tareas domésticas entre mujeres y hombres, en esta partida de tiempos, conforme incrementa el salario de ambos colectivos. Esto apuntaría a la necesidad de acabar con la discriminación salarial de la mujer como fuente potencialmente generadora de un mayor grado de corresponsabilidad dentro del hogar; además, aunque resulte obvio, de ser un derecho inalienable de cualquier trabajador/a.

Sólo el 20% del total de ocupados y ocupadas, residentes en Málaga, dedican al trabajo remunerado menos de treinta horas por semana, es decir sólo 2 de cada 10 trabajan a tiempo parcial. Lo que es más, de éstos el 90,6% son mujeres, mientras que entre los hombres ocupados sólo el 4,4% trabaja a tiempo parcial, frente al 31,5% de las mujeres. Esta segregación por género apunta, de nuevo, a la existencia de fuentes de discriminación que van en contra de una igualdad efectiva de mujeres y hombres en términos de posibilidades de conciliación.

A la luz de los resultados anteriores no resulta sorprendente que el 42% de las mujeres malagueñas que tienen trabajo remunerado encuentre dificultades para conciliar, frente a un porcentaje 15 puntos inferior en el caso de los hombres. Alguien podría pensar que sobre ese diferencial pueden estar actuando diferentes formas de conceptualizar lo que los malagueños y malagueñas entienden por conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto fue descartado al observar que nueve de cada diez encuestados entendía por conciliación: “conseguir un equilibrio razonable entre el tiempo que se dedica a la vida personal, a la familia y al trabajo”, siendo dominante esa opinión tanto en mujeres como en hombres.

Esos porcentajes de personas con problemas de conciliación se ven modificados en función del sector de actividad de las personas encuestadas. En concreto las diferencias entre mujeres y hombres que trabajan en el sector público sólo son del 3%, ampliándose casi hasta los 20 puntos porcentuales en el caso de que trabajen en el sector privado. Por otro lado, los hombres que trabajan en el sector público y tienen problemas de conciliación superan en aproximadamente un 8% la proporción de éstos en el sector privado. Cuando se profundiza más en la respuesta dada a la cuestión sobre si tiene o no problemas de conciliación, para las que trabajan en el sector público el porcentaje de mujeres que no tienen este problema de forma ocasional sino permanentemente es casi la mitad que en el sector privado. De ahí que la aparente ventaja comparativa de los trabajadores del sector público se reduzca a los miembros del género femenino, que a pesar de esto se sienten más afectados por problemas de conciliación que sus compañeros varones de ese mismo sector.

Más de la mitad de los hombres desean mantener su situación laboral actual, lo cual es consistente con sus menores dificultades para conciliar su vida personal, familiar y laboral; esa proporción desciende al 37,8% cuando nos referimos a las mujeres. Complementariamente éstas desean dedicar más tiempo al trabajo remunerado y reducir el tiempo de cuidado a familiares, y sólo una de cada cinco desearía tener un empleo remunerado con una jornada más corta o incluso dejar de trabajar para poder cuidar durante más tiempo de sus hijos/as. Estos resultados proporcionan argumentos adicionales para pensar que las mujeres malagueñas se encuentran en una situación más desfavorable que los hombres en lo relativo a la conciliación de los diferentes aspectos de su vida. Como consecuencia de esta situación el 16,3% de las mujeres y el 9,5% de los hombres abandonan su trabajo por problemas de conciliación, lo que constituye uno de los efectos perniciosos que puede tener la falta de adecuados planes de conciliación dentro de la empresa, en la medida que esto puede redundar en abandonos de los puestos laborales ocupados, especialmente por las mujeres.

No resulta extraño, a la vista de la información presentada, que más del 60% de las personas están ocupadas en empresas que no tienen planes de conciliación, y, de forma similar, que casi uno/a de cada 5 encuestados/as ni siquiera conoce si existe o no un plan específico dentro de la empresa para la que trabaja, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de esta falta de planes específicos nuestros datos apuntan a que la medida de conciliación más extendida tanto en las empresas en las que trabajan las mujeres como los hombres es la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral y los permisos retribuidos para acompañar a hijos o personas dependientes. Las mujeres también apuntan la posibilidad de trabajar a tiempo parcial con opción a extender la jornada a tiempo

completo entre las medidas recogidas en los planes. Desafortunadamente poder trabajar desde casa, la dotación de los centros de trabajo de una guardería, la posibilidad de sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad y la acumulación de horas de lactancia son medidas escasamente recogidas en los mismos, dificultando así la compatibilización de trabajo y vida familiar especialmente entre las madres con hijos/as de muy temprana edad, puesto que son éstas mayoritariamente las que solicitan este tipo de permisos. A este respecto debemos subrayar la importancia que puede tener el incremento de la duración de los permisos por paternidad para favorecer la corresponsabilidad, así como concienciar a los hombres de la necesidad de que hagan uso activo de esta medida.

Cuando se les pidió a los encuestados/as que clasificaran, por orden de importancia, cuáles creían que eran las medidas más efectivas que un plan de conciliación debía contener, la respuesta se concentró, para ambos géneros, en la necesidad de distribución flexible de las horas de trabajado remunerado, ya sea mediante el reparto de horas a lo largo del día o su concentración en forma de jornada intensiva; la implantación de guarderías en el lugar de trabajo y las ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes.

Por otro lado, resulta muy llamativo el porcentaje de malagueñas que consideran que deben ser ellas las que realicen una reducción de jornada laboral para afrontar las necesidades de cuidados de sus dependientes, más del 45%, frente a sólo el 28% para los hombres. No es menos cierto que más de la mitad de las mujeres y siete de cada diez hombres responden que es indiferente, pero en cualquier caso se puede inferir que la asociación mental entre cuidado familiar y género femenino es más fuerte entre estas últimas. Es decir las mujeres tienen “asumido” en mayor medida que la familia es una responsabilidad suya, certificando que la división sexual del trabajo es una de las raíces del problema.

Tres de cada cuatro malagueños y malagueñas consideran que los problemas de conciliación deterioran la educación de los hijos/as y las relaciones de pareja, por lo que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación se presentan como un instrumento esencial en esta ciudad si se quiere evitar un menoscabo de la calidad de vida de los/as ciudadanos/as.

Por último, respecto a las ventajas de la ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007) las encuestadas y encuestados afirmaron que la ampliación del permiso por paternidad junto con la paridad en cargos directivos públicos y empresas son los mayores avances contenidos en esta ley.

El resumen de los análisis descriptivos aportados es de mucha utilidad para establecer unas pautas fundamentales que permitan caracterizar el calado de los problemas de conciliación en la sociedad malagueña, pero esta investigación estaría incompleta si no se aportaran análisis cuantitativos multivariantes en el que todas las variables bajo estudio se pusieran en relación de forma conjunta. Es precisamente ese tipo de estudios el que se abordó en la segunda parte de nuestros análisis.

Las estimaciones multivariantes acometidas han aportado interesantes y novedosos resultados. Entre los más destacados resalta la cuantificación, en términos de probabilidad, de los factores que contribuyen en mayor grado a dificultar o facilitar las posibilidades de conciliación. Así, la probabilidad de que una persona sufra problemas de conciliación (a veces o permanentemente) es entre un 11,2% y un 16,9% superior para las mujeres que para los hombres; esa probabilidad diferencial hace referencia a dos personas con el mismo nivel de formación académica, nacionalidad, edad, número de hijos, número de personas dependientes, ser o no discapacitado, haber vivido (o no) en el extranjero, número de horas de trabajo, nivel salarial, tiempo dedicado a diferentes actividades y falta de provisión de servicios de cuidado de hijos; es decir *ceteris paribus*. Este resultado constituye, al menos con la información de la que dispone el autor, la *primera cuantificación, tanto a escala nacional como regional y local, de las diferenciales dificultades de conciliación a la que se enfrentan mujeres y hombres en circunstancias comparables*, y deja patente la significativa desventaja a la que las mujeres están sometidas en este ámbito.

Por otro lado, se puede observar que el crecimiento de las dificultades de conciliación conforme la persona avanza en edad no es lineal, sino que a partir de cierta edad esos problemas efectivamente descienden. En concreto según las estimaciones aproximadamente a partir de los 47 años de edad descienden los problemas de conciliación de mujeres y hombres.

La variable que intenta captar las posibles diferencias, en cuanto a problemas de conciliación, entre personas de nacionalidad española e inmigrantes muestra un efecto positivo y significativo, dejando patente que los/las inmigrantes que residen en Málaga tienen más probabilidad de sufrir problemas de conciliación. Lo que es más, dentro del colectivo inmigrante las féminas soportan aún mayores dificultades de conciliación que los hombres. De aquí se debe inferir una necesidad de atención a la diversidad como instrumento esencial para llegar a una sociedad más igualitaria.

Estar en posesión de mayor nivel de formación académica no evita ni potencia tener que enfrentarse a problemas de conciliación. En cambio el estado civil del encuestado se muestra altamente significativo para explicar las dificultades de conciliación. En efecto, vivir en pareja o estar casado *reduce* entre un 17% y un 19% la probabilidad de responder positivamente (aunque

sólo sea “a veces”) a la cuestión de si tiene problemas de conciliación. Este resultado corrobora lo encontrado en el análisis descriptivo, en el sentido de que la creciente proporción de familias monoparentales en la sociedad malagueña (y española), encabezadas mayoritariamente por mujeres, deben ser objeto de especial atención por la administración local, autonómica y central, para darles el apoyo necesario que alivie sus posibilidades de conciliación.

De forma similar el número de hijos/as menores de tres años actúa como detonante de problemas de conciliación (*ceteris paribus*); cuanto mayor es el número de hijos/as en este intervalo que se tienen que atender, mayores son las dificultades de conciliación. Para ser más explícitos, por cada hijo adicional que se tenga dentro de ese intervalo de edad, la probabilidad de tener problemas de conciliación aumenta, aproximadamente, un 25%. Por tanto la falta de provisión de asistencia escolar pública a los menores de esas edades se convierte en una medida de gran calado para afrontar los problemas de conciliación de las familias malagueñas. El otro colectivo que requiere de mucha asistencia son los mayores dependientes.

Respecto al sector de actividad, no existen diferencias significativas en cuanto a la probabilidad de tener que enfrentarse a problemas de conciliación entre las personas que trabajan en el sector público y sector privado, *ceteris paribus*.

Sin embargo, la razón (ligada al cuidado de los hijos/as) para no trabajar o no hacerlo más horas sí afecta a las posibilidades de conciliación. En concreto, si la razón es la "falta de servicios de cuidado a los niños/as" o que "los servicios de cuidado a los niños/as son demasiado caros", la probabilidad de enfrentarse a problemas de conciliación aumenta.

Al comparar los resultados obtenidos cuando se considera que la variable explicada relativa a si el individuo experimenta problemas de conciliación toma dos valores, con los obtenidos cuando toma tres (“sí”, “a veces” o “no”), se observa que los coeficientes obtenidos no se modifican sustancialmente en cuanto a signo y significatividad. Esto refuerza nuestra confianza en la estabilidad de los resultados obtenidos. En particular, esa especificación alternativa de la variable explicada confirma que son las mujeres las que más tiempo dedican al cuidado de hijos/as cuando las comparamos con un hombre de su misma edad, nivel de formación, etc. Los resultados revelan que, por término medio, una mujer malagueña de 40 años de edad dedicará un 36,2% más tiempo al cuidado de sus descendientes que los hombres. Además cuanto mayor es el número de estos miembros a cargo del/a encuestado/a más tiempo destina éste a cuidarlos, y menos tiempo a su propia vida personal (especialmente cuando hay hijos/as menores de 6 años a cargo). En países donde existe un sistema público de ayudas destinada a cubrir las necesidades de cuidado de hijos, la presencia en el hogar de hijos jóvenes tiene menor efecto sobre el tiempo dedicado a trabajos remunerados. Esto plantea la necesidad

de incrementar las ayudas asistenciales como medio para contribuir a “relajar” las cargas familiares que son acarreadas, principalmente, por las mujeres.

Por otro lado se evaluó el reparto que los individuos encuestados hacen de su tiempo. Las elasticidades, respecto al tiempo de trabajo remunerado semanal, obtenidas han sido -0,45, -0,41 y -0,07, para el tiempo dedicado al cuidado de hijos/as, tareas domésticas y vida personal, respectivamente. Esto indica que las variaciones en el tiempo dedicado a cuidado de hijos/as y otras tareas domésticas son muy sensibles al tiempo de trabajo remunerado, pero el tiempo dedicado a ocio y otras actividades asimiladas es muy poco sensible a la duración de la jornada laboral (remunerada) semanal. Por tanto las políticas y planes específicos que persigan aumentar el tiempo dedicado por padres y madres a sus hijos/as deben ser conscientes de que una forma efectiva de hacer esto es reducir la jornada laboral o, alternativamente hacerla más flexible.

Tanto si analizamos la proporción de tiempo dedicado por cada miembro de la pareja al cuidado de hijos/as como el dedicado a tareas domésticas, ésta aumenta considerablemente cuando la persona observada es mujer, reforzando la idea de que son éstas y no los hombres las que asumen la mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los hijos/as. En otras palabras no hay una verdadera corresponsabilidad en la asunción de las tareas que se realizan dentro y fuera del hogar y que no están remuneradas. Además, las mujeres no reducen la participación relativa en la atención a sus dependientes aunque aumente su dedicación al trabajo remunerado, lo que redundará en menor proporción de tiempo dedicado a su vida personal y a dormir

Cuando el salario del miembro femenino de la pareja es mayor o igual que el de su compañero su participación en el tiempo total dedicado al cuidado de hijos/as y/o a tareas domésticas es menor que la correspondiente a una mujer que tenga ingresos salariales inferiores que su pareja. De forma más precisa una mujer que obtenga ingresos salariales mayores que los de su marido dedica, por termino medio, un 23% menos proporción de tiempo al cuidado de hijos/as (y un 28,1% menos a tareas domésticas) que una fêmeina con ingresos salariales por debajo del de su cónyuge o pareja. En consecuencia, en línea con lo argumentado más arriba, la discriminación salarial a la que se ven sujetas las mujeres va contra sus posibilidades reales de conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

Junto a la opinión de los ciudadanos y ciudadanas malagueñas quisimos conocer qué opinaban algunas de las personas que por su actividad profesional podían arrojar luz respecto a este tema. Para ello se realizaron más de veinte entrevistas a expertos. Todos ellos coincidieron en afirmar la existencia de dificultades de conciliación de las mujeres y hombres, en la ciudad de Málaga, especialmente entre las primeras. Al igual que fueron unánimes a la hora de enjuiciar sus principales causas: la falta de corresponsabilidad en los hombres respecto al reparto de tareas, fruto de una herencia histórica, y la existencia discriminación por razón de

género en el mercado laboral, que se manifiesta en salarios inferiores para las mujeres, segregación y menores posibilidades de promoción.

Además los expertos fueron unánimes en señalar los principales efectos de esa falta de oportunidades de conciliación: efectos sobre la convivencia de los miembros de la pareja y sus hijos/as, sobre la productividad, sin olvidar los más difundidos de menores tasas de fecundidad y problemas de salud especialmente entre las féminas, que soportan, por esta causa, mayores niveles de estrés. En este sentido concluyeron que puesto que las secuelas de las dificultades de conciliación afectan tanto a los individuos, como a las familias y al tejido industrial, es decir a la sociedad en general, deben ser todos los agentes sociales los que se impliquen en la solución de este problema; tanto las instituciones nacionales, autonómicas y locales, como las empresas públicas y privadas, como los propios medios de comunicación deben aunar esfuerzos para avanzar en el camino de la conciliación.

Llegado este punto cabe preguntarse ¿qué podemos inferir de este conjunto de resultados?. Hay que tener en cuenta, en primer lugar, que los problemas de conciliación no constituyen una esfera particular y acotada, sino que afectan a muchos ámbitos de las políticas sociales y económicas, así como a la transmisión de valores entre generaciones. Por tanto no se puede hablar de un número reducido de medidas para solucionar los problemas de conciliación, sino que éstos deben ser objeto de actuación por parte de políticas transversales (“*mainstreaming*”). Sólo en la medida en la que se tome en consideración la riqueza del problema se estará progresando hacia su resolución.

Además, a lo largo de las páginas de esta investigación se ha puesto de manifiesto la estrecha relación existente entre igualdad y oportunidades de conciliación. Por tanto la conciliación es un objetivo indispensable para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y viceversa. En este sentido el principio de transversalidad de género debe ser una estrategia fundamental para la igualdad.

El problema se plantea cuando se intenta llevar a la práctica esa igualdad entre géneros. Muchos hombres parecen no estar dispuestos a renunciar a los privilegios que en forma de roles sociales heredados del pasado están disfrutando. El argumento, aunque insostenible, es siempre el mismo: la igualdad ya existe. De ahí que no resulte extraño encontrar opiniones de expertos pertenecientes al colectivo masculino que afirmen que la discriminación laboral de la mujer no es tal. A pesar de esas opiniones, los datos aportados en este estudio, para la ciudad de Málaga, y en otros trabajos no tan recientes centrados en ámbitos geográficos más amplios, muestran que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de una redistribución de las tareas del hogar y de cuidado de familiares. Todo parece apuntar a que mujeres y hombres siguen teniendo patrones de vida diferenciando: los hombres reparten su

tiempo entre trabajo remunerado y tiempo de no trabajo, frente a las mujeres que de forma voluntaria o involuntaria se ven abocadas a sincronizar el tiempo del trabajo remunerado y las actividades del hogar y la familia, pero con escaso tiempo libre y dedicación a la vida personal¹⁰². Estas diferencias en el uso del tiempo de mujeres y hombres son fruto de la cultura social que aún “asigna” el cuidado de personas y el bienestar de la familia a las mujeres.

Teniendo en cuenta esta realidad, cualquier análisis que se realice del mercado laboral tiene, necesariamente, que incluir la perspectiva de género, que implica analizar la situación de la mujer en relación con la del hombre, y no descuidar en ningún momento las dificultades diferenciales de conciliación a las que todavía se enfrentan ambos colectivos. Sólo así se podrá acabar con la denominada división sexual del trabajo.

En este contexto el reto de implicar a los trabajadores varones en la atención de sus familias es condición *sine qua non* para alcanzar mayor igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y, consecuentemente, para lograr una conciliación efectiva de los ámbitos personal, familiar y laboral de las mujeres. Los hombres tienen que entender que la responsabilidad del cuidado de hijas/os y otras personas dependientes no es principalmente de las mujeres, sino que es una responsabilidad que debe ser compartida al 50%. Por tanto el término *corresponsabilidad* cobra un papel protagonista, y se debe converger hacia su logro si queremos alcanzar una conciliación efectiva tanto para mujeres como hombres. Cuando los hombres entiendan que la atención de hijos/as y mayores dependientes es una tarea no sólo de mujeres, también cambiarán las prácticas y valores de las empresas. Los resultados de nuestras estimaciones por novedosos no resultan menos demoledores: las mujeres malagueñas tienen una probabilidad al menos un 12% superior que los hombres, de esta misma localidad, de tener que afrontar problemas de conciliación, sin duda por esa falta de corresponsabilidad.

Pero alcanzar esta corresponsabilidad no es una tarea fácil, puesto que requiere promover un profundo cambio social y un cambio de mentalidad no sólo de ellos sino también, en muchos casos, de ellas; los resultados de nuestra encuesta muestran que el sexo de la persona afecta a la apreciación que estos hacen de la problemática de la conciliación. En esto pueden jugar un papel fundamental las campañas de sensibilización mediáticas¹⁰³ y la difusión de valores de igualdad por los educadores. Desafortunadamente los pasos dados en este sentido en nuestro país son muy escasos. Según un estudio del Instituto de la Mujer (2005b) sobre la situación actual de la educación para la igualdad en España “...prácticamente ningún docente había recibido formación específica en materia de coeducación” además “los patrones sexistas

¹⁰² Esta situación es que Torns (2001) plantea en términos de dicotomía/sincronía.

¹⁰³ En Marzo de 2007 el gobierno central anunció la creación de una comisión asesora de la imagen de la mujer para erradicar las campañas publicitarias que transmiten valores contrarios a la igualdad.

siguen condicionando las actitudes, los comportamientos y las expectativas de los agentes de la comunidad escolar, así como los contenidos de las asignaturas y del material de apoyo educativo”. La educación en valores es, en mi opinión, la herramienta clave para concienciar a los hombres del retraso que supone para ellos mismos y para la sociedad en general la falta de corresponsabilidad. Esa sensibilización social es el ámbito en el que las políticas de conciliación han avanzado menos y sobre el que, por tanto, considero imprescindible aglutinar esfuerzos. Así, se deben fomentar iniciativas como la puesta en marcha en Octubre del 2007 por el Instituto de la Mujer (cofinanciada por el Fondo Social Europeo), mediante la creación de una escuela virtual de igualdad¹⁰⁴. Prueba del interés potencial de este tipo de iniciativas es el elevado número de solicitudes recibidas para participar en él¹⁰⁵. Igualmente beneficiosas pueden resultar asociaciones en materia de coeducación como la promovida por la Universidad de Málaga: Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer, entre cuyos objetivos prioritarios está el fomento del conocimiento del papel esencial que la mujer ha desempeñado a lo largo de la historia.

Otro instrumento de gran relevancia que puede ayudar a fomentar el cambio social, y de esta forma poder resolver los problemas de conciliación, es la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, tal como recoge el artículo 14.11 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (2007). Esta herramienta no ha recibido la atención que requiere, a pesar de su gran capacidad como vehículo de transmisión entre los ciudadanos y ciudadanas de valores de igualdad.

Otra de las claves para que se produzca el cambio de mentalidad respecto al papel de la mujer en nuestra sociedad ha sido, también, recogida en la ley de Igualdad efectiva (2007), que subraya la necesidad de facilitar el ascenso de las mujeres a los estratos más altos de toma de decisiones. Las mujeres son, sin duda, las que mayor conciencia tienen de cuáles son los problemas reales del colectivo femenino en materia de conciliación y en otros aspectos, y por tanto su representación adecuada en los órganos de decisión públicos y privados es esencial si se quiere alcanzar el necesario cambio cultural.

¹⁰⁴ Los cuatro objetivos fundamentales perseguidos por esta escuela de formación “on-line” son: sensibilizar a hombres y mujeres en el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social; promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad; apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales y dotar de herramientas a las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda su plantilla.

¹⁰⁵ En concreto el número de solicitudes fue de 5500. Del total de éstas el 10% correspondió a hombres, lo que sirve de indicativo de a cuál es el colectivo realmente perjudicado por la falta de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

La cultura empresarial también tiene que cambiar. Es necesario un giro de 180 grados para que las empresas lleguen a entender que los costes de la conciliación los padecemos todos y los beneficios también son para todos. En la medida en que se avance en materia de conciliación se propiciará una mejora de la productividad y competitividad de las empresas y una disminución de la siniestrabilidad laboral. No basta con declaraciones de intención, es imprescindible redactar planes de conciliación en todas las empresas y que no sólo las mujeres, sino también los hombres empleados en éstas, las pongan en práctica. La voluntariedad de fijación de estos planes debe ser la primera etapa, pero el Estado a través de sus instrumentos coercitivos, si es necesario, debe poner todo de su parte para que las empresas faciliten la conciliación. Un instrumento muy útil pueden ser a este respecto las inspecciones de trabajo.

No obstante son los empleados y empleadas de los que tiene que partir la iniciativa para mejorar sus condiciones laborales y hacer valer sus derechos, puesto que si éstos no dan a conocer a las empresas cuáles son sus necesidades en temas de conciliación la empresa no podrá implementar planes efectivos de conciliación. Por tanto la realización de sondeos de opinión entre los empleados se constituye en una herramienta destacada para lograr avances en temas de conciliación. La realidad es que la inmensa mayoría de las empresas están dirigidas por hombres, que en muchos casos consideran que la estructura familiar que prevalece es la del cabeza de familia hombre, que aporta los ingresos, y una mujer que atiende todas las necesidades del hogar. Estos estereotipos hay que cambiarlos, y está en manos de los trabajadores y trabajadoras mentalizar a los empresarios de que ese patrón ha evolucionado.

Sobre ese cambio de las empresas, en el ámbito concreto de la ciudad de Málaga, pueden tener un efecto muy positivo las actuaciones por parte del área de igualdad de oportunidades de la mujer y la concejalía de bienestar social del Excmo. Ayuntamiento de Málaga. Su interacción con las empresas debe ir encaminada a concienciar a sus responsables de los beneficios de la conciliación, no sólo para el empleado sino también para la propia empresa; además de contribuir a mentalizar a los empresarios de que las estructuras familiares han cambiado y que esto lleva consigo la necesidad de nuevos planteamientos por géneros en la problemática de la conciliación. De forma similar esta institución debe fomentar la formación de los ciudadanos en el uso eficiente de su tiempo y de los medios que están realmente a su alcance para lograr esto, así como formular propuestas para flexibilizar los horarios de organizaciones y empresas: es importante concienciar a los trabajadores y trabajadoras (y empresarios/as) de que trabajar más no es trabajar mejor, pues, tal como concluye el Libro Blanco para la racionalización de los horarios españoles, no se le da verdadero valor al tiempo. Es necesario fomentar una filosofía de vida en la que aprender a valorar el tiempo cobra relevancia, por cuanto de ello depende la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas

A todo ello pueden contribuir las distintas áreas del consistorio municipal como representantes de la sociedad más próximos a la actividad diaria de las empresas y sus empleados/as. El apoyo en esta tarea de la Junta de Andalucía es fundamental, pues la efectividad de las acciones llevadas a cabo en el ámbito local debe contar con dotaciones presupuestarias que permitan su aplicación efectiva. Por tanto la elaboración de presupuestos en clave de género puede ser un pilar fundamental de los planes de conciliación. En otras palabras los presupuestos tienen que ir necesariamente acompañados de una valoración del impacto de género de cada una de las medidas que contienen; esta es una vía fundamental para que las políticas de igualdad sean efectivas.

Entre las medidas más demandadas a los poderes públicos por los ciudadanos y ciudadanas de Málaga se encuentra la necesidad de mayores facilidades para el acceso a servicios de cuidado para ancianos y menores, como vía esencial para facilitar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral. Ante la insuficiencia de estos servicios, una solución comúnmente adoptada para afrontar las dificultades de conciliación es el recurso a algún familiar. En la medida en que esta ayuda familiar suele ser prestada por la abuela materna los problemas de conciliación no hacen sino ahondar más aún en la división sexual del trabajo. La Ley para la Igualdad de efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley de dependencia deben contribuir a paliar esta situación, aunque en la práctica sus resultados son todavía muy escasos.

A menudo se olvida que junto a los servicios de cuidados a hijos/as y personas dependientes los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas deben fomentar otro tipo de servicios, como centros de ocio, medios de transporte público, etc., que sin duda pueden también contribuir a mejorar el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos. Es decir, es necesario un plan de inversiones municipales en infraestructuras de apoyo a la conciliación. No obstante es de justicia subrayar que en los últimos años se han acometido y se siguen acometiendo, en la ciudad de Málaga, importantes obras de mejora de las infraestructuras de comunicaciones. No obstante, es importante continuar mejorando la red de transporte público, con más líneas, creación de un carril bus que permita reducir los tiempos de espera, así como la adaptación de las paradas de autobús y de todos los autobuses para facilitar el acceso de los carritos de niños/as y sillas de rueda. También resulta fundamental la creación de ludotecas, parques infantiles, centros de día y guarderías en todos los distritos de Málaga y la construcción de más centros de ocio infanto-juveniles en la barriadas.

El otro ámbito sobre el que es imprescindible actuar es el del mercado laboral. No se puede pretender alcanzar unos estándares de calidad de vida similares para mujeres y hombres mientras las primeras sigan estando penalizadas en sus actividades remuneradas. Igualmente no se puede olvidar que la creciente participación de las mujeres malagueñas en el mercado de

trabajo debe producirse en condiciones salariales más equitativas. Esto traerá consigo efectos muy beneficiosos para el conjunto de la sociedad malagueña, no sólo para las féminas, especialmente si se toma en consideración la elevada formación de las mujeres, que con su alta productividad contribuirán al desarrollo tecnológico y al crecimiento económico, con los consiguientes beneficios sociales. Basta con prestar atención a las cifras de participación y de éxito académico de las mujeres en la Universidad de Málaga para entender que esto es una realidad. Además, desde un punto de vista fiscal, la participación creciente de la mujer en actividades remuneradas contribuye a una expansión de la recaudación fiscal, al abandonar éstas actividades no remuneradas (por tanto no sujetas a imposición), facilitando la tarea de los gobernantes al disponer de mayores recursos pecuniarios; además de contribuir a financiar el fondo de pensiones. Consecuentemente la reducción de las disparidades salariales y el incremento de las facilidades para encontrar trabajo, tras un periodo de interrupción de la actividad laboral., por cuanto puedan contribuir a fomentar la participación de las mujeres en mejores condiciones al mercado laboral, deben constituir objetivos prioritarios para los gestores políticos.

Un último aspecto a considerar, sobre el que rara vez se incide es el de la importancia de las TICs en nuestra sociedad. Estas tecnologías de la información y las comunicaciones están suponiendo nuevas formas de trabajo y de organización de las empresas. Esto implica que la productividad y el crecimiento económico dependen cada vez en mayor grado del avance en el conocimiento y aplicación de estas nuevas tecnologías. Y en consecuencia, cualquier política de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral debe conllevar el fomento del aprendizaje del uso de estas tecnologías entre mujeres y hombres. Tal como señaló Gemma del Corral¹⁰⁶ en la ponencia que presentó en el *XI Congreso de Internet y Sociedad de la Información* "...la sociedad debe ser consciente de la existencia de la brecha digital por género, de sus causas y de los factores que la agravan o disminuyen...". Si se tiene en cuenta la doble carga que soportan las mujeres, éstas tendrán más dificultades para avanzar en el conocimiento de estas nuevas tecnologías. En consecuencia, si no se quiere coartar las posibilidades de progreso profesional de las mujeres hay que facilitar su acceso a las TICs y el aprendizaje en el manejo de las mismas, en condiciones que no incrementen aún más sus dificultades de conciliación.

En cualquier caso todas estas líneas de actuación deben de ir a acompañadas de mecanismos de evaluación y seguimiento posteriores, que en muchos casos son inexistentes,

¹⁰⁶ Directora del área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga.

para poder contrastar el alcance real de las medidas y poder habilitar los cambios necesarios que hagan del progreso en temas de conciliación una realidad.

No podemos finalizar este estudio sin resaltar que los problemas de conciliación no sólo afectan a las mujeres, sino que son todos los individuos, las empresas, y demás agentes sociales los implicados en esta problemática. En otras palabras es la sociedad como un todo la que debe asumir los costes derivados de las dificultades de conciliación, de lo contrario correríamos el riesgo de que los verdaderamente perjudicados sean las semillas del futuro: nuestros hijos/as.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adams, G., King, L. y King, D. (1996). "Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, nº 4, págs. 411-420.
- Alario, M. (2005). "Estadísticas y desagregación de datos con perspectiva de género". *Jornadas de El Mainstreaming de Género en la nueva agenda política*, organizadas por la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. y Sutton, M. (2000). "Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5 (2), págs. 278-308.
- Álvaro, M. (1996). Los Usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros. Madrid. Instituto de la Mujer, DL.
- Amemiya, T. (1973). "Regression analysis when the dependent variable is truncated normal", *Econometrica*, 41, pp. 997-1016.
- Artazcoz, L., Artieda, L., Borrel, C., Cortéz, I., Benach, J. y García, V. (2004). "Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women?". *European Journal of Public Health*, vol. 14, págs. 43-48.
- Ashenfelter, O. y Heckman, J. (1974). "The estimation of income and substitution effects in a model of family labor supply". *Econometrica*, 42 (1), págs. 73-85.
- Ayala, M., Guerrero, S. y Medina, A. (2006). *Guía para un uso igualitario del lenguaje periodístico*. Editado por el Servicio Provincial de la Mujer de la Diputación de Málaga.
- Bacharach, S., Bamberger, E. y Conley, S. (1991). "Workhome conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Becker, G. S. (1965). "A Theory of the Allocation of Time". *The Economic Journal*, vol. 75, nº 299, pp. 493-517.
- Becker, G. S. (1977). "A theory of the production and allocation of effort". NBER Working Papers, working paper nº 184.
- Becker, G. S. y Tomes, N. (1979). "An equilibrium theory of the distribution of income and intergenerational mobility". *Journal of Political Economy*, 87, págs. 1153-1189.
- Behrman et al. (1982). "Parental preferences and provision for progeny". *Journal of Political Economy*, 90(1), págs. 52-73.
- Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2001). "Do people mean what they say? Implications for subjective survey data". *The American Economic Review*, vol. 91, nº 2, pp. 67-72.

- Bianchi, S. y Raley, S. (2005). "Time Allocation in Working Families." En *Work, Family, Health, and Well-Being* edited by Suzanne M. Bianchi, Lynne M. Casper, and Rosalind Berkowitz King. Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum y Associates.
- Biddle, J. E. y Hamermesh, D. S. (1990). "Sleep and the allocation of time". *The Journal of Political Economy*, vol. 98, nº 5, parte I, págs. 922-943.
- Blair-Loy, M. (2004). "Work Devotion and Work Time." En C. F. Epstein y A. Kalleberg, eds., *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Family*. Russell Sage Foundation.
- Blundell, R. y MaCurdy, T. (1999). "Labor Supply : A Review of Alternative Approaches". *Handbook of Labor Economics III*, págs. 1560-1695.
- Browning, M., Bourguignon, F., Chiappori, F. y Lechene, V. (1994). "Income and outcomes: a structural model of intrahousehold allocation". *Journal of Political Economy*, 102(6), págs. 1067-96.
- Budig, M. y England, E. (2001). "The Wage Penalty for Motherhood". *American Sociological Review*, 66, págs. 204-225.
- Burke, R. J. (1988). "Some antecedents and consequences of work-family conflict". *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, págs. 287-302.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2007). Bustelo, M. y Lombardo, E. eds. *Debajo de la alfombra de las políticas de igualdad. Un análisis de marcos en España y Europa*. Madrid: Catedra.
- Cánovas, 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, nº 1, págs. 73-93.
- Carrasco, C. (1998). "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres". *Revista Mientras Tanto*, nº 71.
- Carrasco, C. (1999). *Mujeres y Economía*. Icaria y Antrazyt. Barcelona.
- Carrasco, C. (2005). "Los presupuestos públicos con perspectiva de género". En M. De la Fuente: *Repensar les politiques de genre des de l'ambit local*". Barcelona: ICPS, págs. 191-215.
- Carrasco, C. (2006): "La paradoja del cuidado: necesario pero invisible". *Revista de Economía Crítica*, nº 5.
- Carrasco, C., Alabart, A., Aragay, J. y Ovejero, F. (1991). "El trabajo doméstico y la reproducción social", *Serie Estudios 28*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- CCOO (2004). *Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva desde la perspectiva de género*. Mérida: Secretaría de la Mujer de la U.R. CC.OO.
- Chiappori, P. (1988). "Rational Household Labor Supply". *Econometrica*, Vol. 56, No.1, January 1988, págs. 63-90.

- (1992). "Collective labour supply and welfare". *Journal of Political Economy*, 100, págs. 437-467.
- Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2003). "Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresa españolas". Documento de Investigación nº 498.
- Comisión Europea (2004). *Libro Verde: Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada*. Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Crespo, L. (2006). "Caring for Parents and Employment Status of European Mid-Life Women", Comunicación presentada a la XXIII ESPE Conference.
- Crittenden, A. (2001). *The Price of Motherhood*. New York: Metropolitan Books.
- Crouter, A. y McHale, S. (2005). "Work, Family, and Children's Time: Implications for Youth", págs. 49-66 en *Work, Family, Health, and Well-Being* editado por Suzanne M. Bianchi, Lynne M. Casper, and Rosalind Berkowitz King. Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum and Associates.
- Devereux, P. (2004). "Changes in Relative Wages and Family Labor Supply". *Journal of Human Resources*, 39, 696-722.
- Dex, S. y Scheibl, F. (1999). "Business performance and family-friendly policies". *Journal of General Management*, vol. 24 No.4, pp.22-37.
- Dolton, P., Marcenaro, O. y Skalli, A. (2008). "Gender differences across Europe". En *Frontiers in the Economics of Gender*, editado por F. Bettio y A. Verashchagina, Routledge Siena Series in Political Economy, Routledge.
- Durán, M.A. (1991). "El tiempo en la economía española". *Información Comercial Española* nº 695. págs. 9-48.
- Durán, M. A. (1998) "El trabajo invisible en las cuentas de la nación" en De Villota, Paloma (ed.): *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*. Madrid, Estudios Complutenses, págs. 99-132.
- Durán, M. A. (1999). "The International Comparison of Gross Domestic Products: A time and gender approach" en Hufton, O.; Kravaritou, Y. (eds.): *Gender and the Use of Time*. European University Institute, Centre for Advanced Studies, The Hague, Florencia y Kluwer Law International, págs. 75-108.
- Durán, M. A. (2000). "Uso del tiempo y trabajo no remunerado", *Revista de Ciencias Sociales*, 18, págs. 56-70.
- Elson, D. (1997). "Gender-neutral, Gender-blind, or Gender-sensitive Budget?: Changing the Conceptual Framework to Include Women's Empowerment and the Economy of Care". Londres, Secretariado del Commonwealth.

- Essade (2004). "Calidad del trabajo en la union europea: las politicas de conciliacion". III Informe Ranstad, Madrid.
- Eurostat (2007). [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu).
- Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface". *Journal of Applied Psychology*, 77, págs. 65-78.
- Fundación Independiente (2002). *Europa: la hora de España*. Madrid.
- (2004). *La España en hora: libro verde sobre la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea*. Fundación Independiente. Editado por Bancaja, Madrid.
- Galinsky, E., Bond, T. y Friedman, D. E. (1993). *National study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Gauthier, A., Smeeding, T. y Furstenberg, F. (2004). "Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries". *Population and Development Review*, 30(4), págs. 647-671.
- Gershuny, J. (1983). *Social innovation and the division of labour*. Oxford University Press.
- Gershuny, J. (1992). "Are we running out of time?". *Futures*, Enero-Febrero, págs. 3-22.
- Gershuny, J. (1995). "Economic activity and women's time use". En I. Niemi ed. *Time use of women in Europe and North America*, UN/ECE.
- Gershuny, J. (1999). "Leisure in the UK across the 20th century". *Working paper*, Institute for Social and Economic Research, nº 99-3.
- Graham, J. y Green, C. A. (1984). "Estimating the parameters of a household production function with joint products". *The Review of Economics and Statistics*, 65 (2), págs. 277-282.
- Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. Fifth edition. Edited by Prentice Hall, Inc.
- Gronau, R. (1973). "The measurement of output of the non-market sector: the evaluation of housewives' time". En M. Moss (ed.): *The measurement of economic and social performance*. NBER, págs. 163-189.
- Gronau, R. (1977). "Leisure, home production, and work-the theory of the allocation of time revisited". *Journal of Political Economy*, 86 (5), págs. 1099-1123.
- Gronau, R. y Hamermesh, D. S. (2001). "The demand for variety: a household production perspective". NBER Working Paper 8509.
- Hallberg, D. y Klevmarken, A. (2003). "Time for children, a study of parents' time allocation". *Journal of Population Economics*, 16: pp. 205-226.

- Hamermesh, D. (2000). "Togetherness: Spouses' Synchronous Leisure and the Impact of Children". NBER Working Paper, No. 7455. Cambridge, USA.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of Motherhood*. Yale University Press, New Haven.
- Higgins, C., Duxbury, L. y Irving, R. H. (1992). "Work-family conflict in the dual-career family". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- INAP (2005). *España en hora Europea. Libro Blanco de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Ministerio de Administraciones públicas.
- INE (2005). Módulo de la Encuesta de Población Activa 2º Trimestre 2004. Diseño y descripción del registro sobre Organización y duración de la jornada laboral. Fichero anonimizado trimestral para usuarios. Subdirección de Estadísticas Laborales y Sociales, Madrid, 2005.
- INE (2006). Módulo de la Encuesta de Población Activa 2º Trimestre 2005. Diseño y descripción del registro sobre Conciliación entre la vida laboral y familiar. Fichero anonimizado trimestral para usuarios. Subdirección de Estadísticas Laborales y Sociales, Madrid, 2006.
- Instituto de la Mujer (2001). *Guía de Buenas Prácticas para Conciliar la vida familiar y profesional*. Madrid.
- Instituto de la Mujer (2005a). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid.
- Instituto de la Mujer (2005b). *La Situación actual de la educación para la igualdad en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, D.L..
- Jacoby, J., Szybillo, G. J. y Berning, C. K. (1976). "Time and consumer behaviour: an interdisciplinary overview". *Journal of Consumer Behaviour*, nº 2, págs. 320-339.
- Jenkins, S. y Osberg, L. (2003). "Nobody to play with? The implications of leisure coordination". Discussion Papers of DIW Berlin 368, DIW Berlin, German Institute for Economic Research.
- Joll, C., McKenna, C, McNabb, R. y Shorey, J. (1983). *Developments in labour market analysis*. Londres: George Allen & Unwin.
- Joshi, H. (1998). "The Opportunity Costs of Childbearing: More than Mothers' Business". *Journal of Population Economics*, 11, págs. 161-83.
- Joshi, H. (2002). "Production, Reproduction, and Education: Women, Children, and Work in British Perspective." *Population and Development Review* 28(3):445-474.

- Juster, F. y Stafford, F. (1986). "Response Errors in the Measurement of Time Use". *Journal of the American Statistical Association*, 81 (394), págs. 390-402.
- Juster, F. y Stafford, F. (1991). "The Allocation of Time: Empirical Findings, Behavioral Models, and Problems of Measurement". *Journal of Economic Literature*, vol. XXIX, págs. 471-522.
- Kooreman, P. y Kapteyn, A. (1987). "A disaggregated analysis of the allocation of time within the household". *Journal of Political Economy*, 95 (2), págs. 223-249.
- Lancaster, K. J. (1966). "A new approach to consumer demand". *Journal of Political Economy*. Abril.
- Lewis, J. (2001). *The End of Marriage? Individualism and Intimate Relations*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Lombardo, E. (2007). "Mainstreaming, presupuesto, y evaluación de impacto de género: conceptos y criterios". En M. De la Fuente y L. Ortiz coords. Presupuestos locales en perspectiva de género. Barcelona: ICPS.
- López, M^a T. y Valiño, A. (2004). *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Madrid: Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones.
- Marcenaro, O. (2002). *Los estudiantes universitarios y el uso de su tiempo: una función de producción educativa*. Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.
- Marcenaro, O. (2007). "La inversión en formación de los andaluces". *Revista Actualidad*, monográfico número 21.
- Marcenaro, O. Luque, M. y Ruiz, F. (2007). "An Application Of Multiobjective Programming To The Study Of Workers' Satisfaction In The Spanish Labour Market". Documento de Trabajo nº 16, *Fundación Centro de Estudios Andaluces*.
- Marcenaro, O y Navarro, L. (2005). "Nueva evidencia sobre el rendimiento del capital humano en España", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XII, nº 36, págs. 69-88.
- Michael, R. (1972). *The effect of education on efficiency in consumption*. Columbia University Press, New York.

- Mincer, J. (1962): "On-the-job training: costs, returns, and some implications". *Journal of Political Economy*, nº 70, págs. 50-79.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). "Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades". <http://www-org.mtas.es/uafse/equaluk/>.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004) "Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional Año 2004", Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer: <http://www.mtas.es/mujer/politicas/comparativa.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). "Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Situación actual, necesidades y demandas". Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006. <Http://www.mtas.es/mujer/politicas/piom.doc>.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). *Libro Blanco*. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- Mulligan, C., Schneider, B. y Wolfe, R. (2000). "Time use and population representation in the sloan study of adolescents". *NBER Technical Working Paper*, 265.
- Muth, R. F. (1966). "Household production and consumer demand function". *Econometrica*, nº 34, págs. 699-708.
- Papke, L. y Wooldridge, J. (1996). "Econometric Methods for Fractional Response Variables with an Application to 401(K) Plan Participation Rates". *Journal of Applied Econometrics*, vol. 11, No.6, pp. 619-32.
- Pollak, R. A. y Wachter, M. (1975). "The relevance of the household production function and its implications for the allocation of time". *Journal of Political Economy*, nº 83.
- Quah, E. (1986). "Persistent problems in measuring household production: definition, quantifying joint activities and valuation issues are solvable". *American Journal of Economics and Sociology*, nº 45 (2).
- Ramos, R. (1990). *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.
- Rosenzweig, M. R., y Schultz, T. P. (1982): "Market opportunities, genetic endowments and intrafamily resource distribution: child survival in rural India". *American Economic Review*, nº 72 (4): 813-815.

- Sánchez, M. (2005). *El papel de las empresas en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Foro Ciudades por la Conciliación. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Sevilla.
- Solberg, E. J. y Wong, D. C. (1992). "Family time use: leisure, home production, market work, and work related travel". *The Journal of Human Resources*, vol. XXVII, págs. 485-510.
- Sorokin, P. y Berger, C. (1939). *Time budgets of human behavior*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Summers, G. (1982). *Medición de actitudes*. Editorial Trillas, México.
- Szalai, A. (1972) (ed.). *The use of time: daily activities in urban and suburban populations in twelve countries*. Mouton The Hague.
- Tobin, J. (1958). "Estimation of relationships for limited dependent variables", *Econometrica*, 26, págs. 24-36.
- Torns, T. (2001). "El tiempo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad" en Cristina Carrasco (ed.) *Tiempos, trabajos y género*, Publicacions Universitat de Barcelona.
- Van Klaveren, C., Van Praag, B. y Maassen van den Brink, H. (2005). "*A Collective Household Model of Time Allocation - A comparison of native Dutch and immigrant households in the Netherlands*". SCHOLAR WP series. Amsterdam School of Economics.
- UGT-Andalucía (2006). *Guía de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional*. Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía. Sevilla.
- Waldfogel, J. (1997). "The Effect of Children on Women's Wages." *American Sociological Review*. 62, págs. 209-217.
- Wales, T. J. y Woodland, A. D. (1977). "Estimation of the allocation of time for work, leisure y housework". *Econometrica*, 45 (1), págs. 115-131.

Anexo I: Algunos hechos estilizados en cifras

Tabla A1.1. Evolución de las tasas de fecundidad en los países europeos.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bélgica	1,56	1,56	1,59	1,60	-	-	-	-	-	-	-	-
Bulgaria	1,36	1,23	1,23	1,09	1,11	1,23	1,30	1,24	1,21	1,23	1,29	1,31
Rep. Checa	1,44	1,28	1,18	1,17	1,16	1,13	1,14	1,14	1,17	1,18	1,22	1,28
Dinamarca	1,81	1,80	1,75	1,76	1,73	1,75	1,78	1,76	1,72	1,76	1,78	1,78
Alemania	1,24	1,25	1,32	1,37	1,36	1,36	1,38	1,35	1,34	1,34	1,36	1,33
Estonia	1,42	1,38	1,37	1,32	1,28	1,32	1,39	1,34	1,37	1,37	1,47	1,50
Irlanda	1,83	1,84	1,88	1,93	1,93	1,89	1,88	-	-	-	-	-
Grecia	1,35	1,31	1,28	1,28	1,26	1,24	1,26	1,25	1,27	1,28	1,30	1,33
España	1,20	1,17	1,16	1,17	1,16	1,19	1,23	1,24	1,26	1,31	1,33	1,35
Francia	-	-	-	-	1,78	1,81	1,89	1,90	1,88	1,89	1,92	1,94
Italia	1,21	1,19	1,20	1,21	-	1,23	1,26	1,18	1,22	1,24	-	1,31
Chipre	2,16	2,03	1,95	1,86	1,76	1,67	1,61	1,37	1,27	1,25	1,47	1,43
Letonia	1,41	1,27	1,18	1,13	1,12	1,19	1,24	1,21	1,23	1,29	1,24	1,31
Lituania	1,57	1,55	1,49	1,47	1,46	1,46	1,39	1,30	1,24	1,26	1,26	1,27
Luxemburgo	1,72	1,69	1,77	1,72	1,68	1,74	1,76	1,65	1,63	1,63	1,70	1,69
Hungria	1,64	1,57	1,46	1,37	1,32	1,28	1,32	1,31	1,30	1,27	1,28	1,31
Holanda	1,57	1,53	1,53	1,56	1,63	1,65	1,72	1,71	1,73	1,75	1,73	1,69
Austria	1,47	1,42	1,45	1,39	1,37	1,34	1,36	1,33	1,39	1,38	1,42	1,40
Polonia	-	1,62	1,59	1,52	1,44	1,37	1,35	1,32	1,25	1,22	1,23	1,25
Portugal	1,44	1,41	1,44	1,47	1,47	1,50	1,55	1,45	1,47	1,44	1,40	1,40
Rumania	1,48	1,41	1,37	1,40	1,40	1,39	1,39	1,31	1,26	1,27	1,29	1,32
Eslovenia	1,32	1,29	1,28	1,25	1,23	1,21	1,26	1,21	1,21	1,20	1,25	1,26
Eslovaquia	-	-	-	1,43	1,37	1,33	1,29	1,20	1,18	1,20	1,24	1,26
Finlandia	1,85	1,81	1,76	1,75	1,70	1,74	1,73	1,73	1,72	1,77	1,80	1,80
Suecia	1,88	1,73	1,60	1,52	1,50	1,50	1,54	1,57	1,65	1,71	1,75	1,76
Reino Unido	-	-	-	1,72	1,71	1,68	1,64	1,63	1,64	1,71	1,76	1,78
Croacia	-	-	-	-	-	-	1,46	1,37	-	1,32	1,34	1,41
Macedonia	-	-	-	-	1,90	1,76	1,88	1,73	1,80	1,77	1,52	1,46
Islandia	2,14	2,08	2,12	2,04	2,05	1,99	2,08	1,95	1,93	1,99	2,04	2,06
Liechtenstein	-	-	-	-	-	-	1,57	1,52	1,47	1,37	1,44	1,48
Noruega	1,87	1,87	1,89	1,86	1,81	1,84	1,85	1,78	1,75	1,80	1,83	1,83
Suiza	1,49	1,48	1,50	1,48	1,47	1,48	1,50	1,38	1,39	1,39	1,42	1,41

Fuente: Eurostat (2007).

Tabla A1.2. Tasa de paro (% sobre población activa), mujeres.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE (27 países)	-	-	-	-	-	10,0	9,7	10,0	10,0	10,1	9,7	8,8
UE (25 países)	-	-	-	11,1	10,7	10,1	9,7	9,9	10,1	10,2	9,8	9,0
UE (15 países)	11,9	11,9	11,7	11,2	10,3	9,2	8,6	8,8	9,2	9,2	8,9	8,4
Zona Euro	13,3	13,3	13,2	12,6	11,4	10,2	9,8	10,0	10,4	10,5	10,1	9,3
Bélgica	12,7	12,5	11,9	11,6	10,3	8,5	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5	9,3
Bulgaria	-	-	-	-	-	16,2	18,6	17,3	13,2	11,5	9,8	9,3
República Checa	-	-	-	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8
Dinamarca	8,1	7,5	6,2	6,0	5,8	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3	4,5
Alemania	10,9 ^(p)	11,0 ^(p)	11,6 ^(p)	11,1 ^(p)	9,9 ^(p)	8,7 ^(p)	8,9 ^(p)	9,4 ^(p)	10,1 ^(p)	10,5 ^(p)	10,3 ^(p)	9,2 ^(p)
Estonia	-	-	8,9	8,3	10,1	11,8	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1	5,6
Irlanda	12,5	11,8	9,9	7,3	5,6	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	4,0	4,1
Grecia	14,1	15,2	15,2	16,7	18,1	17,1	16,1	15,6	15,0	16,2	15,3	13,6
España	24,6	23,8	22,6	21,1	18,0	16,0	14,8	15,7	15,3	14,3	12,2	11,6
Francia	13,1	13,5	13,3	12,9	12,2	10,9	10,0	9,8	10,6	10,6	10,7	10,4
Italia	15,4	15,2	15,3	15,4	14,8	13,6	12,2	11,5	11,3	10,5	10,1	8,8
Chipre	-	-	-	-	-	7,2	5,3	4,5	4,8	6,0	6,5	5,4
Letonia	-	-	-	13,6	13,6	12,9	11,5	11,0	10,4	10,2	8,7	6,2
Lituania	-	-	-	11,7	12,3	14,1	14,3	12,8	12,2	11,8	8,3	5,4
Luxemburgo	4,3	4,2	3,9	4,0	3,3	3,1	2,6	3,7	4,7	7,1	5,8	6,2
Hungría	-	8,8	8,1	7,8	6,3	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4	7,8
Malta	-	-	-	-	-	7,4	9,3	9,3	9,1	9,0	9,0	8,9
Holanda	8,1	7,7	6,6	5,0	4,4	3,6	2,8	3,1	3,9	4,8	5,1	4,4
Austria	5,0	5,3	5,4	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,3	5,5	5,2
Polonia	-	-	13,0	12,2	15,3	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,1	14,9
Portugal	8,2	8,2	7,6	6,3	5,2	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0
Rumania	-	-	5,7	5,3	5,9	6,4	5,9	7,7	6,4	6,9	6,4	6,1
Eslovenia	-	6,7	7,1	7,5	7,5	7,0	6,8	6,8	7,1	6,8	7,0	7,2
Eslovaquia	-	-	-	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,2	14,7
Finlandia	15,1	14,9	13,0	12,0	10,7	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6	8,1
Suecia	7,8	9,0	9,5	8,0	6,8	5,3	4,5	4,6	5,2	6,1	7,3 ^(b)	7,2
Reino Unido	6,8	6,3	5,8	5,3	5,2	4,8	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3	4,9
Croacia	-	-	-	-	-	-	-	16,5	15,6	15,6	13,8	-
Turkía	-	-	-	-	-	6,3	7,4	9,4	10,1	9,7	10,2	10,3
Islandia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Noruega	4,6	4,8	4,2	3,3	3,0	3,2	3,5	3,6	4,0	4,0	4,4	3,4
Estados Unidos	5,6	5,4	5,0	4,6	4,3	4,1	4,7	5,6	5,7	5,4	5,1	4,6
Japón	3,2	3,4	3,4	4,0	4,5	4,5	4,7	5,1	4,9	4,4	4,2	3,9

Notas: (-) Dato no disponible; (p) Valor provisional.

Fuente: Eurostat (2007).

Tabla A1.3. Tasa de paro (% sobre población activa), hombres.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE (27 países)	-	-	-	-	-	7,5	7,5	8,0	8,1	8,2	7,9	7,2
UE (25 países)	-	-	-	7,9	7,7	7,3	7,3	7,7	8,1	8,1	7,9	7,1
UE (15 países)	8,6	8,7	8,4	7,8	7,1	6,4	6,1	6,5	7,0	7,1	7,0	6,6
Zona Euro	8,5	8,7	8,6	8,1	7,3	6,5	6,3	6,8	7,3	7,6	7,4	6,8
Bélgica	-	8,6	8,5	8,0	7,3	6,5	6,3	6,8	7,3	7,5	7,4	6,8
Bulgaria	8,4	8,6	8,6	8,0	7,3	6,5	6,3	6,8	7,3	7,6	7,4	6,8
Rep. Checa	7,6	7,4	7,3	7,7	7,1	5,6	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4
Dinamarca	-	-	-	-	-	16,7	20,2	18,9	14,1	12,5	10,3	8,6
Alemania	-	-	-	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5	5,8
Estonia	5,6	5,3	4,4	3,9	4,6	3,9	4,1	4,3	4,8	5,1	4,4	3,3
Irlanda	5,8 ^(p)	6,6 ^(p)	7,3 ^(p)	7,1 ^(p)	6,4 ^(p)	6,0 ^(p)	6,3 ^(p)	7,1 ^(p)	8,2 ^(p)	8,7 ^(p)	8,8 ^(p)	7,7 ^(p)
Grecia	-	-	10,3	9,9	12,5	13,8	12,6	10,8	10,2	10,4	8,8	6,2
España	12,2	11,5	9,9	7,7	5,7	4,3	4,1	4,7	5,0	4,9	4,6	4,6
Francia	6,2	6,1	6,4	7,0	7,9	7,4	7,1	6,8	6,2	6,6	6,1	5,6
Italia	14,8	14,3	13,1	11,2	9,0	7,9	7,5	8,1	8,2	8,0	7,0	6,3
Chipre	9,4	10,0	10,1	9,5	9,0	7,6	7,0	7,8	8,5	8,8	8,8	8,7
Letonia	8,6	8,7	8,7	8,8	8,4	7,8	7,1	6,7	6,5	6,4	6,2	5,4
Lituania	-	-	-	-	-	3,2	2,6	2,9	3,6	3,6	4,3	4,0
Luxemburgo	-	-	-	15,1	14,4	14,4	14,2	13,3	10,6	10,6	9,1	7,4
Hungría	-	-	-	14,6	15,1	18,6	18,6	14,2	12,7	11,0	8,2	5,8
Malta	2,0	2,2	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	2,0	3,0	3,7	3,5	3,5
Holanda	-	10,2	9,7	9,0	7,5	7,0	6,3	6,2	6,1	6,1	7,0	7,2
Austria	-	-	-	-	-	6,4	6,9	6,6	6,9	6,6	6,5	6,5
Polonia	5,5	4,8	3,7	3,0	2,3	2,2	1,8	2,5	3,5	4,3	4,4	3,5
Portugal	3,1	3,6	3,6	3,8	3,3	3,1	3,1	4,0	4,0	4,4	4,9	4,4
Rumania	-	-	9,1	8,5	11,8	14,4	16,9	19,1	19,0	18,2	16,6	13,0
Eslovenia	6,5	6,5	6,1	4,1	4,0	3,2	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5
Eslovaquia	-	-	5,0	5,5	7,2	7,8	7,2	9,1	7,6	9,1	7,8	8,2
Finlandia	-	7,0	6,8	7,3	7,1	6,5	5,6	5,9	6,3	5,8	6,1	4,9
Suecia	-	-	-	12,2	16,3	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3
Reino Unido	15,7	14,3	12,3	10,9	9,8	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	8,2	7,4
Croacia	9,7	10,1	10,2	8,4	6,6	5,9	5,2	5,3	6,0	6,5	7,5	6,9
Turkia	9,9	9,2	7,6	6,8	6,5	5,8	5,5	5,6	5,5	5,0	5,1	5,7
Islandia	-	-	-	-	-	-	-	13,2	12,8	12,0	11,6	-
Noruega	-	-	-	-	-	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5	10,2	9,7
Estados Unidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Japón	5,2	4,7	3,9	3,1	3,4	3,6	3,7	4,1	4,9	4,8	4,8	3,6

Notas: (-) Dato no disponible; (p) Valor provisional.

Fuente: Eurostat (2007).

Tabla A1.4. Distribución porcentual de los asalariados según sexo, grupo de edad y persona que fija su horario de trabajo.

		El empresario (%)	El interesado de mutuo acuerdo con el empresario (%)	El interesado (%)
HOMBRES				
	Total	93,7	5,0	1,3
	16 a 19 años	97,9	2,1	-
	20 a 24 años	96,2	3,1	0,7
	25 a 44 años	93,5	5,2	1,3
	45 a 54 años	93,8	4,9	1,3
	55 y más años	92,0	6,1	1,9
MUJERES				
	Total	91,9	6,8	1,3
	16 a 19 años	95,3	4,6	0,2
	20 a 24 años	94,4	5,1	0,5
	25 a 44 años	92,2	6,5	1,3
	45 a 54 años	91,0	7,5	1,4
	55 y más años	87,2	10,7	2,1

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo especial 2004 de la EPA sobre Organización y duración de la jornada laboral.

Tabla A1.5. Evolución de los permisos por maternidad/paternidad en España.

	Ambos sexos (cifras absolutas)	% de Madres
1996	127739	-
1997	146971	-
1998	148751	-
1999	165946	-
2000	192422	99,03
2001	208695	98,69
2002	224419	98,52
2003	239858	98,46
2004*	282080	98,37
2005*	299605	98,24
2006*	320554	98,35

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007)

*El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre.

Tabla A1.6. Solicitud de excedencias para el cuidado de hijas/os.

	Total	% Madres
2000	8339	96,02
2001	10163	96,43
2002	12694	96,16
2003	13879	96,38
2004	16963	96,34
2005	18942	95,23
2006	20225	95,33

Fuente: MTAS (2007).

Tabla A1.7. Evolución del gasto en cuidado a personas mayores (% del PIB)¹⁰⁷.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>EU (25 países)</i>	-	-	-	-	-	-	0,4	0,4	0,4 ^(p)	0,5 ^(p)	0,5 ^(e)
<i>EU (15 países)</i>	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4 ^(p)	0,5 ^(p)	0,6 ^(e)
Bélgica	-	-	-	0	0	0	0	0	0 ^(p)	0 ^(p)	0 ^(e)
República Checa	-	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5 ^(p)	0,4 ^(p)	0,3 ^(p)
Dinamarca	1,6	1,2	1,1	1	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7 ^(p)	1,7 ^(p)	1,7 ^(p)
Alemania	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3 ^(p)	0,3 ^(p)	0,3 ^(p)
Estonia	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1 ^(p)
Irlanda	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2 ^(p)
Grecia	0	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
España	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2^(p)	0,3^(p)	0,3^(p)
Francia	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3 ^(p)	0,3 ^(p)	0,3 ^(p)
Italia	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1 ^(p)	0,1 ^(p)	0,1 ^(p)
Chipre	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0 ^(p)	0 ^(p)
Letonia	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1 ^(p)	0,1 ^(p)
Lituania	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1 ^(p)
Luxemburgo	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0	0	0	0	0	0 ^(p)
Hungría	-	-	-	-	-	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4 ^(p)
Malta	-	-	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6 ^(p)
Holanda	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9 ^(p)
Austria	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1	1	1	1	1,1 ^(p)
Polonia	-	-	-	-	-	-	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3 ^(p)
Portugal	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3 ^(p)
Eslovenia	-	-	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2 ^(p)
Eslovaquia	-	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2 ^(p)
Finlandia	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7 ^(p)
Suecia	2,5	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,6	2,6	2,6
Reino Unido	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9 ^(p)	1 ^(e)
Islandia	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6 ^(p)	1,8 ^(e)
Noruega	2	1,9	1,8	1,7	1,9	1,9	1,7	1,8	1,8	1,8 ^(p)	1,7 ^(e)
Suiza	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

Notas: (-) Dato no disponible; (e) Valor estimado; (r) Ruptura en la serie; (p) Valor provisional.

Fuente: Eurostat (2007)¹⁰⁸.

¹⁰⁷ El indicador se calcula como proporción del gasto en protección social dedicado al cuidado de mayores, expresado como porcentaje del PIB. Estos gastos cubren subsidios económicos, alojamientos, y personas contratadas para el cuidado de estas personas dependientes.

Anexo II: Legislación relativa al Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.

Cuadro A2.1. Principales normas de apoyo a las familias andaluzas.

Instrucción de 26/7/2007, por la que se modifican las Instrucciones de 16/5/2007 de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, sobre el programa de gratuidad de los libros de texto para el curso escolar 2007/08.

Orden de 3/5/2007, por la que se convocan para el curso 2007/2008 plazas de nuevo ingreso y de ludoteca en Centros de Atención Socioducativa para niños y niñas menores de tres años y se modifica la Orden de 12 de abril de 2006, por la que se regula el procedimiento de admisión en Centros de Atención Socioeducativa (BOJA 16/5/2007).

Resolución de 23/10/2006, de la Dirección General de Planificación y Centros, por la que se actualizan los centros docentes públicos dependientes de la Consejería que tienen autorizados los servicios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares (BOJA 9/11/2006).

Resolución de 13/9/2006, de la Dirección General de Planificación y Centros, por la que se dictan instrucciones para la organización y funcionamiento de los servicios complementarios de los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación para el curso escolar 2006/07 (BOJA 5/10/2006).

Orden de 1/9/2006, por la que se modifica la de 27 de mayo de 2005, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las medidas contempladas en el plan de apoyo a las familias andaluzas relativas a la ampliación del horario de los Centros docentes públicos y al desarrollo de los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares (BOJA 22/9/2006).

Orden de 12/4/2006, por la que se regula el procedimiento de admisión en centros de atención socioeducativa para niños y niñas menores de tres años (BOJA 24/4/2006).

Decreto 48/2006, de 1 de marzo, de ampliación y adaptación de medidas de apoyo a las familias andaluzas (BOJA 3/3/2006).

Orden de 27/5/2005, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las medidas contempladas en el plan de apoyo a las familias andaluzas relativas a la ampliación del horario de los centros docentes públicos y al desarrollo de los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares (BOJA 16/6/2005).

Orden de 27/4/2005, por la que se regula el programa de gratuidad de los libros de texto dirigido al alumnado que curse enseñanzas obligatorias en los centros docentes sostenidos con fondos públicos (BOJA 13/5/2005).

Orden de 17/11/2003, por la que se convoca a los centros docentes públicos dependientes de la Consejería a solicitar la ampliación del horario de apertura contemplada en el Decreto que se cita, de apoyo a las familias andaluzas (BOJA 26/11/2003).

¹⁰⁸ Este indicador está basado en la comparación de las tasas de actividad entre dos años consecutivos. Las medias anuales han sido obtenidas de las encuestas de población activas de los respectivos países.

Anexo III: Texto del cuestionario anónimo

En este anexo se incluye el texto del cuestionario cumplimentado de forma anónima por una muestra representativa de los ciudadanos y ciudadanas de la ciudad de Málaga:

A. Datos personales:

1. Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer.
2. Fecha nacimiento: Mes _____ Año 19 ____
3. Nacionalidad: _____
4. Estado Civil: ☐ Soltero/a ☐ Vive en pareja ☐ Casado/a
☐ Divorciado/Separado/a ☐ Viudo/a.
5. ¿Tiene hijos/as suyos o de su pareja que conviven con Vd.? ☐ (indique el número) .
¿Edades de estos hijos/as? ☐; ☐; ☐; ☐; ☐; ☐; ☐.
6. ¿Cuántas personas dependientes (personas de 16 o más años de edad que requieran de cuidados) tiene a su cargo? ☐ (indique el número).
7. ¿En qué distrito (zona) de Málaga vive? _____
8. Si está casado/a o vive en pareja, su cónyuge o pareja:

☐ Trabaja:	☐ Tiempo Parcial	}	☐ Sector Público
	☐ Tiempo Completo		☐ Sector Privado
☐ Busca empleo			
☐ Otra situación, ¿cuál? _____			

↳ ¿Qué remuneración neta (libre de impuestos) recibe su cónyuge o pareja por esta actividad? (€/mes):

☐ <750€	☐ 750€-999€	☐ 1000€-1249€	☐ 1250€-1500€
☐ 1500€-1749€	☐ 1750€-1999€	☐ 2000€-2459€	☐ 2500€-2999€
☐ 3000€-3499€	☐ 3500€-3999€	☐ 4000€-4499€	☐ >4500€

 - ¿Cuál es la ocupación de su cónyuge o pareja? _____
 - Su cónyuge ó pareja padece alguna discapacidad reconocida ☐ Sí ☐ No
Grado de discapacidad: ☐ %.
9. Respecto a su vivienda habitual:
 - a) ¿Reside en la vivienda de sus padres? ☐ Sí ☐ No.
 - b) Si reside en vivienda propia ¿Cuál es el régimen de tenencia de la vivienda?
 - En propiedad ☐ 1
 - En alquiler o realquiler ☐ 2
 - Cedida gratuitamente ☐ 3

10. Situación laboral a lo largo de los últimos dos años:

Año	Ninguna	Actividad remunerada a tiempo completo	Actividad remunerada a tiempo parcial	Permiso por maternidad/paternidad	Otra actividad no remunerada ¿cuál?
2005	meses	meses	meses	meses	; meses
2006	meses	meses	meses	meses	; meses

11. ¿Ha dejado su último trabajo? ☐ Sí ☐ No.
 En caso afirmativo, ¿fue la razón para esto las dificultades para compaginar su vida personal, familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No.

12. Situación laboral actual del entrevistado/a:

- ☐ Trabaja como asalariado/a:
 ☐ Tiempo Parcial (<30 horas/semana) } ☐ Sector Público.
 ☐ Tiempo Completo (≥30 horas/semana) } ☐ Sector Privado.
☐ Trabaja como empresario/a.
☐ Busca empleo.
☐ No trabaja ni busca empleo.
☐ Otra situación, ¿cuál? _____.

En caso de que esté trabajando:

- Número de horas/semana que dedica habitualmente a este trabajo: horas.
- Tipo de contrato: ☐ Indefinido (permanente o fijo discontinuo) ☐ Temporal.
- ¿Qué remuneración neta (libre de impuestos) percibe por esta actividad? (€/mes).
☐ <750€ ☐ 750€-999€ ☐ 1000€-1249€ ☐ 1250€-1500€
☐ 1500€-1749€ ☐ 1750€-1999€ ☐ 2000€-2459€ ☐ 2500€-2999€
☐ 3000€-3499€ ☐ 3500€-3999€ ☐ 4000€-4499€ ☐ >4500€.
 ↳ Número de meses que recibe su remuneración al año: .
- ¿Cuál es su ocupación? _____.

13. Padece alguna discapacidad reconocida ☐ Sí ☐ No Grado de discapacidad: %.

14. ¿Podría estimar el tiempo semanal que dedica al cuidado de los hijos/personas dependientes:

Vd. horas Su pareja horas.

15. ¿Podría estimar el tiempo semanal que dedica a las tareas domésticas y familiares:

Vd. horas Su pareja horas.

16. ¿Podría estimar el tiempo semanal que dedica a su vida personal (deportes, ocio, actividades culturales)?

Vd. horas Su pareja horas.

B. Datos académicos:

17. Nivel **más alto** de estudios completados por Vd.:

- ☐ EGB ☐ B.U.P. /ESO ☐ C.O.U /Bachillerato (después de ESO) ☐ F.P.I
☐ F.P.II ☐ Diplomatura ☐ Licenciatura/ingeniería ☐ Master o doctorado.

18. ¿Ha pasado en algún momento de su vida más de seis meses por cuestiones de estudio/trabajo en otro país distinto de España o de su país de origen?: ☐ Sí ☐ No.

C. Datos relativos a las dificultades de conciliación:

19. ¿Para Vd. qué significa la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?

- ☐ Dedicar al trabajo todo el tiempo que requiere y el resto a su vida personal y familiar.
☐ Dedicar a Vd. mismo y a su familia todo el tiempo que requieren y el resto del tiempo a su trabajo.
☐ Conseguir un equilibrio razonable entre el tiempo que dedica a su vida personal, su familia y su trabajo.
☐ Otra definición:

20. ¿Tiene Vd. problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar?

- ☐ Sí ☐ A veces ☐ No.

Para las personas entre 16 y 64 años, con al menos un hijo/a propio/a o de la pareja que viva en el hogar y que tenga una edad inferior o igual a 15 años, y/o con al menos una persona dependiente de 16 o más:

21. ¿Utiliza algún tipo de servicio para cuidar a sus hijos/as o los de su pareja?

- ☐ Servicios especializados en la asistencia a los/as niños/as (niñeras/os, guardería, etc.).
☐ Los niños/as están atendidos por su cónyuge o pareja.
☐ Los niños/as están atendidos por usted
☐ Los niños/as están atendidos por familiares (no remunerados).
☐ No utilizan servicios de asistencia para los menores.

22. ¿Utiliza algún tipo de servicio para cuidar a personas dependientes mayores de 16 años a su cargo?

- ☐ Centros especializados en la asistencia a personas dependientes (incluye centros de día, etc.).
☐ Asistencia domiciliaria remunerada.
☐ Las personas dependientes están atendidas por usted.
☐ Las personas dependientes están atendidas por su cónyuge o pareja.
☐ Las personas dependientes están atendidas por familiares. ¿qué parentesco guarda el cuidador con la persona dependiente? ☐ Hija ☐ Hijo ☐ Nuera ☐ Esposa ☐ Marido; Otra, ¿cuál? _____
☐ No utilizan servicios de asistencia a las personas dependientes.

23. ¿Desea cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de atención a otros familiares?

- ☐ Desea trabajar o hacerlo más horas, reduciendo el tiempo de cuidado a personas dependientes de su familia.
☐ Desea dejar de trabajar o trabajar menos horas para tener más tiempo para cuidar a personas dependientes de su familia.
☐ Desea mantener su situación laboral actual.

Si desea trabajar más y reducir el tiempo de cuidado a otros familiares, preguntar 24 y/o 25.

24. ¿Cuál es su principal razón, ligada con el cuidado de sus hijos/as, para no trabajar o no hacerlo más tiempo?
- ☐ Falta de servicios de cuidado a los niños/as: los que existen están demasiado alejados o no se adaptan a mis horarios.
 - ☐ Los servicios de cuidado de los niños/as son demasiado caros.
 - ☐ Los servicios disponibles de cuidado de los niños/as no tienen la suficiente calidad.
 - ☐ Otra razón: _____
25. ¿Cuál es la principal razón, ligada con el cuidado de personas adultas dependientes, para no trabajar o no hacerlo más horas?
- ☐ Falta de servicios de cuidado a adultos/as dependientes, o los que existen están demasiado alejados o no se adaptan a mis horarios.
 - ☐ Los servicios de cuidado de adultos/as dependientes son demasiado caros.
 - ☐ Los servicios disponibles de cuidado de adultos/as dependientes no tienen la suficiente calidad.
 - ☐ Otra razón: _____

Para personas ocupadas entre 16 y 64 años:

26. ¿Es posible en la empresa donde trabaja flexibilizar la jornada laboral por razones familiares?
- ☐ Es posible, en media hora en la entrada y salida.
 - ☐ Es posible, en una o más horas en la entrada y salida.
 - ☐ Es posible modificar en gran parte el horario.
 - ☐ No es posible.
27. ¿Le ofrece su trabajo la posibilidad de obtener permisos remunerados para atender enfermedades de hijos/as y/o personas dependientes de la familia?
- ☐ Sí, permisos para asistencia médica de familiares dependientes.
 - ☐ No dispongo de permisos remunerados, pero sí se nos permite acompañar a los hijos/as/personas dependientes y después recuperar el tiempo laboral dedicado a la persona enferma.
 - ☐ No es posible.
28. ¿Existe en la empresa u organismo para el que trabaja un plan de medidas activas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral? ☐ Sí ☐ No.

En caso negativo pasar a la pregunta 33.

29. ¿Qué medidas concretas se recogen en el plan de su empresa?
- a) Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada ☐
 - b) Distribución flexible del horario laboral a lo largo del día ☐
 - c) Permisos retribuidos para el acompañamiento de hijos/as y/o personas dependientes al médico. ☐
 - d) Cambio de la jornada partida por jornada intensiva. ☐
 - e) Posibilidad de elección de turnos de trabajo ☐
 - f) Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo ☐
 - g) Acumulación de horas de lactancia ☐
 - h) Ampliación de permisos maternidad remunerados ☐
 - i) Ampliación de permisos paternidad remunerados ☐
 - j) Excedencias por maternidad ☐
 - k) Excedencias por paternidad ☐
 - l) Sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad ☐
 - m) Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo ☐
 - n) Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes ☐
 - o) Guardería en el lugar de trabajo ☐
 - p) Otras, ¿Cuál/es? _____
30. ¿Cree que los trabajadores/as tienen libertad suficiente para poder llevar a la práctica las medidas de conciliación existentes en su empresa actual? ☐ Sí ☐ No.
31. ¿Considera que el plan de conciliación de su empresa es suficiente? ☐ Sí ☐ No.
32. En caso de que responda no a la pregunta anterior, ¿en qué cambiaría, ampliaría, el plan de conciliación de su empresa? _____
33. ¿Ha hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación? ☐ Sí ☐ No.
¿Cuál/es? ¿Durante cuanto tiempo?
34. En caso afirmativo, ¿le ha generado algún problema laboral? ☐ Sí ☐ No.
35. ¿Nos podría indicar el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?:
- a) Uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos horas que el otro para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.
 - Totalmente de acuerdo ☐
 - En general, de acuerdo ☐
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 - En general, en desacuerdo ☐
 - Completamente en desacuerdo ☐
- ↳ En caso de estar de acuerdo, ¿cuál de los miembros de la pareja, el hombre o la mujer?
- ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Indiferente

- b) Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran la educación de los hijos e hijas.

Totalmente de acuerdo ☐
 En general, de acuerdo ☐
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 En general, en desacuerdo ☐
 Completamente en desacuerdo ☐

- c) Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja.

Totalmente de acuerdo ☐
 En general, de acuerdo ☐
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 En general, en desacuerdo ☐
 Completamente en desacuerdo ☐

- d) El uso de medidas de conciliación de la empresa puede tener consecuencias negativas en el ámbito laboral.

Totalmente de acuerdo ☐
 En general, de acuerdo ☐
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 En general, en desacuerdo ☐
 Completamente en desacuerdo ☐

36. De entre las siguientes, **numere por orden de importancia las tres medidas** que considera serían **más efectivas** para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres trabajadores:

- a) Distribución flexible de horas a lo largo del día ☐
 b) Permisos retribuidos para el acompañamiento de hijos/as y/o personas dependientes al médico ☐
 c) Sustitución de la jornada partida por jornada intensiva ☐
 d) Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada ☐
 e) Posibilidad de elección de turnos ☐
 f) Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo ☐
 g) Acumulación de horas de lactancia ☐
 h) Ampliación de permisos maternidad ☐
 i) Ampliación de permisos paternidad ☐
 j) Excedencias por maternidad ☐
 k) Excedencias por paternidad ☐
 l) Sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad ☐
 m) Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo ☐
 n) Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes ☐
 o) Guardería en el lugar de trabajo ☐
 p) Otras, ¿Cuál/es? _____

37. Como finalización de este cuestionario, ¿conoce Vd. el contenido de la recientemente aprobada Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres? ☐ Sí ☐ No.

↳ En caso de conocerla ¿cuáles cree que son los avances más importantes de la ley en lo relativo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?

¿Y en lo relativo a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres?

Anexo IV: Subdivisión de los distritos de la ciudad de Málaga.

En los siguientes cuadros se presentan los barrios que componen cada uno de los diez distritos en que está dividida la ciudad de Málaga.

Distrito 1: Málaga-Centro

Barcenillas	La Merced
Camino del Colmenar	La Trinidad
Campos Eliseos	La Victoria
Cañada de los Ingleses	Lagunillas
Capuchinos	Los Antonios
Centro Histórico	Mármoles
Colinas del Limonar	Monte de Gibralfaro
Conde de Ureña	Olletas
Cristo de la Epidemia	Perchel Norte
El Bulto	Perchel Sur
El Ejido	Plaza de Toros Vieja
El Molinillo	Polígono Alameda
Ensanche del Centro	R.E.N.F.E.
Explanada de la Estación	San Miguel
La Aurora	Santa Amalia
La Coracha	Segalerva
La Goleta	Seminario
La Manía	Sierra Blanquilla
	Ventaja Alta

Distrito 2: Málaga Este

Baños del Carmen	La Torrecilla
Bellavista	La Vaguada
Camino de Olías	La Viña
Castillo de Santa Catalina	Las Acacias
Cerrado de Calderón	Las Cuevas
Colinas del Limonar	Las Niñas
Echeverría del Palo	Las Palmeras
El Candado	Los Pinos
El Chanquete	Miraflores Alto
El Drago	Miraflores del Palo
El Lagarillo	Miramar
El Limonar	Miramar del Palo
El Mayorazgo	Monte Sancha
El Morlaco	Olías
El Palo	Parque Clavero
El Polvorín	Parque del Morlaco
El Rocío	Pedregalejo
Fábrica de Cemento	Pedregalejo Playa
Finca Clavero	Peinado Grande
Finca El Candado	Pinares de San Antón
Hacienda Clavero	Playa Virginia
Hacienda Miramar	Playas del Palo
Hacienda Paredes	Podadera
Jarazmín	San Francisco

La Araña	San Isidro
La Caleta	Santa Paula Miramar
La Malagueta	Torre de San Telmo
La Mosca	Valle de los Galanes
La Pelusa	Villa Cristina
La Pelusilla	Virgen de las Angustias

Distrito 3: Ciudad Jardín

Alegria de la Huerta	Las Flores
Arroyo Aceiteros	Los Casinis
Ciudad Jardín	Los Cipreses
Cortijillo Bazán	Los Naranjos
Hacienda Los Montes	Los Viveros
Haza Carpintero	Mangas Verdes
Herrera Oria	Monte Dorado
Huerta Nueva	Parque del Sur
Jardín de Málaga	Sagrada Familia
Jardín Virginia	San José
	140 Viviendas Los Limoneros

Distrito 4: Bailén-Miraflores

Arroyo del Cuarto	La Florida
Camino de Suárez	Las Chapas
Carlinda	Los Castillejos
Carlos Haya	Los Millones
Florisol	Miraflores de los Ángeles
Gamarra	Nueva Málaga
Granja Suárez	Parque Arroyo del Cuarto
Haza del Campillo	Parque Victoria Eugenia
Industrial San Alberto	Pavero
La Alcubilla	San Alberto
La Bresca	San Martín
La Corta	Suárez
La Encarnación	Tejar de Sályt
	Victoria Eugenia

Distrito 5: Palma-Palmilla

26 de Febrero	La Palmilla
Arroyo de los Ángeles	La Roca
Arroyo del Cuarto	La Rosaleda
Finca La Virreina	Martiricos
La Palma	Virreina
	Virreina Alta

Distrito 6: Cruz De Humilladero

4 de Diciembre	La Unión
Arroyo del Cuarto	Los Prados
Camino de Antequera	Los Tilos
Carranque	Ntra. Sra. del Carmen
Cementerio San Rafael	Núcleo General Franco
Cortijo Alto	Polígono Comercial Carretera de Cártama
Cortijo de Torres	Polígono Industrial La Estrella
Cortijo de Torres II	Polígono Industrial Ronda Exterior
Cruz del Humilladero	Portada Alta
El Duende	San Rafael
Estación de los Prados	Santa Cristina
Haza Cuevas	Santa Julia
Huerta del Correo	Santa Marta
Industrial Alcalde Díaz Zafra	Teatinos
Industrial Siemens	Tiro de Pichón
La Asunción	San José del Viso
La Barriguilla	Intelhorce
	Sánchez Blanca

Distrito 7: Carretera De Cadiz

25 Años de Paz	Minerva
Alaska	Nuevo San Andrés 1
Almudena	Nuevo San Andrés 2
Ardira	Pacífico
Ave María	Parque Ayala
Barceló	Parque Mediterráneo
Cortijo Vallejo	Polígono Comercial Guadalhorce
Dos Hermanas	Polígono Comercial Pacífico
El Torcal	Polígono Comercial Valdicio
Girón	Polígono Industrial Carranza
Guadaljaire	Polígono Industrial Guadaljaire
Haza de la Pesebrera	Polígono Industrial Los Guindos
Haza Onda	Puerta Blanca
Huelin	Regio
Industrial La Pelusa	Sacaba Beach
Industrial La Térmica	San Andrés
Industrial Nuevo San Andrés	San Carlos
Industrial Puerta Blanca	San Carlos Condote
Jardín de la Abadía	Santa Isabel
La Luz	Santa Paula
La Paz	Sixto
La Princesa	Tabacalera
Las Delicias	Torre del Río
Los Girasoles	Torres de la Serna
Los Guindos	Virgen de Belén
Mainake	Vistafranca

Distrito 8: Churriana

Aeropuerto Base Aérea	La Tosca
Arraijanal	Los Chocales
Buenavista	Los Jazmines
Butano	Los Paredones
Campamento Benítez	Los Paseros
Campo de Golf	Lourdes
Cañada de Ceuta	Makro
Cementerio Churriana	Parque del Guadalhorce
Churriana	Polígono Comercial Guadalhorce
Cortijo de Maza	Polígono Industrial Aeropuerto
Cortijo San Isidro	Polígono Industrial El Álamo
Cortijo San Julián	Polígono Industrial El Tarajal
Depuradora Guadalhorce	Polígono Industrial Guadalhorce
El Cuartón	Polígono Industrial Haza de la Cruz
El Olivar	Polígono Industrial KM.239 Ctra. N-340
El Retiro	Polígono Industrial Mi Málaga
Finca La Hacienda	Polígono Industrial Santa Bárbara
Finca Monsálvez	Polígono Industrial Santa Cruz
Guadalmar	Polígono Industrial Santa Teresa
Hacienda Dos Hermanas	Polígono Industrial Villa Rosa
Hacienda Platero	Rojas
Heliomar	San Fernando
La Azucarera	San Jerónimo
La Casita de Madera	San Juan
La Cizaña	San Julián
La Noria	Santa Tecla
	Vega de Oro

Distrito 9: Campanillas

Amoniaco	Los Asperones 2
Campanillas	Los Chopos
Castañetas	Maqueda
Colmenarejo	Mercamálaga
El Brillante	Miranda
El Tarajal	Oliveros
Estación de Campanillas	Parque Cementerio
Finca Trévenez	Parque Tecnológico
Huertecilla Mañas	Pilar del Prado
Industrial Intelhorce	Polígono Industrial La Huertecilla
Industrial Pilar del Prado	Roquero
La Estación	Santa Águeda
La Fábrica	Santa Rosalía
Las Manseras	Segovia
Loma del Campo	Vallejo

Distrito 10: Puerto De La Torre

Altamira	Huerta Nueva - Puerto de la Torre
Arroyo España	Las Morillas - Colonia de Santa Inés
Cañaveral	Las Morillas - Puerto de la Torre
Ciudad Santa Inés	Los Almendros
Ciudad Universitaria	Los Asperones 1 y 3
Colonia Santa Inés	Los Molinos
El Atabal	Los Morales
El Chaparral	Los Morales 1
El Cónsul	Los Morales 2
El Cortijuelo	Los Ramos
El Limonero	Los Tomillares
El Romeral	Orozco
El Tomillar	Puertosol
Finca La Palma	Quinta Alegre
Fuente Alegre	Salinas
Hacienda Bizcochero	Santa Isabel - Puerto de la Torre
Hacienda Cabello	Torremar
Hacienda Capitán	Universidad Laboral
Hacienda Roldán	Virgen del Carmen

Fuente: Página web del Excmo. Ayuntamiento de Málaga (www.ayto-malaga.es).

Anexo V : Definición de las variables relativas al uso del tiempo.

Las variables relativas al uso del tiempo que se han empleado en los análisis cuantitativos llevados a cabo en esta investigación se definen como sigue:

Trabajo remunerado: Tiempo medio semanal dedicado a trabajo remunerado, expresado en horas y fracciones de hora.

Tareas domésticas: Tiempo medio semanal, expresado en horas y fracciones de hora, dedicado a cocinar (y actividades asimiladas), lavado de ropa, planchado, reparaciones de ropa, cuidado de animales domésticos, reparaciones en el hogar, compras y otras tareas realizadas en el hogar sin remuneración (excluidas las que se incluyen en las siguientes descripciones).

Cuidado de hijos y otras personas dependientes: Tiempo medio semanal, expresado en horas y fracciones de hora, dedicado al cuidado de hijos, lectura a los hijos/as, jugar y/o conversar con ellos/as, y cuidado o asistencia a personas mayores dependientes. Siempre que estas actividades no vengan acompañadas de una remuneración pecuniaria.

Vida personal: Tiempo medio semanal, expresado en horas y fracciones de hora, dedicado a realización de actividades de ocio: participación en ONGs, actividades deportivas, tiempo con amigos, salidas a bares (pubs, discotecas, etc.), escuchar radio o música, leer, ver televisión o cine, viajar, hobbies, etc.

Anexo VI: Composición por género y formación política del consistorio municipal.**Partido Popular:**

Hombres	Mujeres
Excmo. Sr. D. Francisco de la Torre Prados	Dña. María Victoria Romero Pérez
D. Joaquín Ramírez Rodríguez	Dña. Carolina España Reina
D. Antonio Jesús Cordero Fernández	Dña. Teresa Porras Teruel
D. Elías Bendodo Benasayag	Dña. Purificación Pineda Vargas
D. Juan Ramón Casero Domínguez	Dña. María Araceli González Rodríguez
D. Francisco José Salas Márquez	Dña. Patricia Navarro Pérez
D. Manuel Javier Díaz Guirado	Dña. María Ángeles Arroyo Castro
D. Manuel Marmolejo Setien	
D. José Eugenio Hazañas Céspedes	
D. Diego Maldonado Carrillo	

Partido Socialista Obrero Español:

Hombres	Mujeres
D. Ángel Enrique Salvo Tierra	Dña. María Luisa Bustinduy Barrero
D. Rafael Ángel Fuentes García	Dña. María Inmaculada Pérez de Guzmán Molina
D. Juan José Martínez Zato	Dña. María Luz Reguero Gil-Montañez
D. Rafael Granados Ruiz	Dña. María del Mar Zamora Bermúdez
D. Luís Reina Alcolea	Dña. María Begoña Medina Sánchez
D. Luís Francisco Navajas Ortega	Dña. Carmen Sánchez Aranda

Izquierda Unida:

Hombres	Mujeres
D. Pedro Moreno Brenes	Sin representación
D. Antonio Serrano Iglesias	

Anexo VII: Ficha técnica de la encuesta anónima.

Ámbito:

Ciudad de Málaga.

Universo:

Personas con edades comprendidas entre 18 y 64 años, con domicilio en la ciudad de Málaga.

Tamaño de la muestra:

Distritos	Distribución proporcional		Cuota fija de entrevistas	Reparto proporcional del resto	Total entrevistas intentadas	Total respuesta	Error muestral ($\pm$ %)
	Número de encuestas	%					
1 Centro	289	15,20	100	137	237		
2 Este	223	11,74	100	106	206		
3 Ciudad Jardín	131	6,90	100	62	162		
4 Bailén Miraflores	213	11,22	100	101	201		
5 Palma-Palmilla	94	4,94	100	44	144		
6 Cruz de Humilladero	321	16,92	100	152	252		
7 Carretera de Cádiz	381	20,04	100	180	280		
8 Churriana	60	3,14	100	28	128		
9 Campanillas	55	2,89	100	27	127		
10 Puerto de la Torre	133	7,01	100	63	163		
Población total	1900	100	1000	900	1900		

Procedimiento de muestreo:

El sistema empleado para realizar el muestreo consta de las siguientes etapas:

- 1) Definición de los estratos, que en este caso fueron todos los distritos de la ciudad de Málaga.
- 2) En cada distrito se siguió un itinerario aleatorio para la determinación de los hogares a los que entrevistar, atendiendo a un listado.
- 3) Dentro de cada hogar se ajustó la muestra atendiendo a cuotas cruzadas de sexo y edad, eligiendo sólo una persona de cada hogar encuestado.

La encuesta fue cumplimentada mediante cuestionario telefónico a las personas seleccionadas según el criterio descrito.

Error muestral:

Atendiendo al carácter de muestreo estratificado implementado, y para un nivel de confianza equivalente a 2 desviaciones estándar situándonos en la peor de las alternativas ($P=Q=0,5$), el error muestral es de $\pm 3,24\%$ para el conjunto de la muestra.

Fecha de realización:

El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 10 de Abril de 2007 y el 28 de Junio de 2007.

Anexo VIII: Definición de la EPA relativa a los posibles estados de actividad respecto al mercado de trabajo.

Definición de población ocupada, económicamente activa e inactiva, y población contada aparte, según se considera en la Encuesta de Población Activa:

En esa Encuesta, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según se define más adelante.

Población ocupada (o personas con empleo): Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.

a) Son **personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas** todas las que entren en las siguientes categorías:

- *trabajando*: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.

- *con empleo pero sin trabajar*: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y en la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, conflicto laboral, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, vacaciones, licencia de estudios, licencia de maternidad u otra clase de licencia, ausencia voluntaria, des- organización temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo o averías mecánicas, se consideran como personas con trabajo. Las suspendidas o separadas de su empleo a consecuencia de una regulación del mismo, se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como *trabajando* o *sin trabajar* sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

Se considerarán **paradas** a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- *sin trabajo*, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.

- *en busca de trabajo*, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.

- *disponibles para trabajar*, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales: - *personas que se ocupan de su hogar*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.

- *estudiantes*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.

- *jubilados o prejubilados*: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.

- *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.* (excluidas las que son ayudas familiares).

- *incapacitados para trabajar*.

- *otra situación*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo los rentistas.

Población contada aparte: Los varones que cumplían el servicio militar obligatorio (o servicio social sustitutorio) se consideraban población contada aparte, esto es, no se les incluían entre los activos ni entre los inactivos, independientemente de que en la semana de referencia hubieran trabajado o no. El servicio militar obligatorio desapareció en diciembre de 2001.

Anexo IX: Texto del cuestionario cumplimentado por algunos/as expertos/as.

A continuación se presenta el texto del cuestionario que se pidió cumplimentaran a algunos responsables en temas de conciliación:

Preguntas previas

- Nombre:
- Ocupación:
- Nivel de estudios más alto completado:
- Sexo: ☐ Mujer ☐ Hombre.
- Indique, por favor, su edad: ☐☐
- Estado Civil: ☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Vive en pareja
☐ Separado/Divorciado ☐ Viudo.
- ¿Su pareja/cónyuge realiza algún trabajo remunerado? ☐ Sí ☐ No.
- ¿Cuántos hijos/as sean o no biológicos conviven en su hogar? ☐☐ (indique el número).
- ¿Cuántas personas adultas dependientes (personas de 16 o más años de edad que requieran de cuidados) tiene a su cargo? ☐☐ (indique el número).
- ¿Dispone de alguna persona (al margen de su pareja) que le ayude en el cuidado de sus hijos o dependientes?
☐ Sí, un familiar: parentesco con Vd. _____
☐ Sí, una persona contratada ☐ No.
- ¿Podría estimar el tiempo semanal que dedica al cuidado de los hijos/dependientes?:
Vd. ☐☐ horas Su pareja ☐☐ horas.
- ¿Podría estimar el tiempo semanal que dedica a su vida personal (deportes, ocio, actividades culturales)?
Vd. ☐☐ horas Su pareja ☐☐ horas.
- Número de horas que trabaja para la empresa a la semana: Vd. ☐☐ horas.
Su pareja ☐☐ horas.
- Número de horas semanales que dedica a las tareas domésticas: Vd. ☐☐ horas.
Su pareja ☐☐ horas.
- ¿Trabaja para la empresa horas extraordinarias durante los fines de semana?:
Vd.: ☐ Sí ☐ No ☐ Rara vez ☐ Frecuentemente.
Su pareja: ☐ Sí ☐ No ☐ Rara vez ☐ Frecuentemente.

Generales

- 1) ¿Considera que existen problemas graves de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de los trabajadores/as de Málaga? ☐ No ☐ Sí, ¿Cuáles?
- 2) ¿Cree que las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son diferentes para hombres y para mujeres?
- ☐ No.
- ☐ Sí, ¿Qué diferencias hay?

¿Cuáles son, en su opinión, las causas de estas diferencias?

División sexual del trabajo

- 3) ¿Considera que existe discriminación por razón de género en el mercado laboral?
☐ No ☐ Sí, ¿En qué aspectos?

- ¿Y en su lugar de trabajo? ☐ No ☐ Sí, ¿en qué indicios se basa para realizar tal afirmación?

- 4) ¿Qué medidas considera que sería conveniente adoptar para erradicar la discriminación laboral por razón de género?

Posibles efectos sobre la pareja/descendientes de los problemas de conciliación:

- 5) ¿Cree que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja, y/o la educación de hijas e hijos? ☐ No ☐ Sí, ¿de qué manera?
- 6) ¿Opina que las dificultades de conciliación de vida personal, familiar y laboral son un problema que se debe resolver en el seno de la pareja? ☐ No ☐ Sí, ¿cómo?
- 7) ¿Cree que las dificultades de conciliación están teniendo consecuencias negativas en nuestra sociedad? ☐ No ☐ Sí, ¿cuáles?
- 8) ¿Cree que un mayor nivel educativo de los miembros de la pareja favorece un reparto más igualitario de tareas dentro del hogar? ☐ No ☐ Sí, ¿en que sentido?

- 9) ¿Cree que las instituciones públicas y privadas tienen que desarrollar planes y destinar recursos para facilitar la conciliación? ☐ No ☐ Sí, ¿qué instituciones, entidades y organizaciones tendrían que desarrollar actuaciones en este sentido?

Orientación de las empresas hacia el logro de máxima productividad

- 10) ¿Opina que las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar pueden contribuir a incrementar la productividad:
- a) De las mujeres? ☐ No ☐ Sí, ¿por qué?

 - b) ¿Y de los hombres? ☐ No ☐ Sí, ¿por qué?
- 11) ¿Existe en la empresa u organismo para el que trabaja un plan de medidas activas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar? ☐ No ☐ Sí.
- a) ¿Cuáles son los puntos fundamentales de este plan?

 - b) ¿Cuáles son las medidas que ese plan no contempla y que en su opinión sería prioritario poner en marcha?

12) En caso de haber solicitado alguna/s medidas de conciliación en su empresa,

a) ¿Cuál/es han sido?

b) ¿Ha tenido problemas en el organismo o empresa para el que trabaja para poner en práctica las medidas de conciliación solicitadas? ☐No ☐Sí. ¿Qué tipo de problemas?

Escasez de oportunidades para compaginar vida personal, familiar y laboral en los centros de trabajo

13) ¿Considera los permisos por maternidad existentes en la legislación española idóneos para facilitar la maternidad y la conciliación de vida personal, familiar y profesional en nuestra sociedad? Indíqueme por qué:

- ¿Respecto a los permisos por paternidad, cree que deberían ser sustitutivos o complementarios de los de maternidad?

13) De las siguientes medidas, numere **por orden de importancia** las tres que considere pueden resultar más efectivas para facilitar la conciliación:

- a. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada. ☐
- b. Distribución flexible de horas a lo largo del día. ☐
- c. Permisos retribuidos para el acompañamiento de hijos/as y/o personas dependientes al médico. ☐
- d. Sustitución de la jornada partida por jornada intensiva. ☐
- e. Posibilidad de elección de turnos. ☐
- f. Tiempo parcial con posibilidad de tiempo completo. ☐
- g. Acumulación de horas de lactancia. ☐
- h. Ampliación de permisos maternidad. ☐
- i. Ampliación de permisos paternidad. ☐
- j. Excedencias por maternidad. ☐
- k. Excedencias por paternidad. ☐
- l. Sustitución de parte del permiso de maternidad por el de paternidad. ☐
- m. Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo. ☐
- n. Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes. ☐
- o. Guardería en el lugar de trabajo. ☐
- p. Otras, ¿cuál/es? _____

14) ¿Por qué considera las tres medidas que ha señalado como las más efectivas?

15) ¿Qué otras medidas piensa que podrían facilitar un mayor grado de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas?

Equipamientos urbanos para la conciliación

- 16) ¿Qué equipamientos urbanos cree que facilitarían la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de nuestra ciudad?

Ludotecas ☐

Centros de cuidados de personas adultas dependientes ☐

Guarderías ☐

Otros _____

- 17) ¿En qué lugares cree que se deberían ubicar dichos equipamientos y con qué horarios?

- 18) ¿En relación al transporte en la ciudad, cree que se podrían crear algunos servicios que favorezcan la conciliación? ¿Cuáles?

- 19) En relación a los espacios públicos comunitarios y las distribuciones de las viviendas, ¿cree que se podrían modificar algunos conceptos para facilitar la conciliación? ¿Cuáles?

- 20) ¿Conoce la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Género? ☐ No ☐ Sí, ¿En qué sentido considera que esta ley supone una contribución efectiva para resolver los problemas de conciliación?

-¿Qué medidas necesarias para la conciliación no recoge la nueva Ley de Igualdad de Género y que Vd. considera debería contemplar?

Como finalización de este cuestionario, ¿quiere añadir algún otro comentario sobre la temática de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?:

Sus datos serán incorporados a ficheros propiedad de Oscar David Marcenaro Gutiérrez, con la finalidad de realizar un proyecto de investigación sobre “Conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hogares malagueños”. Podrá ejercer sus derechos de acceso, modificación, oposición y cancelación de sus datos personales dirigiéndose por escrito a la dirección de correo electrónico: odmarcenaro@uma.es.

Anexo X: Algunas páginas Web de interés, con contenidos relacionados con la temática de conciliación.

1. www.ahige.org
2. www.alares.es
3. www.all-together.org
4. www.andaluciajunta.es
5. <http://www.andaluciajunta.es/SP/AJ/CDA/Ficheros/ArchivosPdf/PlanASI.pdf>
6. www.ayto-malaga.es/pls/portal30/docs/FOLDER/GESTION_TRIBUTARIA/PADRON_MUNICIPAL/ESTADISTICAS_DE_POBLACION/1_POBLACION_P_DISTRITO.PDF
7. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
8. www.celem.org
9. www.davidrey.com
10. http://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/urbal/index_en.htm
11. www.empresaconciliacion.com
12. <http://www.equalconcilialo.org/>
13. <http://www.equalinred.net/>
14. www.fmujeresprogresistas.org/igualdad4.htm
15. www.hombresigualdad.com
16. <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>
17. <http://www.igualaria.net/> (Red de hombres por la igualdad y contra la violencia de género).
18. http://www.ikea.com/ms/es_ES/about_ikea/social_environmental/presidents_message.html
19. www.juntadeandalucia.es
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
20. http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/bd/sima_web/sima_tabla.jsp
21. www.malaga.es
22. http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia
23. http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html
24. www.mujereslobby.org/miembras.htm
25. <http://www.mtas.es/UAFSE/es/2007-2013/Progress.pdf>