

CONCILIAR EN ANDALUCÍA.

Un informe sobre la situación
de la conciliación y la corresponsabilidad
que viven las mujeres andaluzas.

Diciembre 2020.



YO NO RENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

del

CLUB DE
MALASMADRES

*Este informe ha sido realizado
como consecuencia del encargo
solicitado por la Consejería
de Salud y Familias
de la Junta de Andalucía
a la Asociación Yo No Renuncio
del Club de Malasmadres.*

Índice



La Asociación Yo No Renuncio.	4
Introducción.	8
Objetivos.	11
Diagnóstico.	13
1- El impacto de las medidas de conciliación en la sociedad andaluza.	14
1.2. El mercado laboral.	16
1.2. El hogar.	23
1.3. La sociedad.	31
2- El equilibrio de la vida familiar, laboral y personal en Andalucía.	36
2.1. Percepción de la conciliación.	38
2.2. Barreras para conseguir conciliar.	41
2.3. Las estructuras de apoyo para la conciliación y la corresponsabilidad.	46
2.4. Soluciones para la conciliación y corresponsabilidad.	48
Recomendaciones para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	53
Conclusiones.	67
Próximos pasos para un plan de trabajo de la Asociación Yo No Renuncio y la Junta de Andalucía.	72
Metodología.	75
Bibliografía.	77

La Asociación Yo No Renuncio



La Asociación Yo No Renuncio

La Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres es una organización sin ánimo de lucro que lucha por visibilizar el problema social de la conciliación en España y la consecuente penalización de la mujer en el mercado laboral.

Nace en 2015 como iniciativa del Club de Malasmadres y desde entonces ha trabajado en campañas de sensibilización y estudios sociológicos con un doble objetivo:

a) Por un lado, **concienciar a las personas de que el problema de la conciliación no es una cuestión personal, sino política, puesto que tiene un grave impacto en la sociedad**, sobre el cual tenemos que actuar para cambiar y apostar por un modelo social más justo y sostenible.

b) Por otro lado, **diagnosticar cómo viven las mujeres la falta de medidas** que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad al convertirse en madres. Con los resultados de las investigaciones se pretende alzar la voz de las mujeres. También instar a las instituciones públicas y empresas a que estudien medidas que actúen como palancas de cambio hacia el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

Trabajar en una corresponsabilidad social es el gran reto en los próximos años, para conseguir implicar a todos los agentes sociales: instituciones, sindicatos, empresas y familias. El compromiso de todos y todas para construir estructuras de apoyo hacia una sociedad que ponga el centro en los cuidados y en otros modelos laborales, más sostenibles, para tener una sociedad con futuro.

La primera acción, promovida el **13 de febrero de 2015**, fue el lanzamiento de una encuesta, que tenía como objetivo analizar cómo distribuyen las mujeres el tiempo de trabajo remunerado, el tiempo de trabajo del cuidado y el tiempo para ellas. La conclusión principal que arroja el primer estudio 'concilia13F' fue que, tan solo 2 de cada 10 mujeres declaraba poder conciliar su vida personal, laboral y familiar. Además, el estudio constata que las mujeres solo disponen de media de 54 minutos de tiempo libre después de realizar la doble jornada laboral, un aspecto que impacta en el cansancio físico y psicológico. Y que es signo claro de la desigualdad y de la necesidad de rediseñar los usos del tiempo laboral en esta sociedad.

Tras estudiar y analizar las barreras internas y las barreras externas que afectan a este problema de la conciliación, objeto de estudio de este documento que tenemos en nuestras manos, desde la Asociación se detecta que será imposible romper las barreras externas y trabajar por un nuevo modelo social si antes no echamos una mirada al hogar, a la corresponsabilidad familiar y a cómo estamos repartiendo los cuidados y las tareas en la esfera privada. Esta reflexión es el punto de partida para que en 2017 se trabaje en el segundo estudio '**Somos Equipo**'. Con este claim, que es una declaración de intenciones de la necesidad de implicar al hombre, se pretende ir más allá, analizando el impacto que tiene la falta de corresponsabilidad en el mercado laboral. Del análisis se desprende que son las mujeres las que asumen la mayor carga de trabajo doméstico familiar y, en consecuencia, son las que renuncian a su carrera profesional al ser madres. En este importante estudio, que ha tenido un gran impacto social y mediático, se realiza la división entre tareas visibles e invisibles, que veremos más adelante en

este informe y que es clave para entender que hay una “carga mental”, que solo asume la mujer, y que nos hace sentir aún más invisibilizadas. Según los datos recogidos, **6 de cada 10 mujeres renuncian a su carrera profesional al ser madres**, algo que asumen incluso desde antes de estar embarazadas. Uno de los grandes obstáculos que tienen las mujeres respecto a la maternidad es que ya piensan que su vida laboral tiene que cambiar antes de que llegue su primer hijo/a. Esto responde a la cultura y educación recibida. Por ello es tan importante trabajar en campañas de concienciación y visibilización social. Para que las mujeres no nos vayamos antes de irnos, como dice Sheryl Sanberg y para que las empresas, directivos y directivas de España no nos aparten cuando llega la maternidad. Sin embargo, cuando una mujer madre renuncia en muchas ocasiones no se siente como una renuncia, sino como una elección libre, siendo uno de los principales mitos que se pretenden desmontar desde la Asociación Yo No Renuncio, que lucha para que el día de mañana las mujeres podamos elegir y no sentirnos atrapadas en medidas de conciliación que no funcionan, como la reducción de jornada o la excedencia, que podrían desaparecer si entendemos un nuevo modelo laboral, basado en la flexibilidad, la confianza y la corresponsabilidad.

Uno de los aspectos más importantes de estos estudios, que se lanzan desde la comunidad Malasmadres, es que solo el hecho de realizar la encuesta ya está trabajando en ese cambio de mentalidad y ayuda a romper los roles tradicionales. Contestar esas preguntas, analizar cómo lo estamos haciendo y viviendo, nos ayuda a tomar conciencia, a reflexionar y a dar pasos personales. Porque las palancas de cambio como las leyes, los planes de conciliación desde las empresas son fundamentales, pero también el cambio de conciencia social.

Después de tres años llevando a cabo acciones de sensibilización y concienciación sobre la igualdad, corresponsabilidad y conciliación, **en febrero de este año 2020, antes de vivir lo que nadie esperaba (la crisis por el coronavirus) se lanza una nueva encuesta a la comunidad sobre cómo concilian las mujeres en la segunda década del siglo XXI. En esta ocasión**

quisimos indagar sobre cuestiones como la organización familiar (los servicios o la red de apoyo usados para el cuidado) hasta los aspectos más emocionales relacionados con la maternidad. También se evaluaron la **satisfacción de cómo se vive la conciliación y cómo ésta afecta a la decisión de tener hijos e hijas o ampliar la familia.** En este estudio se pretende poner sobre la mesa la invisibilidad que sufrimos las mujeres en tres esferas: el mercado laboral, el ámbito social y el hogar. Además de que se ha convertido en la primera radiografía de la maternidad en España, con casi 100.000 mujeres que contestaron, ha sido impresionante el valor cualitativo de este estudio porque ha empujado a miles de mujeres a compartir sus historias de invisibilidad y reflexionar conjuntamente sobre los caminos posibles para solucionar esta situación.

Durante este recorrido hemos reivindicado la importancia de **poner en el centro las políticas del cuidado, ya que este trabajo debe ser reconocido por su valor social y debe entenderse como el pilar básico para sostener una sociedad. Si el trabajo reproductivo e invisible de los cuidados se visibiliza y apoya, las consecuencias sociales y económicas serán claves para conseguir ese nuevo modelo de futuro, más sostenible, justo e igualitario.**

En el nuevo contexto de pandemia que estamos viviendo se hace más necesario que nunca el trabajo en estructuras de apoyo a la maternidad y la conciliación para evitar dar pasos atrás y evitar la renuncia masiva de mujeres madres por el cuidado de hijos e hijas, que ya se alerta desde los últimos estudios realizados. En este momento social de crisis que estamos viviendo se ha puesto de manifiesto que la conciliación es la asignatura pendiente, que necesitamos que esté en la agenda política de todas las Administraciones Públicas. Ahora no podemos invisibilizar este problema, recayendo de nuevo la carga en abuelos y abuelas, ni tampoco responsabilizando a los centros educativos, ampliando horarios escolares cuando lo que se necesita es un verdadero compromiso que solucione el problema desde la base con un Plan de

Medidas que comprometa e implique a todos los agentes sociales.

En la Asociación Yo no renuncio trabajamos de la mano de empresas y organizaciones con talleres de corresponsabilidad, charlas de concienciación y ahora también de la mano de Instituciones para cambiar esta realidad.

Este informe que presentamos y el posterior trabajo conjunto de la mano de la Junta de Andalucía es la oportunidad de liderar el cambio, de estudiar y analizar las vías de actuación posibles y, sobre todo, de dar esperanza a la ciudadanía en temas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad.

Introducción



Introducción

‘Conciliar en Andalucía’ es el nombre del informe que hemos realizado en **la Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres, a petición de la Consejería de Salud y Familias**, para analizar cómo equilibran las familias el tiempo laboral, personal y familiar y detectar posibles áreas de trabajo para revertir las cifras a favor de una sociedad en la que la conciliación sea una realidad, en la que las mujeres no se vean penalizadas y en la que la maternidad no esté invisibilizada.

El objetivo que perseguimos en la Asociación Yo No Renuncio es visibilizar el problema social vinculado a la falta de conciliación y la corresponsabilidad en España. Para conseguirlo, trabajamos a partir de campañas de sensibilización y estudios sociológicos que revelan una realidad oculta que, aunque ocurre generalmente en la esfera privada, tiene un importante impacto en la sociedad. Es por este motivo por el que defendemos que lo personal debe acabar siendo una cuestión política para transformar la sociedad y por ello trabajamos de la mano de organizaciones e instituciones para plantear medidas de transformación social.

El informe ‘Conciliar en Andalucía’ recoge los principales resultados de tres investigaciones que hemos realizado en los últimos años, que ponen de manifiesto que el problema de la conciliación tiene importantes efectos en la sociedad e impacta gravemente en la desigualdad de género.

Atendiendo a los resultados recogidos durante la trayectoria de la Asociación Yo No Renuncio, es la mujer la que, al convertirse en madre, se ve empujada a tomar una decisión que implica una renuncia a un aspecto u otro de su vida. Y además, es el cuidado de los hijos e hijas lo que convierte a las mujeres en invisibles en tres ámbitos que hemos analizado con detalle y que argumentamos a continuación:

El ámbito laboral.

El problema de la conciliación y de las desigualdades de género en el ámbito laboral tiene que ver con las mal diseñadas medidas de conciliación, que obligan a muchas mujeres a renunciar a su carrera profesional al ser madres o bien penalizándolas laboralmente. Existe discriminación por género y así lo muestran las cifras oficiales relacionadas con la brecha salarial¹, el techo de cristal o el suelo pegajoso². Seguimos contando con soluciones a la conciliación insuficientes, que se convierten en trampas para la mujer porque se “venden” como medidas óptimas y realmente están siendo obstáculos para las mujeres madres. La reducción de la jornada y la excedencia son mayoritariamente solicitadas por mujeres³, con las consecuencias directas que tiene sobre la carrera profesional, reduciendo claramente las posibilidades de promoción y ascenso dentro de las empresas.

¹Las mujeres tendrían que cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres, según el Informe “Brecha salarial y techo de cristal”, elaborado por Gestha. <http://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661>

²Torns, Teresa. “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación” (2012). “Techo de cristal” hace alusión a las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos. “Suelo pegajoso” describe la baja calidad del empleo femenino, con peores condiciones laborales, bajos salarios.

³En Andalucía el 92% de las excedencias las solicitan las madres, según las cifras del Ministerio de Trabajo y Economía social.

El ámbito del hogar.

El trabajo doméstico y el cuidado es un trabajo altruista, que no está ni remunerado ni reconocido socialmente. Son las mujeres las que realizan el trabajo menos visible, como es el de la organización o planificación del hogar. Son tareas mentales, no de ejecución, que son difíciles de medir y cuantificar el tiempo dedicado. Esta invisibilidad provoca que la mujer madre se sienta sola ante la crianza y el cuidado y eche de menos estructuras formales e informales de apoyo para llevarla a cabo.

Con este informe pretendemos elaborar un diagnóstico de cómo concilian las familias en la Comunidad de Andalucía, detallando lo que ocurre en los diferentes ámbitos mencionados y reflexionando sobre los impactos que tiene en la sociedad.

Tras la elaboración del estudio del contexto actual presentamos, además, un **listado de medidas como propuestas de trabajo que se pueden llevar a cabo desde las instituciones públicas de Andalucía** y que pueden actuar como palancas de cambio que aceleren la transformación social a favor de la conciliación y la igualdad de género.

El ámbito social.

La sociedad no pone el valor de los cuidados en el centro, más bien ignora el trabajo reproductivo, dando por hecho que es algo que ocurre en la esfera privada. Se requiere, por tanto, plantear políticas familiares y sociales efectivas que corrijan los efectos que esto tiene en la sociedad. La más importante: la caída de la tasa de fecundidad, cifra alarmante si pensamos en el reemplazo poblacional y en la sostenibilidad de nuestra sociedad. Una de las cosas que observamos en los planes de familia e igualdad que no funcionan es el hecho de que ponen el foco en solucionar las consecuencias de la falta de conciliación en la esfera laboral y familiar, pero no actúan sobre el problema para cambiar las estructuras y los modelos que seguimos perpetuando. Trabajaremos para poder cambiar esto y buscar soluciones efectivas.

Objetivos



Objetivos

Con el informe 'Conciliar en Andalucía' se pretende aportar un análisis detallado de cómo están viviendo las familias, concretamente las mujeres, la falta de medidas de conciliación para equilibrar el tiempo laboral, familiar y personal. En este sentido aportamos datos que reflejan lo que ocurre en los diferentes ámbitos para poder indagar en propuestas, que faciliten no solo la conciliación, sino que también fomenten la corresponsabilidad y la igualdad de género en la sociedad.

El primer objetivo es describir **la situación de la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía a partir del análisis** cuantitativo y cualitativo de los datos, que hemos recogido en tres estudios de la Asociación Yo No Renuncio:

Estudio 'Somos Equipo'.

Donde se recogen datos que explican por qué las mujeres renuncian a su carrera profesional al ser madres. Se analizan las barreras externas (que son las medidas de conciliación mal planteadas, que tanto el marco jurídico como las empresas ponen en marcha) y barreras internas (que tienen que ver con las creencias y valores que aprendemos a través de la socialización). Asimismo, el estudio nos da las claves para entender que la falta de corresponsabilidad no solo se explica con el reparto desigual de las tareas, sino también con la carga mental que asumen las mujeres planificando el trabajo doméstico-familiar.

Estudio 'Las Invisibles'.

Que muestra cómo la maternidad convierte a las mujeres en invisibles en los diferentes ámbitos analizados: en el laboral, penalizándolas en sus puestos de trabajo; en el hogar, invisibilizando las tareas doméstico-familiares y en el social, ocultando el valor económico y político que tiene el cuidado en la sociedad.

Estudio 'Conciliar en Andalucía'.

Una investigación cualitativa elaborada en noviembre de 2020, durante la crisis provocada por la Covid-19, que ofrece un diagnóstico sobre la organización familiar durante un día laboral para detectar cuáles son las principales redes de apoyo para el cuidado y la conciliación.

Junto con el análisis descriptivo del contexto presentamos un análisis de las barreras con las que nos encontramos y una aproximación a las necesidades de las familias andaluzas, que permita establecer posibles líneas de actuación por parte de las instituciones públicas y, en particular, por la Junta de Andalucía.

El segundo objetivo del trabajo es **definir una aproximación de soluciones y medidas que podrían ayudar a mitigar los problemas sociales, derivados de la falta de conciliación, y que esperamos poder trabajar de manera conjunta en los próximos meses para dar respuesta a las necesidades de las familias andaluzas.**

Diagnóstico



1. El impacto de las medidas de conciliación en la sociedad andaluza.

Con el objetivo de describir la situación de la conciliación y corresponsabilidad en Andalucía, hemos partido de la **elaboración de un diagnóstico del impacto que tienen las medidas de conciliación actuales en la sociedad andaluza**. En esta fase de análisis se han tenido en cuenta todos los ámbitos que se ven afectados por las políticas y servicios que se ponen en marcha: el ámbito laboral, el ámbito familiar y el ámbito social.

Para llevar a cabo esta investigación se ha trabajado con la hipótesis principal de que **los roles tradicionales de género están presentes en las familias, concretamente en las formadas por parejas heterosexuales, cuando tienen hijos e hijas. Y que estos roles se están reproduciendo en otras esferas como el mercado de trabajo, provocando que sean las mujeres madres las más penalizadas laboralmente y acaben renunciando a su carrera profesional o bien a tener más hijos o hijas**.

Esta hipótesis nos ha permitido trabajar indagando sobre:

a· La presencia de barreras internas:

se pretende demostrar que la penalización de la mujer y la desigualdad en el ámbito laboral no sólo tiene que ver con factores empresariales o institucionales (políticas de empresas o malas prácticas), sino que también es debido a las barreras internas que son los valores y las creencias de género que se aprenden a través de la socialización y de la educación.

b· La corresponsabilidad, que está lejos de ser una realidad:

queriendo indagar hasta qué punto se siguen reproduciendo los roles tradicionales de género en el hogar y medir el desequilibrio en el reparto de tareas doméstico-familiares que esto supone. Asimismo, se amplía el concepto de corresponsabilidad a una cuestión social para que el trabajo del cuidado no recaiga únicamente en el ámbito privado, sino que las diferentes instituciones y organizaciones se corresponsabilicen de ello.

c· La falta de medidas para equilibrar los usos de los tiempos:

se pretende desmontar la idea de que el hecho de no tener más hijos o hijas tiene que ver con una decisión libre. Se analizan los motivos que empujan a las mujeres a no tener los hijos o hijas que desearían, que más bien tienen que ver con la capacidad de conciliar los tiempos y de las condiciones económicas laborales.

A continuación, se ofrecen los indicadores que permiten extraer las principales conclusiones que constatan las hipótesis de trabajo planteadas. Los datos se presentan según los tres ámbitos de análisis que hemos comentado: el laboral, el hogar y el social.



1.1.
**En el mercado
laboral.**

1.1. En el mercado laboral.



A.

Principales indicadores.

LA RENUNCIA DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL.

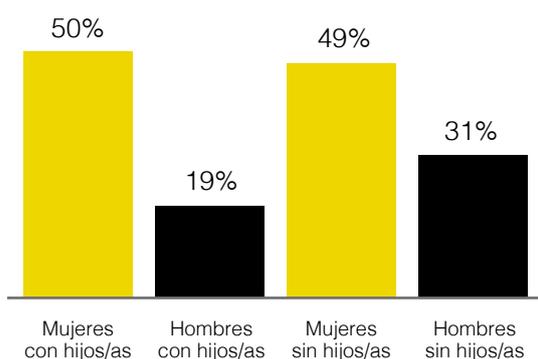
La idea de renuncia al mercado laboral que presentamos en este informe tiene que ver con la reivindicación que hacemos desde la Asociación Yo No Renuncio y que se refiere al mito de la libre elección. Trabajamos con el objetivo de visibilizar que **la estructura social no permite que la mujer pueda elegir libremente y, en consecuencia, se vea empujada a renunciar a una esfera u otra de su vida, especialmente cuando se convierte en madre.**

En el estudio 'Somos Equipo' se analizan las decisiones tomadas al ser madre o padre para poder compaginar su vida personal, laboral y familiar, distinguiendo entre aquellas que son una adaptación de la situación laboral y las que suponen una renuncia o penalización de su trayectoria profesional. En este sentido, se ha considerado "renunciar" el hecho de solicitar una reducción de jornada, una excedencia o directamente abandonar el mercado laboral.

Al analizar las decisiones que implican una renuncia, se constata que son las mujeres las que deciden aparcar o ralentizar su carrera profesional al ser madres, favoreciendo la trayectoria laboral de sus parejas. **Así el 50% de las mujeres andaluzas declara haber tomado alguna de estas decisiones frente al 19% de los hombres.**

En la investigación se ha preguntado, además, a mujeres que todavía no son madres sobre las decisiones que creen que tomarán en el caso de que lo fueran. Los datos recogidos constatan que **el 49% de las andaluzas que no tienen hijos o hijas creen que renunciarían en caso de convertirse en madres.**

RENUNCIA AL MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO Y SI TIENE HIJOS/AS



Base: encuestadas/os con y sin hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Somos Equipo' de la Asociación Yo No Renuncio.

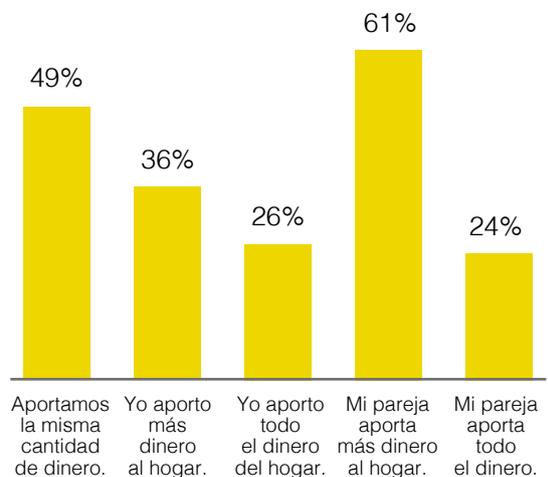
La directiva Sheryl Sandberg dedica un capítulo de su libro⁴ a este patrón de conducta y lo titula "no te vayas antes de irte", alertando que, si las mujeres toman decisiones de renuncia antes de tener hijos o hijas, acaban por retrasar sus carreras profesionales y, por tanto, revertir la penalización de la mujer en el mercado laboral se complica.

Estos pensamientos y opiniones no se deben analizar de forma aislada, sino que se tienen que relacionar con el contexto institucional y empresarial que nos rodea. Las políticas empresariales y familiares que han existido se definen bajo un prisma que entiende a la mujer como principal proveedora de los servicios doméstico-familiares y al hombre como principal proveedor de ingresos en el hogar y esto tiene como consecuencia la perpetuación de los roles patriarcales. Un ejemplo de estas políticas son los permisos parentales que han existido en España y que dejaban al hombre en un segundo plano en el cuidado de los hijos e hijas. Pero actualmente

este desajuste se está corrigiendo, puesto que ya está aprobada la ampliación de las semanas del permiso por paternidad hasta igualarlos en 2021.

Otra de las variables que hemos querido tratar a la hora de analizar la renuncia al mercado laboral es la aportación económica que se hace en parejas de doble ingreso. Pese a que existen diferencias cuando son ellas las que aportan más ingresos al hogar, siguen siendo las mujeres las que asumen las reducciones de jornada y las excedencias, a pesar de que su salario es una fuente de ingresos importante en el hogar. **5 de cada 10 mujeres andaluzas, conviviendo en pareja y aportando los mismos ingresos que su pareja, han renunciado a su carrera profesional. Son 6 de cada 10 las que renuncian cuando son las parejas las que más aportan económicamente y 4 de cada 10 cuando son ellas las que contribuyen con más dinero al hogar.**

RENUNCIA AL MERCADO LABORAL SEGÚN LOS INGRESOS QUE APORTA EN EL HOGAR



Base: mujeres conviviendo en pareja y con hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Somos Equipo' de la Asociación Yo No Renuncio.

⁴Sheryl Sandberg (2015) "Vayamos adelante"

EL MOBBING MATERNAL.

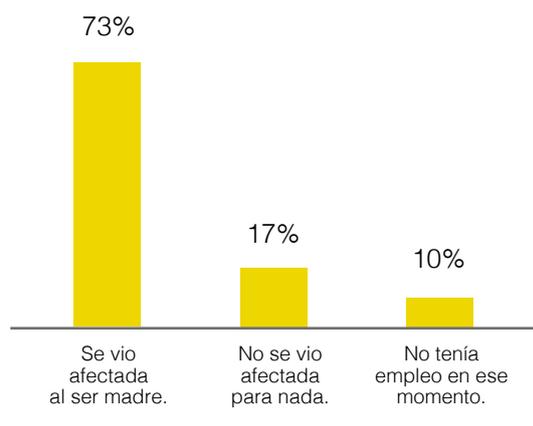
El término “mobbing maternal” lo usamos para referirnos a las situaciones de discriminación que sufren las madres en el entorno laboral, teniendo en cuenta que se refiere **al acoso sistemático contra las mujeres embarazadas o con hijos e hijas menores, con el objetivo de ejemplarizar al resto de mujeres y atemorizarlas, demostrando las consecuencias que pueden sufrir si se quedan embarazadas**⁵.

En este sentido, hemos analizado las diferentes situaciones vividas al volver de una baja maternal, como las que experimentan las mujeres al comunicar que están embarazadas a sus superiores o compañeros y compañeras. Todas las situaciones planteadas en la investigación suponen algún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, obligando a las mujeres a renunciar a un aspecto u otro de su vida y limitando su libertad de elección.

Los resultados constatan que ser madre afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres. Según los datos recabados, **la vida laboral de 7 de cada 10 mujeres andaluzas se ha visto afectada al ser madres**, cifra que no difiere del resultado a nivel nacional (75%).

Entre estas situaciones, lo más destacado es verse obligada a reducir su jornada laboral por no poder compaginar los tiempos de trabajo (medida utilizada por el 30% de las encuestadas de Andalucía), pero también destaca la penalización laboral, como el hecho de no crecer profesionalmente, hecho que afecta al 23% de las madres de la región.

CUANDO TE CONVERTISTE EN MADRE, ¿TU VIDA LABORAL SE VIO AFECTADA EN ALGUNO DE ESTOS ASPECTOS?



*Base: mujeres encuestadas con hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.*

Asimismo, el 34% de las mujeres andaluzas afirman que han vivido algún aspecto discriminatorio en la empresa al convertirse en madre. Entre los motivos discriminatorios, destaca no crecer profesionalmente desde que tuvo los hijos o hijas, que le hayan quitado responsabilidades o haber sufrido discriminación por parte de sus compañeros y compañeras.

⁵Sitio web especializado en el ámbito del mobbing en general en España. [Consulta 1-09-2020]. Disponible en: <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>

EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Las medidas de conciliación se convierten en una herramienta clave para corregir esta discriminación, siempre que estas pongan en el centro la importancia del cuidado y, por tanto, estén enfocadas a favorecer la corresponsabilidad social del trabajo doméstico-familiar.

Destacamos que **el 33% de las mujeres andaluzas trabajando por cuenta ajena no cuenta con ningún tipo de medida que facilite los usos del tiempo** y que el 7% no usa ninguna de las medidas que ofrece su organización, aunque esta sí las tiene planteadas.

Según los datos que recoge la investigación de 'Las Invisibles', tan solo el 16% de las españolas trabaja con jornada intensiva todo el año, una medida que permite descentralizar el tiempo de trabajo remunerado y permite hacer uso de otros tiempos. En Andalucía se mantiene el mismo porcentaje (16%) y en el caso de las mujeres trabajando en instituciones públicas el porcentaje alcanza el 21%, mientras que en las empresas privadas son el 13% de las andaluzas las que usan esta medida.

Las medidas más populares entre las mujeres encuestadas son la libre elección de los días de vacaciones, utilizada por el 26% de las andaluzas y la flexibilidad horaria de entrada y salida, de la que se benefician el 23% de las mujeres trabajando por cuenta ajena.

Otro aspecto a destacar es la opción de teletrabajo, herramienta de flexibilidad que facilita la conciliación. La encuesta se realizó antes de que la pandemia provocada por la Covid-19 impusiera el teletrabajo como modo de trabajo y, en ese contexto, tan solo el 9% de las mujeres andaluzas en empresa privada lo usaban, frente al 4% de las que trabajan en instituciones públicas.

Otras medidas menos populares son **la bolsa de horas o la reducción de la jornada sin pérdida salarial** durante unos años, opciones que deberían ser estudiadas como fórmulas

que permiten adaptar las necesidades personales a las de la empresa y poner en el centro otras responsabilidades sociales como el cuidado y que ya están funcionando en países vecinos de Europa.

¿PUEDES DISFRUTAR DE ALGUNA DE ESTAS MEDIDAS EN TU PUESTO DE TRABAJO?



■ Trabajo en una institución pública.
 ■ Trabajo en una empresa privada.

Base: mujeres trabajando por cuenta ajena. Andalucía. Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

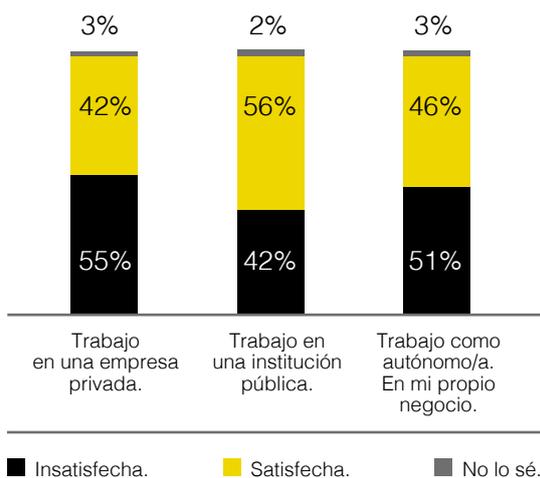
LA INSATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN

Estas medidas de conciliación son facilitadoras para el uso de los tiempos, unas más que otras. Cabe destacar que, según los resultados de la investigación, el 76% de las mujeres andaluzas encuestadas trabajando por cuenta ajena afirma que las opciones con las que cuentan son útiles para poder conciliar su vida familiar con la laboral. Sin embargo, el posterior análisis cualitativo que hemos realizado destapa que la percepción de la conciliación es más bien negativa y, por tanto, se pone en cuestión dicha utilidad. Más bien son medidas “parches” que no transforman el sistema, sino que amortiguan una situación socialmente insostenible.

En línea a esta reflexión, los datos también revelan que **el nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar de las andaluzas no es tan alto como cabría esperar. Esto nos lleva a concluir que se necesita replantear estas medidas para que supongan una mejora en la calidad de vida de las mujeres**, haciendo compatibles los dos ámbitos de trabajo (el remunerado y el del cuidado) y el tiempo para el autocuidado.

Los resultados recogidos en Andalucía no se alejan de la realidad nacional, donde **las mujeres trabajando en empresas privadas son las menos satisfechas con la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, seguido de las autónomas**. 6 de cada 10 mujeres andaluzas trabajando en empresas privadas y 5 de cada 10 autónomas de Andalucía afirman sentirse insatisfechas con el equilibrio de su vida laboral, familiar y personal. Por el contrario, las andaluzas trabajadoras en instituciones públicas destacan por tener un porcentaje de satisfacción más alto, alcanzando el 56%.

EN GENERAL, ¿ESTÁS SATISFECHA CON EL EQUILIBRIO DE TU VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR?



*Base: mujeres trabajando por cuenta ajena. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.*

B.

Aproximación al problema social y necesidades.

Las medidas de conciliación planteadas desde las empresas y las que se abordan en el marco legal del Estatuto de los Trabajadores no están siendo efectivas, puesto que la penalización de la mujer en este ámbito es evidente.

El hecho de plantear medidas neutras, sin perspectiva de género, hace que las mujeres sean las que se vean abocadas a usar las medidas de conciliación, como la reducción de jornada o las excedencias, que actualmente suponen una penalización en sus salarios y en su trayectoria profesional. Según las últimas cifras oficiales recogidas, el 92% de las excedencias por cuidado de menor tramitadas en Andalucía las han solicitado mujeres y las reducciones de jornada las solicitan en mayor medida las mujeres, según los datos de Andalucía de la Encuesta de Población activa del INE en 2018.

Además, la maternidad es un factor de discriminación en las empresas que, pese a que la ley penaliza dicha discriminación, sigue ocurriendo como consecuencia de la estigmatización que se crea de la mujer madre y trabajadora.

Mejorar estos indicadores requiere, por tanto, **repensar las medidas de conciliación que ponen en marcha las organizaciones y las instituciones. Conviene que las medidas estén planteadas con perspectiva de género para no caer en el sesgo de socialización patriarcal**, que hace que las mujeres se vean empujadas a renunciar.

Es necesario que la conciliación no se conciba como un mecanismo para favorecer el cumplimiento de las obligaciones profesionales y familiares (enfoque dual), sino que debe entenderse como una política de bienestar dirigida a toda la sociedad para que disfruten del equilibrio de su tiempo. Por un lado, esto evitará la discriminación de género en la esfera laboral y, por otro lado, amplía el concepto de conciliación a todas las personas, no únicamente a las que tienen responsabilidades como el cuidado de menores.

En este sentido, las medidas facilitadoras de la conciliación deben entenderse como una transformación de valores empresariales y organizativos en los que se ponen las necesidades de las personas en el centro. Este planteamiento de modelos laborales flexibles y adaptados a las personas evitaría el tener que contar con medidas de conciliación, que acaban siendo una trampa para las mujeres, penalizándolas o discriminándolas laboralmente.



1.2. En el hogar.



A.

Principales indicadores.

LA CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR

Cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y familiares. Concretamente a la organización de las tareas, al cuidado de personas dependientes dentro del hogar y, también, a la educación de los menores. **La corresponsabilidad es, en definitiva, distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.**

Con la entrada de la mujer en el mercado laboral, podríamos esperar que la desigualdad entre hombres y mujeres llegara a su fin, pero lo cierto es que después de varias décadas viviendo este cambio en la esfera pública, no se observan mejoras en el ámbito privado y siguen siendo ellas las principales encargadas de las tareas del hogar.

La participación de los hombres en las tareas doméstico-familiares recae principalmente en las tareas que tienen que ver con la ejecución, a diferencia de las tareas que asumen mayoritariamente las mujeres, que son de organización. Para llegar a esta conclusión, en la investigación hemos distinguido las tareas que se realizan en el hogar en función de 3 categorías dicotómicas:

Física / Mental

El binomio físico/mental diferencia entre las actividades de gestión, planificación o previsión de aquellas que implican una acción corporal, la intervención o actuación. Por ejemplo, el caso de “hacer la compra” sería una actividad física y “preparar la lista de la compra” sería la mental.

No simultaneable / Simultaneable

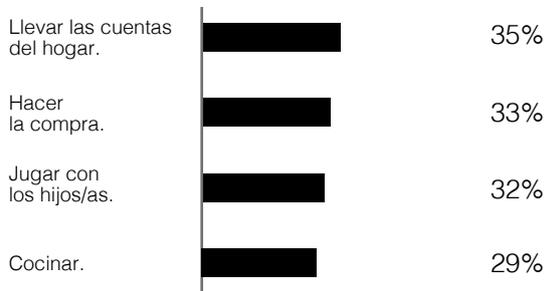
Se consideran aquellas tareas que se pueden o no realizar mientras se lleva a cabo otra actividad. Por ejemplo, “estar pendiente de los requerimientos de la guardería/colegio” podría realizarse mientras se practica otra actividad, pero “jugar con los hijos/as (parque, etc.)” es difícilmente simultaneable.

Previsibles / Imprevisibles

Esta categoría distingue aquellas tareas que pueden ser previstas con anterioridad o imprevisibles, dadas su contingencia, como tener que “quedarse en casa con el hijo/a cuando está enfermo/a”.

Con el análisis realizado se concluye que las tareas en las que la participación de los hombres andaluces como principal responsable es más común son aquellas físicas, previsibles y no simultáneas (a excepción de “llevar las cuentas del hogar”, que es de carácter mental y requiere planificación). Son las actividades que tienen un claro inicio y un fin, lo que supone una ejecución más concreta y con menor carga psicológica, como hacer la compra, jugar con los hijos e hijas o cocinar.

PRINCIPALES TAREAS QUE ASUME EL HOMBRE COMO RESPONSABLE PRINCIPAL

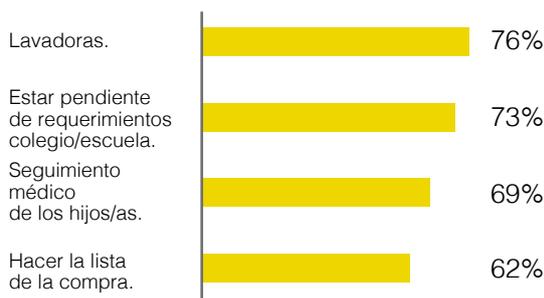


■ El hombre es el responsable principal.

Base: hombres encuestados con y sin hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio ‘Somos Equipo’ de la Asociación Yo No Renuncio.

En cambio, las mujeres son las que están asumiendo la carga mental que suponen las tareas de organización, como la planificación de las lavadoras, estar pendiente de los requerimientos del colegio o del seguimiento médico y hacer la lista de la compra.

PRINCIPALES TAREAS QUE ASUME LA MUJER COMO RESPONSABLE PRINCIPAL



■ La mujer es la responsable principal.

Base: mujeres encuestadas con y sin hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio ‘Somos Equipo’ de la Asociación Yo No Renuncio.

EL TRABAJO INVISIBLE Y FEMINIZADO DEL CUIDADO

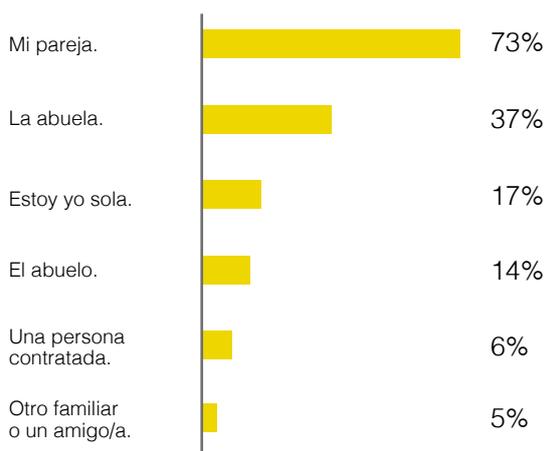
La maternidad destapa los roles tradicionales de género, que hasta entonces no son tan evidentes. Es el momento en el que la mujer asume principalmente los cuidados y las responsabilidades doméstico-familiares. La falta de medidas con perspectiva de género, que impliquen a los hombres en el cuidado desde el nacimiento del bebé, hace que sean las mujeres las que ocupen el rol principal de cuidadoras.

Para desengranar esta realidad, hemos analizado quién se responsabiliza del cuidado durante tres etapas claves de la maternidad:

- a) durante la baja maternal
- b) durante la etapa de 0 a 3 años
- c) durante la etapa de escolarización

Como ocurre en los resultados nacionales que recogimos en la encuesta 'Las Invisibles', la ampliación de las semanas del permiso por paternidad hace que la pareja se convierta en el principal apoyo que tiene la mujer para la crianza. En esta fase de 16 semanas, el 73% de las mujeres andaluzas afirma que su principal apoyo son las parejas, dos puntos porcentuales por debajo de la cifra nacional (75%). Asimismo, cabe destacar que la segunda figura relevante como soporte a la maternidad durante los primeros meses es la abuela, siendo clave para 4 de cada 10 mujeres de la región.

¿QUIÉN TE APOYA PARA EL CUIDADO DE TU HIJO/A DURANTE EL PERMISO POR MATERNIDAD?



Base: mujeres encuestadas disfrutando del permiso de maternidad

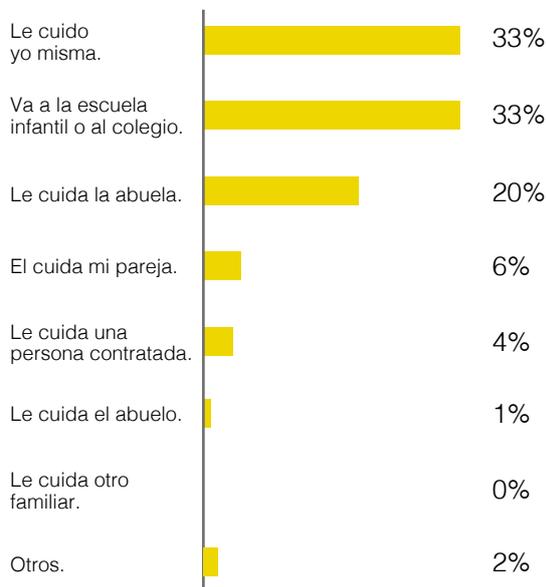
Fuente: Estudio 'Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

En relación al cuidado durante las edades de 0 a 3 años, los datos recabados constatan que la pareja ya no es el principal apoyo para asumir la responsabilidad, sino que son otros agentes los que pasan a la acción. **El cuidado de los niños y niñas de 0 a 3 años durante un día laborable se reparte principalmente entre las propias mujeres (el 33% de las encuestadas andaluzas afirma ser la responsable principal) y las escuelas de Andalucía (utilizadas por otro 33%).**

No hay que obviar que, después de la mujer y las escuelas, son las abuelas las que asumen el cuidado de los menores de 3 años, siendo las responsables del cuidado en el 20% de los casos. Sin embargo, las parejas de las mujeres andaluzas encuestadas tan solo asumen la responsabilidad de cuidarlos en un 6% de los casos.

Al comparar las cifras con los resultados nacionales se observa que la presencia de la mujer como cuidadora principal en la etapa de 0 a 3 años es ligeramente más alta en Andalucía que en el resto de España, donde el 29% de las madres encuestadas afirma ser la cuidadora principal y el 18% reparte el cuidado con las abuelas.

¿CÓMO TE ORGANIZAS DURANTE UN DÍA LABORABLE PARA EL CUIDADO DE TU HIJO/A MENOR?



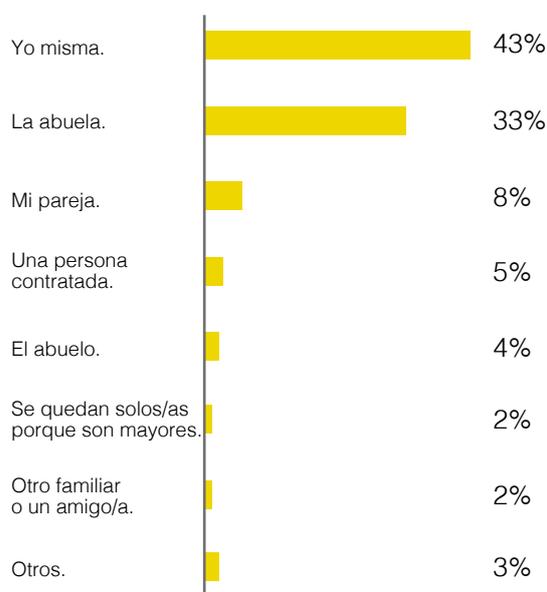
Base: mujeres encuestadas con hijos/as de 0 a 3 años. Andalucía.

Fuente: Estudio 'Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

Por último, cuando los niños y niñas ya acceden a la escuela, el principal conflicto con la conciliación y la atención de los cuidados durante un día laboral ocurre cuando estos se ponen enfermos o enfermas⁶. Los resultados confirman que son las mujeres las que interrumpen su jornada normal para poder atender a los menores. Así, **el 43% de las andaluzas declara que son ellas mismas las que asumen el cuidado y el 33% afirma que son las abuelas**. Por el contrario, solo en el 8% de los casos son las parejas las que se quedan con los hijos o hijas cuando enferman.

El hecho de no ser una responsabilidad compartida provoca que, generalmente, las mujeres vivan la maternidad en soledad y con culpabilidad. Según los datos recabados en el presente informe, **7 de cada 10 mujeres en Andalucía se siente sola ante la crianza y educación de sus hijos o hijas**. El 17% de ellas afirma que casi nunca se siente sola y el 13% nunca.

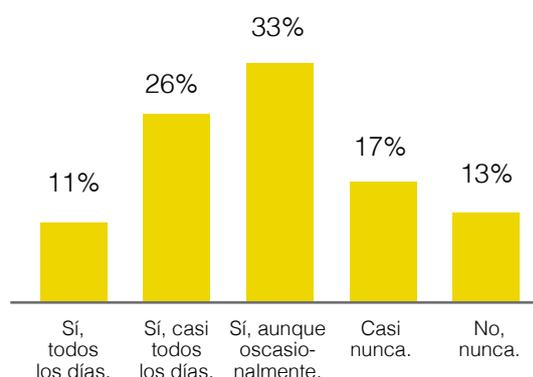
¿QUIÉN SE QUEDA GENERALMENTE CON LOS HIJOS/AS CUANDO SE PONEN ENFERMOS/AS EN UN DÍA LABORABLE?



Base: mujeres encuestadas con hijos/as mayores de 3 años.

Fuente: Estudio 'Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

¿TE SIENTES O HAS SENTIDO SOLA EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE TUS HIJOS/AS?



Base: mujeres con hijos/as.

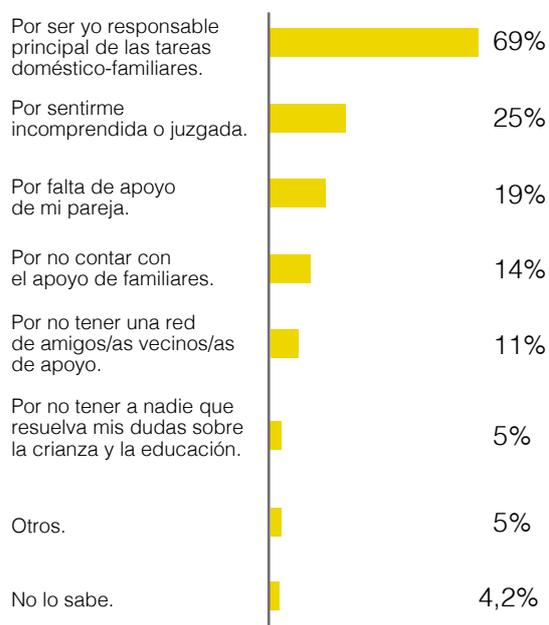
Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

⁶La encuesta se realizó en febrero, cuando el cierre de colegios provocado por la pandemia de la Covid-19 no había ocurrido. Por tanto, se evaluó la atención de los cuidados en relación a la enfermedad del hijo/a y no en un contexto de cuarentena, como el que ocurrió posteriormente.

Al indagar sobre los motivos por los cuales se sienten solas, destaca precisamente la falta de corresponsabilidad: el 69% de las andaluzas afirma que se siente sola en la crianza y educación de sus hijos o hijas por ser la responsable principal de las tareas doméstico-familiares, el 19% declara que es por la falta de apoyo de su pareja y el 14% por no contar con el apoyo de familiares. En definitiva, **las tres principales razones tienen que ver con el hecho de que socialmente no se entiende la crianza o educación como un trabajo compartido entre todos y todas**, una responsabilidad de la sociedad, de la tribu.

Otro de los aspectos destacables es el sentirse incomprendida o juzgada en temas relacionados con la crianza y educación, mencionado por el 25% de las encuestadas de la región. Esto recae, a su vez, sobre la ausencia de una red de apoyo en la que todas las personas se impliquen en la educación de los menores.

¿ POR QUÉ TE SIENTES O HAS SENTIDO SOLA?



Base: mujeres con hijos/as que se sienten solas en la crianza. Andalucía.

Fuente: Estudio 'Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

B.

Aproximación al problema social y necesidades.

Las cifras demuestran que, a pesar de que en los últimos años aumenta la participación de los hombres en el trabajo dentro del ámbito familiar⁷, estos cambios no se producen al mismo ritmo que la participación de la mujer en el trabajo productivo. **La transición hacia una sociedad sin roles derivados del patriarcado es lenta, ya que las responsabilidades todavía no se asumen de forma equitativa ni igualitaria.** Para revertir esta situación, es imprescindible que el hombre encuentre referentes de otros hombres que rompen con los roles tradicionales de género y que apuestan por el trabajo reproductivo, algo que hasta ahora se asocia a labores femeninas.

Es evidente, por tanto, que **existe un déficit en educación en igualdad. Las barreras internas, que son las creencias y los valores patriarcales que aprendemos en las fases de socialización, siguen presentes y hacen que todo el trabajo reproductivo recaiga en hombros de la mujer.**

Este aprendizaje de valores no es tan evidente en las fases de escolarización o formación. Cuando llega la maternidad y paternidad es el momento en el que se destapan los roles tradicionales de género y las desigualdades se hacen más patentes. Corregir este sesgo social requiere de la implicación de todos los agentes sociales, puesto que todos ellos son fuentes de socialización que reproducen o transforman la sociedad.

Lo que ocurre cuando no se entiende que la educación y la crianza de los menores es una responsabilidad de todos los agentes sociales (empresas, familias, sindicatos y Estado) es que el trabajo del cuidado se acaba viendo como algo que pasa en el ámbito familiar y cuya carga recae en las personas responsables del hogar.

Como se ha demostrado en nuestros estudios y denunciado desde el feminismo durante toda su historia, la mujer es la principal responsable del cuidado, haciéndola sentir con la obligatoriedad moral de cumplir con el rol social impuesto. En este sentido, **dada la falta de corresponsabilidad (no solo en el hogar, sino también en la sociedad), la maternidad se sigue entendiendo como una responsabilidad individual de la madre.**

Y es precisamente el hecho de no ser una responsabilidad compartida lo que provoca que, generalmente, las mujeres vivan la maternidad en soledad y con una gran culpa si descuidan esta parcela por dedicarle tiempo a la esfera laboral.

Se requiere, por tanto, una inversión y esfuerzo para sensibilizar y concienciar a la sociedad en igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades. Avanzar en este sentido nos llevará, además, a entender que la conciliación es un derecho de todos y todas.

En este sentido, el cuidado también debe entenderse como una responsabilidad social compartida. Y para ello se necesitan infraestructuras adecuadas que permitan a hombres y mujeres compartir el trabajo reproductivo con instituciones, servicios o redes sociales que lo faciliten. Asimismo, también se requiere de recursos humanos y económicos para que este trabajo (hasta ahora no remunerado) se ponga en valor y se visibilice en la sociedad.

⁷INE 'Conciliación, trabajo y familia' (2020)
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



1.3.
En la sociedad.

1.3. En la sociedad.



A.

Principales indicadores.

Desde la Asociación Yo No Renuncio hemos alertado de la caída de la fecundidad en España y exigido políticas familiares, económicas y sociales, que reviertan esta situación. Destacamos que, según las observaciones recogidas en los diferentes canales de comunicación del Club de Malasmadres, la sociedad confunde el hecho de tener menos hijos o hijas con una cuestión de egoísmo o cambio de valores. Sin embargo, considerar esta cuestión como una “libre elección” no deja de ser un mito, puesto que detrás de esta decisión hay una situación de discriminación y precariedad laboral que hace que la mujer se vea empujada a renunciar a tener más hijos o hijas de los deseados.

Según el INE, en Andalucía el 75% de las mujeres desean tener dos o más hijos o hijas, una cifra bastante alejada del número que tenemos hoy en día 1,30⁸. Además, las cifras oficiales también indican que la edad media para tener el primer hijo o hija en Andalucía es de 30,37 años, cifra que sigue aumentando con el tiempo. Sobre los motivos que explican esta diferencia hablamos a continuación.

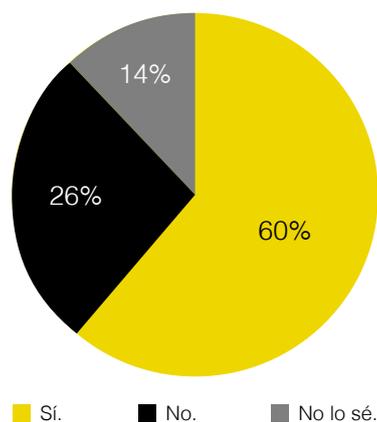
⁸INE, Fecundidad deseada.
<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p317/a2018/def/p03/e02/10/&file=11001.px#ltabs-tabla>.
INE, Indicadores Demográficos Básicos (2019).
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1149&cap-se=1149>

Según los datos recogidos en el informe de 'Las Invisibles', la caída de la fecundidad no está vinculada al menor deseo de tener hijos o hijas, sino que se relaciona con las barreras externas que encuentran las mujeres (que ya son madres) para tener más de un hijo o hija.

Del análisis se desprende que al 60% de las mujeres en Andalucía les gustaría o les hubiera gustado tener más hijos o hijas.

Como cabe esperar, cuantos más hijos o hijas tienes, menor deseo de tener más. Sin embargo, destaca que al 51% de las mujeres de la región con dos hijos o hijas le gustaría o hubiera gustado tener más, algo que coincide con las conclusiones que apuntan los análisis demográficos de los expertos y expertas entrevistados por la Asociación Yo No Renuncio previamente a este estudio⁹.

¿TE GUSTARÍA O TE HUBIERA GUSTADO TENER MÁS HIJOS/AS?

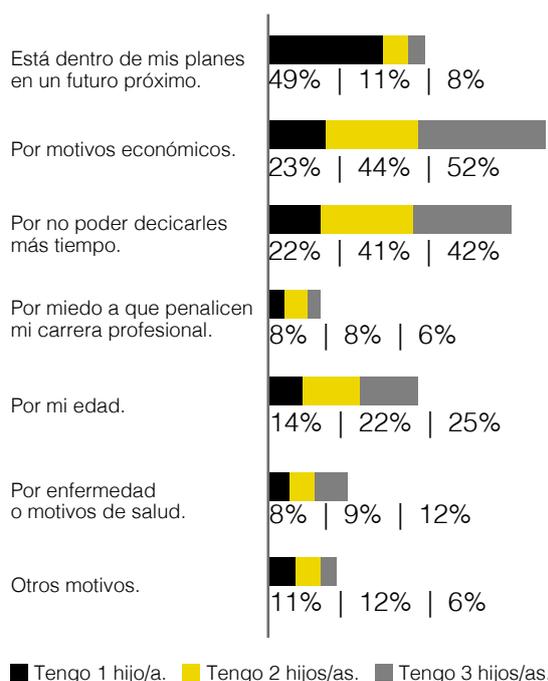


Base: mujeres con hijos/as. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

Aunque para el 31% de ellas está dentro de los planes de futuro tener más hijos o hijas, el 33% afirma que es por motivos económicos y el 30% por no poder dedicarles más tiempo. El 18%, además, afirma que es el retraso en la edad lo que le lleva a no volver a quedarse embarazada.

Al observar los datos según el número de hijos o hijas, las mujeres que tienen dos afirman que no tienen más por motivos económicos o relacionados con la falta de conciliación (tiempo para estar con ellos o ellas y por miedo a que su carrera profesional se vea penalizada).

¿POR QUÉ NO HAS TENIDO EL NÚMERO DE HIJOS/AS QUE TE HUBIERA GUSTADO?

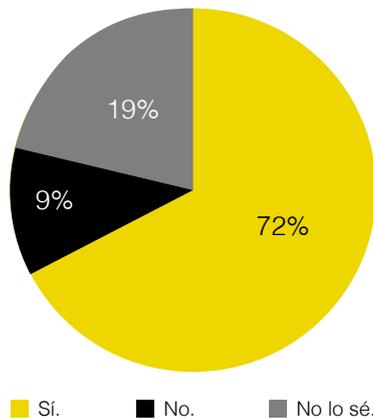


Base: mujeres con hijos/as que desearían tener o haber tenido más. Andalucía.
Fuente: Estudio 'Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

⁹Entrevista a Daniel Devolder, investigador en el Centre d'Estudis Demogràfics de la UAB.
<https://clubdemalasmadres.com/caida-natalidad-espana/>

En este sentido **7 de cada 10 mujeres andaluzas respondieron directamente que hubieran tenido más hijos o hijas si contaran con medidas de conciliación**, que permitieran adaptar su jornada sin penalizar su salario. Tan solo el 9% afirmó que esto no sería un motivo para tener menos hijos o hijas.

¿HUBIERAS TENIDO MÁS HIJOS/AS SI CONTARAS CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE PERMITIERAN ADAPTAR TU JORNADA (MISMAS HORAS, DIFERENTE HORARIO) SIN SUPONER UNA PÉRDIDA EN EL SALARIO?



Base: mujeres con hijos/as que desearían tener o haber tenido más. Andalucía.

Fuente: Estudio 'Las Invisibles' de la Asociación Yo No Renuncio.

B.

Aproximación al problema social y necesidades.

En el ámbito social detectamos que la invisibilidad del trabajo del cuidado y de la crianza provoca que el deseo de tener más hijos o hijas se vea truncado por la falta de apoyo o de un sistema de protección del cuidado. Al no contar con medidas de conciliación que corresponsabilicen a la sociedad de la labor de criar y cuidar, las mujeres se ven empujadas a renunciar a tener más hijos o hijas. Esto provoca un descontrolado descenso de la tasa de fecundidad que queda lejos de la tasa de reemplazo poblacional.

Las cifras constatan que es la precariedad laboral y la falta de medidas de conciliación las que están afectando a la decisión de tener hijos/as o más hijos/as. Esto viene provocado, a su vez, por otras variables como son la brecha salarial y la segregación sectorial que hace que los trabajos más feminizados sean, precisamente, los más precarios.

Urge, por tanto, trabajar en dos áreas que impactan directamente en la decisión de tener más hijos o hijas:

Por un lado, trabajar en estructuras de cuidado que corresponsabilicen a la sociedad del trabajo reproductivo, no únicamente a la mujer.

Por otro lado, poner en valor el trabajo feminizado y auditar la brecha salarial que existe en el ámbito laboral.

2. El equilibrio de la vida familiar, laboral y personal en Andalucía.

Con el objetivo de completar el diagnóstico de la conciliación y la corresponsabilidad en la región de Andalucía se ha elaborado un análisis exploratorio sobre la percepción del equilibrio de la vida personal, familiar y laboral que tienen las mujeres de la región.

Para abordar este análisis se preguntó sobre los aspectos relacionados con los usos de los tiempos, que conforman la vida cotidiana de las mujeres en Andalucía. Para ello elaboramos un formulario, que fue respondido por 1.022 mujeres residentes en la comunidad autónoma, con diferentes bloques de preguntas abiertas para dar libertad de respuesta e indagar cualitativamente sobre la cuestión.



En primer lugar, se preguntó sobre su propia percepción del equilibrio de la vida personal, familiar y laboral y las dificultades con las que se encuentran. Y posteriormente se preguntó sobre las actividades que realizan a lo largo del día y la descripción de los apoyos con los que se cuenta para llevarlos a cabo. Por último, también se ha aprovechado la consulta para indagar sobre las posibles soluciones que plantean las mujeres para mejorar su conciliación.

Cabe destacar que la investigación se realizó en el mes de noviembre de 2020, cuando la sociedad vive la segunda ola de la crisis provocada por la Covid-19, factor que afecta notablemente a la percepción de la conciliación y de la falta de apoyos al cuidado.

A continuación, se presentan los resultados y las principales conclusiones de esta investigación, atendiendo a cuatro aspectos analizados:

1. La percepción del equilibrio de la vida familiar, personal y laboral.
2. Los obstáculos para encontrar dicho equilibrio.
3. La red de apoyo a la que recurren las familias.
4. Las necesidades y soluciones planteadas.





2.1. **Percepción de la conciliación.**

2.1. Percepción de la conciliación.



A pesar de los avances en tecnología y comunicación, que supuestamente permiten agilizar los procesos de organización y ejecución de responsabilidades, en la actualidad **existe la percepción de vivir con grandes dificultades la organización de nuestros tiempos.**

Esta situación ha provocado que aumenten los debates para repensar nuevas fórmulas de organización de los tiempos sociales, que favorezcan cumplir con los objetivos profesionales, familiares y personales. Pero es evidente que **las fórmulas para poder conciliar no dependen de las estrategias individuales y privadas que puedan poner en práctica las familias, ya que cuentan con un margen de actuación muy limitado.**

En la investigación 'Conciliar en Andalucía' hemos querido indagar sobre cómo perciben las mujeres la conciliación durante una jornada cualquiera. Más de la mitad de ellas respondió que tiene dificultades para conciliar y que, si lo consigue, es en detrimento de su tiempo libre o a costa del apoyo de los abuelos y abuelas (que no siempre están cerca, disponibles o no tienen salud para poder realizar esta labor, socialmente invisible).

Las principales variables que limitan las actuaciones que puedan poner en marcha las familias tienen que ver con los horarios y calendarios laborales, escolares y de los servicios, determinados por estructuras temporales, que responden a inercias culturales muy difíciles de cambiar. Por ejemplo, no es fácil evitar que siempre sea la mujer madre la que se encargue de las responsabilidades doméstico-familiares (como hemos visto en los capítulos anteriores del informe) o es complicado negociar que la jornada laboral responda a las necesidades horarias particulares de las madres o padres. En este sentido, las principales barreras que encuentran las familias a la hora de conciliar tienen que ver precisamente con **la dificultad para llegar a todo, debido a la centralidad que ocupa el tiempo de trabajo remunerado, y la poca flexibilidad que se ofrece desde la esfera laboral para poder adaptarse a las necesidades de las personas.**

¿POR QUÉ TE CUESTA LLEGAR A TODO Y CONCILIAR EN TU DÍA A DÍA?

“

La jornada de trabajo que tengo es de 8:00 horas a 19:00 horas, presencial y es muy ajustada. En verano es más sencillo porque pasamos a jornada continua. Me organizo con el padre para llevarlas al cole a turnos y retrasamos la entrada al trabajo (lo que implica recuperar luego ese tiempo por la tarde y alargar la jornada)”

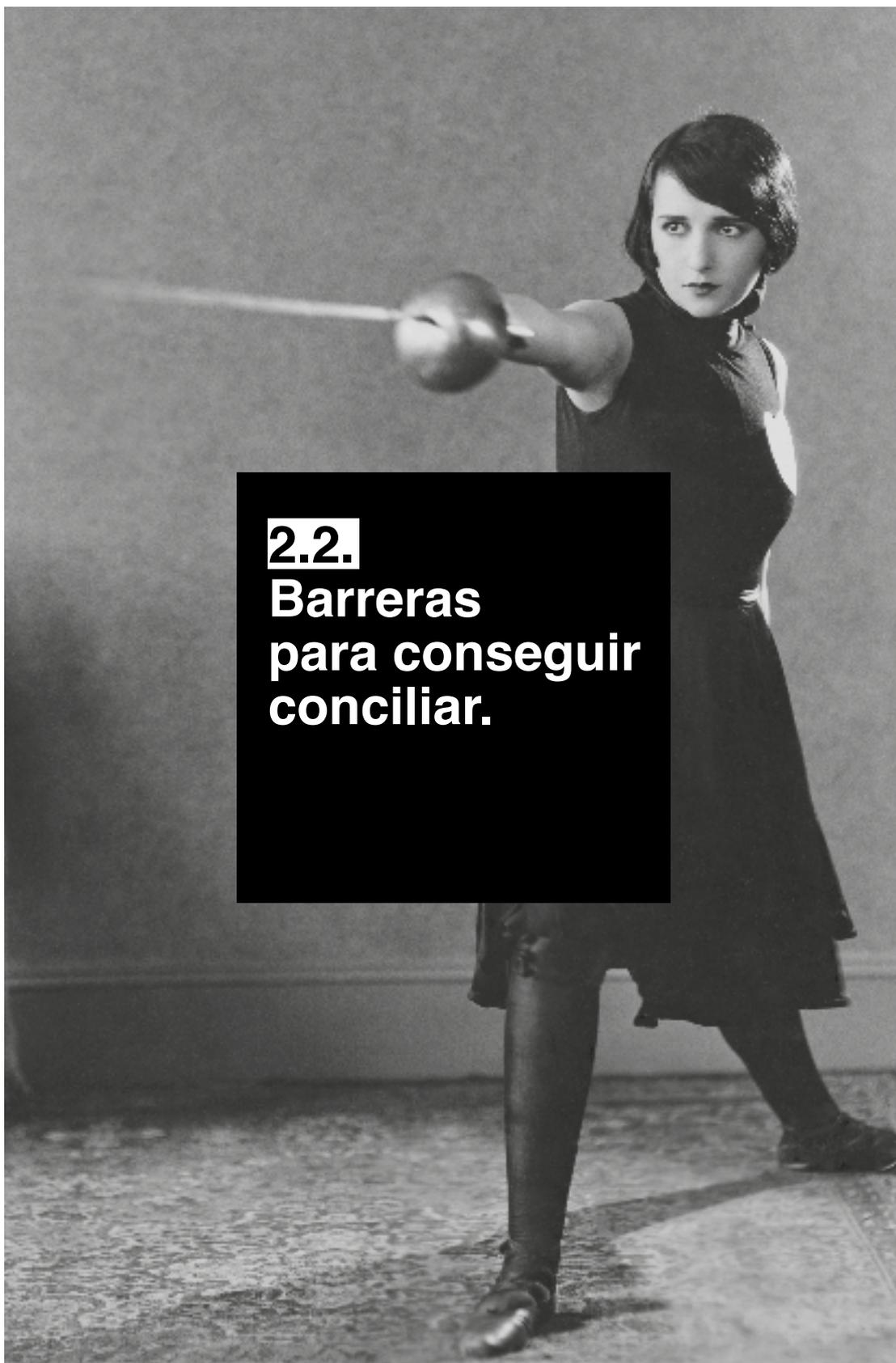
[Mujer con hijos/as]

“

Si todo va bien, los niños pueden ir al colegio, hay comedor, aula matinal y extraescolares y en el trabajo no surge ningún imprevisto, consigo conciliar vida profesional y familiar, pero no la personal, el tiempo para mí y mi pareja solo empieza cuando los niños se acuestan y suele ser como mucho 1 hora antes de caer en coma. Pero si alguna de esas cosas falla, es imposible conseguir hacerlo todo”

[Mujer con hijos/as]

En esta aproximación al problema social de la conciliación se observa que **el propio concepto de “conciliación” se está entendiendo como una fórmula para compensar las largas jornadas laborales, la falta de flexibilidad y de recursos de apoyo a la conciliación.** Sin embargo, las cifras presentadas anteriormente demuestran que este no es el camino para revertir las cifras, sino que son soluciones para compensar un modelo laboral obsoleto, que debe **repensarse con urgencia, apoyándose en la transformación digital, el trabajo a distancia, las jornadas compactadas y otras fórmulas que se detallan al final del informe.**



2.2.
**Barreras
para conseguir
conciliar.**

2.2. Barreras para conseguir conciliar.



Otra de las dimensiones que hemos querido tratar son los obstáculos del sistema que frenan los avances en conciliación y corresponsabilidad. Del análisis de los discursos de las mujeres que han participado en la investigación se desprende que existen tres barreras principales para poder equilibrar los diferentes tiempos:

- La extensión de los horarios y su rigidez.
- La falta de una red de apoyo y servicios para compartir las responsabilidades.
- La doble jornada laboral con la que cargan las mujeres y que las deja sin tiempo para el cuidado personal.

A.

La rigidez de los horarios.

Pese a los nuevos marcos reguladores y la flexibilidad espacial, que se ha impuesto durante la crisis provocada por la Covid-19, lo cierto es que el mercado de trabajo sigue siendo rígido y no se adapta a las necesidades de las personas. Esta falta de flexibilidad es lo que está provocando que la jornada laboral ocupe la centralidad de nuestro día, obstaculizando el uso de otros tiempos, como el del cuidado o del autocuidado.

Antes de la crisis ya constatábamos que la flexibilidad no era un recurso utilizado en el ámbito laboral, ya que solo el 16% contaba con la flexibilidad horaria y el 9% de las empresas ofrecían la posibilidad de trabajar a distancia.

Además, según los discursos de las mujeres consultadas, **la falta de coordinación entre los horarios laborales, escolares y de servicios es lo que actúa como principal barrera para la conciliación, obligando a las familias a buscar estrategias externas para cumplir con las responsabilidades no laborales.**

¿POR QUÉ TE CUESTA LLEGAR A TODO Y CONCILIAR EN TU DÍA A DÍA?

“

Entro y salgo del trabajo mucho antes y más tarde que la salida del cole. Aun con el aula matinal y comedor, es vivir al límite para no llegar tarde. Y en vacaciones escolares te gastas un pastizal en campamentos, siguen madrugando y no descansan”

[Mujer con hijos/as]

“

Los horarios laborales son más extensos que los escolares (con esto no quiero ampliar el horario escolar, no sería justo). Hay que parar para llevar y recoger niños. Cuando están en casa hay que ayudarles con las tareas, comidas o meriendas. Las tareas del hogar, que duran el doble cuando ellos están y que sólo se pueden hacer con ellos si trabajas”

[Mujer con hijos/as]

“

Los horarios son una locura. La flexibilidad en el trabajo una panacea y con malas caras si llegas tarde o pides salir para llevar al médico a una de tus hijas. No se concibe el teletrabajo, aunque haya estado 6 meses teletrabajando, es como si me hubieran hecho un favor”

[Mujer con hijos/as]

B.

La falta de una red de apoyo formal.

Como constatan las cifras recogidas en el análisis cuantitativo, las abuelas son un pilar fundamental en el cuidado de los menores cuando éstos se ponen enfermos (el 33% de las andaluzas recurre a las abuelas cuando su hijo o hija se pone enfermo en un día laboral). **Por tanto, las estrategias para poder conciliar están recayendo sobre todo en las familias y en la red informal de cuidado**, una realidad que ha tambaleado durante la crisis de la Covid-19, puesto que no se ha podido contar con este apoyo (abuelas y abuelos, principalmente).

En definitiva, la organización de las familias depende de la disponibilidad de la red social más cercana, que no siempre funciona. Eso se percibe, por tanto, como una dificultad y pone de manifiesto la necesidad de formalizar la red de apoyo con la que debe contar el cuidado, a través de planes de familia y de compromiso social.

¿POR QUÉ TE CUESTA LLEGAR A TODO Y CONCILIAR EN TU DÍA A DÍA?

“

Trabajo a turno partido (al igual que el padre) y tenemos que estar tirando de abuelos o guardes (e incluso algún/a canguro extra, en especial por las tardes), ya que ninguno de nuestros jefes nos facilita teletrabajar o adecuar nuestro horario”

[Mujer con hijos/as]

“

Trabajo de 9:00 a 18:00. Mi marido de 14:00 a 23:00. Yo no llego a llevar a los niños por la mañana al cole y al mediodía es imposible que ninguno de los dos los podamos recoger. Menos mal que están los abuelos para recogerlos, llevarlos a las actividades extraescolares y cuidarlos hasta que salgo yo”

[Mujer con hijos/as]

“

He estado trabajando en una librería, con horario comercial hasta las 21:00 y sábados hasta las 14:00. Dos hijos, la conciliación han sido los abuelos y un poco su padre cuando llegaba a casa de trabajar a las 19:00/19:30 “

[Mujer con hijos/as]

C.

La carga de la doble jornada de trabajo.

Uno de los principales cambios en las últimas décadas ha sido la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, lo que ha supuesto que tanto madres como padres estén ejerciendo la doble responsabilidad del trabajo productivo y reproductivo.

Sin embargo, como se constata a lo largo del informe, **el trabajo reproductivo lo realizan mayoritariamente las mujeres, ya que los hombres no han asumido esta responsabilidad al mismo ritmo que la mujer ha entrado en el mercado de trabajo.** Esto ha supuesto que sea la mujer la que está asumiendo una doble carga de trabajo a lo largo de su jornada, dejando poco margen de tiempo para el autocuidado de una misma. Esta situación genera no solo malestar en el ámbito familiar, sino que además tiene consecuencias importantes en la salud mental de las mujeres.

¿POR QUÉ TE CUESTA LLEGAR A TODO Y CONCILIAR EN TU DÍA A DÍA?

“

Siempre estoy cambiando turnos y llegando tarde al trabajo por no dejar a la niña con la abuela, pero esta situación me está llevando a un estrés extremo, me dan síncope y no llego a todo”

[Mujer con hijos/as]

“

Hacer las labores de casa, llevar y recoger a mi hija del cole y llegar a tiempo al trabajo, todo un reto diario, sin parar de correr y estresada todo el día”

[Mujer con hijos/as]

“

Porque los horarios de trabajo son muy largos y con tres hijas, ¡no me da la vida! Trabajo, casa, deberes... etc. Siempre hay algo que me dejo en el camino diario porque si no es imposible llegar a todo. El día que intento ser superwoman vivo estresada. Los horarios de trabajo actuales son incompatibles con la conciliación”

[Mujer con hijos/as]



2.3.
**Las estructuras
de apoyo para
la conciliación
y la correspon-
sabilidad.**

2.3. Las estructuras de apoyo para la conciliación y la corresponsabilidad.



Como acabamos de comentar, entre los principales obstáculos que se encuentran las familias está la falta de una red de apoyo formal, gratuita o de precio asequible a la que recurrir. Las familias ahora mismo cuentan con redes de apoyo, más bien informales, para poder llevar a cabo las responsabilidades de su día a día. Los servicios de apoyo que más se usan son los de las escuelas, como el aula matinal. Sin embargo, no se cuenta con el mismo apoyo por las tardes, una vez los niños y niñas finalizan su jornada escolar.

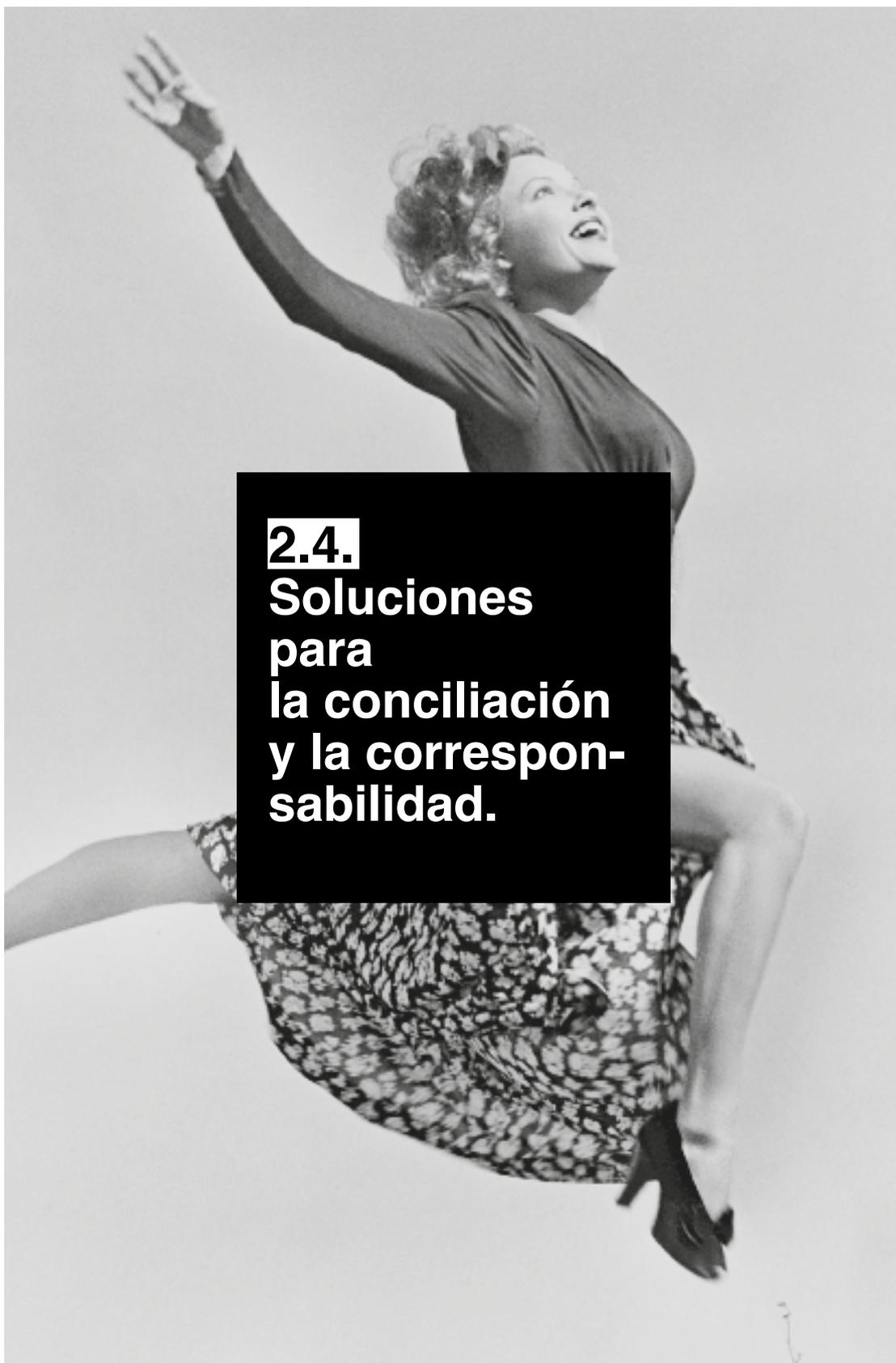
Según las respuestas recogidas en la consulta de 'Conciliar en Andalucía', durante las mañanas las familias con menores a cargo recurren a redes de apoyo tanto formales como informales. En cuanto a las formales, **el servicio de las aulas matinales de las escuelas favorece que las madres y padres puedan empezar la jornada laboral a tiempo. Sin**

embargo, el apoyo por las mañanas también viene dado por las redes informales, como son las abuelas y abuelos al que recurren por falta de alternativas gratuitas o de bajo coste.

Por las tardes, tiempo dedicado principalmente a las actividades de ocio, deberes y preparación de las cenas o comidas del día siguiente, el apoyo formal se da en las actividades extraescolares a las que se apuntan los niños y niñas. Sin embargo, el peso del cuidado recae sobre la red familiar: tanto la coordinación con las parejas como la ayuda de las abuelas, abuelos y otros familiares.

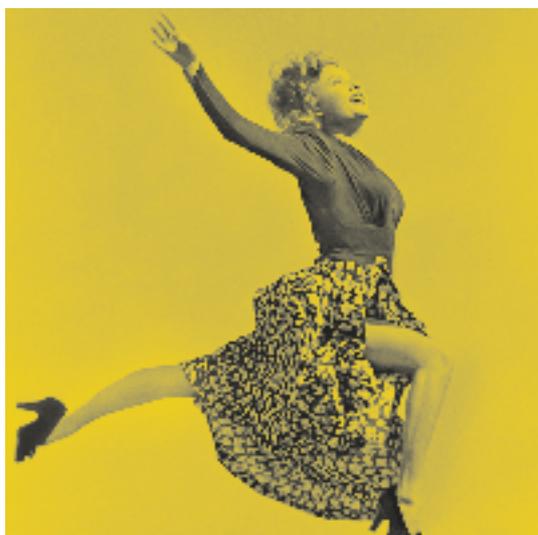
Por último, la noche es el momento en el que las responsabilidades laborales y familiares finalizan. Es el único momento en el que las entrevistadas hacen referencia al descanso, tras realizar la doble jornada laboral. Sin embargo, destacan las que aprovechan las últimas horas del día para adelantar actividades, que no han podido realizar por estar cumpliendo con otras actividades. El apoyo en esta fase recae en la pareja, en el caso que la tengan, siendo conscientes de que el volumen de trabajo disminuye considerablemente.

Si bien es cierto que, al contar con un cambio de modelo laboral, que permitiera hacer uso de otros tiempos, los servicios y redes de apoyo no serían tan necesarios; sí son una herramienta para corresponsabilizar a la sociedad del cuidado y que éste no recaiga únicamente en los hombros de la mujer.



2.4.
**Soluciones
para
la conciliación
y la correspon-
sabilidad.**

2.4. Soluciones para la conciliación y la corresponsabilidad.



Por último, en la consulta realizada también hemos querido profundizar sobre las soluciones que proponen las personas entrevistadas para poder mejorar el equilibrio del tiempo laboral, familiar y personal. En este sentido, hemos detectado tres áreas de actuación que beneficiarían la conciliación y harían la vida cotidiana de las familias mucho más sostenible:

- a)** Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.
- b)** Permisos o facilitadores para atender a los hijos e hijas cuando no pueden ir a la escuela.
- c)** Servicios y estructuras formales de apoyo al cuidado.

A.

Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.

La flexibilidad horaria y espacial se convierte en el principal reclamo, que se hace a las organizaciones, para poder gestionar el tiempo en función de las necesidades de las personas. Buscar herramientas que favorezcan la adaptación de la jornada, sin perjudicar la productividad de las empresas y sin disminuir el sueldo de las empleadas, es el reto al que deben enfrentarse las empresas para corresponsabilizarse con la conciliación.

La demanda recae no únicamente en la flexibilidad horaria, sino también en la flexibilidad espacial que, al imponerse en muchos puestos de trabajo durante el confinamiento, ha obligado a las organizaciones a repensar los nuevos modelos de trabajo y la superación de las barreras con las que se han encontrado.

En este sentido, la flexibilidad horaria y espacial se perciben como una de las fórmulas para poder conciliar y tener una vida más acorde con las necesidades personales. Se trata de un compromiso social, de entender lo que requiere la maternidad y paternidad, de construir en pro de una vida más sostenible como relatan muchas de las encuestadas en sus testimonios.

Si tuvieras que escribir una carta con tus deseos para mejorar tu conciliación y equilibrar tu vida familiar, personal y laboral, ¿QUÉ MEDIDAS PEDIRÍAS? ¿QUÉ APOYOS NECESITARÍAS?

“

Más flexibilidad en el trabajo, que permitan margen para poder llegar más tarde de dejar al niño en el cole. Según la edad, sabes a qué hora lo levantas, pero no sabes los malabares que tienes que hacer esa mañana para estar a la hora justa en el aula matinal y correr al trabajo: un día llora, no se quiere levantar o se ensucia la ropa con el desayuno”

[Mujer con hijos/as]

“

Flexibilidad de horarios, tanto en turnos, entradas y salidas. A veces es imposible llegar por minutos a recogerlos y hay que pagar comedores o cuidadores, mientras llegamos del trabajo”

[Mujer con hijos/as]

“

Flexibilidad real en horarios, poder teletrabajar cuando sea necesario. Adaptar jornadas de trabajo y horarios de guarderías y colegios. No perjudicar a quien necesita reducir su jornada, la mayoría no queremos, es una necesidad, no un capricho. Queremos seguir ganando el mismo sueldo y trabajar”

[Mujer con hijos/as]

B.

Permisos o facilitadores para atender a los hijos/as cuando no pueden ir a la escuela.

Además de la flexibilidad también se considera una medida facilitadora para la conciliación el hecho de contar con permisos que respondan a las necesidades del cuidado de los niños y niñas cuando no pueden ir a la escuela. La falta de cobertura para asegurar el cuidado en estas situaciones hace que muchas familias lo vivan con angustia e incluso tengan que sacrificar su sueldo para poder atender al menor cuando, por ejemplo, está enfermo.

En el contexto en el que se realiza la investigación, los niños y niñas deben guardar cuarentena cuando han sido contacto estrecho con un positivo por Covid-19. Sin embargo, en el protocolo activado por el Ministerio de Sanidad no se ha tenido en cuenta que los padres y madres deben estar acompañando al hijo o hija y se han obviado las medidas de conciliación para atender esta necesidad. Esta situación, por tanto, ha hecho más que evidente la falta de permisos que faciliten la atención a menores en este contexto.

Si tuvieras que escribir una carta con tus deseos para mejorar tu conciliación y equilibrar tu vida familiar, personal y laboral, ¿QUÉ MEDIDAS PEDIRÍAS? ¿QUÉ APOYOS NECESITARÍAS?

“

Lo más complicado, y que ha traído la pandemia a la palestra, es poder pedir días sin penalización por enfermedad de un hijo. Soy docente, mi trabajo es presencial y si falto me tiene que cubrir un compañero de guardia (si lo hay). No puede estar mal visto faltar al trabajo por motivos de salud propios, de ascendientes y descendientes, aunque entiendo que no puede cargar con el coste solo el empresario, pues se penalizaría de forma inconsciente el contrato a la mujer”

[Mujer con hijos/as]

“

Que la legislación no sea interpretable según quien la aplique, que se den directrices claras sobre su aplicación. Tenemos leyes, órdenes, etc. para la función pública que regulan la conciliación y no se aplican. Necesito que a la hora de justificar un día de ausencia porque mi hijo está enfermo, no me obliguen a ir al pediatra a por el papel de turno, cuando sea un día puntual. Necesito que entienda la sociedad, que no trabajo 24 horas 7 días a la semana”

[Mujer con hijos/as]

C.

Servicios y estructuras formales de apoyo al cuidado.

Por último, los apoyos formales se han valorado positivamente en la consulta, puesto que suponen una alternativa al cuidado informal que se está dando, generalmente a través de las abuelas y los abuelos. Contar con servicios flexibles, gratuitos o de precio asequible, que atiendan a los hijos e hijas, mientras los padres y madres pueden atender otras responsabilidades, se convierte en una pieza clave para corresponsabilizar a la sociedad del cuidado y que éste no recaiga siempre en la mujer.

Por un lado, se valora positivamente el hecho de que la ciudad o el pueblo ofrezca espacios en los que los niños y niñas puedan ser atendidos de forma flexible, según las necesidades de los progenitores. Pero también se considera un facilitador de conciliación el hecho de que las empresas acerquen los servicios a las empleadas y empleados para poder conciliar con su tiempo personal o familiar.

Si tuvieras que escribir una carta con tus deseos para mejorar tu conciliación y equilibrar tu vida familiar, personal y laboral, ¿QUÉ MEDIDAS PEDIRÍAS? ¿QUÉ APOYOS NECESITARÍAS?

“

Flexibilidad horaria en el trabajo, la posibilidad de teletrabajar y, como último recurso, disponer de guarderías o ludotecas abiertas en horario de tarde. Se necesita que tanto empresas como la administración estén por la labor”

[Mujer con hijos/as]

“

Empresas con ludotecas, espacios para dejar a los niños cortos espacios de tiempo en caso de tener que acudir con ellos excepcionalmente al trabajo: festivos, vacaciones...

[Mujer con hijos/as]

“

Una ludoteca por la tarde o espacio donde el niño pudiera realizar sus tareas, supervisado mientras realizo cualquier tipo de gestión o trabajo puntualmente”

[Mujer con hijos/as]

“

Poder hacer ejercicio y que haya algún sitio donde dejar momentáneamente a mi hija”

[Mujer con hijos/as]

Recomen- daciones



Recomen- daciones



El análisis del diagnóstico de la situación de la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía constata la necesidad de seguir avanzando en políticas que reviertan las cifras y aceleren el camino hacia la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.

Se detalla a continuación el cuadro resumen de los principales indicadores analizados junto con la descripción de las necesidades detectadas tras el diagnóstico.

DIAGNÓSTICO

NECESIDADES

Existe penalización de la mujer en el ámbito laboral al ser madre.

5 de cada 10 mujeres andaluzas renuncian a su carrera profesional.

La vida de 7 de cada 10 mujeres andaluzas se ha visto afectada al ser madres.

El 34% ha vivido algún aspecto discriminatorio al ser madre.

5 de cada 10 mujeres andaluzas se siente insatisfecha con el equilibrio de su vida personal, familiar y personal.

Repensar las medidas de conciliación que ponen en marcha las organizaciones con perspectiva de género, abandonando la "neutralidad" que las caracteriza actualmente.

Entender las medidas como una política de bienestar para todos y todas, abandonando el enfoque dual de medidas para cumplir con la responsabilidad del cuidado.

Mejorar la gestión de los usos del tiempo facilitando la flexibilidad y el trabajo por objetivos.

El trabajo del cuidado es invisible y tiene rostro de mujer.

Las mujeres asumen las tareas doméstico-familiares con más carga mental.

La mujer es la principal cuidadora de los hijos e hijas en la fase 0 a 3 años (33%), seguido de las escuelas infantiles (33%) y las abuelas (20%).

Cuando son mayores de 3 años, la principal cuidadora cuando los menores están enfermos en un día laboral son las mujeres (el 43% de los casos las madres y el 33% son las abuelas), frente al 8% de las parejas.

El 70% de las mujeres andaluzas declara sentirse sola en la crianza y es la falta de corresponsabilidad el principal motivo.

Sensibilizar y concienciar a la sociedad en igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.

Concebir el cuidado como una responsabilidad social para que la familia, concretamente la mujer, comparta el trabajo con otros agentes.

Trabajar en medidas que promuevan la implicación del hombre en la corresponsabilidad.

Valorar social y económicamente el trabajo del cuidado.

Educar en valores de corresponsabilidad en las escuelas y hacer equipo educativo con las familias.

DIAGNÓSTICO

NECESIDADES

El número de hijos/as por mujer andaluza está vinculado a la falta de medidas de conciliación.

Las andaluzas tienen 1,30 hijos/as por mujer.

El 60% de las andaluzas desearían tener más hijos/as y el 33% de ellas no los tiene por motivos económicos.

7 de cada 10 andaluzas declara que tendría o hubiera tenido más hijos/as si contara con medidas de conciliación que no penalizaran su salario.

Plantear medidas de gestión del tiempo para descentralizar el tiempo de trabajo productivo.

Poner en marcha estructuras de cuidado que corresponsabilicen a la sociedad del trabajo reproductivo.

Auditar la brecha salarial y las discriminaciones que se producen en el mercado de trabajo.

Trabajar por un plan de familias desde las instituciones que pueda poner en marcha redes de apoyo, que faciliten la conciliación.

Impulsar campañas de sensibilización.

Tras el análisis de las necesidades detectadas, se distinguen tres dimensiones principales para definir las posibles acciones que se pueden llevar a cabo desde las consejerías de la Junta de Andalucía:

A. Sensibilización.

Trabajar en la sensibilización para romper los roles tradicionales de género y para entender la conciliación como un derecho de todas las personas.

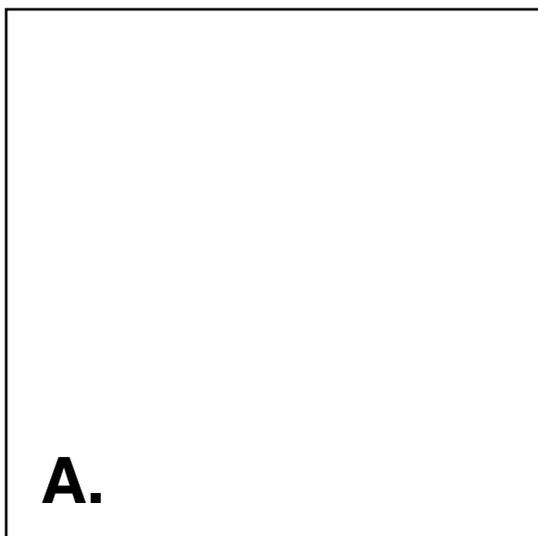
B. Gestión de los usos del tiempo.

Definir medidas de conciliación con perspectiva de género que mejoren la gestión de los usos del tiempo y que fomenten la flexibilización de los tiempos de trabajo.

C. Protección del cuidado.

Mejorar las infraestructuras y los recursos económicos y humanos para crear una estructura que proteja al cuidado y corresponsabilice a la sociedad, no únicamente a las mujeres.

Se presenta a continuación un cuadro con las recomendaciones para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía y que deben ponerse en marcha implicando y corresponsabilizando a todos los agentes sociales. Posteriormente, se explica en detalle cada recomendación, exponiendo los ejemplos de buenas prácticas puestas en marcha en otras instituciones.



SENSIBILIZACIÓN

POSIBLES ACCIONES

Organización de charlas, talleres o campañas de sensibilización que tenga por objeto incidir en:

Los centros educativos de infantil, primaria y secundaria.

Las empresas, incluyendo módulos formativos sobre la corresponsabilidad y los cuidados.

La ciudadanía, campañas de sensibilización y material divulgativo a partir de datos recabados en estudios.

Se trata de educar en igualdad, empoderando a mujeres y formando y visibilizando a hombres referentes que rompen con los roles tradicionales de género (nuevas paternidades).

BUENAS PRÁCTICAS

Pacto local a favor de la conciliación del Ayuntamiento de Estella-Lizarra (C.F de Navarra)

[*Ver*](#)

Estudio sobre el estado de la conciliación y la igualdad de los centros de educación del municipio del Ayuntamiento de Getafe (Comunidad de Madrid)

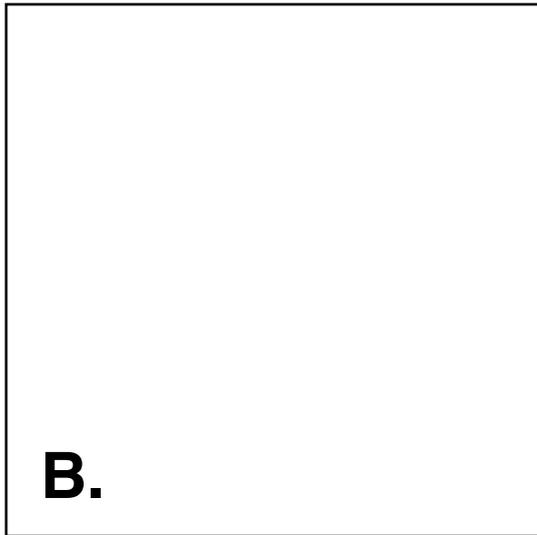
[*Ver*](#)

Campaña a favor de la igualdad en las tareas del hogar. Ayuntamiento de Madrid (Comunidad de Madrid)

[*Ver*](#)

Taller de intercambio de tareas del Ayuntamiento de Pamplona (C. F de Navarra)

[*Ver*](#)



GESTIÓN DE LOS USOS DEL TIEMPO

POSIBLES ACCIONES

Elaboración de estudios sobre las oportunidades y retos que comporta flexibilizar los tiempos y espacios de trabajo.

Incentivar las actividades que favorecen la conciliación en el puesto de trabajo.

Apoyo para la formación en trabajo a distancia en organizaciones.

Desarrollar mejoras en la red de transporte público y espacios públicos para ahorro de tiempo.

Trabajar en diseño de ciudades más sostenibles y comprometidas con la infancia y las familias.

BUENAS PRÁCTICAS

Red de empresas NUST de la Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona. (Cataluña)

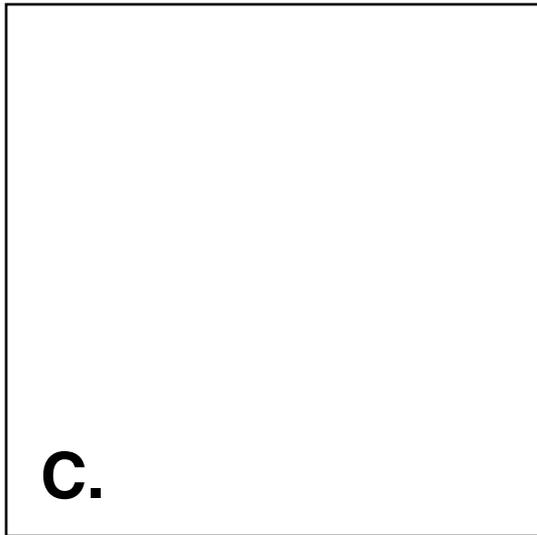
[*Ver*](#)

Experiencia de teletrabajo del Ayuntamiento de Castelldefels (Cataluña)

[*Ver*](#)

Informe sobre los usos del tiempo en la ciudad del Ayuntamiento de Lugo (Galicia)

[*Ver*](#)



PROTECCIÓN DEL CUIDADO

POSIBLES ACCIONES

Articular políticas de conciliación que promuevan el uso y creen servicios de atención a menores.

Flexibilidad en el uso y horarios de los servicios.

Asegurar la gratuidad o un coste asequible para que las familias puedan hacer uso de los servicios.

Crear grupos de encuentro, de intercambio, de apoyo mutuo, de formación y de autocuidado para personas cuidadoras con el fin de fomentar el aprendizaje compartido y de abordar el impacto en su salud y bienestar.

Servicios de atención y apoyo psicológico para enfrentarse a los retos personales y profesionales al convertirse en cuidador/a.

BUENAS PRÁCTICAS

Minuts menuts del Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat (Cataluña)
[*Ver*](#)

Espacios abiertos y espacios familiares del Ayuntamiento de Barcelona (Cataluña)
[*Ver*](#)

Patios abiertos del barrio del Ayuntamiento de Barcelona (Cataluña)
[*Ver*](#)

A. Sensibilización

Como se ha comentado a lo largo del informe, la conciliación afecta a todas las esferas de la vida (la laboral, familiar y social) y por tanto, para que caminemos hacia una conciliación real es necesario implicar a todas las personas y agentes sociales y económicos (empresas, familias, sector público, etc.). Además, las barreras que hemos demostrado que existen son externas (que dependen de las empresas, organizaciones y marco legal), pero también existen las internas, que tienen que ver con los valores, estereotipos, creencias y actitudes de la sociedad.

Para transformar esta base social y cultural se debe, por tanto, **potenciar la sensibilización sobre la conciliación, entendiendo que esto no es un interés de las mujeres para que puedan seguir cuidando, mientras dedican gran parte de su jornada al trabajo remunerado, sino que tiene que entenderse como una cuestión de beneficio social.**

Asimismo, debemos transformar los roles tradicionales de género no solo a partir de la educación de los menores, sino también de la educación en otras fuentes de socialización como son las empresas o las instituciones locales. En este sentido, cabe implicar tanto a los centros educativos como a las empresas y a la ciudadanía en general.

Para ello, la Administración tiene que liderar un proyecto donde se ponga la base con un objetivo claro: **para cambiar la estructura social y empresarial hace falta partir de la concienciación de los agentes sociales para que reflexionen sobre el problema social y puedan proponer soluciones.** La sensibilización se convierte, por tanto, en una herramienta básica para cambiar la estructura social y acercarse al problema a través de la escucha activa.

Ejemplos de buenas prácticas de sensibilización.

Pacto local a favor de la conciliación del Ayuntamiento de Estella-Lizarra (C.F de Navarra)

El ayuntamiento lleva trabajando en el pacto desde 2002 con el objetivo de ser referente en buenas prácticas de conciliación. Partieron de campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en paternidad. Implicaron a los centros educativos como agentes claves en la comunicación y transmitieron mensajes de sensibilización para acceder no solo a la población infantil, sino también a sus familias.

(Ver detalles de la campaña)

Estudio sobre el estado de la conciliación y la igualdad de los centros de educación del municipio del Ayuntamiento de Getafe (Comunidad de Madrid)

En Getafe partieron de un estudio sobre el estado de la conciliación y la igualdad en los centros educativos del municipio. Esto potenció que se trabajara desde la Delegación de Educación e Infancia junto con la Delegación de Mujer e Igualdad y permitió potenciar el tratamiento transversal de la conciliación, pudiendo servir de ejemplo para realizar actividades de sensibilización en otras áreas menos participativas. El objetivo era sensibilizar no solo en el ámbito educativo, sino llegar también al ámbito municipal.

(Ver detalles de la campaña)

Estudio sobre el estado de la conciliación y la igualdad de los centros de educación del municipio del Ayuntamiento de Getafe (Comunidad de Madrid)

En octubre de 2020, en plena pandemia provocada por la Covid-19, Madrid lanza una campaña a favor de la corresponsabilidad en el hogar que insta a los hombres a asumir los cuidados y las labores del mismo. Con el texto “No es ayudar, es asumir tu parte” se reivindica la importancia de repartir de forma equitativa entre mujeres y hombres los tiempos de ocio y los destinados a las obligaciones después de que el impacto de la Covid-19 haya agravado la crisis de los cuidados.

La campaña se plantea a través de una serie de piezas en las que aparecen dos opciones, una relacionada con cuidados y tareas del hogar y otra, que no lo está, para invitar a los hombres a recordar la importancia de asumir las responsabilidades domésticas.

Se puede ver en los soportes institucionales como mupis y marquesinas, así como en las pantallas gigantes.

(Ver detalles de la campaña)

Taller de intercambio de tareas del Ayuntamiento de Pamplona (C. F de Navarra)

Desde hace 15 años en Pamplona se organizan talleres en los que se enseñan tareas que, debido a los estereotipos de género, normalmente no se han realizado, pero que son útiles para la vida cotidiana y los cuidados. Se dividen los talleres (para hombres y para mujeres) y tanto los medios como el propio ayuntamiento favorecen proactivamente la participación de los hombres.

(Ver detalles de la campaña)

B. Gestión del tiempo

El tiempo es un recurso escaso y susceptible de múltiples usos. Así lo hemos apuntado en el análisis cualitativo del estudio. Según el uso que se haga del tiempo, la calidad de vida de las personas mejorará o empeorará. Para ello, es fundamental trabajar en gestionar el tiempo de forma eficiente y, para conseguirlo, se debe revisar la inadecuada distribución de la jornada laboral, la rigidez de los horarios laborales y comerciales y el tiempo que las personas tardan para desplazarse.

Para fomentar una buena gestión del tiempo se debe incidir en introducir fórmulas flexibles de tiempo y espacio, que permitan a las personas elegir con grados de libertad cuándo, dónde y cómo hacer uso del tiempo de trabajo, cuidado o tiempo personal.

Aunque esta flexibilidad se pueda ver como una amenaza para la competitividad empresarial, lo cierto es que muchas políticas de conciliación pueden convertirse en un instrumento con el que obtener una ventaja competitiva sostenible.

Ejemplo de buenas prácticas en iniciativas para mejorar la gestión del tiempo.

Red de empresas NUST de la Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona. (Cataluña)

La concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona trabaja con las empresas como base para la articulación de medidas que favorezcan mejores usos del tiempo. En este sentido puso en marcha una red de empresas con buenas prácticas para que se nutran entre ellas, compartan e intercambien experiencias, conocimientos e iniciativas. Parten de la premisa que de forma individual y sin referentes es más complicado llegar a medidas de conciliación. Se organizan jornadas formativas, debates, conferencias y se ha creado un manual de buenos ejemplos para ganar tiempo.

(Ver iniciativa)

Experiencia de teletrabajo del Ayuntamiento de Castelldefels. (Cataluña)

Se puso en marcha el programa de Experiencia de teletrabajo dentro del ayuntamiento, que empezó con una prueba piloto de 5 meses. La clave de este programa está en la aplicación de una metodología llamada "área-test" o prueba localizada que permitió elaborar un informe de resultados mediante el cuadro DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), que dio como resultado la implantación del teletrabajo en el Plan de igualdad interno de la ciudad.

(Ver iniciativa)

Informe sobre los usos del tiempo en la ciudad del Ayuntamiento de Lugo. (Galicia)

En Lugo partieron del informe sobre los usos del tiempo en el municipio para aportar información de cara a la elaboración de un plan de programación del tiempo. Con la información obtenida a partir de entrevistas cualitativas y cuantitativas se realizó una cartografía para mostrar el uso de los tiempos y servicios públicos y privados de atención a la ciudadanía. Además, a partir de la cartografía se detectaron los puntos débiles sobre los que incidir en pro de la gestión eficiente del tiempo en la ciudad.

(Ver iniciativa)

C. Protección del cuidado

Pero la flexibilidad no es el único aspecto que debe introducirse para mejorar la eficiencia en la gestión del tiempo. También se requiere ofrecer recursos, servicios e infraestructuras adecuadas para poder llevar a cabo las responsabilidades y necesidades de las personas.

La carga de trabajo doméstico-familiar y laboral hace imprescindible recurrir a ciertos servicios que sustituyan la dedicación personal (generalmente femenina) a las tareas del cuidado. La solicitud de servicios domésticos, educativos o de cuidados resulta cada vez más demandada, incluso cuando ya existe flexibilidad horaria en el ámbito laboral.

La Administración local puede ser facilitadora de estos servicios como:

Servicios de apoyo a la conciliación para que las familias puedan delegar en ellos las responsabilidades familiares y tareas domésticas (cuidado de menores o dependientes).

Servicios o espacios destinados a desarrollar actividades de la esfera personal, ocio o tiempo libre (como son instalaciones deportivas, actividades culturales, etc.)

Servicios para compartir tiempo con la red de vecinos y vecinas.

Para solucionar el problema de la soledad que sienten las mujeres ante la crianza y cuidado de los hijos pasa, por tanto, por articular políticas públicas de conciliación, que apoyen y promuevan el uso de servicios de atención a menores así como servicios de apoyo a las madres para acompañarlas en la crianza.

Ejemplo de buenas prácticas en sistemas de protección a los cuidados.

“Minuts menuts” del Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat. (Cataluña)

El Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat ha construido un espacio para acoger a los y las menores hasta 3 años, mientras sus padres o madres hacen uso de las instalaciones deportivas o realizan gestiones personales. Forma parte de una estrategia para mejorar la calidad de vida de las personas que tienen responsabilidades que no permiten hacer uso del tiempo personal.

(Ver servicio)

Espacios abiertos y espacios familiares del Ayuntamiento de Barcelona. (Cataluña)

El ayuntamiento abre espacios fuera del horario de escolarización para niños y niñas hasta los 16 años para apoyar, estimular y potenciar la socialización y aprendizaje, así como compensar deficiencias socioeducativas. Es un lugar de juego y relación donde los niños y niñas pueden explorar y relacionarse entre ellos y también con los adultos. Las familias pueden compartir la experiencia de hacer crecer a sus hijos o hijas.

(Ver iniciativa)

Patios abiertos del barrio del Ayuntamiento de Barcelona. (Cataluña)

En la ciudad de Barcelona se lleva a cabo la iniciativa de abrir los patios escolares públicos como espacio de uso público para que familias, niños y niñas puedan acudir fuera del horario escolar, fines de semana o en periodos de vacaciones escolares. Esta apertura va acompañada de un servicio de monitores que, además de asegurar el buen uso, fomenta dinámicas de relación de los menores. Los beneficios que tiene esta iniciativa son, entre otras, poder optimizar los espacios de los centros escolares, potenciando su parte educativa y dar alternativas al tipo de ocio que tienen los niños y niñas de la ciudad en un contexto seguro y próximo.

(Ver iniciativa)

Servicio de Apoyo a Familia y a Menores o Plan B del Ayuntamiento de Madrid. (Comunidad de Madrid)

El programa que puso en marcha el Ayuntamiento de Madrid “Servicio de Apoyo a Familia y a Menores” se ha ampliado en septiembre de 2020 con el nombre “Plan B”, un servicio de cuidado en el hogar que da prioridad a los menores cuyos padres no tengan posibilidad de teletrabajar y necesiten que un profesional les acompañe en su domicilio mientras dura su aislamiento por cierre de colegio o cuarentena. Actualmente todavía es pronto para evaluar el impacto que ha tenido en la ciudad.

Conclusiones



El informe realizado para la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía pone sobre la mesa un diagnóstico de la conciliación y la corresponsabilidad con la que viven las familias en Andalucía. El informe cumple un doble objetivo: por un lado, el de visibilizar las carencias y necesidades de la sociedad y por otro lado, apuntar las soluciones o vías de trabajo que se pueden articular desde las administraciones de la comunidad.

En este capítulo final queremos exponer las conclusiones a las que llegamos después de analizar los resultados de tres estudios elaborados por la Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres y que todos ellos constatan la necesidad de corregir un sesgo social que está penalizando a la mujer en el ámbito laboral, que apunta a la mujer como principal responsable del cuidado en el hogar y que invisibiliza la maternidad y la crianza en la sociedad, alejando a las mujeres del deseo de ampliar la familia.

En este sentido, los datos analizados destapan la penalización e invisibilidad de las mujeres en tres esferas, que hemos identificado claves a la hora de desarrollar esta investigación y que constatamos tras el análisis:

En el ámbito laboral es donde las mujeres se ven empujadas a tomar una decisión que conlleva una renuncia y no las satisface ni personal ni económicamente. Las medidas de conciliación están mal planteadas, ya que se dirigen únicamente a las personas que tienen que cuidar que, en su mayoría, son mujeres. En consecuencia, **son las mujeres las que acaban siendo penalizadas laboralmente y su trabajo se acaba invisibilizando**, pese al sobreesfuerzo que hacen para poder cumplir con las responsabilidades socialmente asignadas.

En el ámbito del hogar también se invisibiliza a las mujeres, **ocultando el valor que tiene el trabajo que hacen de forma altruista**. Los roles en el ámbito doméstico todavía siguen siendo tradicionales, dando por supuesto que la mujer asume el papel principal de cuidadora. Este desequilibrio en el reparto de tareas provoca que aumenten las responsabilidades que soportan a lo largo de una jornada y se sientan mal por no poder llegar a todo.

En el ámbito social detectamos que la invisibilidad del trabajo del cuidado y de la crianza provoca que el deseo de tener más hijos o hijas se vea truncado por la falta de apoyo o de un sistema de protección del cuidado. Al no contar con medidas de conciliación que corresponsabilicen a la sociedad de la labor de criar y cuidar, las mujeres se ven empujadas a renunciar a tener (más) hijos o hijas.

En definitiva, la principal conclusión que se desprende de este informe es que **es la falta de corresponsabilidad social es la principal causa de dicha invisibilidad y por tanto de la renuncia. Las mujeres en Andalucía demuestran a través de sus respuestas:**

Que la penalización de la mujer existe en el momento en que su vida laboral se ve afectada al convertirse en madres y que todavía queda un largo camino para que **las empresas se adapten a las necesidades de las personas que tienen la responsabilidad de cuidar.**

Que en el hogar todavía sigue siendo la mujer la principal responsable de los cuidados, situación que destapa la desigualdad y que las hace sentir solas ante el trabajo de cuidar. El trabajo en equipo entre la red familiar queda lejos de ser una realidad.

Que en la sociedad hace falta un sistema de protección a los cuidados que fomente la natalidad y que impida que las mujeres se cuestionen el hecho de tener (más) hijos o hijas por motivos de conciliación o económicos.

Creemos que es fundamental, por tanto, partir de la concienciación social, que es la base para que los cambios sociales se puedan llevar a cabo con éxito, y continuar por trabajar en políticas que pongan los cuidados en el centro y que reformen la estructura de organización horaria que tenemos actualmente. Para conseguirlo, se requiere que tanto la Administración andaluza como las empresas y las familias de la región se comprometan con el mismo objetivo y trabajen conjuntamente la transformación social.

A continuación, presentamos las principales conclusiones que se extraen del estudio para, posteriormente, trazar los próximos pasos en los que planteamos trabajar desde la Asociación Yo No Renuncio junto con la Junta de Andalucía.

1. EL SISTEMA LABORAL DEBE INTEGRAR LA IMPORTANCIA DE LOS CUIDADOS, NO PENALIZARLOS.

Los datos constatan que **la penalización a la carrera profesional de la mujer andaluza al convertirse en madre, incluso cuando está embarazada, es una realidad que no pasa desapercibida.** No solo ven paralizadas sus funciones, sino que también se ven obligadas a renunciar, a abandonar el mercado laboral o incluso las despiden de sus puestos de trabajo, sufriendo en muchos casos “mobbing maternal”.

Se convierte en una asignatura urgente la necesidad de contar con medidas corresponsables en Andalucía, que impliquen no solo a las madres, sino a todas aquellas personas que, independientemente de su género, tengan necesidad y obligación de cuidar. Esto implica **cuestionar el sistema laboral y valorar el impacto emocional que tiene en las organizaciones el hecho de poner en el centro las necesidades de las personas**, no únicamente las necesidades productivas.

2. CUIDAR ES UNA OBLIGACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD ANDALUZA, NO SOLO DE LAS MADRES.

Del estudio se desprende que **la falta de apoyo con el que cuentan las mujeres de Andalucía a la hora de criar y educar es debido a la falta de un sistema de protección a los cuidados que los visibilice y valore.**

Como muestran las cifras recogidas, las mujeres andaluzas son las responsables principales del cuidado en los hogares y las cifras confirman que no cuentan con apoyos formales para llevar a cabo este trabajo, sino que recurren a la red familiar, concretamente a otras mujeres (las abuelas), para compartir esta responsabilidad.

La soledad que sienten las mujeres con hijos e hijas en Andalucía es consecuencia de la falta de corresponsabilidad en las tareas doméstico-familiares y de sentir que el trabajo que realizan está menospreciado y juzgado socialmente.

Se necesita repensar **un sistema de cuidados que visibilice y proteja este trabajo, ya que sin él una sociedad no es sostenible.**

3. SIN APOYOS A LA CRIANZA Y AL CUIDADO, SIGUE CAYENDO LA FECUNDIDAD.

La caída de la fecundidad y la falta de reemplazo poblacional son una realidad preocupante en Andalucía, igual que en el resto de España, que se explica por la falta de apoyos a la crianza y al cuidado. **La falta de medidas de conciliación, que faciliten el equilibrio entre los usos del tiempo y pongan en valor el trabajo del cuidado, hace que las mujeres no tengan los hijos o hijas deseados.**

Las cifras recogidas muestran que la tasa actual de fecundidad tiene que ver con la falta de estructuras que protejan el tiempo del cuidado. Esta situación tiene que ver con la falta de reemplazo poblacional y la imposibilidad de mantener un sistema de bienestar sin una pirámide poblacional sostenible.

Cabe destacar que esta crisis global de los cuidados se ha puesto de manifiesto con mayor crudeza en estos meses de pandemia, donde la mujer madre se ha visto abocada a la renuncia por los cuidados, por la falta de medidas efectivas, recursos e inversión.

En definitiva, desde la Asociación Yo No Renuncio destacamos la necesidad de que todos los agentes sociales (empresas, Estado, sindicatos y familias) se comprometan a asumir su responsabilidad para diseñar y llevar a cabo un cambio social. Trabajando a partir de informes

como este, que ofrecen un diagnóstico social de la situación en la que viven las mujeres en Andalucía, **creemos que es un paso importante para pasar a la acción y asumir la cuota de responsabilidad de cada entidad.**

A continuación, se detallan los próximos pasos definidos por la Asociación para seguir trabajando con la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía.

Próximos pasos para un plan de trabajo

de la Asociación Yo No Renuncio
y la Junta de Andalucía.



Las recomendaciones que se presentan en este informe para la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía deben trazarse en un **plan de trabajo concreto, que incluya a empresas, sindicatos y asociaciones, como la Asociación Yo No Renuncio, que lo puedan llevar a cabo**. Porque, como ya se ha comentado a lo largo del informe, se requiere de la colaboración de todos los agentes sociales para cambiar la realidad de la conciliación y corresponsabilidad en la Comunidad de Andalucía y avanzar hacia una sociedad más igualitaria, justa y sostenible.

En este sentido, desde la Asociación Yo No Renuncio marcamos los próximos pasos para dar continuidad a este trabajo y ser una de las organizaciones que apuestan y trabajan en un plan de transformación a corto, medio y largo plazo. A continuación, contamos los planes de trabajo que proponemos:



Valoración de todas las acciones e iniciativas que se llevan a cabo en Andalucía relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad.

Antes de iniciar un plan de trabajo conjunto, se requiere valorar la efectividad de todas las iniciativas que tienen que ver con la conciliación y corresponsabilidad a nivel autonómico y provincial. Aquellas iniciativas que están funcionando y tienen un impacto positivo en la sociedad andaluza deberán mantenerse y mejorarse para convertirse en referente. Por el contrario, aquellas iniciativas con valoración negativa deberán repensarse y apostar por otras que estén en línea a los objetivos que se persiguen.



Trabajar en un plan de familias.

En la Asociación Yo No Renuncio planteamos trabajar de la mano de la Consejería de Salud y Familia para definir un plan de familias que incluya los tres ejes transversales que se han presentado en el informe: la sensibilización, la gestión de los tiempos y la protección del cuidado, para dar apoyo a las familias a mejorar su vida cotidiana equilibrando el tiempo laboral, familiar y personal.

Dentro de cada ámbito de actuación se concretarán diferentes acciones, basadas en las recomendaciones planteadas, y se definirá un plan de implementación y de seguimiento para poder evaluar su efectividad.

Trabajar en un plan para empresas.

Asimismo, desde la Asociación Yo No Renuncio planteamos definir un plan de trabajo con las empresas de Andalucía, concretamente con pymes, que representan el 99% del tejido empresarial andaluz según el DIRCE¹⁰. Como hemos comentado a lo largo del informe, se pretende que las empresas se conviertan en agentes de cambio y para ello se necesita de su implicación y formación en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Siguiendo los mismos ejes transversales, proponemos acercar a las pymes programas de sensibilización en corresponsabilidad e igualdad para que sus empleados y empleadas tomen conciencia de la importancia de cuestionar y transformar los roles tradicionales de género, ya que éstos se aprenden en el hogar y se reproducen en la esfera laboral. Para llevarlo a cabo es necesario que puedan contar con talleres y charlas de sensibilización y que se mida el impacto que éstas han tenido en el tiempo.

Asimismo, también consideramos imprescindible que las pymes cuenten con un apoyo en formación sobre la transformación digital y teletrabajo, puesto que es un elemento clave para trabajar en un nuevo modelo laboral que favorezca la conciliación. Los análisis que se están haciendo sobre los avances del teletrabajo señalan que las organizaciones carecen de formación en teletrabajo y, para que esta herramienta de flexibilidad sea efectiva, requiere de un aprendizaje y una puesta en marcha progresiva, a medida que se van adquiriendo los conocimientos.



En definitiva, tras la elaboración de este diagnóstico y propuestas de actuación, se espera poder dar continuidad al informe a través de acciones concretas que se enmarquen en un plan de trabajo, planteado a partir de las recomendaciones presentadas.

¹⁰INE. Directorio Central de empresas: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=51&capsel=51>

<http://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661>

Metodología



A continuación, se dan los detalles de los datos metodológicos de los tres estudios analizados:

1. CONCILIAR EN ANDALUCÍA

- **Muestra:** mujeres con y sin hijos/as.
- **Ámbito:** Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Tamaño de la muestra:** 1.022 encuestas válidas.
- **Metodología:** diario online.
- **Fechas de realización:** del 17 al 22 de noviembre de 2020.

2. LAS INVISIBLES

- **Universo:** mujeres con o sin hijos/as.
- **Ámbito:** Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Tamaño de la muestra:** 9.749 encuestas válidas.
- **Error muestral:** para un nivel de confianza del 95,5%, el margen de error de la muestra es del $\pm 0,3\%$.
- **Metodología:** encuestas online.
- **Fechas de realización:** del 13 al 20 de febrero de 2020.

3. SOMOS EQUIPO

- **Universo:** población española mayores de 21 años.
- **Ámbito:** Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Tamaño de la muestra:** 2.642 encuestas válidas.
- **Error muestral:** para un nivel de confianza del 95,5%, el margen de error de la muestra es del $\pm 0,6\%$.
- **Metodología:** encuestas online.
- **Fechas de realización:** del 5 al 10 de octubre de 2016.

Bibliografía



Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía, Carmen; DomínguezFolgueras, Marta; González, María José; JuradoGuerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi y Seiz, Marta (2015). **Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España.** Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 150: 3-22. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>)

Badinter, Elisabeth.
“**La mujer y la madre**” (2010).

Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina; Torns, Cristina
“**El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas**” (2011).

Centro de Investigaciones Sociológicas.
(2012) Estudio 2942 Familia y Género.

Durán, M^aÁngeles.
“**La Riqueza invisible del cuidado**” (2018).

Donath, Orna.
“**Madres arrepentidas**” (2016).

Fernández Collados, B.
La doble jornada femenina y sus efectos sobre la salud laboral.

González, María José; Jurado, Teresa.
Padres y Madres Corresponsables. Una utopía real. (2015).

Hurtado, Inmaculada.
La agenda oculta del trabajo invisible: Aproximación teórica y categorización.
(2015)

INJUVE. Sondeo de opinión (Julio 2014).
Jóvenes, Relaciones familiares e Igualdad de género.

Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta de Empleo del Tiempo.**

Instituto Nacional de Estadística. **DIRCE.**

Instituto Nacional de Estadística.
Indicadores Demográficos Básicos.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
Guía de buenas prácticas para promover la vida familiar, personal y profesional desde las Entidades Locales de España y Noruega.

Sandberg, Sheryl.
Vayamos adelante. (2015).

Torns, Teresa.
Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?
RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género, N^o. 1, 2011 págs. 5-13. (2011).

Torns, Teresa; Recio, Carolina.
“**Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación**” (2012)

Transparent.
Decisiones de empleo y familia en la transición al primer hijo en Europa.
(<http://transparent.upf.edu/>)

**Publicaciones en medios
de comunicación:**

La Sexta

Otras fuentes consultadas:

Emakunde

*[https://www.fbbva.es/wp-content/
uploads/2017/05/dat/DE_2012_trabajo_no
remunerado.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2012_trabajo_no_remunerado.pdf)*

Gestha

El mobbing.com

Enlaces del Club de Malasmadres:

*5 medidas clave para conseguir
una conciliación real.*

*Resultados de las medidas de conciliación
propuestas.*

*Caída de la natalidad y fecundidad
en España.*