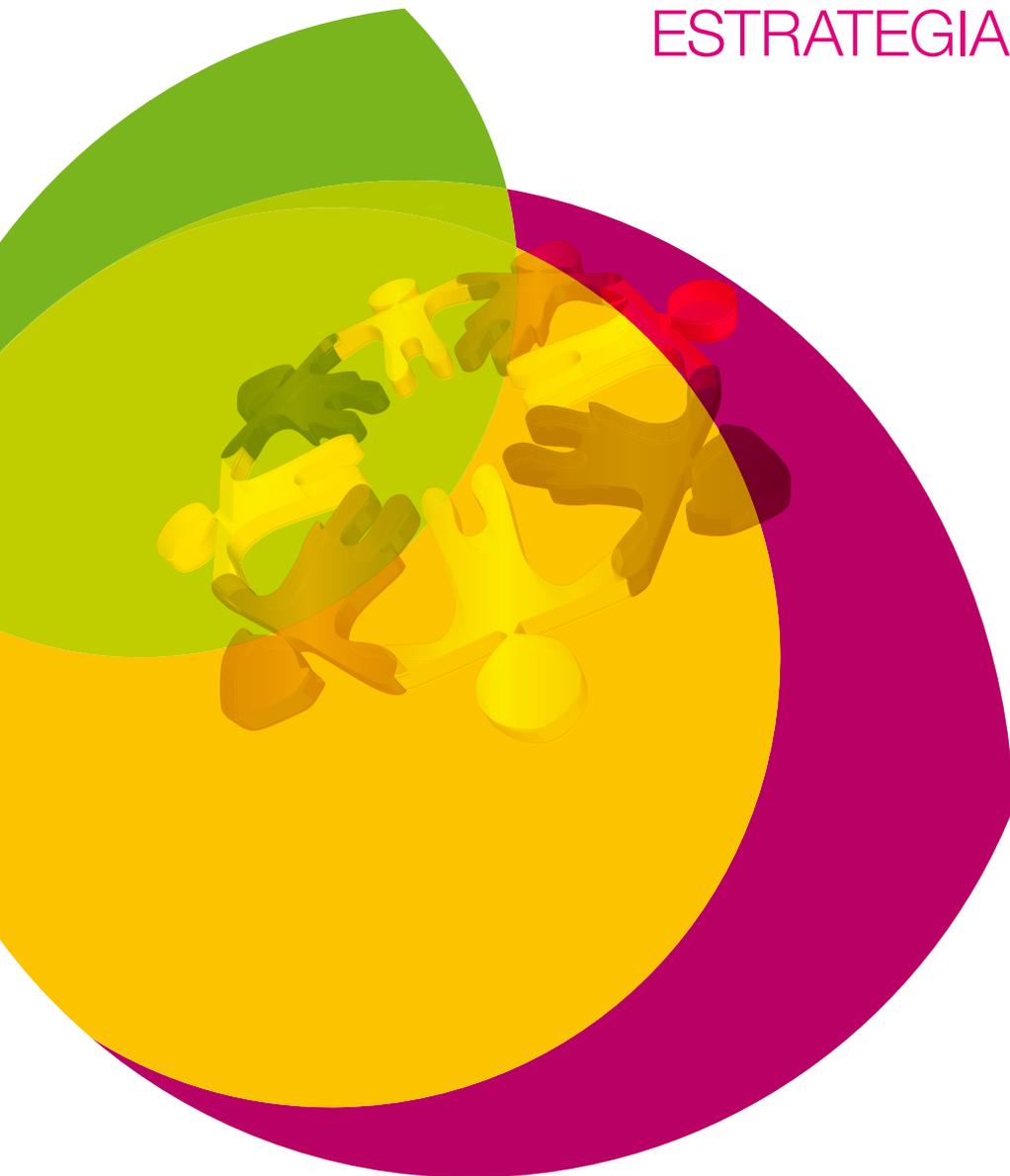


DIVERSIDAD FAMILIAR Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA

PROYECTO DIVERSIA



Diversidad Familiar y Estrategias de Conciliación en Andalucía

PROYECTO DIVERSIA

Autoras de Estudio:

M.-Mar González (Investigadora Principal)

Marta Díez, Francisca López, Eloísa Martínez, Beatriz Morgado

Equipos integrantes del Proyecto DIVERSIA en Andalucía

Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de la Presidencia e Igualdad

Universidad de Sevilla

Unidad para la Igualdad

ISBN: 978-84-695-6712-8

Dep. Legal:

Diseño y producción: Trama Gestión, S.L.

Presentación

Propiciar herramientas y recursos para garantizar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar se hace imprescindible para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. También es un modo seguro para el desarrollo en igualdad de condiciones de la familia, ya sea de la tradicional como de aquellos nuevos modelos de estructura familiar que la sociedad avanzada, justa y moderna a la que aspiramos nos presenta.

La incorporación de la mujer en los últimos años al mundo laboral remunerado ha significado un hito en los cambios sociales que venimos experimentando en nuestra comunidad. Si bien no es menos cierto que sigue siendo ésta la que mantiene sus roles tradicionales en el ámbito doméstico al tiempo que trabaja fuera de casa. No en la misma medida el hombre se ha incorporado a las tareas del hogar ni a la educación de los hijos e hijas.

La Junta de Andalucía ha aprobado en los últimos años leyes y normativas, de claro carácter progresista, que han iniciado e impulsado la consecución y puesta en marcha de medios públicos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El Decreto 137/2002 de 30 de abril de apoyo a las familias andaluzas; la Ley Andaluza de Promoción de la Igualdad de Género y lo relativo a igualdad contemplado en la reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía son claros ejemplos de ello.

La Junta de Andalucía, en un decidido intento por salvar las dificultades que la actual situación socioeconómica conlleva, está apostando por seguir reforzando los servicios a la ciudadanía, proporcionando los medios suficientes para no retroceder en los avances y derechos sociales alcanzados hasta ahora en pro de la igualdad y el bienestar.

Tenemos el convencimiento de que este es el camino para que los andaluces y las andaluzas alcancemos un mayor grado de satisfacción y felicidad.



Susana Díaz Pacheco
Consejera de Presidencia e Igualdad

La Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de la Presidencia e Igualdad, ha liderado la elaboración y apoyo al subproyecto Diversia, que se encuadra dentro del Proyecto People.

Con esta nueva propuesta, el IAM confirma su clara apuesta y compromiso con aquellas actuaciones que propicien la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente con lo relativo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; aspecto, sin duda, indispensable para alcanzar el objetivo de la igualdad real y plena.

Hablamos de un proyecto europeo en el que Andalucía y su realidad social han estado presentes y participando. La sociedad actual y, por ende, la andaluza están experimentando cambios continuamente. Nada tienen que ver la Andalucía, las familias y las mujeres andaluzas de hace unos años con las actuales.

Este estudio realizado por la Universidad de Sevilla, a la que agradecemos su trabajo, pone de manifiesto las distintas realidades familiares que podemos encontrar actualmente en nuestra comunidad y que medios pone a su disposición la administración andaluza.

Es mucho lo que las mujeres están aportando a la sociedad desde que viene produciéndose su incorporación al mundo laboral; un capital humano e intelectual que no debe desperdiciarse. Pero no es menos cierto también que las mujeres andaluzas actuales siguen soportando cargas, domésticas y familiares, en mayor medida que los hombres.

Debe ser y es prioridad de la Junta de Andalucía, a través de organismos como el IAM, seguir estableciendo los medios para que la corresponsabilidad sea real.

Mucho ha sido ya el camino recorrido, pero también es largo el que queda por andar. Para ello trabajamos.



Soledad Ruiz Seguí
Directora Instituto Andaluz de la Mujer

1.	Resumen	9
2.	Introducción	11
3.	Fundamentación: Nuevas familias y conciliación	15
3.1.	Nuevas familias en el panorama europeo	15
3.2.	El reto de la conciliación en el nuevo panorama familiar	18
3.3.	Conciliación y satisfacción vital	20
3.4.	Andalucía en materia de diversidad familiar y de conciliación	23
4.	Estudio sobre conciliación y diversidad familiar	31
4.1.	Método	31
4.1.1.	Participantes	31
4.1.2.	Procedimiento de acceso a las familias participantes	32
4.1.3.	Características socio-demográficas de las familias participantes	33
4.1.4.	Instrumentos y procedimiento	40
4.2.	Resultados	42
4.2.1.	Cuidado de los hijos e hijas	42
4.2.2.	Recursos para el cuidado de los hijos e hijas	52
4.2.3.	Medidas de conciliación de la empresa	58
4.2.4.	Otras estrategias de conciliación	66
4.2.5.	Corresponsabilidad doméstica	71
4.2.6.	Conciliación con la vida personal	76
4.2.7.	Reflexiones generales acerca de la conciliación	79
4.2.8.	Satisfacción vital y su relación con la conciliación	85

4.3.	Conclusiones y discusión	89
4.3.1.	Andalucía: luces y sombras en la conciliación	89
4.3.2.	Las familias heteroparentales autóctonas: los hombres se implican en la vida familiar, pero no en plano de igualdad	91
4.3.3.	Las familias heteroparentales inmigrantes: los patrones más tradicionales de conciliación y el menor acceso a recursos institucionales en las empresas	93
4.3.4.	Las familias homoparentales: conciliación desde la corresponsabilidad en la pareja	95
4.3.5.	Las familias de madres solas: la conciliación a través del mayor uso de los recursos	97
4.3.6.	Conciliación y satisfacción vital	98
5.	Buenas prácticas en materia de conciliación	103
5.1.	Metodología para la detección y transferencia de buenas prácticas en materia de conciliación entre mujeres y hombres en Europa en el marco del sub-proyecto europeo Diversia	103
5.2.	Ejemplos de buenas prácticas en conciliación en Andalucía seleccionados por el Instituto Andaluz de la Mujer	106
5.3.	Conclusiones	117
6.	Recomendaciones	119
6.1.	Medidas institucionales relacionadas con el cuidado infantil	120
6.2.	Medidas relacionadas con las condiciones del ejercicio profesional	122
6.3.	Políticas de tiempo	123
6.4.	Promoción de cambios en las representaciones sociales compartidas en torno a los géneros y las familias	125
6.5.	Atención a colectivos con especiales necesidades	126
7.	Referencias	129
Anexo (entrevista)		136

1. Resumen

DIVERSIA es el nombre abreviado de “diversidad familiar y estrategias de conciliación”, sub-proyecto integrado en el programa PEOPLE que pretende abordar el sub-objetivo 1 de este proyecto: la conciliación de la vida profesional y personal. En este proyecto han participado socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia). El objetivo de DIVERSIA es profundizar en las dificultades para conciliar la vida profesional, familiar y personal, así como realizar un análisis comparado de las dificultades y estrategias de conciliación que se ponen en marcha en los distintos modelos familiares.

En este informe regional nos centramos exclusivamente en los datos andaluces.

Para obtener más información sobre las otras dos regiones europeas y las comparaciones entre los tres países, se puede consultar el Informe Final del proyecto DIVERSIA.

En el estudio participaron un total de 164 familias de Andalucía, de las cuales 65 eran heteroparentales autóctonas, 29 homoparentales, 41 madres a solas por elección y 29 familias heteroparentales inmigrantes. Todas las familias fueron entrevistadas por personas expertas en el tema y entrenadas para ello y la entrevista (semi-estructurada) fue diseñada específicamente para este estudio.

Al comparar los distintos modelos de familia, observamos que en las familias heteroparentales autóctonas los hombres están involucrados en la vida familiar pero no en el plano de la igualdad. Las familias inmigrantes heterosexuales son las más tradicionales y las que tienen un menor acceso a los recursos institucionales en las empresas. En el caso de las familias homoparentales, la conciliación es una responsabilidad conjunta para los dos miembros de la pareja y, por último, las familias de madres solas son las que hacen un mayor uso de los recursos para conciliar.

Finalmente, ofrecemos una serie de recomendaciones para la mejora de la conciliación en los distintos modelos de familia sobre la base de las conclusiones extraídas tanto del estudio como del análisis de buenas prácticas.



2. Introducción

PEOPLE Innovation for Societal Change es un programa europeo liderado por la Junta de Andalucía y cofinanciado por el programa Interregional de Cooperación INTERREG IVC.

Este programa europeo incluye a siete regiones europeas: Andalucía (España), Sureste de Inglaterra (UK), Venecia (Italia), Noord-Brabant (Holanda), Malopolska (Polonia), Stockholm (Suecia) and Timis (Rumanía).

El objetivo general de PEOPLE es explorar las oportunidades que existen en las nuevas formas de empleo para mejorar el bienestar y la cohesión en el contexto de los cambios demográficos y sociales. De esta manera, PEOPLE contribuye a reforzar la cohesión y el bienestar social en las regiones participantes y a encontrar soluciones para hacer frente a algunas de las consecuencias de la crisis económica. Las actuaciones dentro de este proyecto se encuadran en seis líneas prioritarias:

- Sub-objetivo 1 – Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Sub-objetivo 2 – Nuevas tecnologías para la salud y la independencia
- Sub-objetivo 3 – Tercer edad como sector económico emergente
- Sub-objetivo 4 – Inclusión social y mejora de los servicios sociales
- Sub-objetivo 5 – Empresas sociales orientadas a colectivos vulnerables y desfavorecidos
- Sub-objetivo 6 – Empoderamiento de la sociedad civil

DIVERSIA es el acrónimo del subproyecto “Diversidad familiar y estrategias de conciliación”, un sub-proyecto integrado en el programa PEOPLE que se propone abordar el sub-objetivo 1: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este proyecto participan socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia). En Andalucía participan el Instituto Andaluz de la Mujer, que es además socio líder, y la Universidad de Sevilla, a través de su Unidad para la Igualdad. En Malopolska la Asociación de Ciudades y Condados de la Región de Malopolska y en Estocolmo el Municipio de Södertälje.

Este proyecto se planteó alcanzar seis grandes objetivos:

1. Profundizar en las dificultades de conciliación entre vida laboral, familiar y personal a que se enfrentan los nuevos modelos familiares, así como en las estrategias y recursos con que pueden contar para ello, así como las necesidades que no quedan cubiertas.
2. Efectuar este análisis de las dificultades y recursos para la conciliación de modo comparado en diversos modelos de familia. Para ello se introducirá en el análisis familias monoparentales, familias biparentales homoparentales, así como familias heteroparentales de progenitores autóctonos y de progenitores inmigrantes.
3. Comparar las tres regiones implicadas en términos de estrategias de conciliación y recursos, así como su efecto en la satisfacción que las familias muestran con su eficacia para resolver los problemas de conciliación.
4. Analizar la relación que hay entre la valoración que hacen las familias entre las dificultades y recursos de conciliación entre vida laboral, familiar y personal con el bienestar psicológico que perciben.
5. Asimismo, se pretende detectar en cada región experiencias de buenas prácticas en materia de conciliación que puedan servir de referente en Europa.
6. El objetivo último es plantear a los distintos agentes sociales recomendaciones para la puesta en marcha de medidas que faciliten y promuevan la conciliación en sus respectivas regiones.

Este informe versa sobre Andalucía, como la región española seleccionada para el estudio. Por ello, no nos detendremos en el tercero de los objetivos (comparar las tres regiones implicadas en términos de estrategias de conciliación y recursos, así como su efecto en la satisfacción que las familias muestran con su eficacia para resolver los problemas de conciliación), ya que en esta ocasión se trata de describir y profundizar en la situación andaluza. Para obtener más información sobre las otras dos regiones europeas y las comparaciones entre los tres países, se puede consultar el Informe Final del proyecto DIVERSIA.

El proyecto es coherente con el Plan de Trabajo Europeo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010, en el que una de sus seis áreas está relacionada con la “conciliación de la vida profesional y privada”. Es también coherente con la Ley Andaluza de Promoción de la Igualdad de Género (Ley 12/2007).



3. Fundamentación: Nuevas Familias y conciliación

En las sociedades industrializadas, y en particular en las europeas, se han experimentado en las últimas décadas transformaciones muy llamativas en la esfera familiar. Hasta hace unas décadas, los hogares europeos se ajustaban mayoritariamente al patrón de un hombre y una mujer unidos en matrimonio con los hijos biológicos que habían nacido de esa unión, ocupándose la madre de las labores reproductivas (domésticas y de cuidado), mientras el padre desarrollaba tareas productivas, destinadas a garantizar el sustento de la familia, al tiempo que detentaba la máxima autoridad y la representación de la familia. En los últimos años este modelo de familia nuclear, de profundas raíces patriarcales, ha acusado transformaciones muy significativas, tanto en cuanto a su estructura y componentes como a los roles que se desempeñan dentro de ella o la dinámica de relaciones que se dan en su seno. En este apartado aspiramos a caracterizar esta evolución, así como los retos de conciliación a los que se enfrentan y sus efectos en el bienestar psicológico.

3.1. Nuevas familias en el panorama europeo

En la caracterización del nuevo panorama familiar europeo, por lo que respecta a la estructura de sus hogares, quizá el mejor modo de definir la tendencia observada en Europa en las últimas décadas sea la sintetizada por Boh, Bak y Clason (1989) como de “convergencia hacia la divergencia”. Sin duda, la familia nuclear convencional descrita en el párrafo anterior ha perdido la hegemonía de que gozaba y en la actualidad otros modelos familiares han aparecido en el horizonte de los hogares. Así, en la actualidad es sencillo constatar cómo en los distintos países europeos se han incrementando de modo notable las familias en las que los progenitores cohabitan sin vínculo matrimonial, las familias monoparentales, en las que un sólo progenitor es responsable en solitario de sus hijos e hijas o, de modo más reciente, las familias homoparentales, en las que ambos progenitores son del mismo sexo. Del mismo modo, los hijos e hijas que integran estas familias ya no son sólo propios y biológicos, sino que se ha incrementando la presencia de familias con hijos adoptados o acogidos o de familias en las que los hijos pueden provenir de uniones anteriores, las llamadas familias reconstituidas o combinadas. Así, el panorama familiar es ciertamente mucho más diverso en la actualidad de lo que fue unas décadas atrás y de hecho requiere la atención de especialistas de distintas disciplinas (Arranz y Oliva, 2010; Coleman y Ganong, 2004; Demo, Allen, y Fine, 2000; Golombok, 2000; Gottfried y Gottfried, 1994; Hantrais, 2004).

De este modo, familias antaño rechazadas, invisibilizadas o simplemente obviadas han pasado a ser progresivamente conocidas, visibles y a gozar de una cierta aceptación en el panorama familiar europeo, en un proceso de difuminación de los límites entre legitimidad e ilegitimidad familiar, una de las claves de los procesos de transición familiar a los que estamos asistiendo en las últimas décadas y que se pueden encontrar bien descritos en Flaquer (1999). Obviamente, no todos estos modelos familiares gozan de la misma aceptación y legitimidad en los distintos países europeos, hecho que es particularmente evidente, por ejemplo, con los hogares bajo la responsabilidad de madres lesbianas o padres gays (Takacs y Szalma, 2011), cuyas relaciones tienen algún refrendo legal sólo en algunos países europeos.

Por tanto, estamos ante un panorama familiar ciertamente complejo que nos lleva a afirmar que hemos pasado de la familia modelo a los modelos de familia. Estos cambios han sido interpretados con frecuencia como evidencias de la “crisis de la familia”, el “declive de la familia” o la “pérdida de valores familiares” (Blankerhorn, 1996; Popenoe, 1993, 2007). Desde nuestro punto de vista, como plantea hace unos años Lamo de Espinosa (1995), la historia de la humanidad es, en un cierto sentido, la historia de la “crisis de la familia”, dado que la familia como institución no ha permanecido inmutable, sino que se ha ido modificando a lo largo de la historia y lo ancho de la geografía para intentar cubrir las necesidades y aspiraciones de los seres humanos y las sociedades en distintos contextos y momentos (Seccombe, 1992).

Decíamos que además de cambios en la estructura y componentes de los hogares familiares, también se están produciendo modificaciones en los roles que mujeres y hombres desempeñamos dentro de ellos o en sus dinámicas de relación interna. De entre estos cambios, hemos de resaltar uno que nos parece particularmente relevante porque ha alterado el orden patriarcal imperante en las familias y ha tenido claras consecuencias sociales: la incorporación progresiva y constante de las mujeres al desarrollo de tareas profesionales remuneradas, como revelan las estadísticas relacionadas con el grado de actividad laboral femenina en Europa. Si bien siguen reflejando una mayor tasa de actividad en hombres que en mujeres, no es menos cierto que la brecha entre unos y otras se ha ido acortando de modo notable en las últimas décadas.

Así, si se comparan las tasas de actividad de hombres y mujeres en la Europa de los 15 países, se ha pasado de un 23% de diferencia en 1992 (entre el 49,7% de la tasa femenina y el 72,8 de la masculina)

a un 12% de diferencia en 2010 (entre el 59,5 y el 71,4%) según datos de Eurostat (2011). Si en lugar de atender a los datos medios europeos, que sólo se poseen desde 1992, fijamos nuestra atención en el estado español, la evolución que puede apreciarse en los últimos 50 años es ciertamente llamativa. En la España de 1960, las tasas de actividad respectivas de mujeres y hombres eran de 13,49% y 64,24%, y había, por tanto, 50 puntos de diferencia entre unas y otros (Alberdi, 1999). En 2010, sin embargo, los valores son del 52,3% en el caso de las mujeres y el 64,7% en el caso de los hombres, por tanto, la diferencia entre unas y otros ha quedado reducida a un 12% (Eurostat, 2011), o lo que es lo mismo, la brecha en tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha reducido casi 40 puntos en 50 años en este país. Obviamente, no es lo mismo atender en este aspecto a España, un país del sur de Europa y con características tradicionalmente muy patriarcales, que hacerlo mirando al norte de Europa, a países en los que la incorporación de las mujeres al empleo remunerado comenzó décadas atrás. En Suecia o en Dinamarca, por ejemplo, las tasas de actividad de mujeres y hombres están ambas no sólo por encima de la media europea, sino que además están muy próximas entre sí (apenas 5 puntos de diferencia) y apenas muestran evolución desde 1992 a 2010, según los datos publicados por Eurostat.

Este proceso de incorporación de las mujeres a las tareas productivas resulta un cambio consistente en las nuevas generaciones, según constatan las estadísticas diferenciadas por edad. Posiblemente esto se deba al nuevo significado que el trabajado remunerado tiene para las mujeres. La experiencia de trabajo y el logro de ingresos económicos transforman la vida de las mujeres, porque se viven no sólo como un medio para conseguir la independencia económica, sino también como una aportación fundamental a la familia de la que forman parte, como se concluye del estudio de Tobío, Arteta y Fernández-Cordón (1996). De acuerdo con las conclusiones de este estudio, el trabajo ha pasado a estructurar la vida de las mujeres, a darles el perfil social de sí mismas, a ser el ámbito de autoidentificación, funciones que en el pasado ejercían la familia o el emparejamiento. Los cambios de actividad que se afianzan en cambios de identidad tienden a perpetuarse.

Por tanto, y en síntesis, como anunciábamos al inicio de este apartado, estamos ante nuevas familias tanto por su composición como por las tareas que se desempeñan en ellas. En este nuevo panorama familiar surgen muchas preguntas que aún no han hallado suficiente respuesta y una de las más relevantes está relacionada con los temas de conciliación entre vida laboral, vida familiar y vida personal.

3.2. El reto de la conciliación en el nuevo panorama familiar

La incorporación masiva de las nuevas generaciones de mujeres al ámbito laboral ha dado lugar a necesarios reajustes dentro y fuera de la familia. En el modelo patriarcal de familia los roles y tareas estaban claramente diferenciados y sancionados, como veíamos: los hombres en las labores productivas y remuneradas y las mujeres dedicadas a labores reproductivas y no remuneradas ni reconocidas. Este orden establecido se ha visto subvertido por la incorporación de las mujeres al mundo laboral y ha tenido notables consecuencias tanto para la vida de la familia como para el propio sistema social, como pasaremos a exponer en este apartado.

Lógicamente, el movimiento que las mujeres han iniciado hacia el exterior de sus hogares, ha impulsado un movimiento de los hombres hacia el interior de estos (Durán, 1998). Si en el pasado eran excepcionales los hombres que se ocupaban de las tareas domésticas y de cuidado, en la actualidad un número creciente de ellos se involucran en las tareas cotidianas de cuidado del hogar y la infancia, en gran medida impelidos por la necesidad de hacerse cargo de responsabilidades que antes desarrollaban las mujeres casi en solitario. Que se hayan incorporado a lo doméstico, no quiere decir que su implicación sea idéntica, sino que ciertamente sigue siendo inferior, según se ha constatado en estudios realizados en distintos países, incluso cuando las madres desarrollan labores profesionales a tiempo completo (Bianchi, Milkie, Sayer y Robinson, 2000; Craig, 2006; Meil, 2005; Tobío, 2005). Como plantea Craig (2006) en su análisis de los patrones de cuidado infantil que madres y padres desarrollan en Australia, el hecho de que las mujeres hayan “masculinizado” (en sentido tradicional) sus patrones de trabajo, no ha tenido como consecuencia ni que los hombres hayan “feminizado”, ni que las mujeres hayan “masculinizado” sus patrones de cuidado.

Si esto ocurre en las familias convencionales, bajo la responsabilidad de un hombre y una mujer, podemos preguntarnos qué está ocurriendo en paralelo con los nuevos modelos familiares. Obviamente, disponemos de muchos menos datos acerca de cómo se corresponsabilizan de las tareas domésticas y de cuidado las familias homoparentales, aquellas en las que niños y niñas crecen con una pareja de madres lesbianas o de padres gays, pero aquellos de los que disponemos son bastante congruentes en todos los países en que han sido estudiados. De acuerdo con la evidencia científica acumulada, en las familias homoparentales las madres lesbianas o los padres gays desempeñan roles muy igualitarios dentro de la familia, de manera que frecuentemente comparten tanto las tareas

domésticas, como el cuidado de sus criaturas o la toma de decisiones (Bos et al., 2007; Chan, et al., 1998; González, Chacón, Gómez, Sánchez, y Morcillo, 2003), o la contribución al sostenimiento de la familia (Fulcher, Sutfin, y Patterson, 2008), siendo las familias homoparentales adoptivas las que muestran la tendencia más acusada a ser igualitarias, especialmente en el cuidado infantil (Ciano-Boyce y Shelley-Sireci, 2002).

Posiblemente por este carácter más equitativo de sus parejas, las madres lesbianas o los padres gays de los estudios desarrollados en otros países están más satisfechos con el reparto de tareas que las parejas heterosexuales o muestran mayor satisfacción con el papel de su pareja como “comadre o copadre” (Bos, van Balen, y van den Boom, 2004; Patterson, 1995, 2002). Una confirmación indirecta de esta afirmación la obtendríamos del hecho de que en familias heteroparentales, la desigualdad en el reparto de las tareas domésticas es uno de los motivos más claros de insatisfacción conyugal y uno de los factores de riesgo de ruptura del proyecto de vida en común (Meil, 2005).

Si en los párrafos anteriores hemos centrado nuestra atención en las familias en las que hay dos progenitores, sean del mismo o distinto sexo, pongamos ahora en nuestro foco las familias monoparentales, que con mayor probabilidad suelen ser madres (más de 8 de cada 10, en Europa). Si la conciliación entre las diferentes esferas y roles en los que se desenvuelve la vida diaria de hombres y mujeres supone una gran fuente de tensión y de conflictos para las familias biparentales, es fácil imaginar lo que debe suponer para las madres que llevan su maternidad en solitario. Sin duda, las tensiones de conciliación constituyen uno de los principales escollos de la experiencia de maternidad para estas mujeres, porque la coordinación entre los planos laboral y familiar es más difícil cuando sólo se dispone de dos manos para todo, parafraseando el título de un artículo de Hertz y Ferguson (1998). Así lo han evidenciado los estudios que se han llevado a cabo acerca de la experiencia de maternidad en solitario, tanto los que se desarrollaban con madres a solas que no planearon serlo a priori (Jiménez, González y Morgado, 2005; Tobío, 2005) como quienes se embarcaron en la aventura de ser madres a solas de modo voluntario y elegido (González, Jiménez, Morgado y Díez, 2008).

Los resultados hallados en los estudios efectuados con madres a solas (single mothers) evidencian que, conscientes de sus necesidades de ayuda, recurren más que otras familias tanto a los apoyos familiares como a los recursos institucionales de apoyo, allá donde existen, habitualmente con una combinación de ambos (González et al., 2008; Hertz y Ferguson, 1998; Jiménez et al., 2005; Tobío, 2005).

No conocemos investigaciones que hayan comparado el uso de recursos que hacen las familias de madres a solas en distintas circunstancias. Sin embargo, sí parece poderse deducir de los diferentes estudios que las mujeres que eligen ser madres a solas recurren con más frecuencia a recursos institucionales y pagados, mientras quienes se ven abocadas a esta circunstancia con más probabilidad se apoyan en los recursos familiares, posiblemente también por sus diferentes recursos económicos, claramente menores en éstas que en aquellas.

Por tanto, y en síntesis, las tensiones de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar parecen impregnar la vida de las nuevas familias andaluzas. En la actualidad disponemos de algunas evidencias de que los distintos nuevos modelos familiares van encontrando diversos modos de resolver los problemas de conciliación, aunque no tenemos constancia de que este ámbito haya sido estudiado sistemáticamente. El proyecto DIVERSIA ha sido creado para aportar datos en este sentido.

3.3. Conciliación y Satisfacción Vital

En los apartados anteriores hemos estado haciendo referencia a las nuevas circunstancias familiares, a las necesidades objetivas de conciliación entre vida familiar y laboral y los recursos de que madres y padres se valen para ello. En este apartado aspiramos a introducirnos en el ámbito de lo subjetivo, de la relación que tienen estas condiciones objetivas con la percepción de calidad de vida y bienestar psicológico que presentan madres y padres.

Obviamente, las tensiones cotidianas de conciliación entre vida laboral y familiar no son banales en la vida de las madres y los padres europeos y, por tanto, podemos suponer que tienen efectos en su bienestar o malestar psicológico. Este es un ámbito de estudio que se ha comenzado a explorar de modo reciente, del que pueden extraerse ya algunas conclusiones interesantes, pero en el que aún quedan preguntas por resolver, en algunas de las cuales aspiramos a adentrarnos en este trabajo.

El ámbito de estudio del bienestar psicológico y la calidad de vida ha tenido una presencia fuerte en la literatura científica en las últimas décadas, coincidiendo con el auge de lo que se ha dado en llamar la Psicología Positiva, un cambio de enfoque en la disciplina psicológica, más preocupada durante décadas por el malestar y la patología que por el bienestar. Aunque los primeros estudios sobre felicidad y

otros componentes del bienestar pueden rastrearse en los años 30, como bien dejó constancia Wilson (1967) en su crucial revisión, en realidad no será hasta cuatro o cinco décadas más tarde cuando se produzca una proliferación de estudios en este ámbito, como atestiguan las revisiones de Diener (1984; Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999).

Uno de los indicadores más utilizados de bienestar psicológico y de calidad de vida percibida es el conocido como “Satisfacción Vital”. Sería su componente más cognitivo y evaluativo, puesto que supone un juicio subjetivo acerca de si la propia vida se ajusta a los estándares que cada quien desea para sí. Por tanto, no es una consecuencia directa de las condiciones objetivas, aunque esté relacionada con ellas, sino que es fruto de una comparación puramente subjetiva, entre las circunstancias de la propia vida y las aspiraciones que se tienen para ella. Se podría definir como “la satisfacción con la vida en su conjunto”, o sea la particular y subjetiva evaluación global de la propia vida, que es algo más que la suma de la satisfacción con distintas parcelas de la vida, como postula Diener (1984), figura de referencia en este ámbito y autor de una de las escalas más utilizadas para evaluarla, la *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

La relación que guarda la satisfacción vital con las tensiones de conciliación entre vida laboral y vida familiar se ha abordado en la literatura científica de modo bastante reciente. Tradicionalmente, los estudios habían analizado dos tipos de determinantes de la satisfacción vital, como expone Bönke (2005). De una parte, la psicología de índole más clínica se había ocupado de la influencia de determinantes de personalidad tales como ciertas disposiciones temperamentales, la extraversión o el grado de neuroticismo, entre otras. De otra parte, fundamentalmente los profesionales de la Sociología y la Psicología Social habían analizado la influencia de las circunstancias vitales, tales como el nivel educativo, los ingresos económicos, la situación de empleo o las relaciones sociales. Entre estas circunstancias vitales tradicionalmente no se había incluido el balance entre vida laboral y vida familiar como una condición que pudiera afectar a la satisfacción vital, según si se percibía que esa balanza estaba en equilibrio o se inclinaba más hacia uno u otro lado.

Los primeros intentos de analizar la experiencia subjetiva de las condiciones de conciliación abordaron sólo sus aspectos negativos y únicamente en mujeres: se hallaba que los conflictos causados por las dificultades de conciliación y el estrés asociado tenía efectos perniciosos sobre la salud de las mujeres (Farmer, 1984; Gove, 1984). Este enfoque no debe extrañarnos, puesto que las necesidades de conciliación

comenzaron siendo vistas como un asunto femenino y el hecho de que se buscaran efectos negativos de alguna manera encajaba con la percepción social de que se estaba alterando el orden establecido.

Posteriormente, sin embargo, una serie de estudios matizaban estas afirmaciones y apuntaban que los efectos perniciosos en la salud aparecían en los casos en que tanto las exigencias laborales como las familiares eran muy altas y por tanto, difíciles de conciliar, como era el caso, por ejemplo, de las madres solas con hijos dependientes que trabajaban a tiempo completo (Fokkema, 2002; Macran, Clarke, & Joshi, 1996). De hecho, por ejemplo, el estudio de Fokkema (2002) demostraba cómo una cierta combinación de vida laboral-vida familiar promovía los mejores estándares de salud en las mujeres, tanto en casadas como en divorciadas, siendo especialmente evidente en el caso de quienes trabajaban a tiempo parcial o tenían hijos mayores.

No será hasta un tiempo después que aparezcan los primeros estudios que exploran el vínculo de la relación vida laboral-vida familiar con medidas de bienestar psicológico o de calidad de vida. Inicialmente seguían formulando la relación en términos de “conflicto” entre vida laboral y no laboral (Rice, Frone, & McFarlin, 1992), pero posteriormente, ya en la década pasada, ha comenzado a plantearse en términos positivos, usando expresiones como “equilibrio”, “balance” o “conciliación” entre ambas (Hobson, Delunas & Kesic, 2001; Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005, Bohnke, 2005).

De entre los estudios llevados a cabo, permítasenos resaltar aquí el First European Quality of Life Survey (Bohnke, 2005), por la complejidad del abordaje metodológico, la amplitud de muestras y la diversidad de países europeos implicados. En este estudio se analizaba la calidad de vida percibida (satisfacción vital, felicidad y sentido de pertenencia) en 28 países europeos (los 27 de la actual UE, más Turquía) y se analizaban cuatro grandes determinantes, entre los que se encontraba el equilibrio trabajo-vida y el uso del tiempo. Los resultados de esta macro-encuesta demuestran con mucha claridad las variaciones que se producen en la satisfacción vital de la ciudadanía europea en función de sus circunstancias de conciliación: quienes percibían más dificultades para hacer frente a las responsabilidades familiares o que dedicaban menos tiempo a la familia o las relaciones sociales del que les gustaría, presentaban valores más bajos de satisfacción vital. De hecho, las dificultades de conciliación contribuían específica y significativamente a explicar la satisfacción vital incluso cuando en la ecuación se introducían otros determinantes importantes, como los recursos materiales o las relaciones sociales de que disponía la persona.

3.4. Andalucía en materia de diversidad familiar, de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y satisfacción vital

También en Andalucía, como en toda España, en las últimas décadas ha ido ganando visibilidad y legitimidad la **diversidad familiar** a la que hacíamos referencia al inicio de este capítulo. Como podemos ver en la tabla 0, en nuestro país distintos cambios legislativos a nivel estatal han ido abriendo la puerta a diversas realidades familiares. La ley de divorcio de 1981 permitió la legalización de las rupturas matrimoniales y, con ello, la existencia de familias binucleares, con niños y niñas que conviven alternativamente con ambos progenitores, así como a las familias combinadas o reconstituidas, fruto de segundas uniones, en las que además aparecen nuevas figuras (nuevas parejas de padres o madres, medio-hermanos, etc.). Las legislaciones en materia de reproducción asistida y de adopción, ambas de finales de los años 80 en su primera versión, abrieron la puerta a nuevas vías para tener hijos en solitario, que han pasado a ser elegidas por un volumen creciente de mujeres en nuestro país (González, Díez, Jiménez y Morgado, 2008) y, en el caso de la adopción, también por algunos hombres. Por otra parte, la modificación del Código Civil en materia de matrimonio (Ley 13/2005) ha dotado de legitimidad a parejas de gays y lesbianas, al tiempo que ha permitido regular la relación de ambos miembros de la pareja con las criaturas habidas o adoptadas en común. Por tanto, el panorama familiar en nuestra comunidad autónoma ha ido diversificándose ampliamente y aunque no disponemos de datos que dejen constancia de la distribución por tipos de hogares en nuestra comunidad, sin duda ésta ha dejado de mostrar un perfil familiar homogéneo.

En cuanto a la **conciliación vida laboral, vida familiar y vida personal**, una serie de cambios legislativos han contribuido a sentar las bases para que en nuestra comunidad se propicie de manera más clara la conciliación. El primero de ellos vino de la mano del *Decreto 137/2002, de 30 de abril*, de apoyo a las familias andaluzas. Este decreto tenía entre sus objetivos facilitar la conciliación de vida laboral y vida familiar tanto de hombres como de mujeres en nuestra comunidad autónoma. Algunos de los avances fundamentales que se propiciaban con este decreto estaban relacionados con el cuidado infantil. En concreto, en este decreto se establecía, por ejemplo, el compromiso público andaluz de propiciar y subvencionar plazas en centros de atención socio-educativa (escuelas infantiles 0-2). De hecho, esta medida ha conseguido que se incremente de modo notable la tasa de escolarización en el primer ciclo de la educación infantil que, como vemos en la tabla 0, cubre ya el 33,9 % de la población infantil de esas edades,

el 31,2% en centros sostenidos con fondos públicos. Para tomar conciencia de la magnitud del cambio, hemos de decir que en 2001, el curso escolar anterior a la aprobación de este decreto, la prensa se hacía eco de que el gobierno andaluz sólo ofertaba 9.632 plazas para el ciclo 0-2 (Mellado, 2001), mientras en el presente curso, 10 años después, las plazas casi se han multiplicado por 10, puesto que son 91.784 (Consejería de Educación, 2011).

Por otra parte, en estos diez años transcurridos también se ha hecho un esfuerzo por escolarizar a prácticamente toda la infancia andaluza de entre tres y cinco años, de manera que este curso se ofertan plazas para el 100% del alumnado, en el 98,2% en centros sostenidos con fondos públicos, cuando en 2001 eran únicamente el 79,9%. Estos datos indican que en Andalucía se han alcanzado los objetivos fijados por el Consejo de Europa para 2010 en materia de cuidado infantil en edades tempranas, conocidos como “Barcelona targets”: 28% para 0-3 años y 38% para 3-6 años. Sin embargo, en Andalucía, como en el resto de España, un porcentaje todavía alto de estos niños y niñas puede acudir a los centros sólo entre tres y cinco horas, con lo que estas cifras deben matizarse en la medida en que pueden estar enmascarando necesidades no cubiertas del todo, como alertaba el informe de la European Alliance for Families (2011).

En el decreto de apoyo a las familias andaluzas también se establecía la ampliación del horario de los centros docentes públicos en Andalucía de 7:30 a 18:00h, mediante el desarrollo de servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, o incluso sus instalaciones deportivas hasta las 20:00h. De este modo se intentaba subsanar una necesidad evidente en las familias andaluzas: el ajuste entre los horarios laborales y escolares para facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Como podemos ver en la tabla 0, estos son recursos que, si bien aún no son universales en el territorio andaluz, sí son ofertados por un porcentaje muy considerable de centros escolares. Así, de acuerdo con los datos publicados para este curso (Consejería de Educación, 2011), la oferta de estos servicios en centros oscila entre el 58% que ofrecen “aula matinal” hasta el 75% de ellos que oferta actividades extraescolares. Por tanto, en términos generales podría decirse que es razonablemente alta la probabilidad de que una familia pueda encontrar en su entorno próximo un centro escolar que oferte estos servicios, si bien desconocemos si esta afirmación encuentra matices según si se trata de áreas rurales o urbanas, o de unas provincias u otras, porque los datos publicados no figuran desglosados.

Otros aspectos de la política de conciliación se han visto reforzados por Ley estatal de Igualdad (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) y después se han regulado a nivel autonómico a través de la reforma del Estatuto andaluz y de la aprobación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Con esta ley se regula el derecho y el deber de la corresponsabilidad de todos los hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y, dentro de éste en el familiar y se ponen a disposición de las familias andaluzas una serie de recursos para proteger y favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. En la tabla 0 aparecen algunos de estos recursos, en concreto los más relacionados con el cuidado infantil. Como puede apreciarse, se establecieron medidas que permitían adaptar o reducir la jornada laboral para facilitar la conciliación, o disfrutar de excedencias o permisos retribuidos por enfermedad u hospitalización infantil.

También se establecía mediante esta ley la ampliación de la baja paternal exclusiva de dos días a dos semanas, lo que suponía todo un avance en nuestro país. Suponiendo sin duda un avance notable para favorecer la corresponsabilidad en el cuidado infantil, no podemos por menos que comparar las bajas parentales españolas (16 semanas de baja maternal y 2 semanas de baja paternal) con las de la región de Estocolmo, en la que también se ha llevado a cabo el estudio Diversia. En Suecia han desarrollado un patrón de baja parental generoso y flexible, en palabras de la Alliance for Families (2011c) que suscribimos, que facilita y anima a ambos progenitores a involucrarse con sus hijos o hijas. De modo conjunto, los progenitores pueden gozar de hasta 16 meses de baja parental con sus hijos. De este total de 16 meses, cada progenitor cuenta con dos meses de baja parental intransferible, mientras los restantes

12 meses pueden distribuirlos como mejor consideren entre ellos. Además, recientemente han establecido el “Bono de Igualdad de Género”, que no es otra cosa que un incentivo, en forma de rebaja fiscal, para las parejas que compartan de modo igualitario la baja parental conjunta.

Sírvanos esta comparación con Suecia para intentar entender algunos otros indicadores de nuestro país. Por ejemplo, en materia de ayuda económica a las familias, en España se reduce casi exclusivamente a situaciones de extrema pobreza o de necesidades infantiles especiales, aunque hace una década se instauró una medida de apoyo económico de 100 euros mensuales a las familias con niños y niñas menores de tres años cuyas madres desarrollaran labores profesionales. Sin embargo, las

familias suecas gozan, de modo universal, de un apoyo económico considerable para el ejercicio de sus responsabilidades parentales, tanto en circunstancias normales como excepcionales. Muy posiblemente tanto estos datos como los anteriores se entiendan mejor si comparamos el porcentaje del Producto Interior Bruto que un país y otro dedican a beneficios familiares: si en España se invierten cifras que apenas sobrepasan el 1%, Suecia destina a ello el 3%, cuando la media de la Unión Europea se encuentra en el 2,1%, según los informes de la European Alliance for Families (2011 a y c).

Posiblemente este distinto apoyo a la conciliación pueda estar al menos parcialmente en la base de las tasas de fertilidad y actividad femenina en España y Suecia. Como puede comprobarse también en la tabla 0, la tasa de actividad femenina en España es del 53%, por debajo de los objetivos de Lisboa (Lisboa target) para el empleo femenino (60%). En Suecia, sin embargo, es de casi 20 puntos más (70%). Podríamos pensar que estas diferencias se deben al distinto grado de empleo en las tres regiones, pero, como ya vimos, si bien en Suecia hay menos de 5 puntos de diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres, en España esta diferencia es de más de 12 puntos.

Del mismo modo, la tasa de fertilidad española es de 1,46 hijos por mujer, por debajo de la media europea (1,53). Sin embargo, Suecia supera ampliamente esta media: 1,97 hijos por mujer. Si ponemos estos datos en conjunción con los anteriores hallamos que se confirma una de las suposiciones habituales acerca de la causa de la bajada en el índice de fertilidad: obviamente no se debe a la incorporación de las mujeres al empleo, puesto que las mujeres suecas están trabajando en una proporción claramente superior a las españolas. Por tanto, creemos que debe buscarse en el distinto apoyo que estos países prestan a la conciliación al menos una justificación parcial de estas diferencias. Como ya dijera Inés Alberdi (1998), “es cuando no existe reparto de tareas entre los cónyuges y son caros y escasos los servicios de cuidados infantiles, cuando las mujeres que quieren compatibilizar la profesión y la maternidad optan por reducir el número de hijos” (pag.86).

Los últimos párrafos de este apartado los dedicaremos a analizar la satisfacción vital. No tenemos constancia de que se haya efectuado un análisis de este parámetro en Andalucía, por lo que prestaremos atención a estudios efectuados con población española en general. Para ello, nos será de mucha utilidad el estudio ya citado de Bönke (2005). Como se recordará, en esta investigación se evaluó la calidad de vida percibida por ciudadanos de 28 países europeos, analizando, entre otros indicadores, su satisfacción vital. Los datos obtenidos indican que, en una escala de 1 a 10, la ciudadanía españo-

la valoraba con una puntuación media de 7,5 su satisfacción vital, algo por encima de la media de la Europa de los 25 (7,1), y entre las puntuaciones de las otras dos regiones involucradas en el proyecto Diversia: un 6,2 de Polonia y un 7,8 de Suecia.

Probablemente no sea casual que la puntuación de España estuviera entre las de los otros dos países involucrados en el proyecto. Como este mismo informe mostraba muy claramente, la satisfacción vital de la ciudadanía europea estaba relacionada muy estrechamente con sus estándares de vida, tanto en lo tocante a la renta per cápita (GDP per capita) como al índice de Desarrollo Humano. En estos índices efectivamente los tres países que nos ocupan se encuentran en las mismas posiciones que en el gradiente que observamos para la satisfacción vital. Similar gradación puede apreciarse entre ellos en tres de los cuatro determinantes de la satisfacción vital que se analizaron en este estudio: los recursos materiales, la integración social, la calidad de la sociedad distribución se encuentra entre ellos. Como plantean Schoon et al.(2005), estos datos sugieren que las variaciones apreciables en la satisfacción vital a lo largo de los distintos países deben estar relacionadas, al menos en parte, con las diferentes condiciones objetivas en que se desenvuelve la vida en cada país.

Curiosamente, en el estudio de Böhnke (2005) se encontró que Suecia, España y Polonia apenas diferían en el cuarto determinante analizado: las dificultades de conciliación entre vida familiar y laboral, hecho que nos resulta sorprendente a la luz de lo anteriormente expuesto en este apartado. Muy posiblemente, estos resultados estén relacionados con el hecho de que, de los cuatro indicadores analizados, ninguno estaba referido a los recursos de que disponían para la conciliación y, sin embargo, dos de ellos estaban relacionados con la distribución de tiempos de trabajo y de vida social, aspecto en el que, por aspiraciones, puede equipararse más la ciudadanía de los tres países.

También en un reciente informe de Eurostat (2009) en el que se analizaba la satisfacción de la ciudadanía de los distintos países europeos con el balance entre vida laboral y vida privada se encontraron datos relativamente coincidentes. Así, cuando se analizaban los porcentajes de descontentos con dicha distribución de tiempos, los tres países se situaban por encima de la media europea. Ciertamente había más descontento entre la ciudadanía polaca que entre la española y en esta más que en la sueca, pero en todos los casos los porcentajes se encontraban entre el 20% y el 30%.

Por tanto, en cuanto a satisfacción vital, la ciudadanía de nuestro país (y suponemos que de nuestra región) parece encontrarse ligeramente por encima de la media europea. Las puntuaciones en este indicador de

bienestar mostraron una cierta asociación con los estándares de vida, con la percepción de disponer o no de suficientes recursos, de tener una buena integración social, de la calidad percibida de los servicios de su sociedad, aunque no mostró una relación tan clara con la distribución de tiempos de que se dispone.

Tabla 0: Andalucía en materia de Conciliación y Diversidad Familiar

Datos Socio-demográficos relevantes		
	Índice	Valor poblacional
Índices Sociodemográficos españoles relevantes*	Tasa Fertilidad	1,46
	Tasa Actividad Femenina	53%
	Tasa Actividad Masculina	66,6%
Reconocimiento legal Diversidad Familiar en España		
	Figura legal	Año de reconocimiento
Reconocimiento legal Diversidad Familiar en España	Divorcio	1981
	Adopción en solitario	1987
	Reproducción Asistida abierta a Madres solas	1988
	Matrimonio entre personas del mismo sexo	2005
	Adopción conjunta parejas mismo sexo	2005
	Maternidad conjunta por Reproducción Asistida	2006
Recursos de conciliación orientados al Cuidado Infantil		
	Recurso	% Población o Centros Curso 2011-2011
Escolarización Infantil no obligatoria en Andalucía Curso 2011-2012**	Oferta plazas Educación Infantil 0-2 años	33,9% 31,2% plazas fondos públicos
	Oferta plazas Educación Infantil 3-5 años	100% 98,2% plazas fondos públicos

Serv. Complementarios Plan Andaluz Apertura de Centros** (Decreto 137/2002)	Aula Matinal	58,4% de centros
	Comedor escolar	61% de centros
	Actividades Extraescolares	76,2% de centros

	Recurso	Extensión/Contenido
Derechos de trabajadores y trabajadoras favorecedores de conciliación (Ley 12/2007)	Baja por Maternidad	16 Semanas
	Baja por Paternidad	2 Semanas
	Reducción de Jornada por Guarda Legal	Entre 12,5 y 50% de jornada
	Adaptación Jornada laboral motivos Familiares	Según convenio o acuerdo
	Excedencias cuidado de hijos o hijas	Máximo de 3 años
	Permiso retribuido por enfermedad hijos-hijas	2 Días

(*) Fuente: European Alliance for Families (2011a).

(**) Fuente: Consejería de Educación (2011).



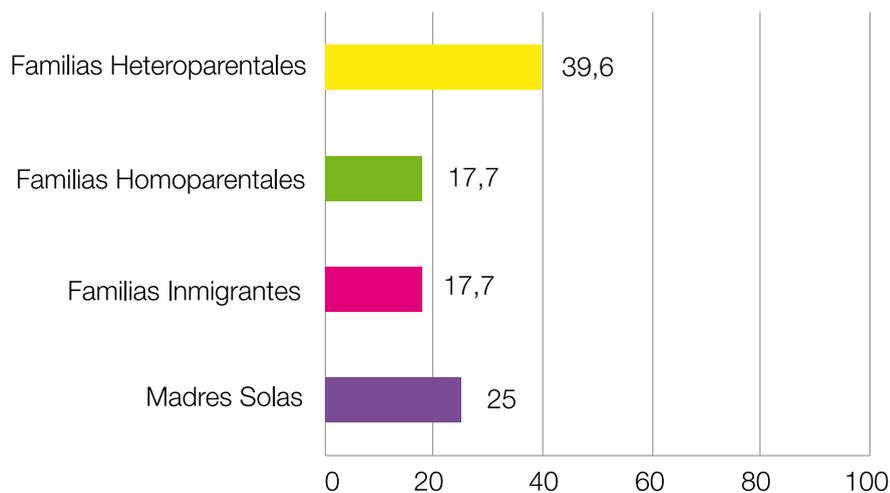
4. Estudio sobre conciliación y diversidad familiar

4.1. Método

4.1.1. Participantes

En este estudio han participado un total de 164 familias, de ellas 65 eran heteroparentales autóctonas (en adelante nos referiremos a ellas indistintamente como familias heteroparentales autóctonas o heteroparentales para facilitar la redacción y lectura), 29 homoparentales, 41 madres a solas por elección y 29 familias heteroparentales inmigrantes (en adelante nos referiremos a ellas como familias heteroparentales inmigrantes o familias inmigrantes). Salvo estas últimas, que provenían de distintos países, el resto de familias entrevistadas eran originarias de Andalucía Occidental. En la figura 1, aparece la distribución en porcentajes de los tipos de familia que forman la muestra andaluza.

Figura 1. Distribución de los tipos de familia (%)



Todas las familias de este estudio cumplían los siguientes criterios en el momento de la entrevista:

- a. Todas las personas entrevistadas pertenecían a uno de los cuatro modelos familiares mencionados anteriormente: heteroparental, homoparental, madres solas o familias heterosexuales inmigrantes.
- b. Ambos miembros de la pareja debían estar trabajando en activo.
- c. Sus hijos o hijas tenían entre 1 y 12 años.
- d. Llevaban al menos un año en esa situación familiar.
- e. Convivían a solas con niños y niñas, sin más familiares.
- f. En el caso de las familias inmigrantes, éstas debían estar residiendo en Andalucía desde hacía un año como mínimo, de forma que nos aseguráramos que tenían al menos un mínimo conocimiento de los recursos y características de la región.
- g. En el caso de las madres solas, todas ellas fueron madres solteras por elección, bien por la vía de la adopción, bien a través de técnicas de reproducción asistida.

4.1.2. Procedimiento de acceso a las familias participantes

El contacto con las *familias heteroparentales* se realizó a través de tres vías: algunas de ellas fueron contactadas a través de la Clínica IVI Sevilla (Instituto Valenciano de Infertilidad) o a través de los Servicios de Adopción de la Junta de Andalucía. Sin embargo, la mayoría de ellas fueron contactadas a través de la estrategia de “bola de nieve”, es decir, las propias mujeres, en estos casos, nos pusieron en contacto con otras familias en su misma situación.

A las *familias homoparentales* se llegó usando diferentes sistemas: algunas de ellas procedían de un estudio anterior llevado a cabo por el equipo de investigación; la mayoría de las familias fueron contactadas a través del movimiento LGTB, específicamente, a través de la colaboración de la Asociación Defrente (Asociación por la defensa de la igualdad real de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales), y de Colega Huelva (Colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales de Huelva); mientras que un grupo reducido fueron contactadas por la estrategia de “bola de nieve” entre las propias familias. De todas estas familias, 5 estaban formadas por dos padres y 24 por dos madres.

Para el contacto con las *familias inmigrantes* fue fundamental la colaboración de diversas asociaciones: principalmente la *Asociación Sevilla Acoge*, pero también la *Asociación Colombia Nos Une* o la *Asociación de Ecuatorianos*. La mayor parte de estas familias eran originarias del continente africano (44.83%) y de América Latina (14.28%), mientras que el 6.9% eran de Europa del Este.

Por último, el contacto con las *familias de madres solas* se realizó siguiendo una metodología similar a la del resto de familias: la mayoría de ellas fueron contactadas a través del Servicio de Adopción de la Junta de Andalucía o a través de la Clínica IVI Sevilla; mientras que a un pequeño grupo se llegó gracias a las propias familias a través de la estrategia de bola de nieve. Estas mujeres podían haber accedido a la maternidad a través de la adopción, de la reproducción asistida o de forma biológica. En este último caso, para que la familia pudiese participar en el estudio no debía tener ningún tipo de contacto con el padre.

4.1.3. Características socio-demográficas de las familias participantes

De forma general, podemos decir que nos encontramos ante familias con una media de **edad** de 40 años tanto para la persona entrevistada como para su pareja (ver tabla 1). Cuando comparamos la edad según los distintos tipos de familias (ver tabla 2), encontramos que las madres solas son las más mayores y las inmigrantes las más jóvenes, ambas de forma significativa. En relación a la edad de las parejas, no hay diferencias según los diferentes tipos de familia.

Con respecto a su **nivel educativo**, la mayor parte de ellas tienen estudios universitarios, aunque existe una distribución a lo largo de los diferentes niveles educativos. Los estudios universitarios predominan más en las personas entrevistadas que en sus parejas, con una diferencia de 14.6 puntos, existiendo una mayor proporción de éstos últimos con respecto a sus parejas en el nivel de estudios de grado superior o bachillerato (25.2% frente a 15.2%). Cuando comparamos el nivel educativo según el tipo de familia, encontramos diferencias significativas tanto en el caso de las personas entrevistadas como de sus parejas. Así, las madres solas y las personas entrevistadas de familias homoparentales cuentan con porcentajes de estudios universitarios más elevados que el resto. En cambio, las familias inmigrantes, tanto la persona entrevistada como su pareja, se sitúan en niveles educativos más bajos, fundamentalmente grado medio o ESO.

Tabla 1. Características socio-demográficas de las personas entrevistadas (E) y de sus parejas (P)			
Número de familias		164	
		E	P
		M (SD)	M (SD)
Horas de trabajo a la semana		33.7 (7.9)	40.8 (8.2)
Edad		40.1 (6.8)	39.9 (5.9)
		%	%
Nivel educativo	Menos que estudios primarios	2.4	1.6
	Estudios primarios	7.9	14.6
	ESO/ Grado Medio	15.9	14.6
	Bachillerato/ Grado Superior	15.2	25.2
	Estudios universitarios	58.5	43.9
Situación de empleo	Empleado/a por cuenta ajena	78	67.5
	Empleado/a por cuenta propia	11	22
	Contrato en prácticas/formación	1.2	0.8
	Trabajo sin contrato reglado	9.8	9.8
Tipo de contrato	Indefinido	59.8	53.7
	Temporal/Estacional	29.9	25.2
	Autónomo/a	10.4	21.1

Tipo de jornada laboral	Jornada continua	63.4	33.6
	Jornada partida	11.8	32.8
	Turnos rotativos	3.1	14.3
	Mañanas y 1-2 tardes	12.4	5
	Jornada flexible	9.3	14.3

Ingresos mensuales	> de 633.30 €/mes	12.4	4.2
	Entre 633.30-1.250€/mes	32.3	36.7
	Entre 1251-1900€/mes	31.1	29.2
	Entre 1901-2550€/mes	19.9	18.3
	Entre 2551 -3184€/mes	3.7	9.2
	Más de 3184€/mes	0.6	2.5

Con respecto a su **situación de empleo**, predomina mayormente el estar empleado por cuenta ajena, tanto en la persona entrevistada como en la pareja (78% y 67.5% respectivamente). La comparación entre los tipos de familia muestra diferencias significativas entre ellas. Así, las personas entrevistadas y las parejas de familias inmigrantes son las que trabajan sin contrato reglado con más frecuencia. Por su parte, las familias heteroparentales son las que más trabajan por cuenta propia y las madres solas lo hacen con mayor frecuencia que el resto por cuenta ajena.

El **tipo de contrato** más frecuente tanto para la persona entrevistada como para su pareja es el contrato indefinido (59.8% y 53.7% respectivamente), si bien es verdad que las parejas se encuentran más representadas en la situación de contrato autónomo (existe una diferencia de 10.7 puntos). Cuando comparamos el tipo de contrato según el tipo de familia, observamos que en el caso de las familias heteroparentales, homoparentales y de madres solas, predomina el contrato de carácter indefinido, tanto en la persona entrevistada como en su pareja. Sin embargo, en el caso de las familias inmigrantes predomina el tipo de contrato temporal/estacional, resultando estas diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 2. Características socio-demográficas de las personas entrevistadas (E) y de sus parejas (P) por tipo de familia

		Familias Heteroparentales		Familias homoparentales		Familias Inmigrantes		Madres solas		
Número de familias		65		29		29		41		
		E	P	E	P	E	P	E	P	
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F	
Horas de trabajo a la semana		32.7 (7.1)	42.9 (7.4)	35.4 (7.9)	36.6 (9.1)	31.7 (11.9)	39.9(7.3)	35.6 (5.1)	2.26	6.74**
Edad		37.9 (3.5)	39.6 (5.5)	40.9 (7)	40.6 (6.3)	35.9 (5.9)	39.6(6.4)	46.2 (4.9)	23.82**	10.75
		%	%	%	%	%	%	%	χ^2	χ^2
Nivel Educativo	Menos que estudios primarios	0	1.5	0	0	13.8 ^a	3.4	0	5.48**	22.01*
	Estudios primarios	12.3	15.4	3.4	3.4	13.8	24.1	0 ^b		
	ESO/Grado Medio	21.5	10.8	10.3	10.3	31 ^a	27.6 ^a	0 ^b		
	Bachillerato/Grado superior	12.3	18.5	10.3	31	24.1	34.5	17.1		
	Estudios universitarios	53.8	53.8 ^a	75.9 ^a	55.2	17.2 ^b	10.3 ^b	82.9 ^a		
Situación de empleo	Empleado/a por cuenta ajena	78.5	70.8	86.2	75.9	51.7 ^b	51.7 ^b	90.2 ^a	39.16**	40.42**
	Empleado/a por cuenta propia	16.9 ^a	29.2 ^a	10.3	20.7	6.9	6.9 ^b	4.9		
	Contrato en prácticas/ formación	0	0	0	0	3.4	3.4	2.4		
	Trabajo sin contrato reglado	4.6	0 ^b	3.4	3.4	37.9 ^a	37.9 ^a	2.4		

Tipo de Contrato	Indefinido	53.8	64.6 ^a	75.9	65.5	20.7 ^b	17.2 ^b	85.4 ^a	47.37**	60.23**
	Temporal/ Estacional	29.2	6.2 ^b	13.8 ^b	13.8	75.9 ^a	79.3 ^a	9.8 ^b		
	Autónomo/a	16.9 ^a	29.2 ^a	10.3	20.7	3.4	3.4 ^b	4.9		

Tipo de jornada laboral	Jornada continua	58.5	23.4 ^b	75.9	55.2 ^a	55.6	34.6	67.5	25.58*	22.53**
	Jornada partida	16.9	37.5	6.9	24.1	18.5	30.8	2.5 ^b		
	Turnos rotativos	0	10.9	0	6.9	11.1 ^a	30.8 ^b	5		
	Mañanas y 1-2 tardes	9.2	4.7	10.3	6.9	7.4	3.8	22.5 ^a		
	Jornada flexible	15.4 ^a	23.4 ^a	6.9	6.9	7.4	0 ^b	2.5		

Ingresos Mensuales	> de 633.30 €/mes	6.5	0 ^b	6.9	6.9	48.3 ^a	10.3	0 ^b	89.87**	43.65**
	Entre 633.30- 1.250€/mes	51.6 ^a	29	13.8 ^b	13.8 ^b	44.8	75.9 ^a	7.3 ^b		
	Entre 1251-1900€/ mes	22.6	27.4	51.7 ^a	48.3 ^a	6.9 ^b	13.8 ^b	46.3 ^a		
	Entre 1901-2550€/ mes	16.1	24.2	20.7	24.1	0 ^b	0 ^b	39 ^a		
	Entre 2551 -3184€/ mes	3.2	7.5 ^a	6.9	1.7	0	0 ^b	4.9		
	Más de 3184€/mes	0	4.8	0	0	0	0	2.4		

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores a -1.96

El **tipo de jornada laboral** más frecuente en la muestra es la jornada continua en el caso de la persona entrevistada (63.4%), mientras que para la pareja el tipo de jornada se encuentra más distribuido entre la jornada continua y la partida (33.6% y 32.8% respectivamente). Cuando comparamos el tipo de jornada laboral según el tipo de familia, observamos que los miembros de las familias heteroparentales tienen en mayor porcentaje una jornada flexible, mientras que las madres solas sobresalen en los turnos laborales de mañana con 1 o 2 tardes.

Si hablamos de la media de **horas trabajadas a la semana**, existe una diferencia de 7.10 puntos entre la persona entrevistada y la pareja, lo que demuestra que siguen siendo ellos los que trabajan mayor número de horas fuera de casa. Las diferencias en el número de horas trabajadas entre las personas entrevistadas de los distintos tipos de familias no resultaron estadísticamente significativas, sin embargo, sí lo resultaron en el caso de las parejas, siendo las parejas de las familias heteroparentales y de las inmigrantes las que más horas trabajan a la semana.

En cuanto al **salario**, encontramos que son las parejas las que están más representadas en los sueldos más elevados (en el intervalo 2.551 y 3.184 euros al mes), mientras que las personas entrevistadas lo están en los intervalos intermedios. Al realizar las comparaciones según el tipo de familia, observamos que en las familias heteroparentales, la persona entrevistada mayoritariamente tiene unos ingresos que oscilan entre los 633,30 y los 1250 euros, mientras que los ingresos de sus parejas está distribuido entre todo el rango analizado. En las familias homoparentales nos encontramos con unos ingresos ligeramente superiores, tanto para la persona entrevistada como para su pareja, encontrándose en torno a la mitad a de las familias entre los 1252 y 1900 euros al mes. Las madres solas cuentan con unos ingresos superiores al resto, encontrándose representadas entre los intervalos 1251 y 2550 euros mensuales. Las familias inmigrantes tienen unos ingresos claramente inferiores al resto, estando sobrerrepresentadas en los niveles más bajos y totalmente ausentes en los más altos.

A continuación seguiremos con la descripción de los hijos e hijas. La media general de **número de hijos e hijas** es de 1.5 niños/as por familia (Tabla 3).

Tabla 3. Características socio-demográficas de los hijos e hijas

	M (SD)	
Número de hijos/as por familia	1.5 (0.7)	
Edad	5.8 (4.6)	
Sexo	Hijo	Hija
	%	%
	47.4	52.6

Al comparar por tipo de familia (Tabla 4), observamos que el número de hijos e hijas es variable, encontrándonos la media más baja para las madres a solas (1,1 hijo/a por familia), y la más alta para las familias inmigrantes (2,1), resultando esta diferencia estadísticamente significativa.

En lo que respecta a la **edad de los hijos e hijas** de las familias del estudio, y teniendo en cuenta que uno de los criterios de selección de la muestra era que los hijos e hijas no fueran menores de un año ni mayores de 12, podemos decir que tienen una media de edad de 5.8 años. Cuando realizamos las comparaciones por tipo de familia encontramos una media de edad menor en las *familias homoparentales* (4.2 años), mientras que la mayor se corresponde con las *familias de madres solas* (6.9 años). Dentro de estos extremos encontramos una cierta variabilidad, por lo que las diferencias entre las familias de nuevo son significativas.

Por último, la distribución de niños y niñas en la muestra es similar (47.4 % de niños y 52.6% de niñas) y tampoco existen diferencias de **sexo de los hijos e hijas** según el tipo de familia. Sin embargo sí merece la pena señalar que mientras en las familias heteroparentales, homoparentales e inmigrantes el porcentaje se distribuye al 50% o cercano a él entre el sexo masculino y femenino, la distribución cambia cuando nos fijamos en las familias de madres solas, existiendo un porcentaje de hijas bastante mayor que de hijos (66.7% y 33.3% respectivamente).

Tabla 4. Características socio-demográficas de los hijos e hijas por tipo de familia

	Familias Heteroparentales		Familias Homoparentales		Familias Inmigrantes		Madres solas		F
	M (SD)		M (SD)		M (SD)		M(SD)		
Número de hijos/as por familia	1.7 (0.7)		1.2 (0.6)		2.1 (0.9)		1.1 (0.4)		17.58**
Edad	5.6 (2.9)		4.2 (3.2)		6.5 (7.9)		6.9 (2.4)		2.82*
Sexo	Hijo	Hija	Hijo	Hija	Hijo	Hija	Hijo	Hija	χ^2
	%	%	%	%	%	%	%	%	
	50	50	52.8	47.2	50	50	33.3	66.7 ^a	

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

4.1.4. Instrumentos y Procedimiento

Se elaboró una entrevista semiestructurada de 52 ítems específicamente para este estudio (Apéndice 1) en la que se evaluaban tres contenidos principales:

- 1. Datos sociodemográficos y circunstancias de empleo:** La primera parte de la entrevista estaba dirigida a conocer las características personales de los participantes (edad, nivel educativo, situación de convivencia, edad de los hijos e hijas...) y sus circunstancias de empleo. Esta parte servía, además, para asegurarnos que las personas que estábamos entrevistando cumplían todos los requisitos que se habían establecido para participar en el estudio.
- 2. Conciliación y Diversidad Familiar:** El objetivo principal de este apartado de la entrevista era explorar cómo las personas entrevistadas y sus parejas (en caso de tenerlas) conciliaban su vida laboral, familiar y personal, y cómo era su satisfacción con esta experiencia. Las esferas que se indagaban con la entrevista eran: organización del cuidado de sus hijos e hijas en las situaciones

de la vida cotidiana y en aquellas situaciones que surgían de un modo inesperado; el cuidado de otras personas dependientes diferentes a sus hijos e hijas; los recursos que utilizaban para el cuidado, tanto laborales como públicos; las estrategias de conciliación manejadas; la responsabilidad con la pareja y, por último la conciliación con la vida personal. Todo ello, iba acompañado de una valoración personal sobre el grado de satisfacción con las diferentes esferas, y finalmente, una reflexión acerca de las dificultades y los recursos necesarios para mejorar su experiencia en conciliación.

- 3. Escala de Satisfacción Vital (SWLS):** (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985). Este instrumento se compone de 5 ítems que, en una escala de 1 al 7, evalúan la satisfacción vital de las personas entrevistadas. Este instrumento fue elaborado originalmente para ser autoadministrado y por eso las preguntas estaban en primera persona, sin embargo al utilizarlo en forma de entrevista, la escala se adaptó para usarla en tercera persona (“en la mayoría de los casos su vida se acerca a su ideal”)

La entrevista fue diseñada por el equipo de la Universidad de Sevilla y, posteriormente consensuada con los tres equipos de las regiones participantes en el proyecto Diversia (Andalucía, Cracovia y Estocolmo). Existiendo una versión oficial de la entrevista en inglés y otras tres en cada una de las lenguas nativas de las diferentes regiones participantes.

Las familias participantes en este estudio fueron entrevistadas por personas expertas en el tema y entrenadas para ello, que facilitaron un diálogo fluido y cercano. La entrevista se confeccionó para ser administrada por vía telefónica durante una duración aproximada de 20-30 minutos.

Con respecto a la dimensión que nos informaba acerca de la existencia o no de familiares dependientes diferentes a los hijos e hijas, se decidió no analizarla debido a que sólo había 5 familias con familiares dependientes a su cargo.

En las familias heteroparentales, la persona entrevistada fue siempre la madre, ya que, por un lado, facilitaba la comparación posterior con las madres solas y las madres lesbianas que son la mayoría de las entrevistadas de familias homosexuales y, por otro lado, su disponibilidad para colaborar en el estudio es mayor que la de los padres. En el caso de las familias homoparentales la persona entrevistada fue quien tuviera menor dedicación laboral o en caso de que ambos tuvieran la misma dedicación, se entrevistaba a uno de los dos miembros de la pareja indistintamente.

Desde el primer momento se garantizó a todas las familias la confidencialidad de los datos y su anonimato, para ello, asignamos un código numérico a cada una de ellas que, desde ese momento, es el que se utilizaría para identificarlas a posteriori.

4.2. Resultados

Para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo comenzaremos presentando los resultados globales a modo descriptivo para a posteriori realizar las comparaciones en función del tipo de familia.

Tal y como señalábamos en el método al describir los participantes en el estudio, existen diferencias significativas en el nivel educativo de las personas entrevistadas según el tipo de familia, por lo que hemos controlado el nivel educativo de la persona entrevistada en los análisis haciéndolo covariar siempre que la variable dependiente era de tipo cuantitativo (ANCOVA). De esta forma se pretende evitar que los resultados de las comparaciones estén sesgados por esta variable, esto es, evitar que los resultados indiquen diferencias según el tipo de familia cuando realmente la variable que está mediando y orientando esas comparaciones es el nivel educativo. También se ha controlado el nivel educativo de la pareja para realizar los análisis estadísticos cuando así se requería para que no mediara los resultados obtenidos. Por tanto, en todas las comparaciones, la F que aparece en tablas y figuras es la resultante del ANCOVA, usando como covariable el nivel educativo.

4.2.1. Cuidado de los hijos e hijas

Con la finalidad de conocer cómo es el reparto de tareas de cuidado de los hijos e hijas se diferenciaron dos tipos de situaciones, por un lado las situaciones de cuidado de la vida diaria y, por otro, las extraordinarias o especiales.

Si nos centramos en las **situaciones de la vida diaria** (Véase la Tabla 5) observamos que las personas entrevistadas son las que más tareas de cuidado realizan, con porcentajes que exceden el 80% en todos los casos excepto en la tarea darles la *comida/hacerles compañía mientras comen* en la que las instituciones adquieren un papel importante.

Las parejas realizan, como media, un tercio de tareas de cuidado diarias menos que las personas entrevistadas, aunque ellos son quienes comparten con ellas mayoritariamente dichas tareas.

Los familiares se ocupan de un porcentaje no despreciable de tareas de cuidado, siendo las más frecuentes *llevar o traer del colegio, darles la comida o hacerles compañía mientras comen y ocuparse de las actividades extraescolares y de ocio*, mientras que están menos presentes en las tareas de cuidado que se llevan a cabo a primera o última hora del día.

En la misma línea encontramos las tareas de cuidado que realizan las personas remuneradas, tareas que tienen que ver principalmente con *llevar y/o traer a los/as niños/as del colegio y darles de comer*.

Las instituciones, como apuntábamos, están muy presentes en el momento de la comida, lo que indica que un porcentaje importante de la muestra usa los comedores escolares. En menor medida, pero también con cierto peso, el aula matinal cumple con la función de cuidado de los hijos e hijas antes de ir al colegio para una parte de la muestra.

Encontramos un porcentaje no despreciable de “otras personas” en las tareas *llevarlos/traerlos de colegio y ocuparse de tareas extraescolares y de ocio*. Estas personas son fundamentalmente amigas o vecinas.

Tabla 5. Situaciones de cuidado de la vida diaria y porcentaje de realización de las mismas

	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados Institucionales	Otras personas
	%	%	%	%	%	%
Cuidar a los hijos/as antes de ir al colegio	82.7	49.6	6.2	6.8	4.9	0.6
Llevarlos/traerlos del colegio	80.8	53.9	14.7	12.8	0	4.5
Darles la comida/hacerles compañía mientras comen	52.4	36.6	14.6	10.4	36.6	0.6
Supervisar las tareas escolares	89.2	47.3	3.8	2.3	0.8	0
Ocuparse de actividades extraescolares y ocio	91.6	47.4	10.3	3.9	0	1.9
Darles de cenar/hacerles compañía mientras cena	90.2	63.4	2.4	1.2	0	0
Rutinas de ir a dormir	92.1	60.2	1.8	1.2	0	0

Para comparar el reparto de las tareas de cuidado según el tipo de familia, hemos seleccionado tres de ellas que nos han parecido especialmente relevantes: *cuidar a los hijos/as antes de ir al colegio, darles la comida/hacerles compañía mientras comen y ocuparse de las actividades extraescolares y de ocio*, tal como puede apreciarse en la Tabla 6.

En cuanto a la primera de ellas encontramos que las personas entrevistadas que pertenecen a una familia homoparental realizan en un porcentaje significativamente menor la tarea de *cuidado de los hijos e hijas antes de ir al colegio* que las que integran familias heteroparentales o inmigrantes y, por supuesto, menos que las madres solas. Son las personas entrevistadas de familias inmigrantes las que en mayor porcentaje realizan esta tarea y las madres solas las que más recurren al uso de cuidados institucionales.

Si nos fijamos en la segunda tarea (*darles la comida/hacerles compañía mientras comen*) encontramos que también son las personas entrevistadas procedentes de familias inmigrantes las que la realizan en mayor porcentaje y las que menos veces recurren a los cuidados institucionales, frente a las madres solas que son las que significativamente menos realizan esta tarea y las que en más ocasiones usan las medidas institucionales. En cuanto a las parejas, observamos que las que integran una familia homoparental son las que dan de comer o hacen compañía a sus hijos/as con mayor frecuencia, mientras que las parejas de familias heteroparentales son las que aparecen con un menor porcentaje de realización de la misma tarea. Estas familias heteroparentales también recurren significativamente menos a los cuidados institucionales que el resto de las familias estudiadas.

En la última tarea seleccionada encontramos que en las familias inmigrantes tanto la persona entrevistada como la pareja se ocupa con menor frecuencia de las *actividades extraescolares* y de ocio de lo que lo hacen en los otros tipos de familia estudiados, mientras que sus familiares lo hacen con mayor frecuencia. Las parejas que pertenecen a las familias homoparentales realizan en mayor porcentaje también esta tarea.

Tabla 6. Situaciones de cuidado de la vida diaria y porcentaje de realización de las mismas por tipo de familia

Cuidar de los hijos e hijas antes de ir al colegio	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados institucionales	Otras personas
	%	%	%	%	%	%
Familias Heteroparentales	81,5	50,8	3,1	6,2	0 ^b	0
Familias Homoparentales	65,5 ^b	62,1	6,9	6,9	3,4	0
Familias Inmigrantes	96,3 ^a	33,3	11,1	0	0	0
Madres solas	87,8	-----	7,3	12,2	17,1 ^a	0,6
χ^2	10,29*	4,69	2,33	3,90	17,78**	3,02
Darles la comida/hacerles compañía mientras comen						
Familias Heteroparentales	55,4	27,7 ^b	20	13,8	29,2	0
Familias Homoparentales	55,2	58,6 ^a	6,9	3,4	34,5	0
Familias Inmigrantes	72,4 ^a	34,5	20,7	3,4	20,7 ^b	3,4 ^a
Madres solas	31,7 ^b	-----	7,3	14,6	61 ^a	0
χ^2	12,02**	8,34*	5,49	4,64	15,24**	4,68
Ocuparse de las actividades extraescolares y de ocio						
Familias Heteroparentales	93,8	45,3	14,1	4,7	0	1,6
Familias Homoparentales	89,3	71,4 ^a	3,6	0	0	0
Familias Inmigrantes	77,3 ^b	22,7 ^b	22,7 ^a	0	0	4,5
Madres solas	97,6	-----	2,4	7,3	0	2,4
χ^2	8,35	11,97**	8,75*	3,44	0	1,44

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores -1.96

Una vez analizadas las situaciones de cuidado de la vida diaria, pasaremos a explorar las *situaciones especiales de cuidado*, es decir, aquellas situaciones imprevistas o inesperadas a las que también hay que hacer frente. Como puede observarse en la Tabla 7.a., la persona entrevistada es la que mayor porcentaje de tareas de cuidado en situaciones especiales afronta. La frecuencia en la que la pareja se encarga de estas mismas tareas es algo más baja, suponiendo, como en el caso de las situaciones de cuidado diario, un tercio menos que la de las personas entrevistadas. Los familiares desempeñan un importante papel en estas situaciones especiales, encargándose del cuidado de niños y niñas en un 27% de los casos, como media. Llama la atención el alto porcentaje de familiares que se encargan de cuidar de los y las menores cuando hay *huelga escolar o la cuidadora no está disponible*. Sin embargo, parece que *llevarles al médico* es una tarea que fundamentalmente hacen los progenitores, como indica el pequeño porcentaje de familiares que la realizan. Las instituciones se encargan básicamente de los niños y niñas en las *vacaciones escolares* y cuando madres o padres han de *acudir a las reuniones escolares*, aunque sus porcentajes de uso no son demasiado elevados en ninguno de los casos.

Tabla 7.a. Situaciones de cuidado especiales y porcentaje de realización de las mismas

	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados institucionales	Otras personas
	%	%	%	%	%	%
Cuidar hijos/as en caso de enfermedad	78.8	40.3	28.1	8.8	1.9	1.3
Vacaciones escolares	66.9	51.3	35.7	14.3	12.3	5.8
Huelga escolar, cuidadora no disponible	48.1	29.7	43.7	4.4	2.5	8.9
Llevar al niño/a al médico	97	44.7	5.5	0	0	1.2
Acudir a reuniones escolares	60.3	34.5	22.5	5.3	9.9	7.2

Tabla 7.b. Situaciones de cuidado especiales y porcentaje de realización de las mismas por tipo de familia

Vacaciones escolares	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados institucionales	Otras personas
	%	%	%	%	%	%
Familias Heteroparentales	59.7	48.4	41.9	21	9.7	3.2
Familias Homoparentales	76	68	20	4	12	0
Familias Inmigrantes	61.5	42.3	23.1	15.4	3.8	15.4 ^a
Madres solas	75.6	-----	43.9	9.8	22 ^a	1.9
χ^2	4.14	3.84	6.74	5.13	5.65	6.79
Huelga escolar, cuidadora no disponible						
Familias Heteroparentales	40.6	29.7	56.3 ^a	3.1	0	1.6 ^b
Familias Homoparentales	53.6	39.3	32.1	10.7	0	7.1
Familias Inmigrantes	34.6	19.2	26.9	0	0	26.9 ^a
Madres solas	65 ^a	-----	42.5	5	10 ^a	10
χ^2	8.24*	2.59	8.62*	4.11	12.11**	14.89**
Llevar a los hijos/as al médico/a						
Familias Heteroparentales	96.9	43.1	6.2	0	0	1.5
Familias Homoparentales	89.7 ^b	75.9 ^a	0	0	0	0
Familias Inmigrantes	100	17.2 ^b	13.8 ^a	0	0	3.4
Madres solas	100	-----	2.4	0	0	0
χ^2	7.42	20.31**	6.33	0	0	2.12

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores -1.96

Para profundizar en el cuidado de los hijos e hijas en situaciones especiales teniendo en cuenta el tipo de familia hemos seleccionado tres tareas: *vacaciones escolares*, *huelga escolar o cuidadora no disponible* y *llevar a los hijos o hijas al médico*. Como se muestra en la tabla 7.b., en la primera de las tareas no hay diferencias significativas según el tipo de familia, siendo en todos los casos la persona entrevistada quien más frecuentemente realiza esta tarea, seguida de la pareja, las y los familiares y a continuación, las personas remuneradas y las instituciones, aunque con un porcentaje presumiblemente más bajo. A pesar de que las diferencias no son significativas, llama la atención el alto porcentaje de familiares que realizan esta tarea en las familias heteroparentales y en las madres solas.

En el caso de *huelga escolar o cuidadora no disponible* encontramos diferencias significativas en el porcentaje de familiares que realizan esta tarea en el caso de las familias heteroparentales, y en el mayor porcentaje de cuidados institucionales del que hacen uso las madres solas.

Si nos fijamos en la última tarea *llevar a los hijos o hijas al médico* observamos que en las familias homoparentales las parejas se ocupan en mayor medida de realizarla y, probablemente por eso, las personas entrevistadas lo hacen con menos frecuencia que en el resto de los tipos de familia, pese a que esta última diferencia no es significativa pero sí muestra una tendencia. Por otro lado, encontramos que en las familias inmigrantes las parejas llevan a sus hijos o hijas al médico con menos frecuencia que los otros tres.

Con el objetivo de poder comparar el total de tareas diarias y especiales que realiza cada uno de los agentes (persona entrevistada, pareja, familiares e instituciones) se ha calculado una puntuación global, computando la suma de todas las tareas realizadas y realizando su media correspondiente. Con ella se han efectuado las comparaciones por tipo de familia (véase tabla 8).

Si comenzamos con la descripción de las *medias de tareas de cuidado diario*, vemos en que en todos los casos las diferencias son significativas excepto en el caso de los y las familiares, es decir, la media de tareas que realiza la persona entrevistada, la pareja, la persona remunerada y las instituciones es diferente según el tipo de familia. Veamos detalladamente cómo es ese total de tareas de cuidado para cada uno de los agentes.

En lo que se refiere a la persona entrevistada, las familias homoparentales son significativamente diferentes a las heteroparentales y a las familias de madres solas. Las personas entrevistadas que pertenecen a una familia homoparental realizan, como media, menos tareas de cuidado diario; por su lado, las madres solas y las madres heterosexuales llevan a cabo una media mayor de tareas de cuidado diario que el resto y no

difieren entre sí. Tampoco difieren de manera significativa con los otros modelos familiares las personas entrevistadas de familias inmigrantes.

Tabla 8. Media total de las tareas de cuidado de la vida diaria por tipo de familia

	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados institucionales
	M	M	M	M	M
Familias Heteroparentales	5,6	3,5	0,6	0,4	0,3
Familias Homoparentales	4,8	4,6	0,2	0,2	0,4
Familias Inmigrantes	5,3	1,9	0,8	0,1	0,2
Madres solas	6	----	0,4	0,7	0,8
F	6,41**	14,91**	2,02	3,31*	8,80**

Media total de las tareas de cuidado especiales por tipo de familia

	Entrevistada	Pareja	Familiares	Persona remunerada	Cuidados institucionales
	M	M	M	M	M
Familias Heteroparentales	3,2	1,8	1,6	0,4	0,1
Familias Homoparentales	3,2	2,7	0,9	0,2	0,2
Familias Inmigrantes	3,4	1,3	0,8	0,2	0,1
Madres solas	3,7	-----	1,5	0,4	0,5
F	1,41	8,85**	3,44*	1,03	6,29**

* p <.05 ** p <.01

Si nos fijamos en la implicación de las parejas en los distintos tipos de familia, las diferencias son todas significativas entre sí: quienes forman parte de una familia compuesta por dos personas del mismo sexo son las que aparecen con una media más alta, seguidas de las parejas de familias heteroparentales y, con casi dos puntos por detrás, las de las familias inmigrantes.

En cuanto a los familiares, no encontramos diferencias significativas según el tipo de familia, siendo además su presencia bastante baja. Las personas remuneradas y las instituciones, por su lado, las usan principalmente las madres solas, aunque en ningún caso la puntuación media sea elevada.

Si observamos ahora la *media de tareas de cuidado especiales* realizadas por cada uno de los agentes, no encontramos diferencias por tipo de familia (Tabla 8) en cuanto a la media de tareas que lleva a cabo la persona entrevistada, oscilando entre 3,2 y 3,7 en todos los casos.

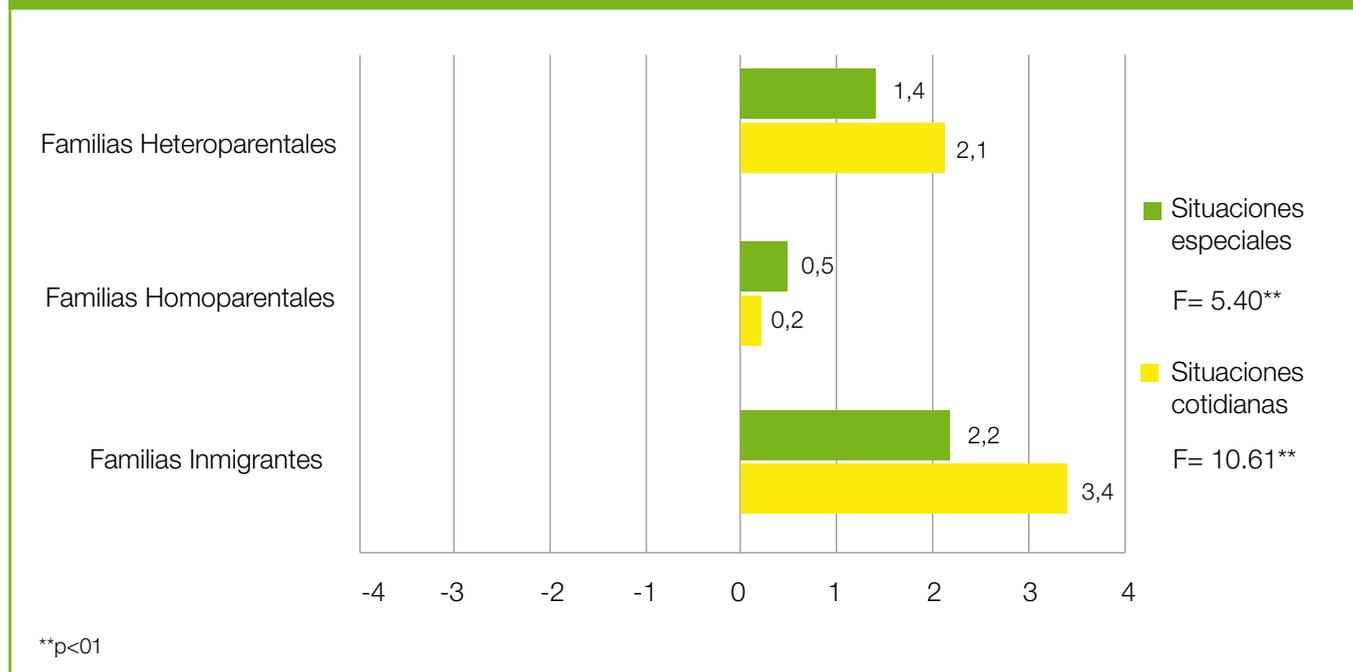
En cambio, en las parejas sí aparecen diferencias entre los tres tipos de familia analizados. Las parejas de familias homoparentales son las que realizan más tareas excepcionales de cuidado; y, a su vez, las parejas de familias heteroparentales realizan más que las inmigrantes. En cuanto a la media de tareas que realizan los familiares en cada tipo de familia, también se han encontrado diferencias significativas, en el sentido de que las familias homoparentales e inmigrantes parecen contar menos con los familiares que las familias heteroparentales o las encabezadas por una madre sola. La media de tareas de cuidado en situaciones excepcionales que realizan las instituciones es bastante baja; aun así, se observan diferencias en las familias de madres solas, usando estos cuidados institucionales en mayor medida que el resto de las familias. No se han encontrado diferencias significativas según el tipo de familia a la hora de contratar a una persona para hacer frente a las situaciones especiales de cuidado.

Tras una primera exploración, nos planteamos analizar más a fondo el **reparto de las tareas de cuidado** entre la persona entrevistada y su pareja según los distintos tipos de familia. Para ello, hemos creado una puntuación diferencial que consiste en restar al total de tareas que realiza la persona entrevistada el total de tareas de las que se encarga la pareja. De este modo podemos saber en qué casos las diferencias en el reparto de las tareas de cuidado son grandes o, por el contrario, esas diferencias son pequeñas y, por tanto, existe un reparto igualitario.

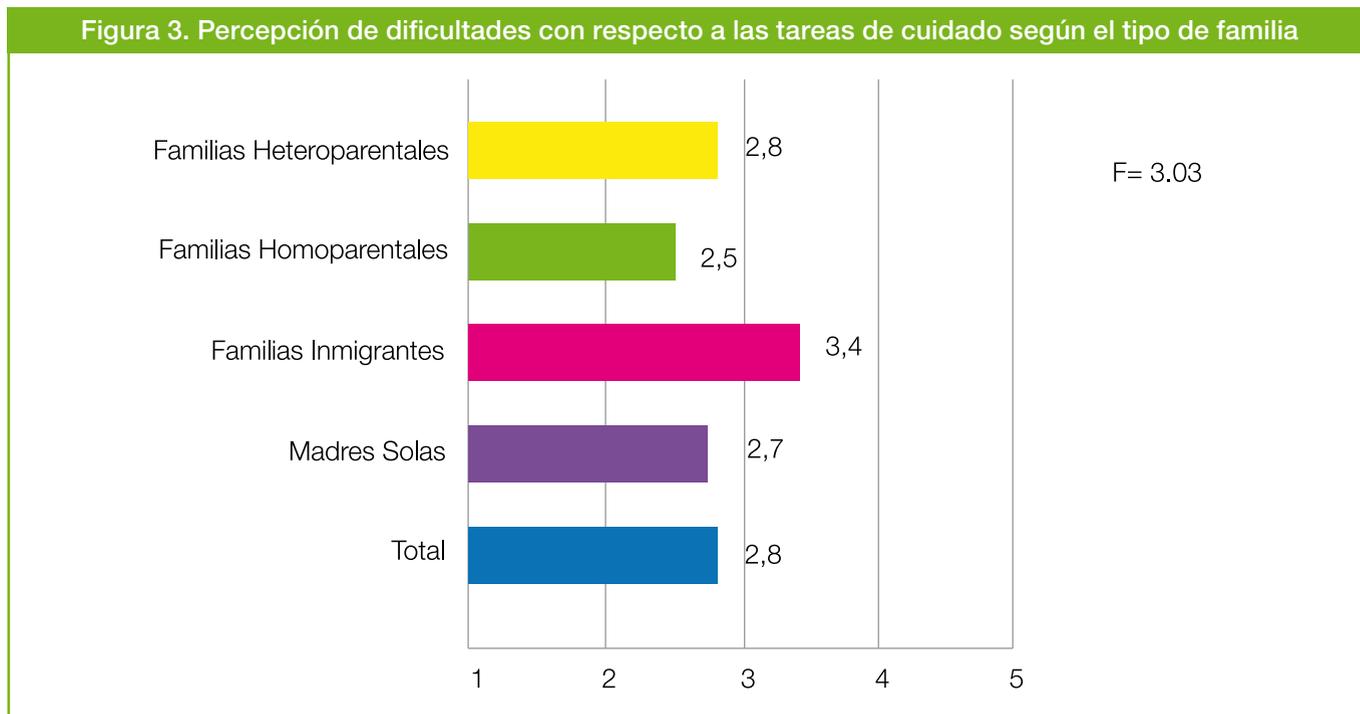
Como puede apreciarse en la figura 2, tanto para el cuidado de los hijos e hijas en situaciones diarias como en situaciones especiales existen diferencias significativas según el tipo de familia. Así, en el reparto de las tareas de cuidado cotidianas encontramos que los tres tipos de familia son diferentes entre sí. Las familias inmigrantes son las menos igualitarias, seguidas de las heteroparentales y, de lejos, de las homoparentales. Es decir, las familias homoparentales tienen un reparto de tareas de cuidado diario más igualitario que el resto y las heteroparentales algo más igualitario que las inmigrantes. En el caso de las tareas de cuidado especiales, las familias homoparentales son las más igualitarias, tienen un repar-

to más equilibrado entre la persona entrevistada y la pareja que las heteroparentales tanto autóctonas como inmigrantes.

Figura 2. Puntuaciones diferenciales entre la persona entrevistada y la pareja para las situaciones de cuidado de la vida cotidiana y especiales según el tipo de familia



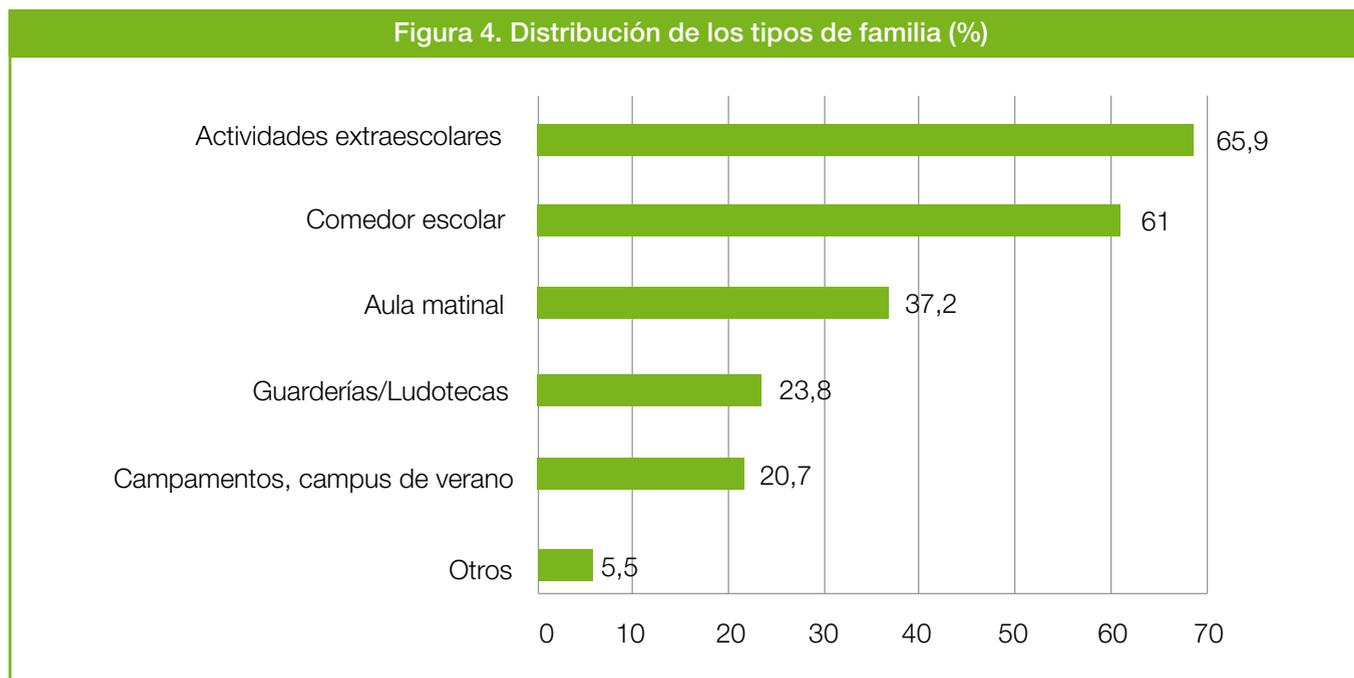
Una vez analizadas las tareas de cuidado y su reparto, nos interesa conocer también la percepción de dificultad que las propias personas entrevistadas tienen acerca de estas tareas. Los resultados encontrados indican que las personas entrevistadas cuentan con una percepción de dificultades media-alta, ya que obtienen una puntuación media de 2,8 en una escala de 1 a 5. Al comparar las puntuaciones en función del tipo de familia (figura 3) observamos que las personas entrevistadas que pertenecen a las familias inmigrantes perciben una mayor dificultad en las tareas de cuidado que las entrevistadas de familias heteroparentales autóctonas, homoparentales y aquellas encabezadas por una madre sola.



4.2.2. Recursos para el cuidado de los hijos e hijas

Una vez vistos los resultados relativos al cuidado de los hijos e hijas tanto en situaciones cotidianas como en situaciones extraordinarias, en este apartado nos centraremos en los recursos usados por las familias entrevistadas para el cuidado de sus menores. Para conocerlos, en la entrevista se incluyó una pregunta relativa a la frecuencia de uso de determinados recursos tales como el aula matinal, las actividades extraescolares, campamentos urbanos, ludotecas, etc. Los resultados se expondrán, en primer lugar, en función de qué recursos son más frecuentemente utilizados de forma genérica por las familias andaluzas; en segundo lugar, veremos si existen diferencias significativas en el uso de cada uno de los recursos en función del tipo de familia. Por último, veremos el nivel de satisfacción con estos recursos.

Si observamos la figura 4, podemos ver que, sin diferenciar por tipo de familia, los recursos provenientes de la propia escuela de los niños y niñas tienen un peso importante para las familias, de cara al cuidado de los hijos e hijas. Como aparece en la figura 4, las *actividades extraescolares* ocupan el primer lugar en porcentaje de uso, seguido por el *comedor escolar*, *el aula matinal*, *las guarderías o ludotecas* y *los campamentos o campus de verano*.

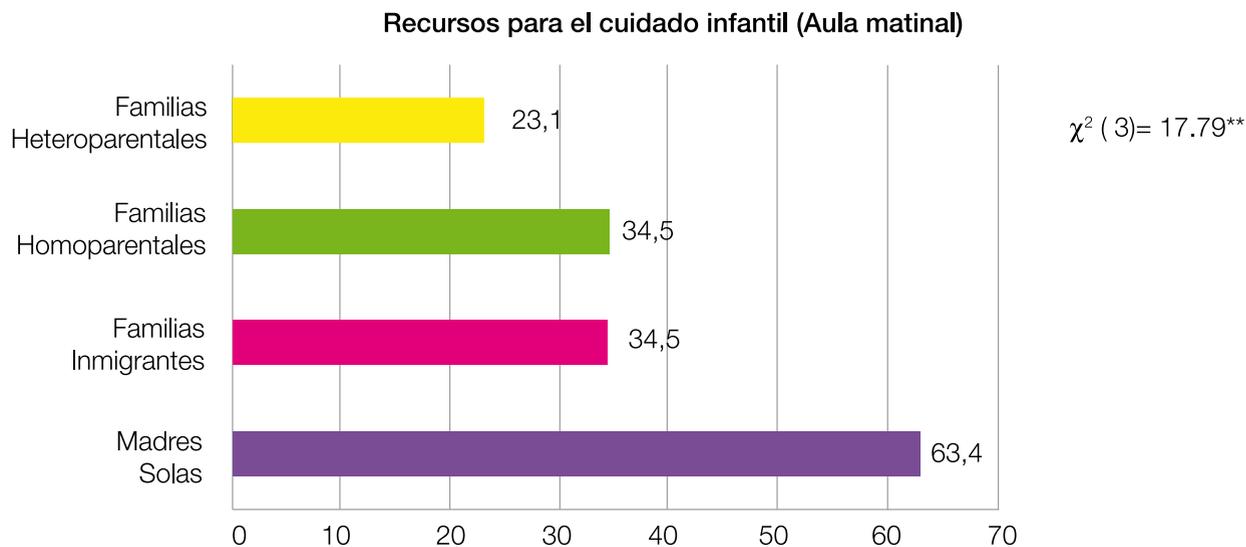


Si analizamos más en profundidad las diferencias en el uso de recursos en función del tipo de familia, obtenemos datos muy interesantes: así, como puede observarse en la figura 5 existen diferencias significativas en el uso que los diferentes tipos de familias hacen del *aula matinal*, *las actividades extraescolares* y *los campamentos o campus de verano*. Para los dos recursos restantes, hay una tendencia a la significatividad en el uso del *comedor escolar* y no existen diferencias en el uso de *guarderías/ludotecas*.

Centrándonos en cada una de las medidas donde existen diferencias, podemos ver lo siguiente: respecto al uso del *aula matinal*, los resultados indican que son las familias de madres solas las que usan significativamente más esta medida, y las familias heteroparentales las que la usan en menor proporción. Los datos del uso de las *actividades extraescolares* y los *campamentos o campus de verano* indican igualmente que son las familias de madres solas las que más utilizan esta medida, siendo en este caso las familias inmigrantes las que menos las usan.

Los datos referentes al uso del *comedor escolar*, si bien sólo muestran una tendencia a la significatividad, nos indican que son de nuevo las familias de madres solas las que hacen más uso de esta medida.

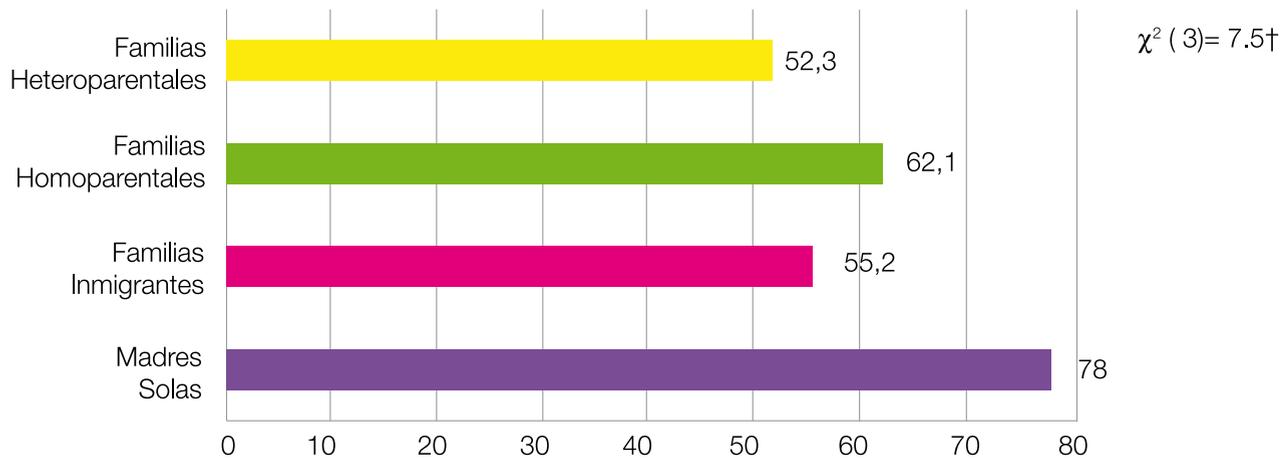
Figura 5. Uso de diferentes recursos de cuidado en función del tipo de familia



** p < .01

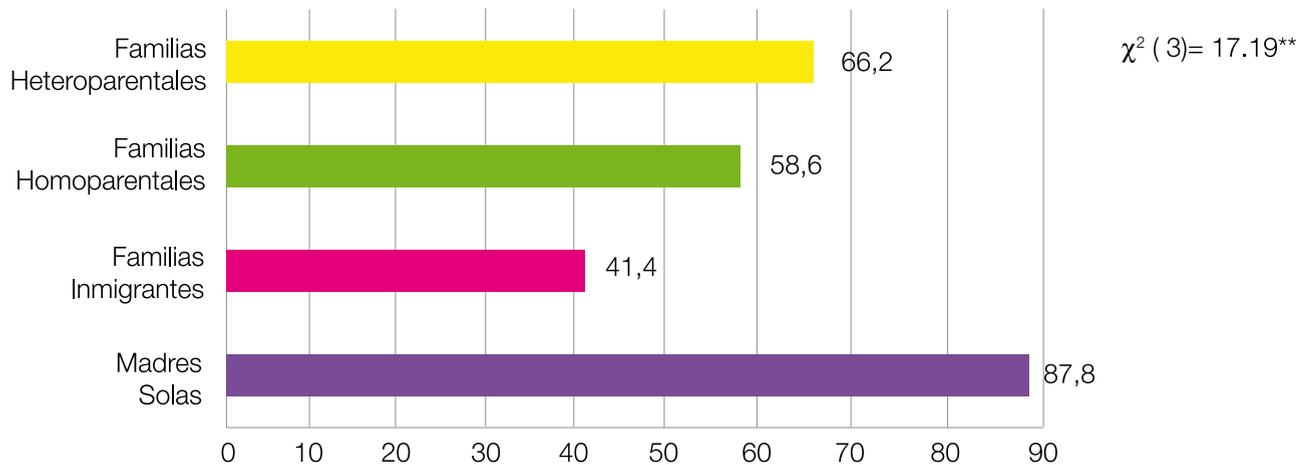


Recursos para el cuidado infantil (Comedor escolar)

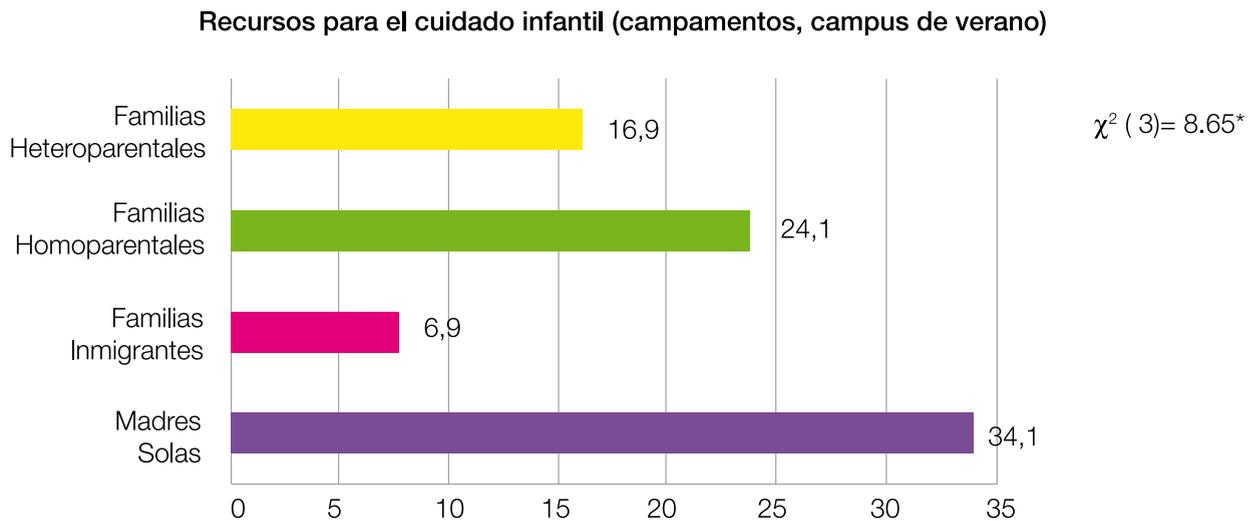
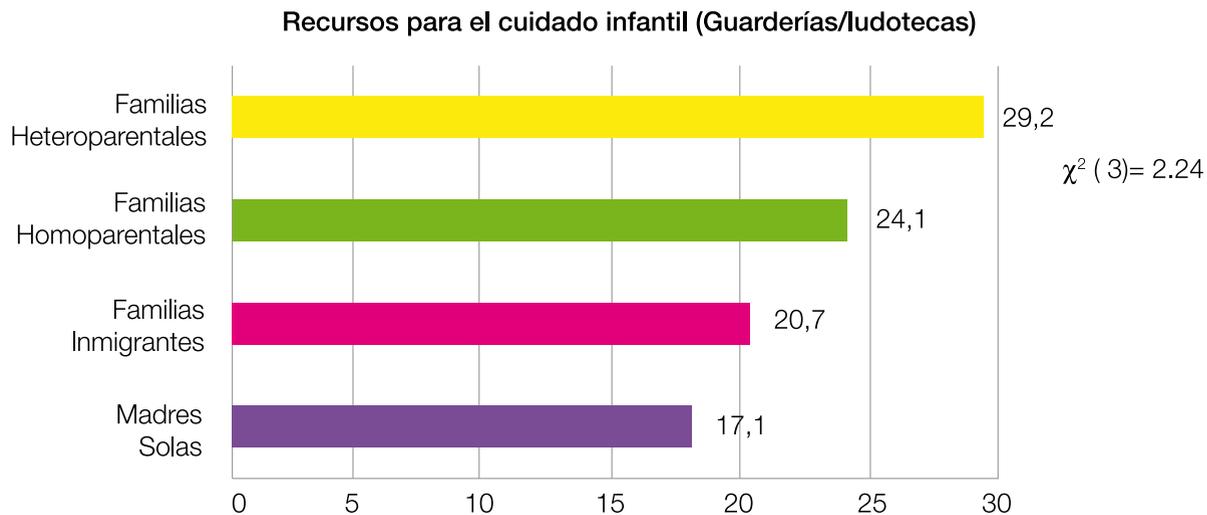


$\dagger p < .05$

Recursos para el cuidado infantil (Actividades extraescolares)

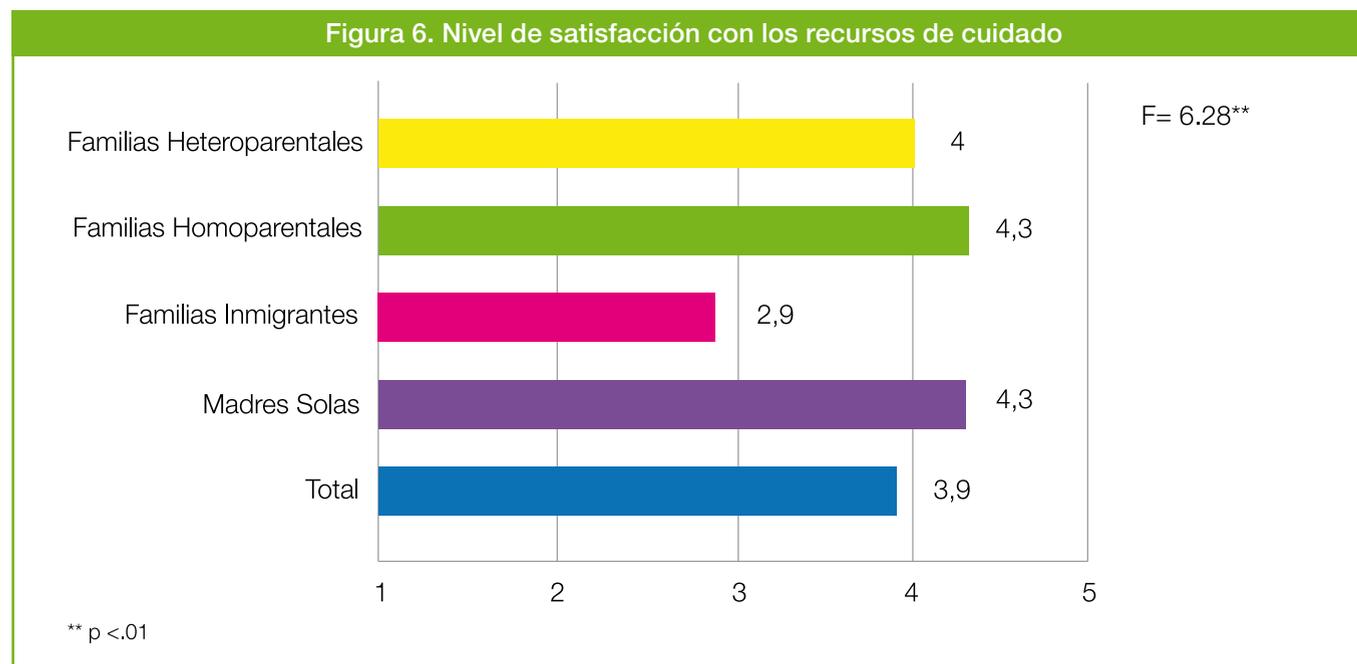


$** p < .01$



** p < .01

Una vez analizados los recursos para el cuidado, preguntamos a las familias por el nivel de satisfacción con estos recursos. Como puede observarse en la figura 6, de forma genérica, el total de las familias entrevistadas, muestran un grado de satisfacción medio-alto con los recursos de cuidado. Así, en una escala de 1 a 5, que va de menor a mayor satisfacción, la puntuación media de las familias ha sido de 3,9 puntos.

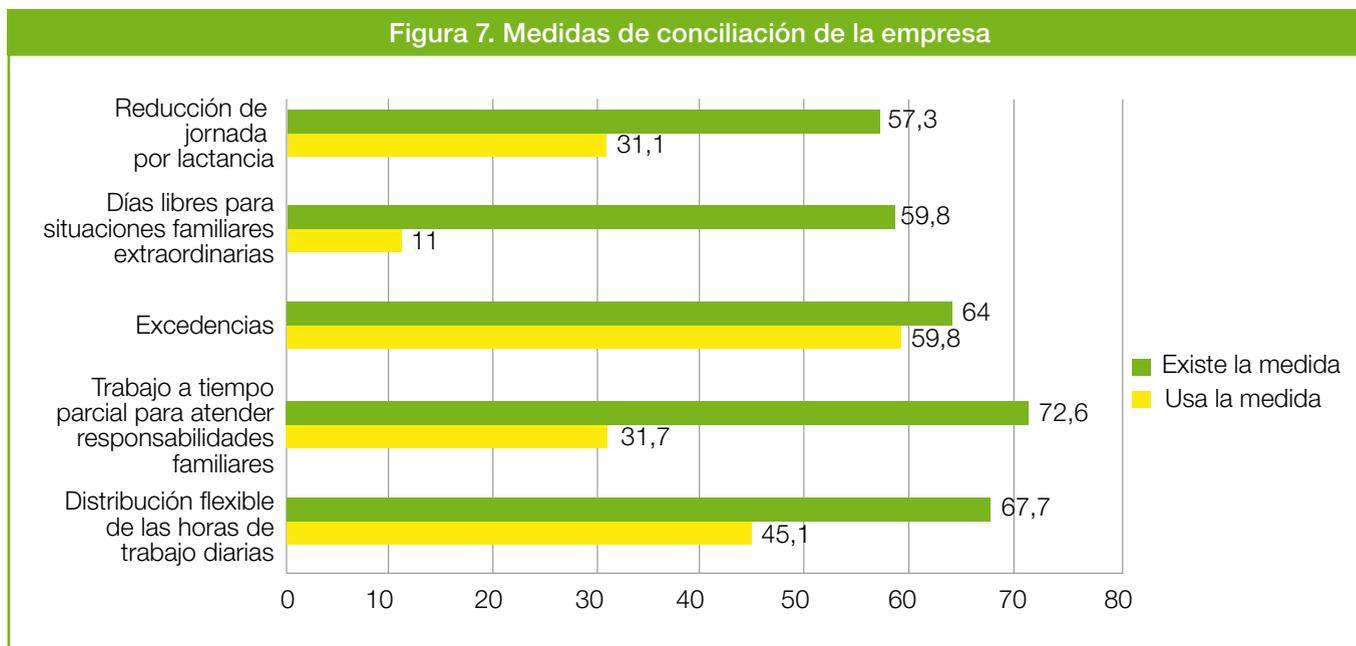


Como puede verse, además, en la figura 6, los datos de la media de satisfacción por tipo de familia nos indican que existen diferencias significativas entre unas y otras. Estas diferencias vienen marcadas fundamentalmente por el menor nivel de satisfacción que tienen las familias inmigrantes respecto al resto de familias. Además, estas diferencias significativas se han mantenido habiendo sido controlado el nivel de estudios de la persona entrevistada. Si recordamos los datos primeros, de la frecuencia del uso por tipo de familia (figura 5), eran las familias inmigrantes las que hacían un uso menor de algunos de los recursos, por lo que parece que el nivel de satisfacción estaría en consonancia con los datos que han aparecido en la frecuencia de uso.

4.2.3. Medidas de conciliación de la empresa

Reservamos un espacio en la entrevista con objeto de explorar las medidas de conciliación existentes en las empresas donde las personas entrevistadas trabajaban, si éstas hacían uso de las mismas y en caso de no hacerlo explorar el por qué. Los resultados encontrados nos indican que la mayoría de las empresas ofrecen medidas de conciliación, entre las que podemos destacar: el poder pedir días libres para atender a situaciones familiares sobrevenidas, la reducción de jornada para la lactancia, las excedencias, el trabajo a tiempo parcial, la distribución flexible de las horas de trabajo diario y semanal.

En cuanto al uso de las medidas existentes, encontramos que las medidas que más utilizan las personas que han formado parte del estudio son: pedir días libres para atender a situaciones familiares extraordinarias o sobrevenidas, distribuir de modo flexible las horas de trabajo diario y semanal, extender los períodos de baja por maternidad o paternidad, la reducción de la jornada laboral por la lactancia y trabajar a tiempo parcial para poder atender a las responsabilidades familiares. Obsérvese la figura 7.



A las personas que no hacían uso de las medidas de conciliación que les ofrecía su empresa, les preguntamos el por qué. Los resultados nos indican que la razón fundamental por la que no hacen uso de las medidas de conciliación es porque no han tenido la necesidad, estando presente en menor medida razones como la ausencia de salario, la imposibilidad de su uso o sencillamente, que no les interesa (Tabla 9).

Tabla 9. Razones por las que no se hace uso de las medidas de conciliación existentes en las empresas

	No la ha necesitado %	No le interesa %	No tendría salario %	No es posible %	No le corresponde %
Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	90	10	0	0	0
Distribución flexible de horas de trabajo en la semana	92.9	0	7.1	0	0
Trabajo a tiempo parcial para atender responsabilidades familiares	61.7	2.1	34	2.1	0
Excedencias	45.3	0	43	11.6	0
Días libres para situaciones familiares extraordinarias	85.7	4.8	0	9.5	0
Teletrabajo	55.6	0	0	44.4	0
Reducción de jornada por lactancia	34.5	1.7	0	10.3	53.4
Extensión periodo baja maternal o paternal	88.2	5.9	0	5.9	0
Ayuda económica para gastos familiares	56.3	0	0	43.8	0
Escuela infantil	33.3	66.7	0	0	0

Cuando comparamos según el tipo de familia, encontramos que existen diferencias significativas en la existencia de medidas de conciliación en las empresas en las que trabajan las personas entrevistadas. Concretamente, los resultados nos indican que existen diferencias significativas en la existencia de todas las medidas,

excepto en las que tienen que ver con la distribución flexible de las horas de trabajo semanal, el teletrabajo y el régimen especial tras incorporarse al trabajo después de la baja maternal. Centrándonos en las cinco medidas más presentes en las empresas y comenzando por la posibilidad de *pedir días libres para atender a situaciones familiares extraordinarias*, encontramos que esta medida está significativamente más presente en las empresas donde trabajan las madres solas y en menor proporción en aquellas en las que trabajan las personas que forman parte de familias inmigrantes. Así y de modo esperable, encontramos que las madres solas hacen significativamente más uso de esta medida que las personas entrevistadas que forman parte de una familia inmigrante.

Tabla 10. Existencia y uso de medidas de conciliación en las empresas por tipo de familia

	Familias Heteroparentales		Familias Homoparentales		Familias inmigrantes		Madres solas		Existe la medida χ^2	Uso de la medida χ^2
	Existe la medida	Usa la medida	Existe la medida	Usa la medida	Existe la medida	Usa la medida	Existe la medida	Usa la medida		
	%	%	%	%	%	%	%	%		
Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	72.3 ^a	61.5 ^a	55.2	41.4	34.5 ^b	27.6 ^b	51.2	8.5	12.83**	12.83**
Distribución flexible de horas de trabajo en la semana	55.4 ^a	47.7 ^a	41.4	31	34.5	24.1	36.6	29.3	5.45	6.75
Trabajo a tiempo parcial para atender responsabilidades familiares	67.7	46.2 ^a	62.1	34.5	24.1 ^b	13.8 ^b	70.7	17.1 ^b	19.12**	14.85**
Excedencias	56.9	12.3	89.7 ^a	20.7	24.1 ^b	3.4	85.4 ^a	7.3	37.83**	5.16
Días libres para situaciones familiares extraordinarias	73.8	60	79.3	62.1	44.8 ^b	31 ^b	85.4 ^a	78 ^a	15.29**	15.72**

Teletrabajo	21.5	15.4	24.1	10.3	3.4 ^b	3.4	17.1	14.6	5.54	3.01
Régimen especial después de regresar al trabajo tras la baja por maternidad	3.1	3.1	3.4	3.4	0	0	0	0	2.29	2.29
Reducción de jornada por lactancia	67.7	44.6 ^a	79.3	37.9	27.6 ^b	6.9 ^b	87.8 ^a	24.4	30.69**	14.78**
Extensión periodo baja maternal o paternal	40	32.3	58.6	48.3	17.2 ^b	10.3	58.5 ^a	41.5	14.89**	11.02*
Ayuda económica para gastos familiares	35.4	27.7	44.8	24.1	6.9 ^b	3.4 ^b	46.3	36.6 ^a	13.66**	10.38*
Escuela infantil	6.2	0 ^b	24.1 ^a	17.2 ^a	3.4	3.4	9.8	9.8	9.08*	11.82**

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores -1.96

Con respecto a la *reducción de la jornada laboral por la lactancia*, de nuevo encontramos que esta medida está significativamente más presente en las empresas donde trabajan las madres solas y en menor medida en las empresas donde trabajan las personas inmigrantes. Cuando atendemos al uso que se hace de la medida, encontramos que a pesar de que las madres solas del estudio tienen más acceso a la misma, son las personas que forman parte de una familia heteroparental las que hacen más uso de esta medida y las inmigrantes las que menos, resultando estas diferencias estadísticamente significativas.

En cuanto a la existencia de *excedencias*, los resultados señalan que las empresas donde está más presente esta medida son aquellas donde trabajan las personas que forman parte de familias homoparentales y las madres solas, estando menos presente en las empresas donde trabajan las familias inmigrantes. En cuanto al uso de esta medida, no encontramos diferencias significativas según el tipo de familia.

De nuevo, encontramos que en las empresas donde trabajan las personas inmigrantes son las que significativamente ofrecen en menor medida la posibilidad de *trabajar a tiempo parcial para poder atender a las responsabilidades familiares*. En cuanto al uso de esta medida, los resultados indican que quienes hacen significativamente más uso de la misma son quienes forman parte de una familia heteroparental siendo las inmigrantes y las madres solas quienes hacen menos uso de ella.

Finalmente, las familias heteroparentales son las que tienen más acceso a la *posibilidad de distribuir de forma flexible las horas de trabajo diario* frente los demás tipos de familias, siendo la diferencia estadísticamente significativa con respecto a las familias inmigrantes. De ahí, que encontremos que son las familias heteroparentales las que significativamente hacen más hacen uso de esta medida frente a las inmigrantes.

Estos resultados junto con los relativos al resto de medidas de conciliación se recogen en la tabla 10.

Tabla 11. Razones para no usar las medidas de conciliación de la empresa

		No la ha necesitado	No le interesa	No tendría salario	No es posible	No le corresponde	χ^2
		%	%	%	%	%	
Días libres para situaciones familiares extraordinarias	Familias Heteroparentales	88.9	11.1	0	0	0	10.63
	Familias Homoparentales	100	0	0	0	0	
	Familias Inmigrantes	50 ^b	0	0	50 ^a	0	
	Madres solas	100	0	0	0	0	
Reducción de jornada por lactancia	Familias Heteroparentales	42.9	7.1	0	28.6 ^a	21.4 ^b	28.23**
	Familias Homoparentales	41.7	0	0	0	58.3	
	Familias Inmigrantes	66.7	0	0	33.3 ^a	0 ^b	
	Madres solas	19.2 ^b	0	0	0 ^b	80.8 ^a	

Excedencias	Familias Heteroparentales	44.8	0	37.9	17.2	0	7.54
	Familia Homoparental	50	0	40	10	0	
	Familias Inmigrantes	50	0	16.7	33.3	0	
	Madres solas	41.9	0	54.8	3.2	0	

Trabajo a tiempo parcial para atender responsabilidades familiares	Familias Heteroparentales	71.4	0	21.4	7.1	0	19.02*
	Familias Homoparentales	87.5	12.5 ^a	0 ^b	0	0	
	Familias Inmigrantes	100	0	0	0	0	
	Madres solas	40.9 ^b	0	59.1 ^a	0	0	

Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	Familias Heteroparentales	85.7	14.3	0	0	0	2.14
	Familias Homoparentales	75	25	0	0	0	
	Familias Inmigrantes	100	0	0	0	0	
	Madres solas	100	0	0	0	0	

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores -1.96

Como señalábamos en líneas anteriores, a quienes nos decían que no hacían uso de las medidas de conciliación que ofrecía su empresa les preguntábamos el por qué.

Seguiremos tomando como ejemplo las cinco medidas anteriormente descritas.

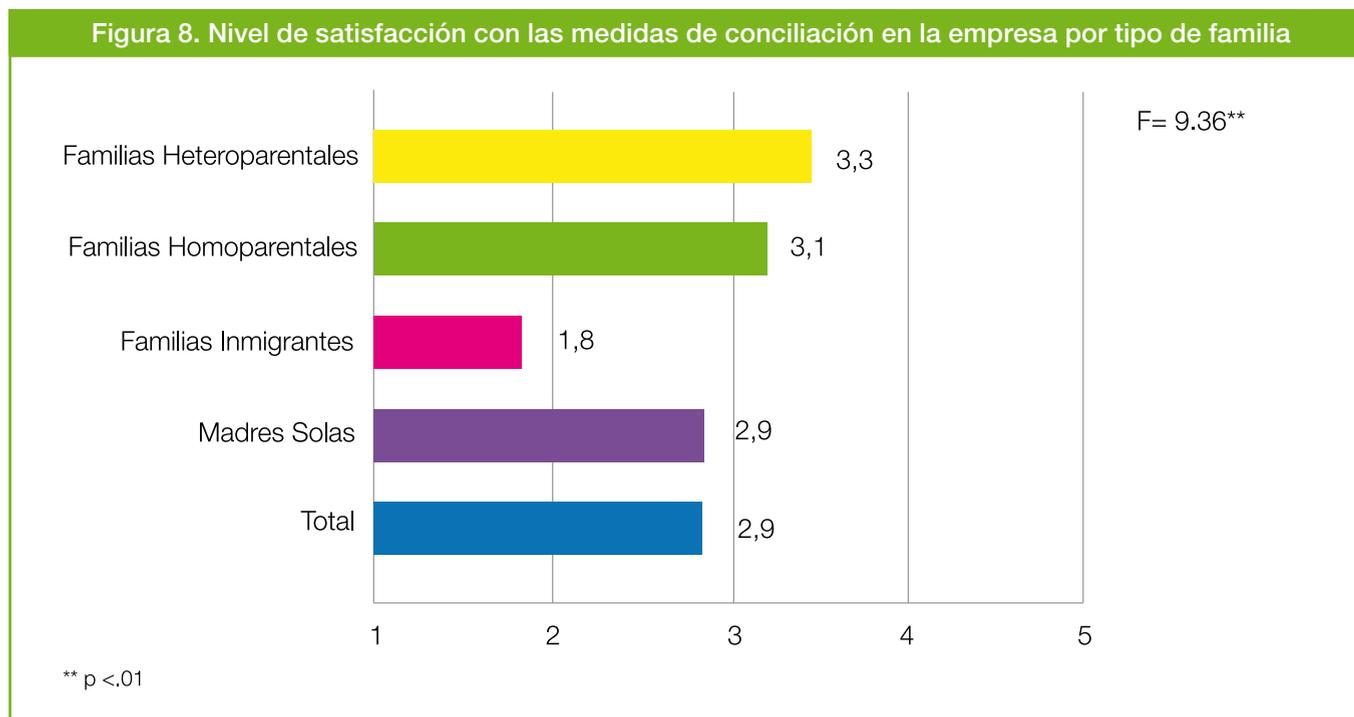
En relación a *pedir días libres para atender a situaciones familiares extraordinarias*, encontramos que la mayor parte de la muestra, independientemente del tipo de familia, argumenta que no ha usado esta medida porque no lo ha necesitado, aunque en el caso de las familias inmigrantes la mitad también explica que no la usó porque no tiene la posibilidad de hacerlo. Con respecto a la *reducción de jornada por lactancia*, fundamentalmente las familias señalan que no usan esta medida porque no lo necesitan o porque no les corresponde por sus circunstancias familiares o laborales. No obstante, encontramos diferencias significativas entre los distintos tipos de familias, pues fundamentalmente son las madres solas las que indican que no les corresponde la reducción de jornada por lactancia, así como las personas entrevistadas de las familias heteroparentales y las inmigrantes las que argumentan que no hacen uso de dicha medida porque no les resulta posible.

En cuanto a *las excedencias*, en general las personas entrevistadas de los diferentes tipos de familia argumentan que no hacen uso de dicha medida porque no lo necesitan o porque perdería el salario. Siguiendo con la medida que hace referencia a *trabajar a tiempo parcial para atender a responsabilidades familiares*, los resultados indican que fundamentalmente las familias argumentan que no han usado esta medida de conciliación porque no lo han necesitado, a excepción de algo más de la mitad de las madres solas que argumentan que no hacen uso de esta medida por la pérdida del salario, dato razonable al ser las únicas sostenedoras de su familia. Así, encontramos que entre quienes argumentan que el uso de la medida no les interesa destacan las personas que forman parte de familias homoparentales. Estas diferencias resultaron estadísticamente significativas.

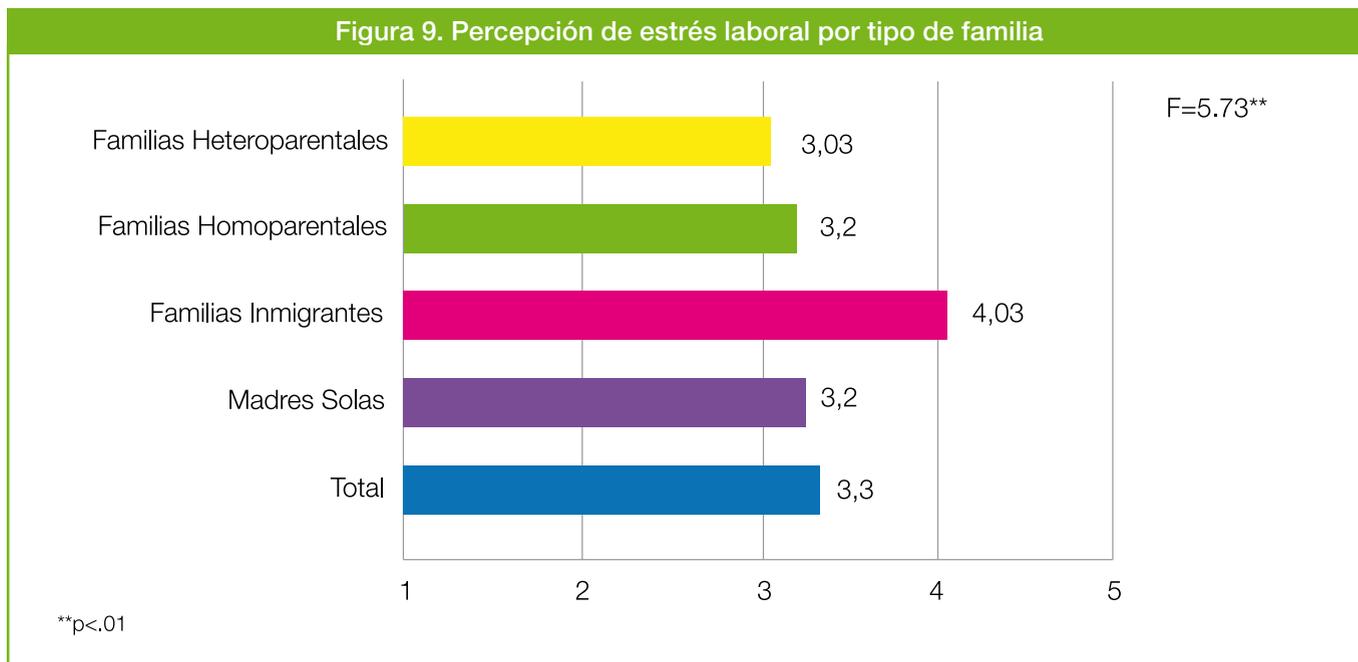
Finalmente en relación a la *distribución flexible de las horas de trabajo diarias*, no encontramos diferencias significativas en los argumentos que nos dan las diferentes tipos de familias, pues fundamentalmente en general argumentan que no usan esta medida porque no lo necesitan. Todos estos datos se recogen en la tabla 11.

Una vez que exploramos las medidas de conciliación que ofrecen las empresas y el uso que las personas entrevistadas hacen de ellas, les preguntamos acerca de su satisfacción con dichas medidas. Los resultados indican que las personas que han formado parte de este estudio tienen una satisfacción media con respecto a las medidas de conciliación que existen en la empresa donde trabajan (2,9 en una escala de 1 a 5).

Atendiendo al tipo de familia al que pertenecen y tras controlar el nivel educativo de las personas entrevistadas, encontramos que las familias inmigrantes son significativamente las que están menos satisfechas con las medidas de conciliación de su empresa, siendo las familias heteroparentales quienes están más satisfechas seguidas de las homoparentales y las madres solas. Obsérvese la siguiente figura.



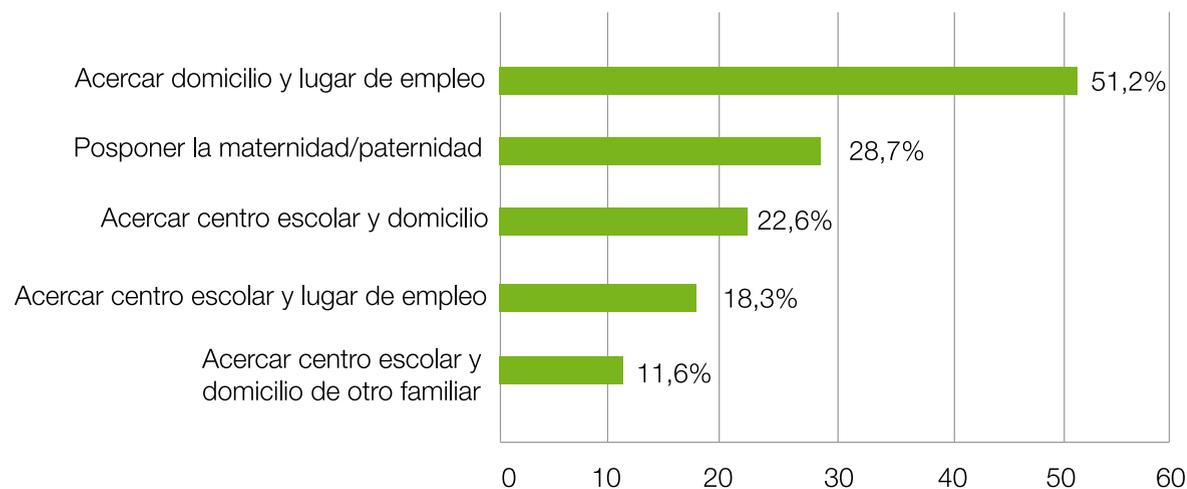
Como puede observarse en la figura 9, cuando comparamos según el tipo de familia la **percepción de estrés laboral**, encontramos que las personas entrevistadas que forman parte de las familias inmigrantes presentan significativamente mayor percepción de estrés que aquellas que son miembros de una familia heteroparental, homoparental o familia de madre sola. Estas diferencias son estadísticamente significativas.



4.2.4. Otras estrategias de conciliación

Tras explorar las medidas de conciliación existentes en las empresas, reservamos un espacio en la entrevista para preguntar a quienes han formado parte de este estudio por las estrategias que ponen en marcha para poder conciliar su vida personal y laboral. Encontramos que fundamentalmente despliegan estrategias de tipo espacio- temporal tales como escolarizar a los hijos o hijas en un centro educativo cercano a su domicilio, al de algún familiar, al lugar de trabajo o vivir cerca del mismo. Además, casi un tercio de la muestra señala que ha atrasado la maternidad o paternidad por motivos económicos o laborales. Obsérvese la figura 10.

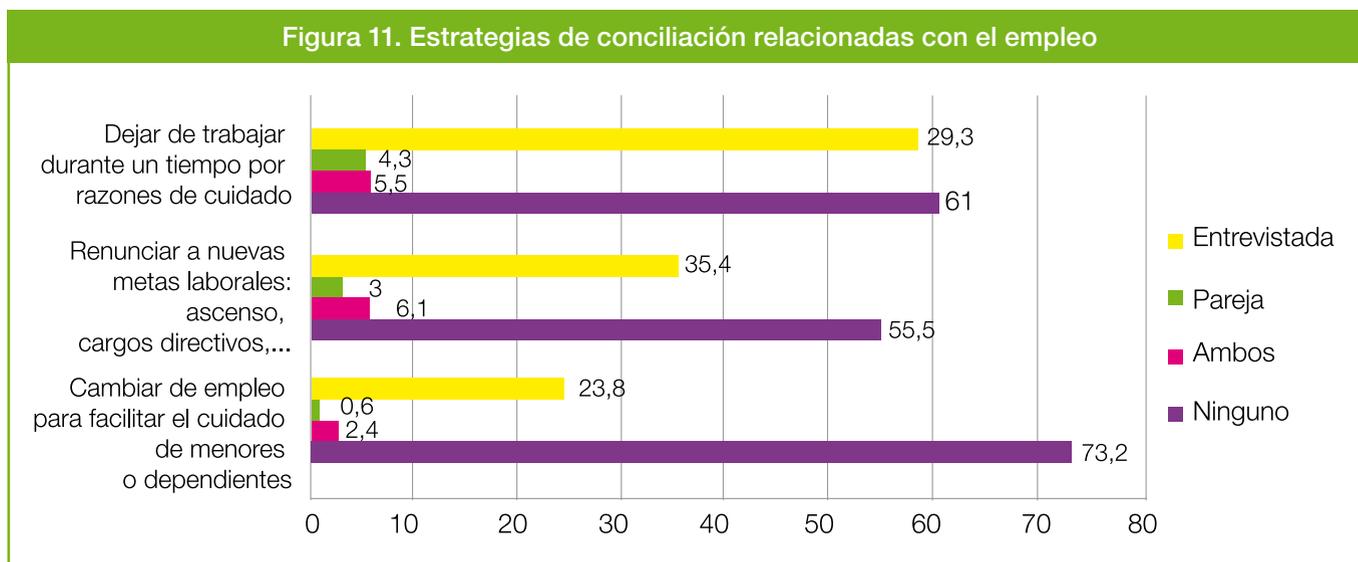
No se encuentran diferencias significativas en las estrategias de conciliación que usan las diferentes familias (Tabla 12).

Figura 10. Estrategias espacio-temporales y otras estrategias de conciliación

Tabla 12. Estrategias espacio- temporales y otras estrategias de conciliación

	Familias Heteroparentales %	Familias Homoparentales %	Familias inmigrantes %	Madres solas %	χ^2
Acercar domicilio y centro escolar	20	24.1	13.8	31.7	3.52
Acercar domicilio y lugar de empleo	56.9	37.9	55.2	48.8	3.17
Acercar centro escolar y lugar de empleo	16.9	31 ^a	10.3	17.1	4.49
Acercar centro escolar y domicilio de otro familiar	15.4	13.8	10.3	4.9	2.89
Posponer la maternidad/paternidad por motivos económicos o laborales	30.8	34.5	24.1	24.4	1.28

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

Además de las estrategias anteriores, las personas que han participado en el estudio indican que de un modo menos frecuente han tenido que realizar ciertos ajustes para poder conciliar su vida personal y laboral, tales como cambiar de empleo para poder cuidar de los hijos e hijas o de personas dependientes a su cargo (23,8%), renunciar a nuevas metas profesionales o a cargos directivos que suponen mayor dedicación laboral (35,4%) o dejar de trabajar durante un tiempo para cuidar a los menores o algún familiar (29,3%). Aunque estas medidas o ajustes no son muy habituales, fundamentalmente quienes lo hacen son las personas entrevistadas en comparación con sus parejas. Obsérvese la figura 11.



Al comparar si existen diferencias en el uso de estos ajustes en los diferentes tipos de familias, encontramos diferencias significativas. Por ejemplo, las personas entrevistadas que forman parte de una familia inmigrante son las que en mayor medida han tenido que dejar de trabajar durante un tiempo para dedicarse al cuidado de los menores u otros familiares dependientes, siendo las madres solas y las personas entrevistadas que integran una familia homoparental las que en menor medida han tenido que optar por dejar de trabajar durante un tiempo por razones de cuidado. Si nos detenemos en las parejas de las personas entrevistadas, encontramos que son las parejas de las familias homoparentales las que en mayor medida han renunciado al trabajo durante un tiempo para cuidar de los otros.

De nuevo, encontramos que son las personas entrevistadas inmigrantes las que en mayor medida y de forma significativa han tenido que renunciar a nuevas metas laborales (cargos directivos, ascensos, etc.). Así, hemos encontrado que en el caso de las familias homoparentales a diferencia con el resto de familias, son tanto la persona entrevistada como su pareja los que han renunciado a nuevas metas laborales.

Finalmente, los resultados vuelven a indicar que las personas entrevistadas inmigrantes son las que, en comparación con el resto de familias, más han cambiado de empleo para poder cuidar de sus hijos e hijas o de otros familiares, dato que se repite con sus parejas. Todos estos datos se recogen en la tabla 13.

Tabla 13. Ajustes para compatibilizar vida familiar y laboral por tipos de familia

		Entrevistada	Pareja	Ambos	Ninguno	χ^2
		%	%	%	%	
Dejar de trabajar durante un tiempo por razones de cuidado	Familias Heteroparentales	33.8	3.1	6.2	56.9	35.92**
	Familias Homoparentales	10.3 ^b	13.8 ^a	10.3	65.5	
	Familias inmigrantes	58.6 ^a	3.4	6.9	31 ^b	
	Madres solas	14.6 ^b	0	0	85.4 ^a	
Renunciar a nuevas metas laborales: ascenso, cargos directivos,...	Familias Heteroparentales	33.8	3.1	6.2	56.9	19.53*
	Familias Homoparentales	17.2 ^b	6.9	17.2 ^a	58.6	
	Familias inmigrantes	55.2 ^a	3.4	3.4	37.9 ^b	
	Madres solas	36.6	0	0	63.4	
Cambiar de empleo para facilitar el cuidado de menores o dependientes	Familias Heteroparentales	23.1	0	3.1	73.8	17.37*
	Familias homoparentales	10.3	0	3.4	86.2	
	Familias inmigrantes	44.8 ^a	3.4 ^a	3.4	48.3 ^b	
	Madres solas	19.5	0	0	80.5	

* p <.05 ** p <.01

a. Residuales estandarizados corregidos superiores a 1.96

b. Residuales estandarizados corregidos inferiores -1.96

En la entrevista también reservamos un espacio para preguntar si la persona entrevistada o su pareja han tenido que poner en marcha estrategias de conciliación extremas tales como llevarse a los hijos e hijas al trabajo, faltar al trabajo por tener que cuidar de los menores u otros familiares o dejar a los menores o personas dependientes solos en su casa. Los resultados indican que en general estas estrategias extremas apenas se ponen en marcha, aunque las personas entrevistadas indican que alguna vez han tenido que faltar al trabajo por razones de cuidado o llevarse a los hijos al trabajo (frecuencia media de 2, en una escala de 1 a 5).

Cuando se compara con la pareja, encontramos que existen diferencias significativas en la frecuencia con que usan dos de las medidas de conciliación extremas: llevarse los hijos al trabajo y dejar de trabajar durante un tiempo por razones de cuidado, en ambos casos la persona entrevistada ha usado dichas medidas con una frecuencia mayor que su pareja. Obsérvese la tabla 14.

Tabla 14. Frecuencia de uso de medidas de conciliación extremas por la entrevistada (E) y la pareja (P)

	E M	P M	T
Llevar a los hijos/as y/o personas dependientes contigo al trabajo	2.02	1.42	4.70**
Faltar al trabajo por cuidado de hijos/as o personas dependientes	2.01	1.57	5.31**
Dejar a los hijos/as menores u otras personas dependientes solos en casa	1.09	1.08	1.00

** p <.01

Al comparar el uso de medidas de conciliación extremas en los diferentes tipos de familias tras controlar el nivel educativo de las entrevistadas, encontramos diferencias significativas en la medida que tiene que ver con faltar al trabajo por razones de cuidado. En concreto, los resultados indican que son las personas entrevistadas inmigrantes las que con mayor frecuencia han tenido que faltar al trabajo por razones de cuidado, seguidas de las que forman parte de una familia heteroparental. Centrándonos en las parejas y controlando su nivel educativo, encontramos diferencias significativas según el tipo de familia en la medida que tiene que ver con llevarse a los hijos al trabajo. En concreto, encontramos que son las parejas de las familias biparentales autóctonas las que más frecuentemente han usado esta medida, siendo las parejas de las familias inmigrantes las que menos la han usado (media igual a 1,6 y 1 respectivamente). Estos datos aparecen recogidos en la tabla 15.

Tabla 15. Medidas de conciliación extremas por tipos de familias

	Familias Heteroparentales		Familias Homoparentales		Familias inmigrantes		Madres solas		Entrevistada F	Pareja F
	E	P	E	P	E	P	E	P		
	M	M	M	M	M	M	M	M		
Llevar a los hijos/as y/o personas dependientes contigo al trabajo	1.9	1.6	1.7	1.4	2.3	1	2.1	---	0.87	3.52*
Faltar al trabajo por cuidado de hijos/as o personas dependientes	2	1.6	1.7	1.9	2.3	1.2	1.9	---	2.94*	2.02
Dejar a los hijos/as menores u otras personas dependientes solos en casa	1.1	1.11	1.03	1.03	1.1	1.1	1.1	---	0.44	0.38

* p <.05

4.2.5. Corresponsabilidad doméstica

Con el objetivo de conocer cómo es el reparto de las **tareas domésticas**, preguntábamos a las personas entrevistadas quién o quiénes realizaban en sus casas algunas tareas (véase tabla 16.a.). Los resultados nos informan que las personas entrevistadas realizan prácticamente todas las tareas estudiadas en porcentajes que exceden el 85% en todos los casos excepto en *tirar la basura* (72%) y *efectuar pequeños arreglos caseros* (51,2%). En esta última tarea adquiere un peso importante la pareja. También en el resto de las tareas la pareja desempeña un papel fundamental aunque con una frecuencia de realización más baja que la persona entrevistada.

Los hijos e hijas y familiares asumen estas tareas domésticas con una frecuencia bastante baja. Las personas remuneradas juegan un papel especialmente relevante en la tarea *limpiar la casa*, aunque su presencia no es despreciable en ninguna de las tareas estudiadas.

Tabla 16.a. Tareas domésticas y porcentaje de realización de las mismas

	Entrevistada	Pareja	Hijos/as	Familiares	Persona remunerada	Otros
	%	%	%	%	%	%
Preparar la comida	86	50.4	1.2	6.7	5.5	0
Lavar los platos	90.9	61.8	2.4	1.2	5.5	0
Efectuar pequeños arreglos caseros	51.2	79.7	0.6	4.3	11	0.6
Limpiar la casa	80.5	37.4	2.4	0	31.1	0
Tirar la basura	72	74	4.3	1.8	9.1	1.2
Efectuar compras domésticas	91.5	70.7	0.6	0.6	1.8	0.6
Lavar la ropa	91.5	28.5	0	1.2	9.1	0

Además de conocer cómo es el reparto de tareas en líneas generales, nos interesaba conocer más a fondo ese reparto según el tipo de familia. Para eso hemos seleccionado tres tareas (*preparar la comida*, *efectuar pequeños arreglos caseros* y *limpiar la casa*) y comparado por tipos de familia tal como se muestra en la tabla 16.b. En cuanto a la tarea *preparar la comida* encontramos que en las familias homoparentales la persona entrevistada se encarga de realizarla en menor porcentaje que en el resto de las familias, probablemente porque sus parejas se hacen cargo en mayor medida, aunque esa diferencia no se ha mostrado estadísticamente significativa. Por el contrario, encontramos que en las familias inmigrantes las parejas tienden a realizar en menor frecuencia esta tarea de preparar la comida que en el resto de las familias.

Si nos fijamos ahora en *efectuar pequeños arreglos caseros* observamos que en las familias heteroparentales la persona entrevistada realiza esta tarea con menor frecuencia que en las familias homoparentales y las encabezadas por una madre sola. En la misma circunstancia se encuentran las familias inmigrantes en las que, además, la pareja y los hijos e hijas efectúan pequeños arreglos caseros con más frecuencia que en los otros tipos de familia. Por su parte, en las familias de madres solas las personas entrevistadas realizan esta tarea con una frecuencia más alta que en los demás tipos de familia, también los familiares y las personas remuneradas juegan un papel más importante que en el resto de las familias, siendo su frecuencia de realización significativamente mayor.

Tabla 16.b. Tareas domésticas y porcentaje de realización de las mismas por tipo de familia

Preparar la comida	Entrevistada	Pareja	Hijos e hijas	Familiares	Persona remunerada	Otros
	%	%	%	%	%	%
Familias Heteroparentales	87.7	52.3	1.5	4.6	7.7	0
Familias Homoparentales	65.5 ^b	62.1	0	3.4	3.4	0
Familias Inmigrantes	89.7	34.5 ^b	3.4	10.3	0	0
Madres Solas	95.1	-----	0	9.8	7.3	0
χ^2	13.396**	4.613†	2.115	2.169	2.790	0
Efectuar pequeños arreglos caseros						
Familias Heteroparentales	36.9 ^b	78.5	0	3.1	10.8	0
Familias Homoparentales	72.4 ^a	69	0	0	3.4	0
Familias Inmigrantes	24.1 ^b	93.1 ^a	3.4 ^a	0	3.4	0
Madres Solas	78 ^a	-----	0	12.2 ^a	22 ^a	2.4
χ^2	30.856**	5.342†	4.684	9.117*	8.421*	3.018
Limpiar la casa						
Familias Heteroparentales	81.5	26.2 ^b	0	0	33.8	0
Familias Homoparentales	69	65.5 ^a	3.4	0	34.5	0
Familias Inmigrantes	100 ^a	34.5	3.4	0	0 ^b	0
Madres Solas	73.2	-----	4.9	0	46.3 ^a	0
χ^2	10.925**	13.410**	2.898	0	17.919	0

* p <.05 ** p <.01 † <.10

a. Residual estandarizado corregido superior a 1,96

b. Residual estandarizado corregido inferior a -1,96

Finalmente, para la tarea *limpiar la casa* encontramos que las parejas de familias heteroparentales lo hacen con menor frecuencia que las parejas del resto de las familias. El caso contrario es el de las familias homoparentales, donde la pareja realiza esta tarea en un porcentaje mayor que en los demás tipos de familias. En las familias inmigrantes encontramos que la persona entrevistada se encarga de limpiar la casa más frecuentemente que en los otros tipos de familia y que en ninguno de los casos estudiados cuentan con la ayuda de una persona remunerada para hacerlo, hecho que es estadísticamente significativo en comparación con los demás modelos familiares y, sobre todo difiere de las familias de madres solas, en las que la persona remunerada cuenta con una frecuencia de realización de esta tarea más alta que en ninguno de los otros casos.

Además de conocer cómo es el reparto de tareas domésticas en líneas generales, nos interesaba conocer más a fondo ese reparto según el tipo de familia. Para eso calculamos una puntuación global que permitiera saber el número medio de las tareas estudiadas que realiza tanto la persona entrevistada como la pareja y una puntuación diferencial que consiste, al igual que se hizo con las tareas de cuidado, en restar al total de tareas que realiza la persona entrevistada el total de tareas de las que se encarga la pareja. De este modo podemos saber si las familias son más bien igualitarias en el reparto de tareas domésticas o existen entre las personas entrevistadas y sus parejas unas diferencias cuantitativas importantes. Cuando realizamos las comparaciones según el tipo de familia usando las puntuaciones globales (tabla 17) encontramos que las personas entrevistadas realizan, como media, un mayor número de tareas que sus parejas independientemente del tipo de familia. Además, y como ya sabíamos, las madres solas entrevistadas son las que más tareas realizan ya que no tienen una pareja con quien compartirlas.

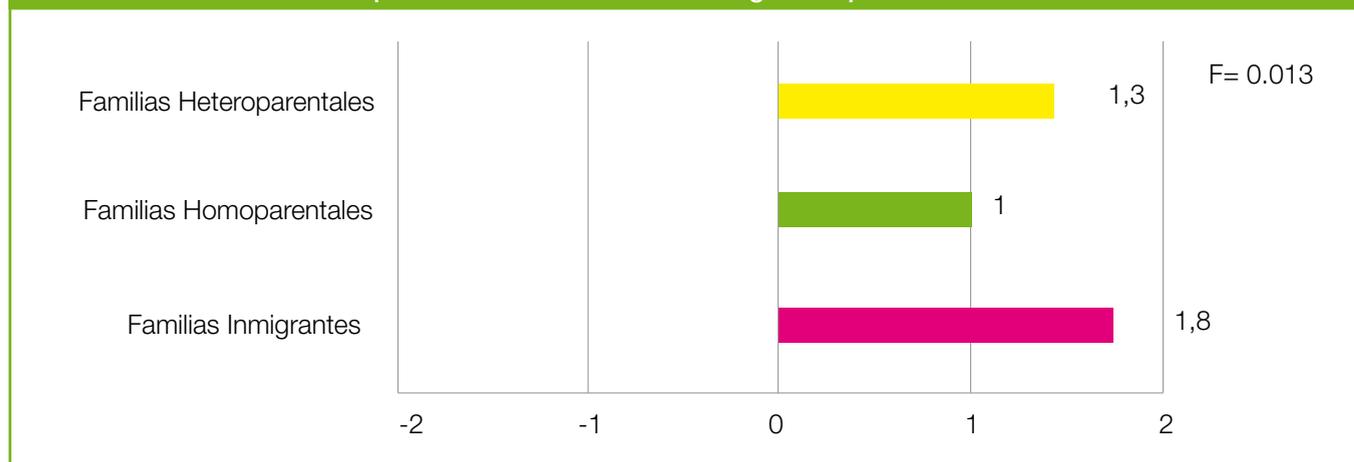
Tabla 17. Media del total de tareas domésticas realizadas por la persona entrevistada (E) y su pareja (P) por tipo de familia

	Entrevistada	Pareja
	M	M
Familias Heteroparentales	5,3	3,9
Familias Homoparentales	5,4	4,4
Familias Inmigrantes	5,6	3,8
Madres Solas	6,4	---
F	8,57**	1,04

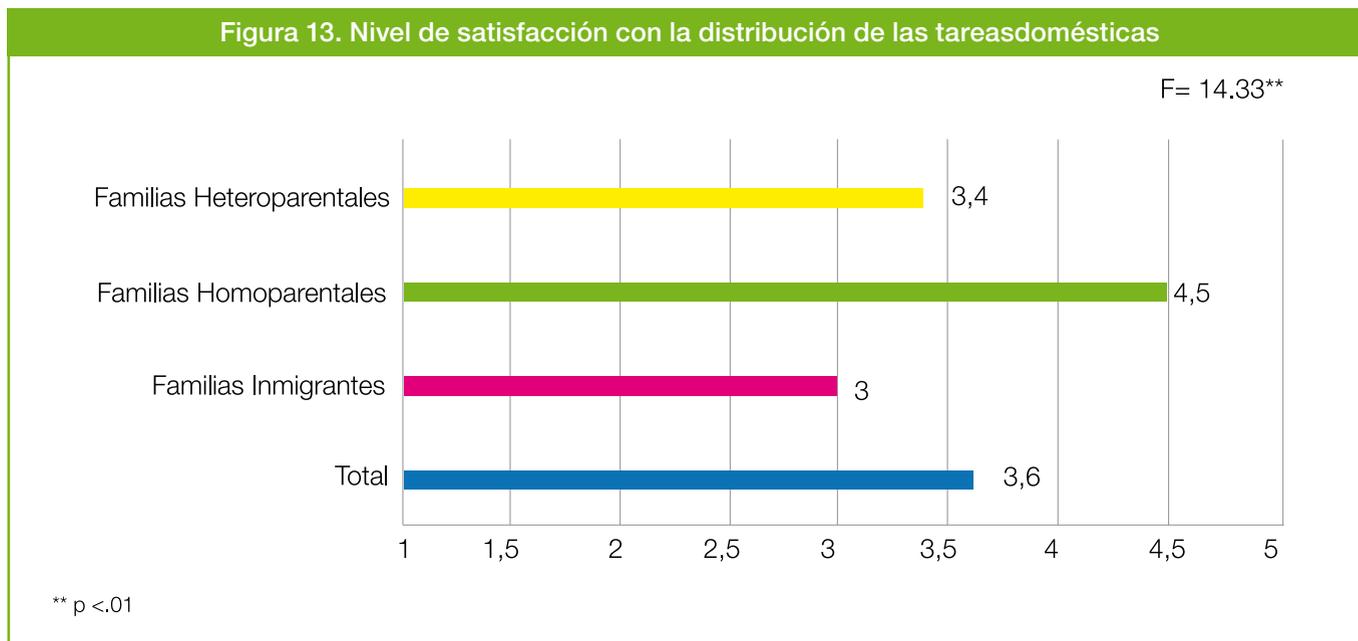
** p <.01

Estos datos se pueden visualizar de una forma más clara en la figura 12., en la que se muestran las puntuaciones diferenciales por tipo de familia. Observamos que no existen diferencias significativas según el tipo de familia en las puntuaciones diferenciales, esto es, los tres tipos de familia tienen un reparto de las tareas domésticas muy similar. Como se observa en el mismo gráfico, las familias inmigrantes son las que tienen una puntuación diferencial algo más alta lo que indica que son un poco menos igualitarias que el resto. La puntuación más baja pertenece a las familias homoparentales, es decir, parecen que se acercan más a la igualdad en el reparto de las tareas domésticas, pero como decíamos estas diferencias no son significativas.

Figura 12. Puntuaciones diferenciales entre la persona entrevistada y la pareja para las tareas domésticas según el tipo de familia



Como en ocasiones anteriores, nos interesa conocer el nivel de satisfacción de las personas entrevistadas, en este caso la **satisfacción con la distribución de las tareas domésticas**. En el figura 13 se observa que todas las familias entrevistadas tienen un nivel de satisfacción alto, tal como muestra una puntuación media de 3,6 en una escala de 1 a 5. En cuanto a las diferencias según el tipo de familia encontramos que las familias homoparentales son las que tienen un nivel de satisfacción significativamente más alto, diferenciándose así del resto de los tipos de familia. No existen diferencias entre la satisfacción de las familias heteroparentales y las inmigrantes.



4.2.6. Conciliación con la vida personal

Otro de los grandes retos de la conciliación reside en disponer de tiempo personal y de ocio además del tiempo dedicado a la familia y al trabajo. Con la finalidad de conocer en qué medida las personas entrevistadas (y sus parejas, cuando procediera) disponían de tiempo personal, en la entrevista se dedicó un apartado para explorar este importante aspecto. A continuación, expondremos los resultados relativos a esta dimensión: así veremos la frecuencia con que las personas entrevistadas, sus parejas y ambos conjuntamente disponen de tiempo para el disfrute personal.

De forma general, como puede observarse en la tabla 18, la media de tiempo disponible para el ocio personal de la entrevistada es de 2,6. Si tenemos en cuenta que la escala de medida va desde “1: Nunca” hasta “5: Casi todos los días”, podemos decir que las personas entrevistadas disponen de poco tiempo personal. En el caso de las parejas, disponen de un poco más de tiempo, teniendo de media 3,2. Por último, el tiempo que disponen para el disfrute de la pareja es aún menor (2,3).

Tabla 18. Tiempo personal de la entrevistada, la pareja y conjunto por tipo de familia

	Total	Madres Solas	Familias Inmigrantes	Familias Homoparentales	Familias Heteroparentales	F
	M	M	M	M	M	
Tiempo personal entrevistada	2.6	2.6	2.1	3.1	2.8	2.42†
Tiempo personal pareja	3.2	---	3.1	3.0	3.3	0.94
Tiempo de ocio juntos	2.3	---	1.9	2.3	2.5	2.62

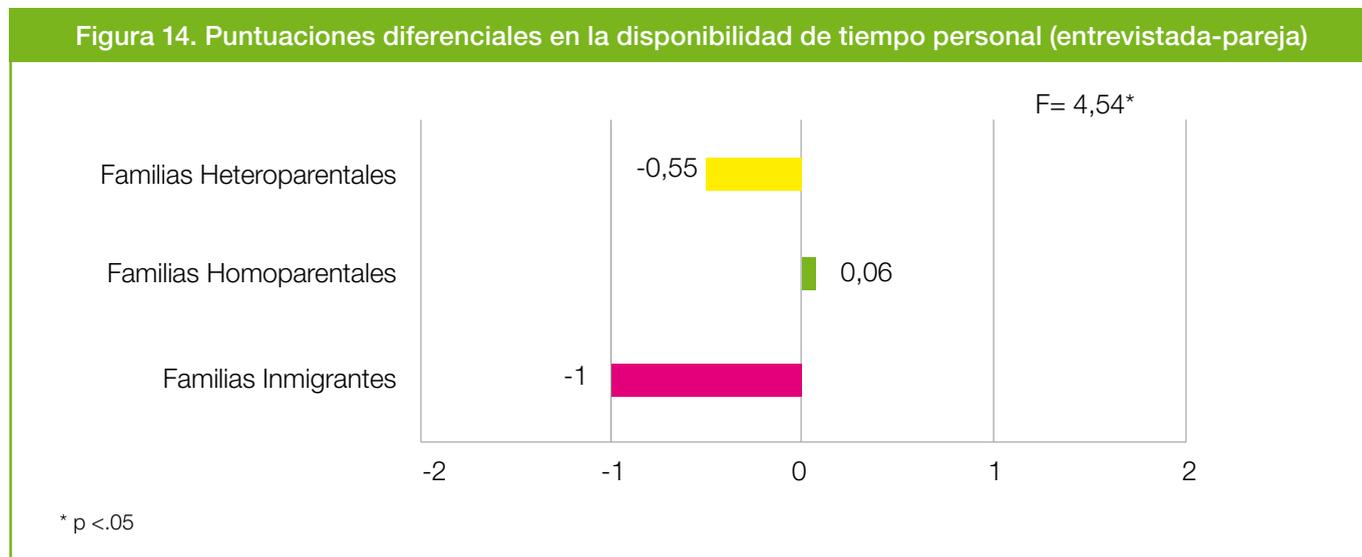
† <.10

Cuando analizamos estos datos en función del tipo de familia, y habiendo sido controlado el nivel educativo de la persona entrevistada, los resultados indican que no existen diferencias significativas, con algunas apreciaciones: como puede observarse en la tabla 17, existe una tendencia a la significatividad en el tiempo del que disponen las personas entrevistadas en función del tipo de familia. Así, las personas entrevistadas pertenecientes a las familias homoparentales disponen de más tiempo que las del resto de familias; las que menos tiempo de ocio tienen son las personas entrevistadas de las familias inmigrantes. Conviene aclarar que en esta variable, las diferencias antes de controlar el nivel educativo sí resultaron significativas ($F=3,84^*$).

No se han encontrado diferencias, sin embargo, en el tiempo de ocio del que disponen las parejas. Por último, respecto al tiempo de ocio conjunto, antes de controlar el nivel educativo se hallaron diferencias significativas ($F=3,84^*$), si bien esta diferencia se ha perdido (como puede observarse en la F de la tabla 18), una vez que el nivel educativo de la persona entrevistada ha sido controlado.

Tal como se ha realizado con las tareas de cuidado y con el reparto de tareas domésticas, para esta variable también se ha calculado la puntuación diferencial entre el tiempo personal de la entrevistada y el de su pareja (en familias heteroparentales autóctonas e inmigrantes y en familias homoparentales). Recordamos que cuanto más cercana a “0” es la puntuación diferencial, más igualitario es el tiempo de ocio. Cuanto más se aleje de cero, en sentido negativo menor tiempo de ocio dispone la persona entrevistada respecto de su pareja; por último, cuanto más se aleje de “0” en sentido positivo, más tiempo de ocio tiene la persona entrevistada respecto a su pareja.

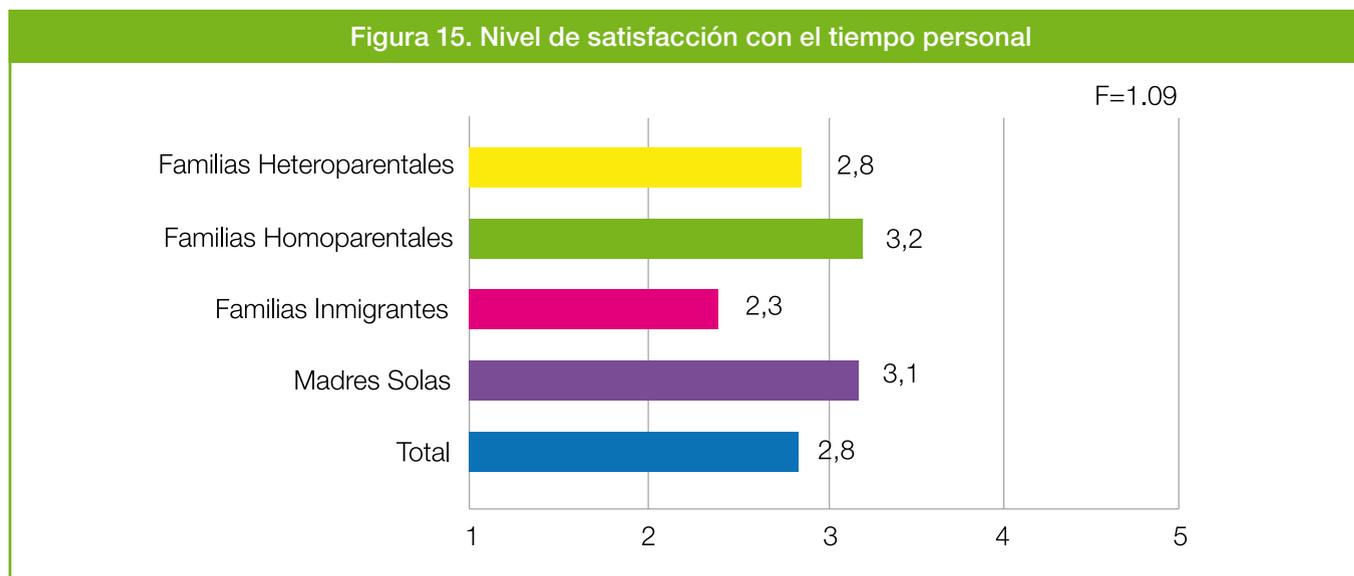
Los resultados de la puntuación diferencial apuntan a que existen desigualdades en la disponibilidad de tiempo personal, especialmente en las familias heteroparentales (más de medio punto de diferencia, a favor de la pareja) y en las familias inmigrantes (un punto de diferencia a favor de la pareja). En el caso de las familias homoparentales, la puntuación diferencial es muy cercana a 0, con una pequeña diferencia a favor de la persona entrevistada. Como puede observarse en la figura 14, los resultados indican, además, que las diferencias en función del tipo de familia en esta variable son significativas, existiendo en las familias homoparentales menos diferencia entre la disponibilidad de tiempo personal de la persona entrevistada y la de su pareja. Como en las variables anteriores, el nivel educativo ha sido controlado.



Para terminar este apartado, veremos cuál es el nivel de satisfacción de las familias con su tiempo personal. Como puede observarse en la figura 15 el total de las familias entrevistadas, muestran un grado de satisfacción medio-bajo respecto al tiempo de ocio del que disponen. Así, en una escala de 1 a 5, que va de menor a mayor satisfacción, la puntuación media de las familias ha sido de 2.8. Estos resultados son lógicos si tenemos en cuenta que la media de tiempo personal ha sido bastante baja.

Por último, conviene destacar que cuando se ha analizado la satisfacción en función del tipo de familia y se ha controlado el nivel educativo, las diferencias no han resultado significativas, como puede observarse en

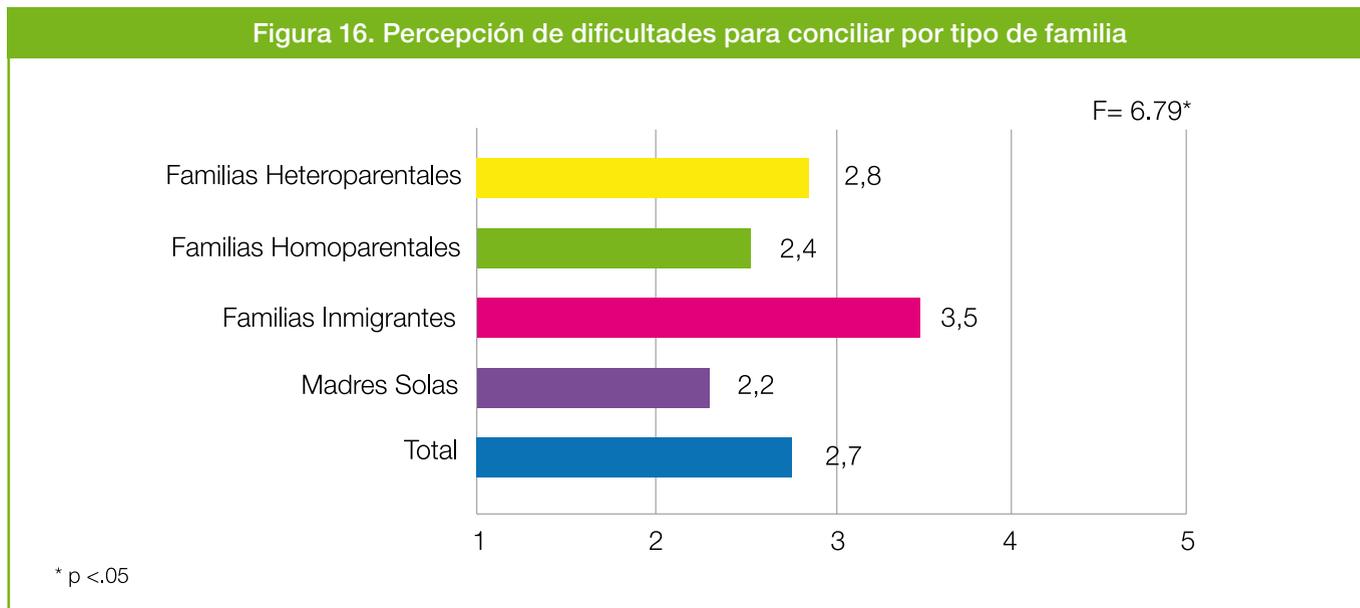
la figura 15. Conviene aclarar que antes de controlar el nivel educativo se hallaron diferencias significativas ($F=3,72^*$) en el nivel de satisfacción con el tiempo personal en función del tipo de familia.



4.2.7. Reflexiones generales acerca de la conciliación

Tras haber analizado las principales dimensiones relativas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, nos parecía interesante recoger la percepción que tenían las familias sobre sus problemas de conciliación; además, les pedimos que nos detallaran sus principales problemas, y sobre todo, que nos hicieran sugerencias de medidas susceptibles de mejorar su situación. A todas estas variables dedicaremos este apartado, que será importante de cara a las recomendaciones a realizar para mejorar la situación de las familias andaluzas en materia de conciliación.

Comenzaremos analizando la percepción de las propias familias acerca de sus problemas de conciliación. Para ello, veremos dónde se posicionan en una escala que va desde “1: No tengo problemas para conciliar” hasta “5: Frecuentemente tengo problemas”. En este sentido, tal como puede verse en la figura 16, la media total de familias entrevistadas indica que éstas tienen una percepción media-baja de tener problemas para conciliar (2,7).



Si además, analizamos esta variable en función del tipo de familia, la figura 16 también nos muestra que existen diferencias significativas, habiendo sido controlado el nivel educativo de la persona entrevistada. Estas diferencias están fuertemente marcadas por la mayor percepción de problemas de conciliación que tienen las familias inmigrantes respecto al resto de familias.

Más allá de la percepción genérica veremos a continuación los problemas concretos de conciliación que las familias espontáneamente verbalizaban. Como puede observarse en la tabla 19 la *falta de tiempo personal* es el problema más referido por las familias, seguido de la *falta de recursos para cuidar a los hijos e hijas en situaciones extraordinarias y vacaciones escolares*, y la *falta de adecuación entre horarios laborales y escolares*. En esta misma tabla se recogen el resto de problemas a los que las familias entrevistadas han hecho referencia con más frecuencia.

Tabla 19. Problemas de conciliación

	%
Falta de tiempo personal	33.5
Falta de recursos para cuidar a los hijos/as en situaciones extraordinarias y vacaciones escolares	32.3
Falta de adecuación entre horarios laborales y escolares	31.7
Sensación de sobrecarga	22.6
Falta de apoyo de la red familiar	12.8
Falta de co-responsabilidad de la pareja	12.8
Elevado coste de los recursos de cuidado	9.8
Distancia entre la casa, el lugar de trabajo y/o la escuela	7.3
Falta de plazas en las guarderías	4.9

Si tenemos en cuenta los problemas más frecuentes (de la tabla anterior) y vemos si existen diferencias en función del tipo de familia, los resultados muestran que en la mayoría de estos problemas aparecen diferencias. Así, como puede observarse en la tabla 20, existen diferencias significativas en la *falta de tiempo personal* como problema frecuente de conciliación, estando este problema mucho más presente en las familias inmigrantes y menos en las familias homoparentales. Lo mismo ocurre con la *falta de recursos para cuidar a los hijos e hijas en situaciones extraordinarias y en vacaciones escolares*; este problema está más presente en el caso de las familias inmigrantes y menos en las homoparentales. La sensación de sobrecarga aparece como el principal problema de conciliación en las familias inmigrantes; sin embargo este problema de conciliación aparece con mucha menor frecuencia en las madres solas y en las familias homoparentales. Llama especialmente la atención cómo la *falta de corresponsabilidad de la pareja* aparece en mayor medida en las familias inmigrantes y no aparece en ninguna de las familias homoparentales entrevistadas.

Tabla 20. Problemas de conciliación más frecuentes por tipo de familia

	Familias Heteroparentales %	Familias Homoparentales %	Familias Inmigrantes %	Madres solas %	χ^2
Falta de tiempo personal	38.56	17.2 ^b	55.2 ^a	22	12.72**
Falta de recursos para cuidar a los hijos/as en situaciones extraordinarias y vacaciones escolares	35.4	13.8 ^b	48.3 ^a	29.3	8.38*
Falta de adecuación entre horarios laborales y escolares	29.2	37.9	34.5	29.3	0.91
Sensación de sobrecarga	20	6.9 ^b	62.1 ^a	9.8 ^b	34.07**
Falta de apoyo de la red familiar	1.5 ^b	10.3	41.4 ^a	12.2	28.7**
Falta de corresponsabilidad de la pareja	16.9	0 ^b	34.5 ^a	----	23.5**

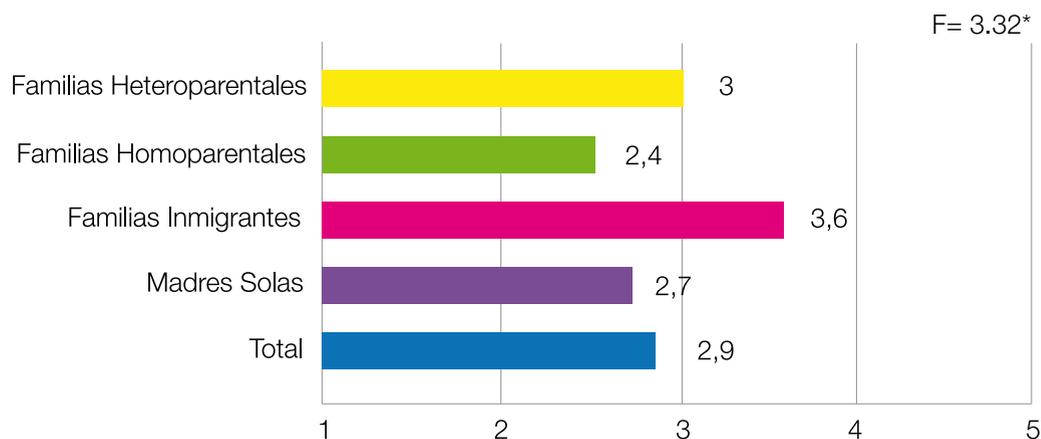
* p <.05 ** p <.01

a. Residual estandarizado corregido superior a 1,96

b. Residual estandarizado corregido inferior a -1,96

En el cuestionario se incluyó una pregunta que medía la *sensación de sobrecarga con las responsabilidades diarias*. En ella, la persona entrevistada debía situarse, pensando en el afrontamiento de todas las responsabilidades diarias, en una escala que iba desde “1: Sin dificultades, relajada” hasta “5: Con muchas dificultades, sobrecargada”. Los resultados muestran que las familias entrevistadas tienen una percepción media de sobrecarga (2,9), como puede observarse en la figura 17.

Figura 17. Sensación de sobrecarga con las responsabilidades diarias



* p <.05

Como puede verse reflejado en la figura 17, aparecieron diferencias significativas por tipo de familia en la sensación de sobrecarga, habiendo sido controlado el nivel educativo de la persona entrevistada. Como era esperable, por los datos anteriormente comentados, estas diferencias están fuertemente marcadas por la mayor sensación de sobrecarga que experimentan las familias inmigrantes comparadas con el resto de familias.

Por último, a continuación comentaremos las medidas de conciliación que las familias entrevistadas proponen de forma más frecuente. En la tabla 21 se recogen las cinco medidas más nombradas. Como puede observarse, más de la mitad de la muestra propone que exista una *distribución más flexible de las horas de trabajo diarias*, como medida que ayudaría a conciliar la vida familiar y laboral. Esta importante medida para las familias va seguida de la propuesta del aumento de las ayudas económicas y de la sugerencia de que existan *días libres para situaciones familiares extraordinarias*. Las dos últimas medidas también sugeridas por una parte de la muestra hacen referencia a que existan *guarderías en las empresas* (allí donde no las hay) y a medidas referentes a las *actividades extraescolares*.

Tabla 21. Propuestas de medidas de conciliación más frecuentes

	%
Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	53.7
Ayuda económica	35.4
Días libres para situaciones familiares extraordinarias	23.8
Guarderías de empresa	22
Actividades extraescolares	17.7

Para finalizar este apartado, nos parece interesante comentar que cuando comparamos estas propuestas de medidas en función del tipo de familia vemos que no existen diferencias significativas. Los porcentajes aparecen recogidos en la tabla 22. Como dato a tener en cuenta la *ayuda económica* es una sugerencia que aparece mucho más frecuentemente en las familias inmigrantes respecto a las otras familias.

Tabla 22. Propuestas de medidas de conciliación más frecuentes por tipo de familia

	Familias Heteroparentales %	Familias Homoparentales %	Familias Inmigrantes %	Madres Solos %	χ^2
Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	53.8	65.5	48.3	48.8	2.37
Ayuda económica	35.4	27.6	51.7 ^a	29.3	4.83
Días libres para situaciones familiares extraordinarias	23.1	20.7	24.1	26.8	0.38
Guarderías de empresa	18.5	31	10.3	29.3	5.42
Actividades extraescolares	21.5	3.4 ^b	20.7	19.5	4.97

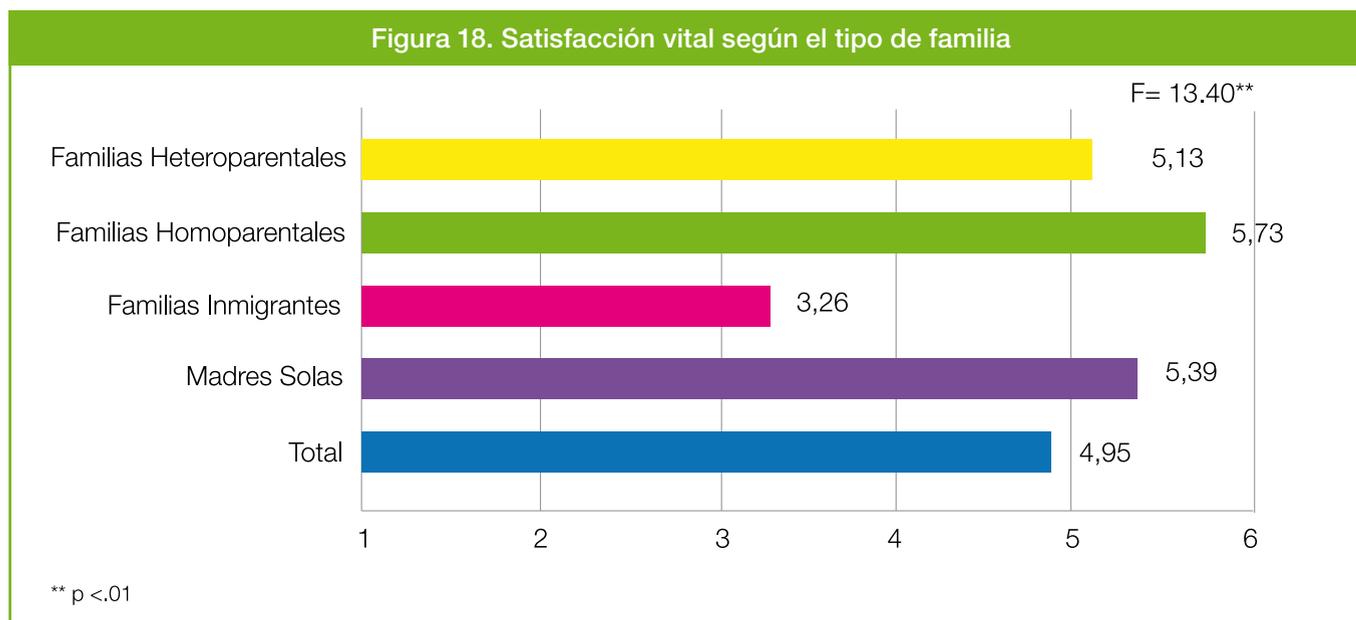
a. Residual estandarizado corregido superior a 1,96

b. Residual estandarizado corregido inferior a -1,96

4.2.8. Satisfacción vital y su relación con la conciliación

Más allá de las medidas de conciliación, nos interesaba conocer la satisfacción vital general de las familias estudiadas, y si ésta tenía alguna relación con otras medidas utilizadas y comentadas a lo largo del apartado de resultados. Para ello utilizamos la escala *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*, traducida al castellano. Dicha escala contiene tan sólo cinco ítems donde las personas tienen que posicionarse en función del grado de desacuerdo (1) o acuerdo (7) con afirmaciones del tipo: “*en la mayoría de los aspectos mi vida se acerca a mi ideal*”. A mayor puntuación media, en la escala de 1 a 7, mayor satisfacción con la vida.

Los resultados generales muestran que las familias entrevistadas tienen una media general de 4,95 por lo que podemos decir que tienen una satisfacción vital alta.



Si consideramos, además, las diferencias por tipo de familia, como aparece en la figura 18, existen diferencias significativas en la satisfacción vital. Una vez más estas diferencias están marcadas fuertemente por la baja satisfacción vital que muestran las familias inmigrantes comparadas con el resto de familias. A nivel

descriptivo, las familias homoparentales son las que se muestran más satisfechas, seguidas de las madres solas y las familias heteroparentales autóctonas.

Para finalizar con el apartado de resultados, nos preguntábamos si la satisfacción vital que mostraban las personas entrevistadas estaba relacionada con las valoraciones que habían ido haciendo a lo largo de la entrevista de distintos aspectos relacionados con la conciliación: percepción de dificultades en el cuidado de los hijos e hijas; estrés laboral; satisfacción con los recursos para el cuidado de los hijos e hijas; satisfacción con la distribución de tareas domésticas y satisfacción con el tiempo personal y de ocio. Para ver si existía relación de estas variables se hizo, en primer lugar, una matriz de correlaciones cuyos resultados pueden verse en la tabla 22. En segundo lugar, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple siguiendo el procedimiento de *pasos sucesivos (step wise)*, sin incluir la satisfacción con la distribución de tareas domésticas, debido a que esta variable dejaba fuera del análisis a las madres solas. Por último, se realizó un segundo análisis de regresión incluyendo esta última variable. Iremos describiendo los interesantes resultados de estos tres análisis a continuación.

Como puede observarse en la tabla 23, la satisfacción vital correlaciona negativamente con la percepción de dificultades en el cuidado de los hijos e hijas (-0,42**) y con el estrés laboral (-0,35**). Estos resultados implican que la satisfacción vital de las personas entrevistadas disminuye cuando las familias perciben más dificultades a la hora de afrontar el cuidado de los hijos e hijas y cuando se padece mayor estrés laboral.

De forma contraria, la satisfacción vital aumenta con la mayor satisfacción con los recursos de cuidado infantil (0,51**), la satisfacción con las medidas de conciliación en la empresa (0,34**), la satisfacción con la distribución de las tareas domésticas (0,44**) y la satisfacción con el tiempo personal o de ocio (0,47**).

Tabla 23. Correlaciones						
	Percepción de dificultades en las tareas de cuidado infantil	Estrés Laboral	Satisfacción con los recursos de cuidado infantil	Satisfacción con las medidas de conciliación de la empresa	Satisfacción con la distribución de las tareas domesticas	Satisfacción con el tiempo personal
Satisfacción vital	-0.42**	-0.35**	0.51**	0.34**	0.44**	0.47**

** p <.01

Con estas variables se efectuó un primer *análisis de regresión lineal múltiple*, sin incluir intencionalmente la *satisfacción con el reparto de tareas domésticas* para que las madres solas estuvieran presentes. El análisis de regresión nos permitió conocer el grado en que cada variable independiente determinaba la variación en la satisfacción vital (variable dependiente), siguiendo el procedimiento de pasos sucesivos. Al efectuar el análisis, el programa excluyó de la ecuación el estrés laboral y la satisfacción con las medidas de conciliación en la empresa; por otra parte, incluyó en la ecuación las siguientes variables ordenadas en tres pasos: satisfacción con los recursos de cuidado de los hijos e hijas; satisfacción con el tiempo personal o de ocio y percepción de dificultades respecto a las tareas de cuidado de los hijos e hijas. Tal y como se observa en la tabla 24, el coeficiente de determinación (R cuadrado) nos indica que tomadas juntas, las tres variables independientes incluidas en el análisis explican un 43% de la varianza de la variable dependiente “satisfacción vital”. El modelo de regresión resultó estadísticamente significativo [$F(3,150)=38,47^{**}$], así como la relación entre cada variable predictora y la variable independiente (*valores t*). Si atendemos al signo de los valores Beta, la satisfacción vital aumentaba a medida que aumentaban las dos primeras variables y disminuía con la percepción de dificultades respecto a las tareas de cuidado de los hijos e hijas.

Tabla 24. Regresión lineal sin incluir satisfacción con distribución de tareas domésticas

	Coefficiente no estandarizado	β	t-valor	R ²	Cambio en R ²
(Constante)	2.9	--	5.99**	--	--
Satisfacción con los recursos de cuidado infantil	0.45	0.38	5.99**	0.26	0.26
Satisfacción con el tiempo personal	0.33	0.3	4.45**	0.4	0.14
Percepción de dificultades en las tareas de cuidado infantil	-0.23	-0.21	-3.04**	0.43	0.03

** p <.01

Por último, y debido a la alta correlación que encontramos entre la satisfacción vital y la satisfacción con la distribución de tareas domésticas, decidimos realizar una recta de regresión incluyendo, además de las anteriores, esta última variable como independiente. En este caso, las madres solas no pudieron ser incluidas en el análisis. En la siguiente tabla (tabla 25), aparece la ecuación de regresión completa.

Tabla 25. Análisis de regresión incluyendo satisfacción con la distribución de tareas domésticas

	Coefficiente no estandarizado	β	t-valor	R ²	Cambio en R ²
(Constante)	2.15	--	4.06**	--	--
Satisfacción con los recursos de cuidado infantil	0.34	0.33	4.68**	0.28	0.28
Satisfacción con la distribución de tareas domésticas	0.34	0.32	4.72**	0.42	0.14
Percepción de dificultades en las tareas de cuidado infantil	-0.29	-0.25	-3.57**	0.49	0.07
Satisfacción con las medidas de conciliación de las empresas	0.26	0.23	3.23	0.53	0.04

** p <.01

En este caso, quedaron excluidas las variables de estrés laboral y satisfacción con el tiempo personal. La ecuación de regresión incluyó las siguientes variables, en el siguiente orden, en cuatro pasos: satisfacción con los recursos de cuidado de los hijos e hijas, satisfacción con la distribución de tareas domésticas, percepción de dificultades respecto a las tareas de cuidado de los hijos e hijas y satisfacción con las medidas de conciliación en la empresa. Tal y como se observa en la tabla 25, el coeficiente de determinación (R cuadrado) nos indica que tomadas juntas, las cinco variables independientes incluidas en el análisis explican un 53% de la varianza de la variable dependiente “satisfacción vital”. El modelo de regresión resultó estadísticamente muy significativo [$F(4,109)= 31,05^{**}$], así como la relación entre la variable predictora y la variable independiente en todos los casos (*valores t*). Si atendemos al signo de los valores Beta, la satisfacción vital aumentaba a medida que aumentaba la satisfacción con los recursos de cuidado infantil, con la distribución de tareas domésticas y con las medidas de conciliación en la empresa, y disminuía a medida que aumentaba la percepción de dificultades con el cuidado de los hijos e hijas.

4.3. Conclusiones y Discusión

En este apartado de discusión de los datos obtenidos y establecimiento de conclusiones, nuestro discurso se articulará en torno a los grandes objetivos que nos planteamos al inicio del informe. Para ello, comenzaremos abordando el panorama genérico de conciliación en Andalucía; posteriormente, veremos cómo concilian los distintos tipos de familias estudiadas y finalizaremos con las relaciones que guardan algunas dimensiones relacionadas con la conciliación con el bienestar psicológico que perciben las personas entrevistadas.

4.3.1. Andalucía: luces y sombras en la conciliación

El cuadro que se dibuja a partir de la descripción que hacen las familias andaluzas de sus problemas y recursos de conciliación muestra luces y sombras claramente contrastadas.

Comenzando por la corresponsabilidad en la pareja, ciertamente los datos que hemos obtenido son complejos, dependiendo del tipo de familia que se estudie. Así, en las parejas heterosexuales andaluzas, tanto en las autóctonas como muy particularmente en las inmigrantes, aparecieron patrones claramente diferenciales de implicación en el cuidado infantil y las tareas domésticas. En estas familias, las madres asumían en bastante mayor proporción estas tareas que los padres, tanto de modo cotidiano como extraordinario. Patrón muy similar se obtenía cuando se analizaba el tiempo personal de que disponía cada miembro de la pareja: las madres entrevistadas decían poder disfrutar de menos tiempo para sí que sus parejas. Por eso no debe extrañarnos que las madres heterosexuales andaluzas se mostraran tan poco satisfechas con el reparto de tareas y tiempos en la pareja. Teniendo en cuenta estos datos, no debe sorprendernos que de entre los cinco problemas o dificultades de conciliación más frecuentemente nombrados por las familias andaluzas se encuentren la falta de tiempo personal (ocupando el primer lugar) y la falta de corresponsabilidad en la pareja (en quinto lugar), y que aparecieran ambos con frecuencias mayores en las familias de progenitores heterosexuales, particularmente en las inmigrantes.

Sin embargo, se obtuvieron datos muy distintos con las parejas del mismo sexo. Estas parejas desarrollaron patrones igualitarios tanto en lo doméstico como en el cuidado infantil y en la posibilidad de disfrutar de tiempo personal. Por tanto, las familias homoparentales parecen constituir la avanzadilla del movimiento de progreso hacia la igualdad en esta sociedad. Estos datos son congruentes con los hallados en estudios anteriores llevados a cabo en esta misma región (González *et al.*, 2003) y también en otros países (Bos *et al.*, 2007; Chan, *et al.*, 1998; Fulcher, *et al.*, 2008).

Por lo que tiene que ver con los recursos institucionales para el cuidado infantil, hemos de decir que un porcentaje alto de las familias andaluzas usaban los distintos recursos de cuidado por los que se indagaba en la entrevista. De entre todas las familias estudiadas, hemos de resaltar que eran las familias encabezadas por madres solas quienes hacían un uso más exhaustivo de los recursos de cuidado infantil, como veremos posteriormente. Eso indica que las familias podían acceder a los recursos de cuidado para sus criaturas en los casos en que eran particularmente necesarios. Posiblemente por esta razón las familias andaluzas se mostraban bastante satisfechas con los recursos de cuidado infantil. Hemos de añadir, en cualquier caso, que los recursos que más usaban eran los que están contemplados en el Decreto de Apoyo a las Familias (2002), mientras eran menos usados los recursos que no están previstos en ella (los campus urbanos, por ejemplo) y que, por tanto, no son universales, sino que están sujetos a voluntades políticas o empresariales concretas.

Menos optimista es el panorama que se dibuja cuando se contemplan los recursos aportados por las empresas, con el que las familias se muestran claramente menos satisfechas, particularmente las inmigrantes. El porcentaje de familias que pueden acceder a recursos de conciliación tales como el teletrabajo, la distribución flexible de horario de trabajo a lo largo de la semana o los días libres para atender necesidades familiares es bastante bajo. Por otra parte, utilizan también en escasa medida recursos como la excedencia laboral o el trabajo a tiempo parcial, posiblemente porque ambas comportan reducción económica y en esta región no existen ayudas económicas universales que puedan compensarla. Sí que es más frecuente que las familias puedan disfrutar de medidas como horas libres por lactancia, extensión de las bajas maternales, o ayuda económica complementaria, medidas con las que algunas empresas andaluzas intentan compensar el parco apoyo institucional en materia de bajas parentales y subsidios económicos.

Visto lo anterior, no debe extrañar que hubiera unanimidad entre todas las familias estudiadas a la hora de verbalizar como uno de los principales problemas para conciliar vida laboral y familiar la falta de adecuación entre horarios laborales y escolares. Del mismo modo, tres de las cinco medidas propuestas para facilitar la conciliación por un número mayor de familias atañan a las empresas: la flexibilización de los horarios laborales para hacerlos compatibles con el cuidado infantil, disponer de escuelas infantiles en el puesto de trabajo o disponer de días para situaciones familiares extraordinarias. Hemos de decir que la referencia a la necesidad de flexibilizar los horarios laborales para ajustarlos a los escolares apareció también entre los recursos mejor valorados por la ciudadanía andaluza en un estudio anterior sobre conciliación (VV.AA., 2009).

Las familias entrevistadas también demandaron ayuda económica, reclamando así una corresponsabilidad institucional en el sostén económico de la infancia que en esta región no está presente (excepto en el tramo 0-3) y sin embargo sí lo está en otras muchas regiones europeas.

Cuando se observan las valoraciones globales que efectúan las familias de si tienen resueltas o no las tensiones de conciliación, nos encontramos que se sitúan en un punto medio en la escala con respecto tanto a la percepción de problemas de conciliación, como a sentirse sobrepasadas por todas las responsabilidades cotidianas. Hemos de remarcar que en ambos aspectos hallamos bastante diversidad interna en la muestra estudiada y, como se recordará, las familias inmigrantes eran las que hacían la valoración más negativa en la muestra. No olvidemos que, además, eran quienes tenían condiciones laborales más precarias (un tercio de ellas trabajaba sin contrato), con lo que sufrían más estrés y previsiblemente estaban sujetas a condiciones laborales poco compatibles con la conciliación.

Las madres entrevistadas mostraron una puntuación media-alta en la escala de satisfacción vital. Nos parece que esta puntuación es acorde con el retrato que hemos ido haciendo de esta región en materia de conciliación, en la que, como hemos visto, coexistían aspectos positivos con otros que evidenciaban claras carencias; aparecían colectivos razonablemente satisfechos con la corresponsabilidad o los recursos a los que accedían, con otros que se encontraban en clara desventaja en estos aspectos. A nuestro juicio, Andalucía demuestra que va avanzando por la senda de la conciliación, pero aún le queda trecho que recorrer.

4.3.2. Las Familias heteroparentales autóctonas: los hombres se implican en la vida familiar, pero no en plano de igualdad

Comenzamos nuestro análisis de los distintos modelos familiares con las más tradicionales en cuanto a su estructura y procedencia: biparentales, de progenitores heterosexuales y población autóctona. En estas familias, sin embargo, ambos progenitores desarrollaban actividades profesionales y eso introducía un cambio sustancial con respecto al modelo patriarcal. Esperábamos que esta circunstancia hubiera acercado los roles que hombres y mujeres desempeñaban dentro de ellas, no sólo en los ámbitos profesionales, sino también en los planos de la vida familiar y personal.

Nuestros datos indican que las mujeres siguen desarrollando el grueso de las tareas domésticas y de cuidado infantil. De hecho, nuestros datos indican que no hay diferencias significativas en el número de tareas de cuidado que desarrollan diariamente ellas y el que desarrollan las madres solas. A pesar de ello, también

nuestros datos evidencian que cada vez son más los hombres que se involucran en las tareas de cuidado infantil, como las propias entrevistadas reconocían. Estos datos confirmarían los resultados obtenidos por las encuestas periódicas de usos del tiempo en hombres y mujeres, que indican que se va reduciendo la brecha entre la dedicación diaria de mujeres y hombres a tareas domésticas y de cuidado. En España, los datos indican que desde 2003 a 2010, la diferencia en dedicación se había reducido en 41 minutos en estos siete años (INE, 2010).

A pesar de estos avances, nuestros datos muestran que el patrón de implicación en la vida familiar de hombres y mujeres no es aún igualitario: la dedicación de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado infantil continúa siendo claramente inferior a la de las mujeres en estas familias. Estos resultados son coherentes con lo que se ha encontrado en otras investigaciones sobre implicación de mujeres y hombres en tareas domésticas y de cuidado infantil (Bianchi, Milkie, Sayer y Robinson, 2000; Craig, 2006; Meil, 2005; Tobío, 2005) y confirman que aunque se va avanzando con paso firme por el camino de la corresponsabilidad, no se ha llegado a alcanzar la igualdad. Creemos que las diferencias serían aun más llamativas si en lugar de medir “tareas” que realizan unos y otras, hubiéramos medido el tiempo que invierten en ellas, porque hay tareas que se resuelven con una cierta diligencia (llevar a los niños al colegio, por ejemplo) mientras otras requieren una mayor inversión temporal (ayudar con las tareas escolares, por ejemplo). De hecho la citada encuesta de usos tiempos (INE, 2010) dejaba constancia de que, a pesar de la reducción de la brecha en el tiempo de dedicación de la que dejamos constancia, las mujeres españolas seguían empleando dos horas y cuarto más a tareas familiares y domésticas que los hombres cada día. Idéntico patrón diferencial de dedicación temporal al trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) encontraron Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño y Domínguez-Serrano (2011) en su análisis de 15 países europeos, incluyendo España.

Para disponer de una perspectiva completa de la realidad de la conciliación en estas familias, conviene introducir otros ángulos de mira. Entre ellos, el de la dedicación laboral. Nuestros datos indican que en estas familias los hombres dedicaban significativamente más horas que sus mujeres a la actividad laboral y que lo hacían con mucha menos probabilidad en trabajos de jornada continua. Además, sabemos que sólo muy excepcionalmente habían tomado decisiones como dejar de trabajar temporalmente, cambiar de trabajo o renunciar a la promoción por razones familiares. Las trayectorias laborales de sus mujeres permiten deducir, sin embargo, un mayor compromiso con la conciliación laboral: jornadas laborales más cortas y un considerable porcentaje de casos en que habían cesado de trabajar temporalmente, habían cambiado de trabajo

o renunciado a la promoción laboral por atender obligaciones familiares. Por tanto, nos encontramos con que en estas parejas un porcentaje alto de hombres conservaba un patrón laboral masculino tradicional, aún cuando sus mujeres se habían introducido en la esfera laboral. Ellas, sin embargo, parecían haber optado por un patrón laboral más conciliable con las responsabilidades familiares.

Completando el cuadro de la conciliación en estas familias, cuando se introduce en el análisis el tiempo personal, nos encontramos con que las mujeres entrevistadas disfrutaban de tiempo propio con menos probabilidad que sus parejas.

Por tanto, si bien se aprecia un cambio con respecto a los patrones de reparto tradicional de roles en estas familias, no podemos por menos que concluir que los esfuerzos de conciliación son desiguales entre los dos miembros de la pareja. Son las mujeres quienes mayoritariamente hacen adaptaciones en su dedicación o aspiraciones laborales, quienes están más implicadas en el cuidado de los hijos e hijas y en la atención a las tareas domésticas y quienes para hacer frente a todo lo anterior, renuncian en gran medida a su tiempo personal. Los hombres, sin embargo, mantienen un patrón todavía bastante tradicional de dedicación laboral y sólo parcialmente incluyen en su agenda actividades domésticas y de cuidado, al tiempo que mantienen su tiempo personal. Por tanto, podemos concluir, como Craig (2006), que el hecho de que las mujeres hayan “masculinizado” sus patrones de trabajo (y ya hemos visto que no es exactamente así), no ha tenido como consecuencia ni que los hombres hayan “feminizado” sus patrones de cuidado ni que las mujeres los hayan “masculinizado”, entendiendo en este caso como “cuidado” no sólo el dirigido a otras personas sino también el dirigido a sí mismas.

4.3.3. Las familias heteroparentales inmigrantes: los patrones más tradicionales de conciliación y el menor acceso a recursos institucionales en las empresas

El análisis de la conciliación en las familias inmigrantes de progenitores heterosexuales se efectúa, como se recordará, con familias de primera generación de inmigración, residentes en Andalucía. Eran las familias en las que los progenitores tenían los niveles educativos más bajos y en las que con más frecuencia trabajaban sin contrato (casi cuatro de cada diez).

En estas familias encontramos los patrones más tradicionales de reparto de responsabilidades en la pareja y podemos decir que, sin duda, las tensiones de conciliación las sufren, casi en exclusiva, las mujeres. Son ellas quienes desarrollan el grueso de las tareas de cuidado infantil, que se equiparan en número a las que

desarrollan las madres solas. O sea, se ocupan del cuidado de sus criaturas tanto como quienes no tienen pareja, como si fuera una tarea de su responsabilidad exclusiva. De hecho, en las parejas inmigrantes es donde aparecieron más diferencias entre el número de tareas de cuidado asumidas por ambos miembros de la pareja, tanto en situaciones cotidianas como extraordinarias. No es extraño, por tanto, que sean quienes perciben significativamente más dificultades en las tareas de cuidado infantil.

Un patrón muy similar se encuentra cuando se contempla el reparto de tareas domésticas en estas familias: son las parejas menos igualitarias, las que presentan una distribución de tareas menos equilibrada. Recordemos, además, que nuestra medida de las tareas domésticas no dejaba constancia de si la dedicación en tiempo y esfuerzo a esas tareas era la misma o no, sino sencillamente si alguna vez en la semana era llevada a cabo por cada persona. Si nuestra medida hubiera sido sensible a esos otros parámetros, las diferencias podrían haber sido incluso mayores en estas familias. No en vano son las madres que muestran menos satisfacción con el reparto de tareas domésticas en la pareja y las que más verbalizaron la falta de corresponsabilidad en la pareja como un problema para la conciliación.

Hemos de añadir, en el mismo sentido, que también en estas familias se halló la mayor diferencia en el tiempo personal de que disponían ambos miembros de la pareja. Las madres inmigrantes no sólo manifestaban disponer de menos tiempo personal que las otras madres entrevistadas, sino que además eran quienes percibían que había más diferencia entre el tiempo privativo de que disponían ellas y el que disponían sus parejas. No es extraño, por tanto, que fueran también las más insatisfechas en esta dimensión.

También son las madres inmigrantes entrevistadas las que con mayor probabilidad en toda la muestra han dejado de trabajar en algún momento de sus vidas para cuidar de sus hijos o hijas, o por esas mismas razones han cambiado de trabajo o renunciado a la promoción en los empleos que desarrollaban. La proporción en que sus parejas desarrollaban estas mismas estrategias era sin embargo insignificante.

Posiblemente estos patrones profundamente patriarcales de distribución de responsabilidades y tiempos que encontramos en las parejas de inmigrantes estén relacionados con los que se hallan presentes en las sociedades y culturas de origen de las familias inmigrantes estudiadas. Pudiera ser que a este nivel ocurriera como ya se ha constatado que acaece con los patrones de fertilidad de las mujeres inmigrantes, a caballo entre las de los países de los que provienen y las de los países en los que se insertan (Monllor y Gómez, 2004; Toulemon, 2004).

Otro ángulo que nos parece particularmente relevante de la vida de las familias inmigrantes es el relacionado con los recursos de conciliación a los que acceden. Comenzando por los facilitados por las empresas para las que trabajan, estas madres son las que dicen tener menos posibilidad de acceder a medidas como flexibilidad en el horario de trabajo, extensión de la baja maternal, excedencias o reducción de horas por lactancia, y por tanto, son las que menos uso hacen de ellas. Muy posiblemente, este dato debamos ponerlo en relación con el hecho de que son quienes acceden a empleos en condiciones más precarias. Recuérdese que un porcentaje alto de madres inmigrantes trabajaba sin contrato en la muestra andaluza, y, por tanto, carecía de los beneficios asociados a la regulación laboral, incluyendo los que facilitan la conciliación. No es de extrañar que fueran también quienes mostraran menos satisfacción con los recursos facilitados por sus empresas y quienes manifestaban vivir más estrés laboral.

Por todo lo expuesto en este apartado a nadie debe extrañar que las madres inmigrantes entrevistadas hayan sido quienes manifestaran tener más problemas con la conciliación, quienes decían sentirse más sobrepasadas por las responsabilidades cotidianas y quienes se mostraban menos satisfechas con la vida.

4.3.4. Las familias homoparentales: conciliación desde la corresponsabilidad en la pareja

Si algo caracteriza a las familias homoparentales es la corresponsabilidad con que asumen los dos miembros de la pareja las tareas de conciliación entre vida profesional, familiar y personal. Como ha podido verse a lo largo de toda la exposición de resultados, son quienes presentaban un patrón más igualitario a la hora de ocuparse del cuidado de sus hijos e hijas, tanto de modo cotidiano como en situaciones extraordinarias. No es de extrañar, por tanto, que sean quienes percibían menos problemas en las tareas de cuidado infantil. Del mismo modo, eran quienes presentaban menos diferencia en el número de tareas domésticas que realizaban ambos miembros de la pareja y, por todo ello, eran quienes mostraban mayor satisfacción con el reparto de tareas domésticas. De hecho, en ninguna de estas familias se verbalizó la ausencia de corresponsabilidad en la pareja como un problema de conciliación.

Muy similar es el escenario que se configuraba cuando se observaba el modo en que disfrutaban del tiempo libre. Las personas integrantes de parejas del mismo sexo son quienes decían disfrutar de más tiempo para sí mismas, en comparación con las restantes personas entrevistadas. También en este ámbito eran las parejas más igualitarias, puesto que eran las únicas que disfrutaban de tiempo libre de modo equivalente. Por todo ello, las personas homosexuales entrevistadas, casi todas ellas madres lesbianas, eran quienes se mostraban más satisfechas con el tiempo personal de que disponían.

Las familias homoparentales no sólo eran igualitarias en los planos familiar y personal, sino que también mostraban serlo con más probabilidad en la esfera laboral. Así, eran estas parejas las que dedicaban a las tareas profesionales un número más similar de horas, lo cual implicaba que las parejas homosexuales trabajaban significativamente menos horas que las heterosexuales. Del mismo modo, eran quienes habían desarrollado de modo más igualitario estrategias de conciliación relacionadas con el ámbito laboral: eran las familias en las que era más probable que ambos miembros de la pareja hubieran llevado a cabo medidas como haber renunciado a la promoción laboral o haber dejado de trabajar temporalmente por razones de conciliación con la vida familiar. Recuérdese que en las familias de progenitores heterosexuales era más probable que estas medidas las hubieran tomado las mujeres, pero no sus parejas varones.

En otro aspecto relacionado con la conciliación en el ámbito laboral se distinguían las familias homoparentales de las demás: eran quienes adoptaban con más probabilidad medidas de conciliación en la empresa que pasaban por la reducción del tiempo de trabajo, bien por optar por el trabajo a tiempo parcial, por la reducción de jornada después de la maternidad o incluso por el disfrute de excedencias laborales. Nuestros datos no nos permiten saber si estas estrategias las asumían uno u otro miembro de la pareja, pero las restantes medidas que tenemos de ellas nos inducen a pensar que podrían ser llevadas a cabo con bastante probabilidad por ambos.

Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, no debe extrañarnos que las personas homosexuales entrevistadas hayan sido quienes reconocían tener menos problemas de reconciliación, quienes se sentían menos sobrepasadas por todas las responsabilidades que debían asumir y quienes mostraban, con diferencia, mayor satisfacción vital.

Los datos que hemos obtenido son coherentes con la literatura científica existente acerca de la corresponsabilización en tareas domésticas y de cuidado infantil en parejas homosexuales con hijos. En esos otros estudios, desarrollados en países tan distantes como Estados Unidos, Holanda o España, también se encontró que las parejas de lesbianas o gays presentaban patrones muy igualitarios en las tareas domésticas y de cuidado infantil (Bos et al., 2007; Chan, et al., 1998; Ciano-Boyce y Shelley-Sireci, 2002; González, Chacón, Gómez, Sánchez, y Morcillo, 2003), así como en la contribución al sostenimiento de la familia (Fulcher, Sutfin, y Patterson, 2008). Del mismo modo, también se han encontrado resultados que confirman la mayor satisfacción que muestran las madres lesbianas frente a las heterosexuales con el reparto en la pareja de tareas domésticas y de cuidado infantil, así como con el papel desempeñado por su pareja como “co-madre o co-padre” (Bos, van Balen, y van den Boom, 2004; Patterson, 1995, 2002).

4.3.5. Las familias de madres solas: la conciliación a través del mayor uso de los recursos

Las madres a solas andaluzas cuyas dificultades y estrategias de conciliación se han analizado en estas páginas compartían el hecho de vivir a solas con sus hijos e hijas y haber elegido la maternidad en solitario a través de la adopción o de la reproducción asistida.

El hecho de ser responsables en solitario de sus hijos e hijas hacía que estas madres tuvieran que desarrollar ellas mismas más tareas de cuidado que las madres en pareja, aunque se diferenciaban significativamente únicamente de las madres lesbianas o los padres gays entrevistados y no de quienes vivían en pareja heterosexual, ni inmigrantes ni autóctonas. Las madres solas tampoco diferían de las restantes madres en pareja, excepto de las inmigrantes, en su percepción de las dificultades asociadas al cuidado infantil. Este dato resulta llamativo, teniendo en cuenta que ellas contaban sólo “con sus dos manos” para hacer frente a las tareas de cuidado.

Si observamos el uso de los recursos institucionales que hacen estas madres, encontramos el sentido a esta aparente paradoja: eran las madres solas quienes decían hacer más uso de los recursos de cuidado infantil que las instituciones ponían a su servicio. Así, sus hijos o hijas acudían con significativa más frecuencia al aula matinal, comían con más probabilidad en la escuela y también asistían a actividades extraescolares y a campus urbanos con más probabilidad que los hijos o hijas de las otras familias estudiadas. Parece claro que estas madres habían aprendido a buscar y gestionar los recursos formales de cuidado de modo muy eficaz, como una estrategia de conciliación que resulta particularmente útil y necesaria cuando no se dispone de otros brazos para compartir la tarea.

Más difícil lo tienen para poder acceder a algunas de las medidas de conciliación que ofertan las empresas. Obviamente, son las que con menos probabilidad optan por estrategias de reducción del tiempo de trabajo que lleven aparejada reducción en los ingresos económicos. Puesto que son las únicas sostenedoras de sus hogares, tienen mucha más dificultades para acceder a medidas como el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, son las que hacen más uso de otras medidas (como días libres por necesidades familiares), que no comportan reducción económica y a las que se ven abocadas para resolver situaciones familiares sobrevenidas (por ejemplo, enfermedades de sus hijos, citas médicas, citas escolares).

Decíamos en el capítulo introductorio de este informe que no había muchos datos previos acerca de la conciliación en familias de madres solas, pero los que hay son coherentes con los que se han hallado en nuestro estudio. Así, nuestros datos confirman que las madres solas son hábiles gestadoras de recursos de

cuidado, habitualmente mediante la combinación de cuidados formales e informales, como se había hallado en estudios anteriores (González *et al.*, 2008; Hertz y Ferguson, 1998; Jiménez *et al.*, 2005; Tobío, 2005). No puede olvidarse, en cualquier caso, que estas madres solas lo eran en todos los casos por elección. Por otros estudios sabemos que el perfil de las madres solas que eligieron serlo es diferente del de quienes se encontraron esa circunstancia sin pretenderlo a priori. Las primeras disponen, como grupo, de más recursos personales para afrontar la maternidad: tienen mejor situación laboral, mejor nivel económico, más apoyos y una competencia especial para gestionar sus recursos. Muy posiblemente, la percepción que las madres solas tienen de la conciliación hubiera mostrado tintes más oscuros si el grupo hubiera estado compuesto por mujeres que no eligieron ser madres en solitario, sino que se encontraron con esta situación y debieron afrontarla. Así parece indicarlo la comparación de los datos de Andalucía con los tomados en la región de Malopolska: en esta región las madres solas percibían más dificultades para la conciliación, se mostraban más sobrepasadas por la tarea y mostraban menor satisfacción vital.

4.3.6. Conciliación y Satisfacción vital

Como se recordará, uno de nuestros principales objetivos estaba relacionado con la relación que podía haber entre las tensiones, dificultades, estrategias y recursos de conciliación de las personas entrevistadas y su bienestar psicológico, medido a través de un indicador particular, la satisfacción vital.

Los datos que hemos obtenido confirman de modo muy contundente que la satisfacción vital de las personas entrevistadas, mayoritariamente mujeres, es deudora en gran medida de su percepción de tener bien resueltas las tensiones de conciliación entre vida laboral, familiar y personal. No olvidemos que se obtuvieron valores que rondaban el 50% de varianza explicada de la satisfacción vital por la influencia conjunta de distintas variables relacionadas con una conciliación exitosa. Estos valores son sin duda muy superiores a los obtenidos por Böhnke (2005) en su estudio de satisfacción vital en Europa, pero también es cierto que en éste el indicador de conciliación se incluía en la ecuación junto con otros que nada tenían que ver con ella. Por otra parte, no podemos olvidar que las personas que participaron en nuestro estudio reunían una serie de condiciones que maximizaban la necesidad de una buena conciliación: tanto ellas como sus parejas (donde las había) desarrollaban tareas profesionales, tenían hijos o hijas menores de 13 años, y por tanto muy dependientes, y vivían a solas con ellos, sin más familiares. Es probable que en estas circunstancias particularmente presionantes tuvieran más peso en el bienestar personal la percepción de hacer frente con éxito a las necesidades de conciliación.

Una vez analizado el efecto conjunto en la satisfacción vital de las distintas variables relacionadas con la conciliación, nos parece que puede ser de interés efectuar el análisis detenido de al menos algunas de ellas. Así, como se recordará, la satisfacción vital se asoció positiva y muy significativamente con la percepción satisfactoria de la distribución de las tareas domésticas en la pareja. O lo que es lo mismo, quienes consideraban que el reparto de tareas en su hogar era equitativo sentían más satisfacción con su vida. No conocemos otras investigaciones que hayan analizado este mismo objeto de estudio, pero sí otras que pueden acercarse de modo indirecto. La investigación ya citada de Chan *et al.* (1998) hallaba que la satisfacción con el reparto en la pareja de las tareas domésticas y de cuidado correlacionaba con una mayor satisfacción conyugal. Por su parte, existe una considerable literatura que refrenda las estrechas relaciones entre disfrutar de una relación de pareja satisfactoria y mostrar una alta satisfacción vital (Ver Diener *et al.*, 1999 para una revisión). Puesto que no evaluamos la satisfacción con la relación de pareja, no sabemos si ésta sería una variable mediadora, pero lo que sí refrendan nuestros datos muy claramente es la relación, directa o no, entre la satisfacción con el reparto de tareas en la pareja y la satisfacción vital general.

De otra parte, la satisfacción vital también la encontramos asociada en positivo a la existencia de recursos que faciliten la conciliación, tanto los ofertados por las empresas y que propician el ajuste entre vida laboral y necesidades familiares, como, sobre todo, los dispuestos por otras instituciones para facilitar el cuidado infantil, que fue el indicador que presentó una asociación más alta con la satisfacción vital. Por tanto, nuestros datos muestran cómo tener la percepción de que se dispone de los recursos necesarios para facilitar la conciliación entre vida familiar y vida laboral, se relaciona con el bienestar psicológico de las personas entrevistadas. No conocemos investigaciones que tuvieran exactamente el mismo objeto de estudio, pero sí alguna que se aproxima. En el ya citado estudio de Böhnke (2005) se encontró que la satisfacción vital de los ciudadanos europeos presentaba significativas modificaciones si percibían que la sociedad en que vivían disponía de buenos servicios de apoyo que si percibían que no era así.

Por último, nos parece muy interesante la asociación encontrada entre la satisfacción con el tiempo personal de que se dispone y la satisfacción vital general. Parece claro que disponer de tiempo libre, para dedicarlo a actividades privativas, más allá de las responsabilidades laborales y familiares, guarda una relación muy estrecha con el bienestar psicológico de las personas entrevistadas, medido a través del indicador de satisfacción vital. No debe extrañarnos este dato, dado el apremio que supone para cualquier madre o padre de hijos pequeños conjugar todas sus obligaciones en la esfera laboral y la familiar. Si en ese escenario se consigue

disponer de un tiempo propio que se juzga satisfactorio, no es de extrañar que esta percepción tenga efectos beneficiosos en el bienestar psicológico. Sólo unos datos del estudio de Böhnke (2005) apuntan en sentido parecido: quienes percibían tener poco tiempo para las relaciones sociales mostraban menor satisfacción vital que quienes manifestaban tener el que necesitaban.

Parece claro por nuestros datos, por tanto, que queda confirmada la relación que guarda con la satisfacción vital la percepción de tener un buen equilibrio entre vida familiar-laboral y personal, disponer de recursos suficientes para ello y percibir que existe una buena corresponsabilidad en la pareja, en los casos en los que la hay, a la hora de afrontar las obligaciones compartidas. Creemos que este ámbito ha sido poco explorado en investigación hasta ahora y que merece avanzarse por esta senda y corroborar nuestros resultados con nuevos estudios realizados con muestras más amplias y en otros países. Es evidente que se deduce de estos nuestros datos la necesidad de tomar en consideración la conciliación exitosa entre vida laboral, familiar y personal como elemento determinante de la satisfacción vital y, por tanto, del bienestar psicológico de la ciudadanía andaluza.



5. Buenas prácticas en conciliación

5.1. Metodología para la detección y transferencia de buenas prácticas en materia de conciliación entre mujeres y hombres en Europa en el marco del subproyecto europeo Diversia

El conocimiento y la transferibilidad de actuaciones calificadas como buenas prácticas a otras entidades, organismos y personal técnico y político que actúa en materia de conciliación resulta fundamental para el avance y la mejora de las estrategias públicas y privadas que se puedan desarrollar en cualquier territorio. Uno de los logros del subproyecto DIVERSIA ha sido propiciar la transferencia de buenas prácticas adoptadas en diferentes contextos y realidades territoriales.

Existen múltiples definiciones del concepto de buena práctica. Una de las más exhaustivas la define como cualquier actuación o experiencia implantada, impulsada por una entidad, basada en un proyecto y una planificación previos, que responde de forma innovadora y satisfactoria a una problemática de contexto. Así, una buena práctica se elige, en primer lugar, por su carácter innovador, tanto en el proceso, como en los resultados, objetivos o contexto. Además, esta buena práctica debe ser potencialmente transferible.

La detección, análisis y transferencia de buenas prácticas constituye por tanto una herramienta importante para el avance de las políticas de las administraciones públicas europeas en materia de igualdad y conciliación, uno de los retos que se plantean en el marco de Diversia.

A partir de la definición mencionada anteriormente, los elementos que han definido una buena práctica en cada una de las regiones socias de este subproyecto (Andalucía, Malopolska, Estocolmo) han sido los siguientes.

- a. *Innovación.* Introducción o mejora de elementos en un sistema mediante actuaciones realizadas tanto en la gestión como en el servicio que se presta, con el objetivo de perfeccionar el funcionamiento interno y su relación con el entorno, y con un impacto visible en el resultado de dichas actuaciones.
- b. *Transferibilidad.* Capacidad de una experiencia para permitir la repetición de sus elementos esenciales en un contexto distinto al de su creación, con altas probabilidades de éxito.

- c. *Eficacia*. Relacionada con la calidad de la metodología, la buena práctica debe conseguir los objetivos para los que se planifica y desarrolla.
- d. *Factibilidad*. Característica por la que una iniciativa tendrá posibilidades de éxito en su implementación, debido a que en su diseño se ha tenido en cuenta el contexto en el cual se ha de llevar a cabo.
- e. *Impacto positivo*. La efectividad de una acción, se entiende como el logro de los objetivos establecidos; este logro implica la existencia de un impacto, de un cambio observable y valorado en el ámbito sobre el cual se ha centrado la actuación.

El procedimiento que se ha seguido para asegurar la transferibilidad de los ejemplos de buenas prácticas ha consistido en primer lugar en la detección de aquellas actuaciones consideradas positivas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, seleccionando aquellas que han cumplido los niveles de excelencia requeridos: eficacia, efectividad, planificación, innovación, evaluación y transferencia de forma que se ha asegurado la difusión de los resultados de estas acciones y garantizando su replicabilidad.

Además, los objetivos en los que se ha incidido se han centrado en la mejora de la oferta de empleo de calidad para las mujeres, tanto en los sectores en los que están presentes mayoritariamente, como en aquellos más masculinizados, la mejora de los permisos parentales y de las prestaciones para cuidados y hacer que sean transferibles entre padres y madres para incitar a los padres a utilizarlas más, mientras se sensibiliza al empresariado y a los trabajadores/as sobre los beneficios de disfrutar del permiso parental, el recorte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, la introducción de mecanismos en el sistema de protección social que reconozcan que los ciclos vitales son individuales y están formados por periodos de actividad profesional y de inactividad, teniendo en cuenta, cuando sea necesario, el tiempo dedicado a los cuidados informales, garantizar la disponibilidad de acuerdos flexibles y negociados para hombres y mujeres, especialmente respecto a los permisos, que no perjudiquen su participación a largo plazo y su posición en el mercado laboral y ofrecer diferentes formas de infraestructuras para el cuidado de hijas e hijos, y personas mayores, accesibles, de alta calidad y asequibles, que no supongan un perjuicio a la movilidad en el mercado laboral.

Para alcanzar esos objetivos, la detección de los ejemplos de buenas prácticas en cada región ha pasado por distintas fases:

1. **Identificación:** En primer lugar, se han investigado en la región, en este caso, en Andalucía, aquellas actuaciones susceptibles de constituir una buena práctica en función de los criterios especificados anteriormente.

Con objeto de facilitar y sistematizar la recogida de información inicial, y, de acuerdo con el resto de entidades socias, el IAM ha seguido el esquema de una Ficha Identificativa de Buenas Prácticas que contempla los siguientes apartados:

1. Área de actuación que cubre la buena práctica
 2. Entidad pública o privada que la aplica.
 3. Contexto (territorio/población/colectivo al que se dirige).
 4. Agentes implicados.
 5. Descripción de la buena práctica.
 6. Resultados o mejoras que se obtienen.
 7. Posibilidades de transferibilidad.
 8. Desde cuándo se está desarrollando.
 9. Persona de contacto.
 10. Documentación anexa explicativa.
2. **Análisis y puesta en común:** Tras la identificación de las buenas prácticas se ha procederá a recopilar toda esta información completando las fichas de identificación, anexando todos los documentos aclaratorios y explicativos que han permitan el análisis en profundidad de la iniciativa descrita.

- 3. Selección y redacción de la información las Buenas Prácticas de cada informe regional del sub-proyecto:** Una vez seleccionadas aquéllas actividades o actitudes consideradas “buenas prácticas” se les ha proporcionado una estructura y organización para facilitar su repetición, es decir, su transferencia, consiguiéndose un producto inicial en el que se han recogido aquellas pautas de actuación que ayudarán al desarrollo o la implantación de iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones de conciliación para hombres y mujeres en contextos y territorios diferentes a Andalucía, en el que se iniciaron originariamente.

5.2. Ejemplos de Buenas Prácticas en conciliación en Andalucía seleccionados por el Instituto Andaluz de la Mujer

La búsqueda e identificación de ejemplos de Buenas Prácticas en conciliación realizada por el Instituto Andaluz de la Mujer, ha culminado en la elección final de dos ejemplos de Buenas Prácticas en Andalucía – el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria de Sevilla (SACU) y el Ayuntamiento de Maracena (Granada). Ambas iniciativas servirán como referente internacional en esta materia debido al buen hacer de dos entidades pertenecientes a la administración pública pero con perfiles distintos y destinatarias y destinatarios con necesidades diferentes.

El SACU -un servicio pionero en Andalucía y creado en 2005- ofrece varios programas cuyo objetivo no es otro que favorecer y fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas. Entre ellos, destaca el Plan de Igualdad de Género impulsado por la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla y aprobado en 2009. En el ámbito 6 de este plan, aparece recogido el compromiso de favorecer la corresponsabilidad y la conciliación en la comunidad universitaria.

Otra de las medidas desarrolladas por el SACU, en concreto por la Asesoría Pedagógica de este servicio, ha sido la creación de escuelas infantiles. En concreto, se trata de un servicio de guarderías y escuela infantiles que ofrece plazas concertadas y propias no sólo a la comunidad universitaria sino también –en algunos casos- a padres y madres que lo necesiten aun sin pertenecer a la universidad.

Además, también se ha creado una Ludoteca, un programa de calidad, que permite conciliar el trabajo y la vida familiar mediante un conjunto de actividades educativas agrupadas en temáticas y adaptadas

a participantes con edades comprendidas entre los 3 y los 12 años aproximadamente. La ludoteca es un espacio creado para el desarrollo integral del participante, dirigido al cuidado y entretenimiento educativo de los hijos e hijas de las personas profesionales o estudiantes de la Universidad mientras éstas trabajan en horario extraescolar (tardes, navidades, verano, por ejemplo).

La Bolsa de Canguros es otra de las medidas conciliadoras que ha desarrollado el SACU. En este caso, se ha puesto a disposición de la Comunidad Universitaria una Bolsa de Estudiantes, generalmente jóvenes, que se encargan de atender a niños y niñas pequeños, hijos e hijas de padres y madres de la Comunidad Universitaria, en ausencia corta de los mismos, y a cambio de una compensación económica acordada por ambas partes. La elección de canguros para el cuidado de los hijos e hijas es libre, y no está sujeta a restricción alguna, salvo derivadas de compromisos previos de la o el canguro o por el régimen de dedicación que la misma haya establecido.

Otra de las actuaciones del SACU, impulsada por la Unidad de Igualdad de Género, ha sido la creación del Banco del Tiempo, una red solidaria de ayuda mutua, que fomenta de manera comunitaria servicios de cooperación, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas beneficiarias. En el Banco de Tiempo se intercambian servicios y actividades de formación y ocio. La moneda de cambio es siempre el tiempo. Una hora se intercambia por otra hora, independientemente de los servicios y actividades que se ofrezcan o demanden.

Por último, la Universidad de Sevilla, a través de la Unidad de Trabajo Social del S.A.C.U. ha iniciado el “Programa de Atención Integral a Personas Mayores de la Comunidad Universitaria” (Respiro Familiar), orientado a favorecer la calidad de vida de estas personas a la vez que facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. De este modo, apuesta por ofertar servicios y prestaciones que complementen los proporcionados por la administración pública, cuenta para ello con profesionales, servicios y con un recurso fundamental: un colectivo muy importante de jóvenes formándose para atender profesionalmente a personas en situación de dependencia, a los que el contacto con situaciones reales complementaría su formación académica a la vez que le ayuda a desarrollar valores humanos como la solidaridad, el respeto a nuestros mayores, la paciencia.

A continuación, se adjunta la ficha de identificación de esta buena práctica en la que se dan a conocer los detalles de este ejemplo y las ventajas y resultados más significativos.

Buena práctica 1: S.A.C.U. - Programa de conciliación

Denominación de la buena práctica	S.A.C.U. Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria) Programa de Conciliación
Ámbito de aplicación	Comunidad universitaria de la Universidad de Sevilla (Sevilla)
Entidad que lo aplica	Unidad para la Igualdad, Asesoría Pedagógica, Unidad Trabajo Social del S.A.C.U de la Universidad de Sevilla
Contexto	<p>La Universidad de Sevilla está conformada por más de 70.000 personas en sus distintos sectores: estudiantes, personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). Es una comunidad muy amplia en la que la gran mayoría de su personal docente y su personal de administración y una parte de sus estudiantes mostraba graves problemas de conciliación y demandaban la puesta en marcha de servicios que lo favorecieran.</p> <p>Desde 1992 comenzó la puesta en marcha de estos servicios destinados a la conciliación como una de las iniciativas más definitorias del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria. Desde entonces, la demanda ha sido creciente y la oferta no sólo se ha ido ampliando sino también diversificando, como ha podido verse en el apartado anterior.</p> <p>En 2009, la Universidad de Sevilla elaboró su I Plan de Igualdad de Género, cuyo ámbito 6 es “Corresponsabilidad y conciliación”, cuyo objetivo es “Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria. De este modo, la universidad daba impulso y visibilidad a su política de conciliación, al tiempo que se comprometía firmemente con su desarrollo.</p>
Descripción de la buena práctica	Se desarrollan una serie de medidas tendentes a garantizar la conciliación entre vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria de la Universidad de Sevilla en sus diferentes sectores: personal docente e investigador, personal de administración y servicios y alumnado. Entre estas medidas están las siguientes:



1. Guarderías y Escuelas Infantiles. La universidad oferta para los hijos e hijas o nietos y nietas de integrantes de la comunidad universitaria tanto plazas en dos escuelas infantiles concertadas como en otras escuelas infantiles propias de la Universidad. Este servicio se inició en 1993 con plazas en una escuela infantil concertada. En el curso 2010-2011 se ofertaron 140 plazas en escuelas infantiles propias y 147 plazas en escuelas concertadas, distribuidas por los cuatro campus de la Universidad de Sevilla.

2. Ludoteca Universitaria. La universidad pone en marcha bajo este paraguas todo un conjunto de servicios cuyo objetivo fundamental es favorecer la conciliación supliendo el desajuste entre los horarios y calendarios laborales y escolares. Así, se ponen en marcha distintos talleres lúdicos durante las diversas vacaciones escolares, así como otro durante todo el curso escolar, en horario de tarde, en el que se compaginan actividades lúdicas con aula de estudios. De esta manera, se desarrollan distintas iniciativas, entre las que se encuentran:

- Escuela de Verano
- Escuela de Invierno
- Escuela de Navidad, Feria y Semana Santa

Estos servicios se iniciaron en 2001, con la escuela de verano, para la que se ofertaron 400 plazas en un solo campus y se han ido incrementando cada año, de manera que en el año 2011 se ofertaron 1960 plazas distribuidas en los distintos campus.

3. Bolsa de Canguros. El SACU oferta desde 1995 la posibilidad de que estudiantes de esta universidad con formación específica en atención a la infancia puedan desarrollar labores de cuidado infantil cuando otro miembro de la comunidad universitaria lo solicite.

4. Banco de Tiempo. La universidad tiene activo, desde 2002, un Banco de Tiempo por el cual los distintos miembros de la comunidad universitaria pueden intercambiar servicios en los que la unidad de intercambio es la hora, lo que permite resolver también problemas de conciliación. En la actualidad están involucradas en él unas 120 personas.

5. Programa atención a dependencia: Este programa es complejo e incluye distintas iniciativas, de las que resaltamos las dos siguientes:

5.1. Programa de Respiro Familiar. Desde 2008 la universidad oferta a la comunidad universitaria la posibilidad de que estudiantes con formación específica puedan realizar acompañamiento en el domicilio o en desplazamientos cortos a personas de la comunidad universitaria o sus familiares que se encuentren en situación de dependencia. En 2010 se atendieron 35 solicitudes.

5.2. Programa de comida a domicilio. Desde 2010 se lleva a cabo un programa por el que se oferta la distribución de comidas a domicilio para miembros de la comunidad universitaria que así lo soliciten. Se trata de comidas tradicionales y de menús adaptados para todo tipo de dietas. En el año 2010 se vieron involucrados 204 miembros de la comunidad universitaria.

6. Convivencia de estudiantes con personas mayores y discapacitadas. El SACU oferta también la posibilidad de que personas mayores y discapacitadas de la comunidad universitaria y fuera de ella se vean beneficiadas por la convivencia y el acompañamiento de estudiantes de nuestra universidad, que se beneficiarían del alojamiento gratuito. Este servicio empezó en 1992 y en el año 2010 se beneficiaron de él 56 parejas de personas dependientes-estudiantes.

**Resultados
o mejoras
que se obtienen**

Los resultados giran en torno al N° de medidas facilitadoras que suponen un extra en la legislación vigente y en la diversidad y carácter novedoso de las mismas que todo ello hace que un gran n° de personas de la comunidad universitaria, y mayores y pequeños familiares de los mismos, puedan beneficiarse de ellas.

Las líneas marcadas por el Plan de Igualdad hasta el 2012 sugieren trabajar en las siguientes mejoras dentro de los dos objetivos específicos del ámbito 6 del Plan.

Objetivos específicos

- a. Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.
 - b. Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.
1. Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación y diseño de propuestas de mejora.



2. Realizar campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación.
3. Llevar a cabo acciones informativas y formativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria que favorezcan el cambio cultural que conlleve ejercer la corresponsabilidad.
4. Estudiar y valorar los horarios del PDI, incluidos horarios de reuniones y periodos lectivos, que, permitiendo la formación permanente y la investigación y sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la Institución, facilitan la corresponsabilidad y la conciliación y sensibilizar sobre el fomento del uso de los mismos por el profesorado con cargas familiares.
5. Estudiar y valorar los horarios y periodos vacacionales del PAS que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación propiciando el uso de los mismos para el PAS con cargas familiares.
6. Velar para que los cursos obligatorios o de promoción del PAS se realicen en horario laboral.
 - a. Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.
7. Analizar y difundir los recursos existentes facilitadores de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
8. Impulsar mejoras en los servicios de escuelas infantiles ofrecidos por el SACU.
9. Impulsar mejoras facilitadoras del periodo de lactancia a las madres miembros de la comunidad universitaria.
10. Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos de vacaciones escolares de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles (Proyecto Búho).
11. Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo.

12. Potenciar mejoras en otros servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...)
13. Programa de ayudas para estudiantes en situaciones de especial vulnerabilidad.

Posibilidades de transferencia

Varias universidades españolas, instituciones y entidades han solicitado información de los planes de conciliación desarrollados por el SACU de la Universidad de Sevilla para su implantación en sus ámbitos y contextos.

Entendemos que la transferibilidad dependerá de dos aspectos fundamentales:

1. Tipo de contextos, facilitadores o no, con los que nos encontramos.
2. La utilización de formas de trabajo acordes con el interés y complejidad de las prácticas que estamos tratando.

Entre ellas la formalización de grupos de trabajos integrados por personal técnico especializado encargado del desarrollo e implantación de las buenas prácticas y la realización de visitas para el aprendizaje/formación del proceso y análisis y adaptación a diferentes contextos.

Documentación anexa explicativa

www.sacu.us.es

En segundo lugar, ha sido seleccionado como ejemplo de Buena Práctica en conciliación en Andalucía, el **Ayuntamiento de Maracena**, un municipio de la provincia de Granada de 20.815 habitantes que creó en 2008 el Plan Maracena- Concilia, en el que se contemplaba como uno de los objetivos generales, la “Realidad de la conciliación” tanto en las familias y las ciudadanas y ciudadanos de Maracena, como en las empresas del municipio. Este plan nació con un claro objetivo: garantizar la igualdad real entre las mujeres y los hombres, y, cambiar y reorganizar los tiempos sociales, dando prioridad a las personas frente a las exigencias del mercado. Para ello, la población en general de este municipio junto con los agentes sociales, económico y políticos del mismo, firmaron el Pacto Local por la Conciliación, un compromiso que hará realidad el Plan Maracena- Concilia. Así, se crearon distintas “Mesas de Trabajo” en las que surgió la idea de realizar un Diagnóstico de la población para indagar en las diferentes realidades de la población en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El estudio propuesto se centra en la elaboración de cuestionarios dirigidos a cuatro segmentos sociales: población en general, las personas que dirigen las PYMES del municipio, las que trabajan en las PYMES y las autónomas.

Una vez analizados los resultados obtenidos, se desarrollaron distintas medidas a favor de la conciliación de la población de Maracena. Entre ellas, destacan la apertura del Ayuntamiento dos tardes en semana, la formación sobre conciliación dirigida a los trabajadores/as del Ayuntamiento, la ampliación de los servicios de ludoteca o la potenciación del servicio de ayuda a domicilio en el marco de la ley

39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

A continuación, aparece adjunta la ficha de identificación de esta Buena Práctica, en la que se recogen de forma detalla los resultados y las mejoras obtenidas tras su aplicación.

Buena práctica 2: Plan Maracena-concilia

Denominación de buena práctica	Plan Maracena-concilia
Programa y/o proyecto que aplica la buena práctica	<p>Plan Maracena-concilia: actuación de los poderes públicos locales, dirigida a conseguir que hombres y mujeres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral.</p> <p>La finalidad es la implicación y participación del conjunto de la ciudadanía y de todos los agentes sociales, políticos y económicos para transformar las relaciones entre el mundo laboral, la esfera doméstica, los poderes públicos y las necesidades sociales.</p>
Ámbito de aplicación	Ayuntamiento de Maracena (Granada)
Contexto de la aplicación de la buena práctica	<p>Se trata de una iniciativa del ayuntamiento pero de ámbito local, de alcance a una población de 20.815 personas (10.323 hombres y 10.492 mujeres)</p> <p>Ambito sociolaboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsables políticos y personal técnico del Ayuntamiento de Maracena • Representantes asociaciones empresariales • Representantes sindicatos • Personal técnico de entidades o programas que intervienen en el territorio en materia de empleo • Representantes de empresas con presencia en la localidad <p>Ambito de los servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsables políticos y personal técnico del Ayuntamiento de Maracena • Asociaciones de mujeres • Ampas • Asociaciones de vecinos/as • Cruz roja • Asociación banco de tiempo de Maracena



- Asociaciones culturales
- Asociaciones juveniles

Ambito educativo

- Responsables políticos y personal técnico del Ayuntamiento de Maracena
- Centros educativos del municipio: dirección y persona responsable de coeducación
- Ampas

Descripción de buena práctica de conciliación

- **Actuaciones previas;** propuesta del plan, creación de comisiones específicas, presentación pública de la propuesta municipal
- **Sensibilización-formación (inicial y continua);** constitución y funcionamiento de tres mesas de trabajo sectoriales, jornadas sobre conciliación.
- **Aproximación al conocimiento de la realidad en materia de conciliación en el municipio:** elaboración y pase de cuestionarios diagnóstico de partida. Realización estudio-diagnóstico
- **Elaboración/ aprobación del pacto local por la conciliación:** constitución de la mesa local de concertación para la conciliación, cuyo cometido es consensuar objetivos y acciones concretas
- **Ejecución/desarrollo del pacto**
- **Evaluación (permanente y participativa)**

Resultados y mejoras

Cambios en la organización del trabajo y en la mejora de los servicios municipales del ayuntamiento:

1. Ampliación y mejora de los derechos de conciliación en el acuerdo y convenio colectivo

Fórmulas de flexibilidad horaria

2. Ampliación de determinados horarios de atención al público

Apertura del ayuntamiento dos tardes en semana

3. Formación sobre conciliación dirigida a los trabajadores/as del ayuntamiento

Programa de formación continua

4. Ampliación de los servicios de ludoteca:

Creación del servicio de ludoteca en la escuela municipal infantil

Puesta en marcha del servicio de respiro familiar

5. Potenciación del servicio de ayuda a domicilio en el marco de la ley de dependencia

6. Coordinación de los horarios de la ciudad deportiva para facilitar la conciliación

7. Encuentros para la igualdad: coeducar para conciliar

Aula de la naturaleza “las alpujarras”

8. Potenciación de la escuela de verano

9. Creación de dos líneas de transporte urbano de proximidad

Convenio de colaboración entre Ayuntamiento de Maracena y la “asociación banco de tiempo de maracena”, entidad responsable del mismo.

Herramienta para fomentar, de una manera comunitaria, los servicios de cooperación y solidaridad entre las personas.

Tiene la voluntad de modificar actitudes que ayuden a revalorizar el trabajo del ámbito familiar y a repartirlo de una manera más equitativa e igualitaria entre los hombres y las mujeres.

Posibilidad de transferencia

1 se considera una buena práctica replicable de ámbito local, prueba de ello es el programa conciliam suscrito por 34 ayuntamientos de poblaciones comprendidas entre los 70.4414 habitantes de la ciudad de Sevilla y los 847 habitantes de el Almendro (Huelva). La finalidad de este proyecto es dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal.

Anexos e información explicativa

www.maracena.es

5.3. Conclusiones

Tras la exposición de los dos ejemplos de Buenas Prácticas seleccionados por el IAM y una vez conocidas las mejoras obtenidas que han sido incorporadas, es necesario esbozar algunas de las conclusiones más importantes que resumen estas iniciativas como herramienta útil, transferible e imitable.

La necesidad de un nuevo “contrato social” es una de las ideas principales que se desprenden de estos ejemplos de buenas prácticas seleccionados previamente. De este modo, resulta “urgente” la colaboración entre todos los agentes públicos y sociales para aunar esfuerzos y alcanzar acuerdos y pactos que favorezcan el equilibrio entre los tiempos dedicados al trabajo, la familia y el ámbito privado de las mujeres y los hombres. Para ello, es necesario el compromiso y la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas así como de los agentes económicos, sociales y políticos implicados. Y es que, el desarrollo de estas iniciativas ha mejorado no sólo la vida personal, familiar y laboral de las personas beneficiarias, sino también la de su entorno. Por el contrario, la no-conciliación de la vida laboral, familiar y privada supone un problema de gran envergadura para la sociedad, ya que incrementa las desigualdades entre los hombres y las mujeres impidiendo la igualdad efectiva y real entre ambos. Aun así, de estos ejemplos de Buenas Prácticas, se extrae la premisa que define la conciliación tanto una necesidad individual como una necesidad social. Por ello, ambos ejemplos resultan efectivos si se logra el compromiso de las organizaciones y de los distintos agentes implicados, que en ambos casos, han reformulado los tiempos mejorando la calidad de la vida laboral, familiar y personal de miles de hombres y mujeres.

La conciliación, por tanto, es un valor añadido, y la prueba de ello, ha sido el buen funcionamiento y el alcance de los objetivos previstos en estas dos iniciativas concretas.



6. Recomendaciones

El propósito principal de este apartado es enumerar una serie de recomendaciones para la mejora de la conciliación en los distintos modelos de familia sobre la base de las conclusiones extraídas tanto del estudio como del análisis de buenas prácticas.

Las recomendaciones que aquí efectuaremos se basarán en una serie de principios que nos parecen fundamentales. Los tres primeros enlazan con los tres valores que han inspirado la vida en sociedad en el mundo contemporáneo:

1. **Igualdad** de género. Las recomendaciones que hagamos deben hacer avanzar la igualdad de género en todos los planos y esferas de la vida. Por ello, se evitarán recomendaciones que favorezcan la exclusión de alguno de estos planos, como ocurrió en el pasado, en el que las mujeres se vieron excluidas del plano laboral y los hombres del familiar.
2. **Libertad** para configurar los propios proyectos vitales y familiares. Entendemos que las medidas que se pongan en marcha para facilitar la conciliación deben ser respetuosas con la diversidad de modelos familiares existentes, así como con la diversidad de trayectorias y proyectos vitales. No deben estar diseñadas, por tanto, para un único modelo de familia.
3. **Solidaridad** con quienes tienen más necesidades de apoyo. Solidaridad con quien parte de circunstancias más desfavorables, así como compromiso de remover las barreras que impidan acceder a los derechos de la ciudadanía plena, a la igualdad social también en temas de conciliación.

Los otros dos principios en que basaremos nuestras recomendaciones serán:

4. Primar **bienestar de menores**. Allá donde se hallen involucrados menores de edad, entendemos que debe primarse su bienestar a la hora de elegir entre medidas de conciliación que puedan afectarles.
5. **Corresponsabilidad** de todos los agentes sociales e instituciones implicadas en la promoción de la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, que lejos de considerarse un asunto privado, ha de entenderse, a nuestro juicio, como una meta colectiva, como un bien social a lograr y promover.

Enlazando con este último principio, coincidimos absolutamente con Fernández y Tobío (2005) en su análisis de que en la promoción de la conciliación deben estar implicados una multiplicidad de agentes que deben sentirse concernidos y a quienes debe involucrarse en las propuestas de medidas de conciliación:

- a. Las instituciones públicas, a nivel estatal, autonómico y local, que tendrían el papel de impulsar, regular e intervenir directa e indirectamente para facilitar e impulsar la conciliación.
- b. Las familias y los individuos, protagonistas de la conciliación en tanto que son quienes, en último término, adoptan las decisiones. A pesar de su protagonismo, la responsabilidad de la conciliación no debe caer únicamente sobre sus hombros, puesto que los bienes a preservar afectan a toda la sociedad (mantenimiento de la tasa de fecundidad, acceso al empleo tanto de mujeres como de hombres, satisfacción vital personal y conciencia de bienestar social).
- c. Las empresas, fundamentales en esta ecuación, puesto que de ellas dependen en gran medida los horarios y condiciones laborales que facilitan o dificultan la conciliación, así como la puesta en marcha de servicios de cuidado infantil, subvencionados por la propia empresa o en concierto con la administración.

A continuación vamos a desgranar una serie de medidas que se nos antojan imprescindibles, en base a las conclusiones de este estudio, tomando en consideración los criterios expuestos, sobre y con la voluntad de involucrar a los diversos agentes en la consecución de los objetivos.

6.1. Medidas institucionales relacionadas con el cuidado infantil

En este ámbito hay un cierto acuerdo de las personas expertas en conciliación acerca de que son tres los tipos de medidas más eficaces en el ámbito del cuidado infantil: servicios directos de cuidado infantil, permisos parentales y transferencias monetarias (Fernández y Tobío, 2005). Casi todas ellas han figurado entre las propuestas prioritarias efectuadas por las familias estudiadas y pasamos a detallarlas:

1. **Universalización de la oferta de plazas en escuelas infantiles 0-3.** Las escuelas infantiles son uno de los principales recursos de conciliación para todas las familias, y resultan esenciales en el caso de las familias monoparentales. Por eso, es necesario aumentar el número de plazas ofertadas, tanto en zonas rurales y urbanas, para que todos los niños y niñas tengan un acceso amplio y equitativo a sus servicios. Además, para que la conciliación sea real y fac-

tible, el horario de las escuelas infantiles debe poder conjugarse con la disparidad de horarios laborales de padres y madres: aunque niños y niñas no estén en una escuela infantil más de ocho horas, el recurso debe estar abierto bastante más, para poder atender las necesidades de familias con distintos horarios.

2. **Universalización de la oferta de servicios complementarios en las escuelas (aula matinal, comedor, actividades extra-escolares).** Estos servicios permiten salvar el desajuste que habitualmente existe entre los horarios laborales y escolares. Como además se desarrollan en las mismas escuelas a las que acuden niños y niñas, resultan recursos de conciliación de absoluta utilidad para las familias, como reconocen quienes los disfrutan y echan en falta quienes no disponen de ellos. Esta utilidad es mayor cuando la oferta es de calidad, saludable, interesante y ajustada al contexto social.
3. **Extensión de la oferta de campus y ludotecas.** Este tipo de recursos facilitan enormemente la conciliación entre vida laboral y familiar en distintas situaciones. De una parte, resultan de mucha utilidad en los tiempos de vacaciones escolares, cuando los progenitores aún no disfrutan de vacaciones laborales. De otra, permiten también el desarrollo de actividades culturales, formativas o laborales de los progenitores en horarios en los que los centros escolares están cerrados. Estos recursos son todavía muy excepcionales en Andalucía y dependen de iniciativas locales o privadas. Deben incluirse en futuros planes de apoyo a la conciliación.
4. **Ampliación y apoyo de la excedencia por paternidad.** La existencia de permisos de paternidad amplios se ha desvelado como una magnífica herramienta para propiciar la vinculación de los padres a las tareas de cuidado infantil. Por eso consideramos fundamental que se amplíe, siendo la ampliación más razonable y beneficiosa aquella que llegara a igualar la excedencia por maternidad, pero reconociendo que, si lo anterior no es posible, debería ser al menos de un mes de duración. La experiencia de otros países nos enseña la conveniencia de acompañar esta medida con beneficios fiscales para las familias que comparten la baja parental de modo igualitario.
5. **Regulación de los permisos puntuales para el cuidado de hijas o hijos enfermos.** Cuando los hijos o hijas enferman es imprescindible que alguien les cuide o les acompañe a recibir asistencia sanitaria. En estas situaciones de especial vulnerabilidad, niñas y niños precisan que

sean sus progenitores, preferiblemente, quienes los cuiden. Por eso es preciso que se regulen estos permisos.

6. **Ayuda financiera.** Una alta proporción de familias ha reclamado la necesidad de percibir apoyo financiero para la conciliación entre vida familiar, laboral y personal. El cuidado y atención a niños y niñas muy pequeños comporta habitualmente gastos elevados, que lo son aún más cuando no se dispone de suficientes recursos públicos de cuidado. Por todo ello parece necesario recomendar que los estados se corresponsabilicen ayudando económicamente a las familias, particularmente a aquellas con especial vulnerabilidad.

6.2. Medidas relacionadas con las condiciones del ejercicio profesional

Tanto en este estudio como en otros previos, las familias reclaman medidas relacionadas con las condiciones en que desarrollan sus tareas profesionales, para hacerlas conciliables con sus responsabilidades familiares (VV.AA., 2009). De entre ellas, las más demandadas son las siguientes

1. **Flexibilidad en la organización de la jornada laboral.** Se trata de disponer las condiciones que permitan a trabajadores y trabajadoras hacer compatible la jornada laboral con los horarios escolares de sus criaturas, tanto en las escuelas infantiles como en las de enseñanza primaria o secundaria obligatoria. Esta fue la medida más demandada por las familias encuestadas y de las que más ha demostrado su eficacia a la hora de conciliar vida laboral con vida familiar o personal.
2. **Flexibilidad para organizar la distribución del tiempo de trabajo semanal,** que permita a trabajadoras y trabajadores distribuir los tiempos de trabajo de la manera que mejor facilite la conciliación con los tiempos familiares y personales. Esta medida obviamente debe coordinarse con las necesidades de cada empresa, que marcaría las regulaciones y límites imprescindibles para garantizar la productividad o atender a todas las funciones que han de desarrollarse.
3. **Posibilidad de traducir horas extraordinarias de trabajo en horas de ahorro.** En línea con lo anterior, introducir una modalidad de organización del tiempo laboral que permite a trabajadores y trabajadoras no cobrar las horas extraordinarias sino traducirlas, si así lo prefieren, en horas de libre disposición para atender necesidades familiares o personales. Obviamente, esto

debe ir de la mano de regulaciones que limiten la posibilidad de desarrollar un número máximo de horas extraordinarias a lo largo del día y de la semana, para que lo “extraordinario” no pierda este carácter.

4. **Promoción de tele-trabajo** como opción para la totalidad o una parte del tiempo de trabajo semanal, o para la eventualidad de tener que atender situaciones familiares sobrevenidas (enfermedad de un hijo o hija, por ejemplo). Es una medida, además, que resta de la ecuación diaria de tiempos de cada padre o cada madre el destinado a desplazamiento al lugar de trabajo, facilitando también en este sentido la conciliación. Obviamente, esta medida no es válida para todos los tipos de empleo, sino que está reservada para algunas categorías profesionales o sectores socioeconómicos con un fuerte contenido de gestión o servicio.

6.3. Políticas de Tiempo

Urge poner en marcha también políticas de “tiempos” que contribuyan a cambiar la situación actual, en que en las ecuaciones manejadas por las administraciones, empresas o centrales sindicales, sólo se introduce el tiempo de trabajo productivo. Como muy bien indicara Cordoni (1993), en las reivindicaciones sindicales tradicionalmente estuvo la negociación de una distribución de las 24 horas del día en tres módulos de ocho horas para trabajo, descanso y tiempo libre. Como puede observarse, en esta distribución nunca ha estado contemplado el tiempo de cuidado, porque estuvo concebida desde la lógica masculina tradicional. Urge desarrollar políticas de tiempo en las que se dé cabida al cuidado, entendido como trabajo reproductivo, y por tanto a tener en cuenta en el cómputo total de horas de trabajo de cada trabajador o trabajadora. En este ámbito nos resultan particularmente estimulantes los planteamientos de la autora citada, así como los de Lina Gálvez *et al.* (2011), Teresa Torms (2004; 2005) y el grupo QUIT (Borrás, Torms y Moreno, 2007) así como sus propuestas de acción, en las que se han inspirado las que aquí exponemos:

1. **Elaboración de planes de reordenación de tiempos en las ciudades y regiones.** Reorganizar y armonizar la distribución temporal de los tiempos de la ciudad o la región (empresas, escuelas, servicios, comercios) de manera que se puedan atender las necesidades de los individuos y sus familias. Con frecuencia los horarios de las ciudades están concebidos sin ningún grado de coordinación, puesto que son establecidos por instancias distintas (industrias, administración educativa, administración sanitaria, asociaciones de comercian-

tes, etc.). Esta descoordinación horaria sólo es sostenible desde la asunción de que en cada familia hay una persona, tradicionalmente una mujer, sin obligaciones profesionales y que puede desarrollar gestiones administrativas, sanitarias, comerciales o de otro tipo en cualquier horario. Esta no es la realidad actual y no debe aspirarse a que vuelva, dado el grado de injusticia y sacrificio que comporta para las mujeres, ni hacer que las mujeres sigan siendo unas “malabaristas del tiempo” para coordinar todos los frentes a que han de atender. Urge que las comunidades locales hagan planes de tiempo a partir de los cuales se armonicen y diversifiquen los horarios en las ciudades para atender las diversas necesidades de la ciudadanía.

2. **Implementación de Bancos de Tiempo.** Puesta en marcha de dispositivos de intercambio de tiempos entre los propios miembros de la comunidad: cada persona “presta” tiempo a otras personas en aquellas actividades que le resultan accesibles y para las que se sabe competente y a su vez puede recibir prestaciones de otras personas en actividades para las que ella lo necesita. La unidad de intercambio es la “hora” de tiempo y la organización no se basa en la reciprocidad (Por ej. Un madre sola puede necesitar que alguien cuide de su hija la tarde a la semana en que trabaja y ella a su vez puede resolver trámites administrativos a personas que no pueden desarrollarlos, o apoyar en matemáticas a quienes tienen problemas con ellas).
3. **Reorganizar los tiempos de trabajo productivo tomando en consideración el trabajo reproductivo y personal.** Asumamos que en la ecuación de tiempos de cada persona se ha de tener en cuenta no sólo el tiempo de trabajo productivo, sino también el trabajo reproductivo, imprescindible para la sociedad, y el tiempo personal, demandado ampliamente por la ciudadanía, como este mismo estudio ha evidenciado. Para ello, se hace imprescindible revisar la dedicación total al trabajo productivo, así como su distribución horaria a lo largo de la jornada, que en determinados sectores profesionales sigue excluyendo de facto la asunción de responsabilidades de cuidado. En nuestra propuesta, debería revisarse la extensión del trabajo productivo en todos los casos, pero resulta particularmente necesaria cuando se tienen familiares dependientes (hijos e hijas en sus primeros años de vida, personas ancianas o discapacitadas, por ej.).

6.4. Promoción de cambios en las representaciones sociales compartidas en torno a los géneros y las familias

Entendemos que todos los cambios propuestos deben llevar de la mano una reordenación de los roles que hombres y mujeres desempeñan tanto en la esfera privada como en la pública. Todas las medidas favorecedoras de la conciliación acabarán siendo medidas “para mujeres” si no se propicia un cambio profundo en los roles que unas y otros asumen y desarrollan en el ámbito familiar hacia la corresponsabilidad en todos los planos. Como bien constara el equipo QUIT, estamos ante una doble resistencia al cambio porque, tal y como este equipo formuló, “los hombres no quieren pensar”, en el sentido de que no quieren incluir en sus vidas las tareas domésticas y de cuidado, mientras “las mujeres no quieren ceder”, en el sentido de resistirse a delegar y compartir la responsabilidad de estos mismos cuidados (Torms, 2005). Urge poner en marcha medidas que, a distintos niveles, favorezcan este cambio de roles:

1. **Coeducación.** Dado el importante papel socializador de la escuela, es fundamental que la educación contribuya al desarrollo integral tanto de los niños como de las niñas, apreciándolos en sus diferencias, pero educándolos para la igualdad de derechos y oportunidades, así como en el respeto mutuo. Como corroboró el Parlamento Europeo (2010) en su *Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, la educación desempeña un papel clave tanto en la promoción de elecciones profesionales no sesgadas por género como en el aliento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado. Por ello, se hace imprescindible que en la escuela se lleven a cabo programas coeducativos, destinados a combatir los arraigados estereotipos de género, que marcan los roles que hombres y mujeres desempeñamos tanto en los ámbitos públicos como en los privados. Será ésta una vía fundamental para sembrar un futuro igualitario, libre de estereotipos sexistas y de discriminaciones por razón de sexo.
2. **Campañas institucionales de promoción de roles igualitarios.** Como hemos comentado, nuestros datos confirman la necesidad de efectuar intervenciones sociales que contribuyan a cambiar los roles que mujeres y hombres desempeñamos en todos los ámbitos de la vida, puesto que, salvo excepciones, distan mucho de ser igualitarios. Debe terminarse con la situación en que tener responsabilidades familiares suponga que las mujeres asumen una doble carga de trabajo (productivo y reproductivo), al tiempo que renuncian al tiempo personal,

mientras los hombres desempeñan mayoritariamente labores profesionales y sólo secundariamente participan en tareas domésticas y de cuidado, sin renunciar a la vida personal. Por esa razón, entendemos que las administraciones deben desarrollar programas destinados a promover la corresponsabilidad familiar, al tiempo que su conciliación con los proyectos profesionales y personales de todos los miembros de la familia. Estos programas pueden llevarse a cabo en forma de campañas en los medios de comunicación, o en forma de talleres realizados en las empresas, como parte de la formación de trabajadores y trabajadoras, o en cualquier otro ámbito (asociaciones, instituciones locales, etc.).

- 3. Campañas en favor de la integración de la diversidad familiar.** Los datos del estudio llevado a cabo vienen a confirmar que los nuevos modelos familiares tienen distintos modos de resolver la ecuación de la conciliación y que algunos de ellas resultan particularmente interesantes como estrategias. Así, las familias encabezadas por dos progenitores del mismo sexo han mostrado los patrones más igualitarios y de mayor corresponsabilidad en todos los ámbitos, al tiempo que las familias de madres solas presentaron un patrón de buena gestión de los recursos de cuidado infantil que las administraciones, o las redes informales ponían a su servicio. Por tanto, entendemos que nuestros datos vienen a confirmar el potencial de enriquecimiento de modelos y estrategias que estas nuevas realidades familiares aportan a la sociedad. Entendemos que la sociedad tiene la responsabilidad de favorecer su integración a través de su inclusión y visibilización en los distintos contextos en que discurre la vida social: en la escuela, en el ámbito sanitario, el barrio, etc.

6.5. Atención a colectivos con especiales necesidades

El estudio llevado a cabo ha desvelado que, de todas las familias estudiadas, había dos colectivos que podían encontrarse en situación de especial vulnerabilidad y requerían una atención especial: madres solas y familias inmigrantes.

1. Apoyo adicional para las Madres Solas

La investigación realizada ha demostrado que las familias monoparentales son las que más recurren a los apoyos institucionales así como las que hacen más uso de los recursos de cuidado infantil que las institu-

ciones ponen a su servicio. Sin embargo, son las que más difícil lo tienen para poder acceder a algunas de las medidas de conciliación que ofertan las empresas, principalmente aquellas estrategias de reducción del tiempo de trabajo que lleven aparejada disminución en los ingresos económicos como la reducción de jornada o la excedencia laboral. En cambio, son las que hacen más uso de otras medidas que no comportan reducción económica y a las que se ven abocadas para resolver situaciones familiares sobrevenidas.

Es necesario, por tanto, prestar apoyo institucional a las familias monoparentales, tanto en situaciones cotidianas y extraordinarias, cuando los padres o madres tienen que asistir a una reunión en la escuela o cuando tienen que ir a un viaje de trabajo. La insuficiencia o la ausencia de recursos de conciliación - especialmente en las pequeñas ciudades o en las zonas rurales - tiene como resultado que las madres solas tengan importantes dificultades para acceder al mundo profesional y, si consiguen, para lograr el equilibrio entre obligaciones profesionales y familiares. Sería de mucha utilidad, además, que se generalizaran algunos recursos específicos para madres solas, puesto que se encuentran en situación de mayor indefensión. Entre ellos, uno de los propuestos como buena práctica de conciliación en Suecia para madres o padres a solas: el hecho de que el estado financie a una persona que cuide del niño o la niña cuando éstos o sus progenitores enfermen.

2. Apoyo para las Familias Inmigrantes

La investigación llevada a cabo en el marco del proyecto DIVERSIA ha demostrado que las familias inmigrantes que viven en Andalucía son las que tienen más problemas para conciliar y las que están menos satisfechas con los recursos disponibles y las formas de apoyo a la familia. Esta situación puede tener muchas causas. En primer lugar, puede deberse al hecho de que las familias inmigrantes tienen un menor acceso a la información sobre la política social de la región, tienen peor situación económica, lo que no les permite usar estrategias remuneradas, y tienen peor situación profesional, que no les permite disfrutar de la conciliación de las medidas de apoyo de las empresas. Además, en una sociedad en la que existe un modelo de política social basado en gran parte en la ayuda de los abuelos (abuela materna en la mayoría de los casos) u otros parientes, los inmigrantes de primera generación apenas tienen oportunidad de hacer uso de esta medida. Por eso, este grupo debe contar con una forma especial de apoyo que principalmente se base en facilitar información sobre la política social y familiar, a través de mediadores culturales y puntos de orientación e información abiertos a la diversidad. También deben contar con apoyo institucional para el cuidado de sus niños y niñas, tanto en situaciones cotidianas como extraordinarias.



7. Referencias

- Alberdi, I. (1997). La familia. Convergencia y divergencia de los modelos familiares españoles en el entorno europeo. *Política y Sociedad*, 26, 73-94.
- Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- Arranz, E., & Oliva, A. (2010). *Diversidad Familiar y Desarrollo Psicológico*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Bianchi, S., Milkie, M. Sayer, L. y Robinson, J. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191-228.
- Blankerhorn, D. (1996). *Fatherless America. Confronting our most urgent social problem*. New York: Harper Perennial.
- Boh, K., Bak, C. y Clason, C. (1989). *Changing patterns of European family life: A comparative analysis of 14 European countries*. London: Routledge.
- Böhnke, P. (2005). *First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/91/en/1/ef0591en.pdf>
Recuperado 20/07/2011
- Borrás, V.; Torms, T. y Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 83-96.
- Bos, H. M.W., Van Ballen, F. y Van Den Boom, D.C. (2004). Experience of parenthood, couple relationship, social support, and child-rearing goals in planned lesbian mother families. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45 (4), 755-764
- Bos, H. M. W., Van Ballen, F. y Van Den Boom, D. C. (2007). Child adjustment and parenting in planned lesbian-parent families. *American Journal of Orthopsychiatry*, 77(1), 38-48.

- Bradshaw, J. y Meyer, E. (2011). *The measurement of extreme poverty in the European Union*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=751&langId=en>
Recuperado 20/07/2011
- Chan, R. W., Brooks, R. C., Raboy, B., y Patterson, C. J. (1998). Division of labor among lesbian and heterosexual parents: Associations with children's adjustment. *Journal of Family Psychology*, 12, 402-419.
- Ciano-Boyce, C. y Shelley-Sireci, L. (2002). Who is mommy tonight? Lesbian parenting issues. *Journal of Homosexuality*, 43 (2), 1-13
- Coleman, M., y Ganony, L.H. (Eds.) (2004). *Handbook of contemporary families: considering the past, contemplating the future*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Consejería de Educación (2011). *La educación en Andalucía 11/12*.
http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/TemasFuerza/nuevosTF/dossier_inicio_curso_2011_2012/dossier_inicio_curso/1315336652944_educacionandalucia1112.pdf
Recuperado 30/10/2011
- Cordoni, E. (1993). Las mujeres cambian los tiempos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2, 221-237.
- Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender y Society*, 20, (2), 259-281.
- Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, nº52, de 4 de mayo de 2002
- Demo, D.H., Allen, K.R. y Fine, M.A. (Eds.) (2000). *Handbook of family diversity*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, (3), 542-.575.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, (2), 276-302.
- Durán, M.A. (1998). *The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution)*. Report to the European Commission, Employment and Social Affairs. Brussels: Mimeo
- Eberts, M.W. (1998). The roman catholic church and democracy in Poland. *Europe-Asia Studies*, 50, (5), 817-842.
- European Alliance for Families (2011a). *Spain: Families take the strain*.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?id=4&policyId=90&langId=en&countryId=15
Recuperado 20/07/2011
- European Alliance for Families (2011b). *Poland: Tackling the challenge of work-life reconciliation*.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?id=4&policyId=7&langId=en&countryId=13
Recuperado 20/07/2011
- European Alliance for Families (2011c). *Sweden : Successful reconciliation of work and family life*.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?id=4&policyId=20&langId=en&countryId=16
Recuperado 20/07/2011
- Eurostat (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF
Recuperado 20/07/2011
- Eurostat (2011). Employment rate by gender, age group 15-64 % Females.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30e7cd7c18beeb6a4fada7aabc4ff981da18.e34MbxSahmMa40LbNiMbxMaN4Te0?tab=table&plugin=1&pcode=tsi>
Recuperado 20/7/2011
- Farmer, H. (1984). Development of a measure of home-career conflict related to career motivation in college women. *Sex Roles*, 10, 663-676.

- Fernández, J.A. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Doc. de Trabajo N° 75 de El laboratorio de Alternativas. "Madrid: Fundación Alternativas.
<http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/conciliar-las-responsabilidades-familiares-y-laborales-politicas-y-practicas-sociales>
Recuperado 20/09/2011
- Flaquer, L. (1999). *La estrella menguante del padre*. Barcelona: Ariel.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Fokkema, T. (2002). Combining a job and children: contrasting the health of married and divorced women in the Netherlands? *Social Science & Medicine*, 54, 741-752.
- Fulcher, M., Sutfin, E. L., y Patterson, C. J. (2008). Individual differences in gender development: Associations with parental sexual orientation, attitudes, and division of labor. *Sex Roles*, 58(7-8), 330-341.
- Gálvez-Muñoz, L., Rodríguez-Modroño, P. y Domínguez-Serrano, M. (2011). Work and time use by gender: A new clustering of European Welfare Systems. *Feminist Economics*, 17, (4), 125-157.
- Golombok, S. (2000). *Parenting: What really counts?* Londres: Routledge. (Trad. Cast: *Modelos de familia. ¿Qué es lo que de verdad cuenta?* Barcelona: Graó, 2006)
- González, M.-M., Jimenez, I., Morgado, B. y Díez, M. (2008). *Madres solas por elección. Análisis de la monoparentalidad emergente*. Madrid: Instituto de la Mujer.
www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/portadaymemoriaweb732.pdf
Recuperado 20/7/2011
- González, M.-M., Chacón, F., Sánchez, M.-Á. y Morcillo, E. (2003). Dinámicas familiares, organización de la vida cotidiana y desarrollo infantil y adolescente en familias homoparentales. *En Estudios e investigaciones 2002* (pp. 521-606). Madrid: Oficina del Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid.
http://www.defensordelmenor.org/upload/documentacion/estudios/2002dinamicas_familiares.pdf
Recuperado 11/7/2011
- Gottfried, A.E., y Gottfried, A.W. (1994). *Redefining families. Implications for children's development*. New York: Plenum Press.

- Gove, W.R. (1984). Gender differences in mental and physical illness: The effects of fixed roles and nurturant roles. *Social Science & Medicine*, 19, (2), 77-91.
- Gringlas, M. y Weinraub, M. (1995). The more things change: Single parenting revisited. *Journal of Family Issues*, 16, 29-52.
- Groze, V. (1991). Adoption and single parents: a review. *Child welfare league of America*, 3, 321-332.
- Hantrais, L. (2004). *Family policy matters: Responding to family change in Europe*. Bristol: Policy Press.
- Hertz, R. y Ferguson, F. (1998). Only one pair of hands: ways that single mothers stretch work and family resources. *Community, Work and Family*, 1, (1), 13-37.
- Hobson, Ch. J., Delunas, L. y Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life events. *Journal of Employment Counseling*, 38, 38-44.
- INE (2010). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010. Resultados definitivos*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
<http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>
Recuperado 20/07/2011
- Jiménez, I., González, M.M., y Morgado, B. (2005). *Las familias de madres solteras solas*. Barcelona: Fundación Teresa Galifa.
- Klock, S.C., Jacob, N.C. y Maier, D. (1996). A comparison of single and married recipients of donor insemination. *Human reproduction*, 11, 2554-2557
- Lamo de Espinosa, E. (1995). Nuevas formas de familia? *Claves de razón práctica*, 50, 50-55.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, nº247, de 18 de diciembre de 2007.
- Macran, S., Clarke, L. y Joshi, H. (1996). Women's health: Dimensions and differential. *Social Science & Medicine*, 42, (9), 1203-1216.

- Mannis, V.S. (1999). Single mothers by choice. *Family Relations*, 48, 121-128.
- Meil, G. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- Mellado, S. (2001). La falta de plazas y recursos adecuados impide la plena escolarización en infantil, según CCOO. El País, Edición Andalucía, 11-09-2001.
http://www.elpais.com/articulo/andalucia/falta/plazas/recursos/adecuados/impide/plena/escolarizacion/infantil/CC/OO/elpepiespand/20010911elpand_26/Tes
Recuperado 20/10/2011
- Monllor, C, y Gómez, J. (2004). La natalidad y la fecundidad de la población inmigrante en España. *Nimbus*, 13-14, 143-165.
- Parlamento Europeo (2010). Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0029+0+DOC+XML+V0//ES>
Recuperado 20/10/2011
- Patterson, C. J. (1995). Families of the lesbian baby boom: Parents' division of labor and children's adjustment. *Developmental Psychology*, 31(1), 115-123.
- Patterson, C. J. (2002). Lesbian and gay parenthood. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting Vol. III. Being and becoming parent*, pp. 317-338. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Popenoe, D. (1993). American Family Decline, 1960-1990: A review and appraisal. *Journal of Marriage and Family*, 55, 3, 527-542.
- Popenoe, D. (2007). *The future of marriage in America. In the state of our unions: The social health of marriage in America*. Piscataway, N.J: National Marriage Project.
- Rice, R.W., Frone, M. R. y McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, (2), 155-168.

- Seccombe, W. (1992). *A millennium of family change: feudalism to capitalism in Northwestern Europe*. Londres: Verso.
- Shireman, J.F. (1996). Single parent adoptive homes. *Children and youth services review*, 18, 23-26.
- Schoon, I.; Hansson, L. y Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life. Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland and the UK. *European Psychologist*, 10, (4), 309-319.
- Takacs, J. y Szalma, I. (2011). Homophobia and same-sex partnership legislation in Europe. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30, (5), pp. 356-378.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Tobío, C., Arteta, E., y Fernández-Cordón, J.A. (1996). *Estrategias de compatibilización familia-empleo. España años 90. Informe de Investigación*. Departamento de Humanidades, Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Carlos III de Madrid/Instituto de la Mujer: Madrid.
- Torms, T. (2004). Las políticas de tiempo: Un reto para las políticas de Estado del Bienestar. *Trabajo*, 13, 145-164.
- Torms, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 15-53.
- Toulemon (2004). Fertility among immigrant women: new data, a new approach. *Population and Societies*, 400. http://www.ined.fr/fichier/t_publication/540/publi_pdf2_pop_and_soc_english_400.pdf
Recuperado 20/07/2011
- VV.AA. (2009). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una Guía de las Buenas Prácticas. Sevilla: Servicio Andaluz de Empleo, Junta de Andalucía / Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria.
- Weinraub, M., Horvath, D.C, y Gringlass, M.B. (2002). Single Parenthood. In M.H. Bornstein (Ed.), *Handbook of Parenting*. Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum Associates, 109-140.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

anexo:
entrevista



Entrevista de Conciliación en Diversidad Familiar

Entrevistador/a: Fecha de la entrevista: / /

DATOS DE CONTACTO:

PERSONA ENTREVISTADA

Nombre y Apellidos: Edad:

Dirección:

Ciudad: País: Correo electrónico:

Teléfonos de contacto: //.....

PAREJA

Nombre y Apellidos:

INSTRUCCIONES:

Buenos días/ Buenas tardes

Le llamo _____ (desde la Universidad de Sevilla y el Instituto Andaluz de la Mujer, en Andalucía). Estamos realizando una investigación sobre la conciliación en las familias andaluzas. Queremos conocer cuáles son los recursos que usa para atender tanto a sus responsabilidades familiares como a las profesionales y sacar, incluso, algo de tiempo para usted misma. Este estudio será muy útil para diseñar medidas que faciliten las medidas de conciliación en Andalucía.

Por eso, le invitamos a participar en esta investigación, contestando algunas preguntas sobre estos temas que no le ocuparán más de 15 minutos. Por favor, conteste sinceramente porque no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo diferentes soluciones a los problemas de conciliación.

Le garantizamos que esta entrevista es confidencial, su identidad quedará oculta tras un código y todos los datos protegidos con las garantías de la ley orgánica de la protección de datos (15/1999 de 13 de diciembre). De igual manera, en cualquier momento puede revocar el consentimiento de que sus datos sean utilizados para esta investigación.

Entonces, si no tiene ningún inconveniente, vamos a comenzar.

OBSERVACIONES

Reconciliation in diverse families interview (R.D.F.I)

Código familiar _____

Tipo de familia:

1. Pareja heterosexual
2. Pareja homosexual
3. Pareja inmigrante
4. Madre a solas

Datos sociodemográficos

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

<p>Sexo Mujer Hombre</p> <p>2. ¿Cuál es su edad? _____</p>	<p>3. ¿Cuál es su estado civil? Soltero/a Casado/a Separado/a divorciado/a Pareja de hecho</p>	<p>4. ¿Cuál es su situación de convivencia? Vive con pareja heterosexual e hijos/as Vive con pareja homosexual e hijos/as Vive a solas con sus hijos/as</p> <p><i>Si no se corresponde con ninguna de estas situaciones, parar la entrevista.</i></p>
---	---	--

<p>5. ¿Estás trabajando?</p> <p>1. Si 2. No (Parar entrevista)</p>	<p>6. Nivel Educativo:</p> <p>Menos que los Estudios Primarios Estudios primarios ESO/Grado Medio Bachillerato/Grado Superior Estudios universitarios</p>	<p>7. ¿Cuántos hijos/as tiene usted, cuáles son sus sexos, sus edades y su situación escolar?</p> <table border="1" data-bbox="1015 323 1439 786"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sexo</th> <th>Edad</th> <th>Escolarización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1. Hijo 2. Hija</td> <td></td> <td>1. Si 2. No</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1. Hijo 2. Hija</td> <td></td> <td>1. Si 2. No</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1. Hijo 2. Hija</td> <td></td> <td>1. Si 2. No</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1. Hijo 2. Hija</td> <td></td> <td>1. Si 2.No</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1. Hijo 2. Hija</td> <td></td> <td>1. Si 2. No</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Si la edad de algún hijo/a es superior a 13 años, parar la entrevista.</i></p>		Sexo	Edad	Escolarización	1	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No	2	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No	3	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No	4	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2.No	5	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No
	Sexo	Edad	Escolarización																							
1	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No																							
2	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No																							
3	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No																							
4	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2.No																							
5	1. Hijo 2. Hija		1. Si 2. No																							

DATOS DE LA PAREJA *(en caso de convivencia)*

<p>8. Sexo</p> <p>Mujer Hombre</p> <p>9. ¿Cuál es su edad? _____</p>	<p>10. Estado civil:</p> <p>Soltero/a Casado/a Separado/a divorciado/a Pareja de hecho</p>	<p>11. Nivel Educativo:</p> <p>1. Menos que los estudios primarios 2. Estudios primarios 3. ESO/Grado Medio 4. Bachillerato/Grado Superior 5. Estudios universitarios</p>
---	---	--

Circunstancias de empleo

TIPO DE EMPLEO (persona entrevistada)

<p>12. ¿Cuál es su trabajo? _____</p> <p>13. ¿Trabaja en el sector público o en una empresa privada? 1. Público 2. Privado</p>	<p>14. ¿Cuál es su situación de empleo? 1. Empleado/a por cuenta ajena 2. Empleado/a por cuenta propia 3. Contrato en prácticas/formación 4. Trabajo sin contrato reglado</p>	<p>15. ¿Qué tipo de contrato tiene usted? Indefinido Temporal o estacional Autónomo/a</p>
<p>16. ¿Cuántas horas trabaja a la semana normalmente? _____</p> <p>17. ¿Trabaja usted los fines de semana? 1. Si 2. No 3. A veces</p>	<p>18. ¿Cuál es su tipo de jornada laboral? Jornada continua (p.e 9:00-17:00) Jornada partida (p.e 9:00-13:00 y 17:00-21:00) Turnos rotativos Mañanas y 1-2 tardes Jornada flexible Otras: _____</p>	<p>19. ¿Cuáles son aproximadamente sus ingresos mensuales? Menos de 633.30 €/mes Entre 633.30 – 1.250 €/mes Entre 1.251 – 1.900 €/mes Entre 1.901 – 2.550 €/mes Entre 2.551 – 3.184 €/mes Más 3.184 €/mes</p>

Tipo de empleo (*pareja de la persona entrevistada. En caso de tenerla*)

<p>20. ¿Cuál es su trabajo?</p> <hr/> <p>21. ¿Trabaja en el sector público o en una empresa privada?</p> <p>1. Público 2. Privado</p>	<p>22. ¿Cuál es su situación de empleo?</p> <p>1. Empleado/a por cuenta ajena 2. Empleado/a por cuenta propia 3. Contrato en prácticas/formación 4. Trabajo sin contrato reglado</p>	<p>23. ¿Qué tipo de contrato tiene usted?</p> <p>Indefinido Temporal o estacional Autónomo/a</p>
<p>24. ¿Cuántas horas trabaja a la semana normalmente?</p> <hr/> <p>25. ¿Trabaja usted los fines de semana?</p> <p>1. Si 2. No 3. A veces</p>	<p>26. ¿Cuál es su tipo de jornada laboral?</p> <p>Jornada continua (p.e 9:00-17:00) Jornada partida (p.e 9:00-13:00 y 17:00-21:00) Turnos rotativos Mañanas y 1-2 tardes Jornada flexible Otras: _____</p>	<p>27. ¿Cuáles son aproximadamente sus ingresos mensuales?</p> <p>Menos de 633.30 €/mes Entre 633.30 – 1.250 €/mes Entre 1.251 – 1.900 €/mes Entre 1.901 – 2.550 €/mes Entre 2.551 – 3.190 €/mes Más 3.190 €/mes</p>

28. Ahora nos gustaría conocer en qué medida su trabajo le provoca estrés. Por favor, responda en una escala de 1 a 5, en la que 1 es “Para mí, mi trabajo no me resulta estresante” y 5 es “Para mí, mi trabajo es muy estresante”.

“No estresante”

1

2

3

4

5

“Muy estresante”

Cuidado de los hijos/as

29. En su familia, ¿quién cuida de sus hijos/as en cada una de estas situaciones de la vida diaria? Por favor, dígame todas las personas involucradas en estas situaciones. (Señalar más de una opción de respuesta si procede)

Situaciones de la vida diaria	¿Quién realiza la tarea?									
	Persona entrevistada	Pareja Sólo para quien tiene pareja	Abuelos/as		Otros familiares		Cuidador/a pagada	Cuidados Institucionales	Otros (especificar) -----	No procede
			♀	♂	♀	♂				
Cuidar hijos e hijas antes de ir al colegio (aseo, desayuno)	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Llevarlos/traerlos al colegio	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Darles la comida/hacerles compañía mientras comen	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Supervisar las tareas escolares	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Ocuparse actividades extraescolares y ocio (deporte, fiestas)	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Darles la cena/hacerles compañía mientras cenan	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Rutinas de ir a dormir	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10

30. Y de nuevo en su familia, ¿quién cuida de sus hijos/as en cada una de estas situaciones extraordinarias? Por favor, dígame todas las personas involucradas en estas situaciones. (Señalar más de una opción de respuesta si procede)

Situaciones especiales	Persona entrevistada	Pareja <i>Sólo para quien tiene pareja</i>	Abuelos/as		Otros familiares		Cuidador/a pagada	Cuidados Institucionales	Otros (especificar)	No procede
			♀	♂	♀	♂				
Cuidado de los hijos/as en caso de enfermedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
En vacaciones escolares	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Huelga escolar, cuidadora no disponible	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Si viajara por razones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
<i>Si tiene pareja.</i> Si su pareja viajara por razones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Llevar a los hijos/as al médico/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Si acudiera a reuniones escolares	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
Si tiene que trabajar en fin de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10
<i>Si tiene pareja.</i> Si su pareja tiene que trabajar en fin de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9 -----	10

31. ¿Cómo se siente con respecto a las tareas de cuidar a sus hijos/as en una escala de 1 a 5, donde 1 es «No tengo ninguna dificultad. Me siento relajada», y 5 es «Siento que tengo muchas dificultades. Me siento desbordada».

Sin dificultades. Relajada 1 2 3 4 5 Muchas dificultades. Desbordada

Cuidado de otras personas dependientes

32. Aparte de los hijos e hijas, ¿tiene a su cargo el cuidado de alguna otra persona dependiente?

1. Si
2. No (pasar a la pregunta 36)

(Para quienes tienen personas dependientes a su cargo que no son los hijos e hijas) **33. A continuación le voy a leer algunas tareas que normalmente hay que desarrollar cuando se cuida de alguna persona dependiente. Por favor, dime quien realiza estas tareas (Tabla) 34. ¿Cuántas horas dedican usted y su pareja a estas tareas a lo largo de la semana? (Tabla)**

Tareas de cuidado	33. ¿Quién realiza estas tareas normalmente?						
	persona entrevistada	Pareja <i>Sólo para quien tiene pareja</i>	familiares		persona pagada	cuidados institucionales	otras
			♀	♂			
Acompañamiento	1	2	3	4	5	6	7
Ayuda tareas domésticas	1	2	3	4	5	6	7
Cuidados higiénicos	1	2	3	4	5	6	7
Cuidados sanitarios	1	2	3	4	5	6	7
Prepararles y darles el almuerzo y/o la cena	1	2	3	4	5	6	7
Cuidados nocturnos	1	2	3	4	5	6	7
Gestiones de documentos	1	2	3	4	5	6	7
Desplazamientos a centros (sanitarios, de día,...)	1	2	3	4	5	6	7
Otras _____	1	2	3	4	5	6	7
34. Número de horas a la semana							

35. ¿Cómo se siente con respecto a las tareas para el cuidado de personas dependientes en una escala de 1 a 5, donde 1 es “No tengo ninguna dificultad en absoluto. Me siento relajada”, y 5 es “Siento que tengo muchas dificultades. Me siento desbordada”?

Sin dificultades. Relajada 1 2 3 4 5 Muchas dificultades. Desbordada

Recursos para cuidado de hijos/as y otras personas dependientes

36. ¿Con qué frecuencia recurren a los siguientes servicios para cuidar a los niños/as u otras personas dependientes?

Personas o servicios	Frecuencia de uso			
	Nunca	1-2 veces o menos al mes	1-2 veces por semana	Diariamente
Cuidado hijos/as				
Aula matinal	1	2	3	4
Comedor	1	2	3	4
Actividades extraescolares	1	2	3	4
Guardería/Ludoteca	1	2	3	4
Campamentos, campus de verano...	1	2	3	4
Otras_____	1	2	3	4
<i>(Para quienes tienen a su cargo a personas dependientes) Cuidado otras personas dependientes</i>				
Servicio de Teleasistencia	1	2	3	4
Servicio de ayuda a domicilio (Serv. Sociales)	1	2	3	4
Programa de estancia diurna	1	2	3	4
Programa de estancia nocturna	1	2	3	4
Servicio de atención residencial	1	2	3	4
Programa de Respiro familiar	1	2	3	4
Otros_____	1	2	3	4

37. En una escala de 1 a 5, en la que 1 es “Muy insatisfecha” y 5 es “Muy satisfecha”, ¿en qué medida está usted satisfecha con los servicios que le ayudan a cuidar de los/as menores u otras personas dependientes?

Muy insatisfecho/a 1 2 3 4 5 Muy satisfecho/a

38. Pensemos ahora sobre las medidas de conciliación que pueden poner en marcha las empresas, algunas de ellas garantizadas por ley. Dígame cuáles de estas medidas existen en la empresa para la que usted o su pareja trabaja.

39. Además, ¿podría decirnos si usted ha utilizado en un momento dado algunas o algunas de estas medidas?

40. Si no usan ninguna de estas medidas. ¿Por qué no la usa o por qué no la ha usado?

	38. ¿Existe?		39. ¿Lo usa o ha usado?		40. ¿Por qué no lo usa o lo ha usado?
	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
1. Distribución flexible de las horas de trabajo diarias	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
2. Distribución flexible de horas de trabajo en la semana	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
3. Trabajo a tiempo parcial para atender responsabilidades familiares	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
4. Excedencias	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
5. Días libres para situaciones familiares extraordinarias	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
6. Teletrabajo	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
7. Posibilidad de 2 días de ausencia pagados para padres/madres con hijos/as menores de 14 años.	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
8. Régimen especial después de regresar al trabajo tras la baja por maternidad (e.g. trabajar a media jornada durante el periodo de transición)	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
9. Reducción de jornada por lactancia	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
10. Extensión periodo baja maternal o paternal	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
<i>Preguntar sólo a quienes trabajan por cuenta ajena</i>					
11. Ayuda económica para gastos familiares	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
12. Escuela infantil	1. Si	2. No	1. Si	2. No	
13. Otras _____	1. Si	2. No	1. Si	2. No	

41. En una escala del 1 al 5, donde 1 es “Muy Insatisfecha” y 5 “Muy Satisfecha”, ¿puede decirme cómo de satisfecha se encuentra con las medidas de conciliación que le presta su empresa o la empresa en la que su pareja trabaja?

Estrategias de conciliación y corresponsabilidad doméstica

42. ¿Puedes decirme si tú, tu pareja (en caso de tenerla) o ambos habéis recurrido a alguna de estas acciones para poder compaginar la vida laboral y familiar? *(Leer cada una de las estrategias que aparecen a continuación, las 5 primeras se refieren al núcleo familiar, mientras que en las 3 últimas hay que preguntar tanto sobre la persona entrevistada como sobre su pareja)*

	Situaciones
Acercar domicilio y lugar de empleo	1. Si
Acercar centro escolar y domicilio	1. Si
Acercar centro escolar y lugar de empleo	1. Si
Acercar centro escolar y domicilio de otro familiar	1. Si
Posponer la maternidad/paternidad por motivos económicos o laborales	1. Si
Dejar de trabajar durante un tiempo por razones de cuidado	1. E 2. P
Renunciar a nuevas metas laborales: ascenso, cargos directivos,...	1. E 2. P
Cambiar de empleo para facilitar el cuidado de menores o dependientes	1. E 2. P

43. A continuación, nos gustaría conocer si ha tenido que recurrir a alguna/s de las situaciones siguientes para resolver determinados acontecimientos imprevistos. ¿Con qué frecuencia las ha usado, tanto usted, como su pareja o ambos?

	Nunca		Raras veces		A veces		Con frecuencia		Muy a menudo	
	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P
Llevar a los hijos/as y/o personas dependientes contigo al trabajo	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
Faltar al trabajo por cuidado de los hijos/as u otras personas dependientes	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
Dejar a los hijos/as menores u otras personas dependientes solos en casa	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

44. Por favor, ¿puede decirme quien o quienes realizáis las siguientes tareas en vuestra casa? (Leer las tareas que aparecen en el cuadro siguiente)

Tareas domésticas	Entrevistada/o	Pareja Sólo para quien tiene pareja	Hijos/as (indicar número hijo/a)	Familiar (indicarlo)	Persona remunerada	Otros
Preparar la comida	1	2	3 _____	4	5	6
Lavar los platos	1	2	3 _____	4	5	6
Efectuar pequeños arreglos caseros	1	2	3 _____	4	5	6
Limpia la casa	1	2	3 _____	4	5	6
Tirar la basura	1	2	3 _____	4	5	6
Efectuar compras domésticas	1	2	3 _____	4	5	6
Pagar las facturas-recibos	1	2	3 _____	4	5	6
Lavar la ropa	1	2	3 _____	4	5	6
Escribir cartas, llamar familia, amistades	1	2	3 _____	4	5	6
Cuidado del coche	1	2	3 _____	4	5	6
Cuidado de la mascota	1	2	3 _____	4	5	6
Cuidado de las plantas o el jardín	1	2	3 _____	4	5	6

45. (Sólo para aquellas que tienen pareja) En una escala del 1 al 5, donde 1 es “Muy insatisfecha” y 5 “Muy satisfecha”, ¿puede decirme cómo de satisfecha se encuentra con el reparto de las tareas domésticas con su pareja?

Muy insatisfecho/a 1 2 3 4 5 Muy satisfecho/a

Conciliación con la vida personal

46. A continuación le voy a hacer una serie de preguntas relacionadas con la posibilidad de disfrutar de una cierta vida personal** para que responda en función de la frecuencia con la que ocurren, teniendo en cuenta que 1 es “Nunca” y 5 “Diariamente”.

	Nunca	1-2 veces al año	1-2 veces al mes	1-2 veces a la semana	Diariamente
1. ¿Con qué frecuencia puede usted disfrutar de un tiempo de ocio personal **?	1	2	3	4	5
2. Sólo para las que tienen pareja ¿Con qué frecuencia su pareja puede disfrutar de un tiempo de ocio personal **?	1	2	3	4	5
3. Sólo para las que tienen pareja ¿Con qué frecuencia su pareja y usted, sin sus hijos/as, disponen de tiempo que pasar juntos?	1	2	3	4	5

** Se considerará como ocio personal el tiempo dedicado a uno/a mismo/a, a aficiones, deporte, entretenimiento, relaciones sociales, lectura no profesional ni estudio, viajes de placer y turismo.

47. En una escala de 1 a 5, en la que 1 es “Muy insatisfecha” y 5 es “Muy satisfecha”, ¿en qué medida está usted satisfecha con el tiempo libre o tiempo personal que tiene?

Muy insatisfecho/a 1 2 3 4 5 Muy satisfecho/a

Reflexiones finales

48. Resumiendo la experiencia de conciliación que usted tiene en las diferentes áreas de su vida, ¿cree que, en general, tiene problemas de conciliación en una escala de 1 a 5, donde 1 es “Ningún problema para conciliar” y 5 es “Frecuentemente tengo problemas para conciliar”?

Ningún problema (ir a la pregunta 50) 1 2 3 4 5 Frecuentemente tengo problemas

49. En el caso de que la respuesta a la pregunta anterior vaya de la opción 2 a 5: ¿Cuál/cuales diría que son las principales dificultades de conciliación con las que se encuentra? *(No leer las opciones, dejar a la persona entrevistada decir las respuestas libremente. Se puede marcar más de una respuesta. Tener en cuenta cualquier respuesta que no se ajuste a la lista presentada)*

1. La falta de adecuación entre los horarios laborales y escolares
2. Falta de cuidado durante las vacaciones de verano u otro tipo de vacaciones escolares
3. Falta de recursos para cuidar a hijos/as cuando están enfermos/as
4. Elevado coste de las guarderías privadas
5. Falta de plazas en las guarderías
6. La distancia entre la casa y el trabajo
7. La distancia entre la casa y el centro escolar
8. Falta de apoyo de la red familiar
9. La falta de colaboración de la pareja
10. La insuficiencia de recursos de atención a personas mayores u otras personas dependientes
11. Sensación de sobrecarga
12. Falta de tiempo persona
13. Otras (especificar) -----

50. Si piensa ahora en las tareas que realiza diariamente (cuidado de hijos/as, tareas domésticas, responsabilidades profesionales...) ¿cómo se siente con la forma de afrontarlas en una escala de 1 a 5, donde 1 es “No tengo dificultades. Me siento relajada” y 5 “Tengo muchas dificultades. Me siento sobrecargada”?

Sin dificultades. Relajada 1 2 3 4 5 Muchas dificultades. Desbordada

51. En su opinión, ¿considera usted que la Administración Pública, la empresa en la que trabaja o incluso su familia, podrían poner en marcha algunas medidas de conciliación diferentes a las existentes y que faciliten las dificultades de compaginar la vida familiar con la laboral? Por favor, señale las 3 medidas más importantes para usted. (Leer las medidas de conciliación)

1. Comedor escolar
2. Aula matinal
3. Actividades extraescolares
4. Campus urbanos, campamentos de verano,...
5. Trabajo a tiempo parcial para atender responsabilidades familiares
6. Reducción de jornada por lactancia
7. Extensión periodo baja maternal o paternal
8. Distribución flexible de las horas de trabajo diarias
9. Días libres para situaciones familiares especiales
10. Excedencia laborales
11. Adecuación de horarios escolares y laborales
12. Teletrabajo
13. Guarderías de empresa
14. Ayuda económica
15. Más ayuda de su familia extensa en situaciones cotidianas
16. Más ayuda de su familia extensa en situaciones extraordinarias
17. *(En caso de tenerla)* Más colaboración de su pareja
18. Otras: -----

52. Para concluir con este cuestionario, ahora le voy a leer algunas afirmaciones acerca de su vida con la que se puede estar de acuerdo o no estarlo. Utilizando una escala de 1 a 7 puntos, donde 1 es «Estoy totalmente en desacuerdo» y 7 «Estoy totalmente de acuerdo», ¿podría decirnos el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Recuerde que no hay respuestas buenas o malas, sólo su punto de vista personal (SWLS)¹.

	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
La mayoría de los aspectos de mi vida se acercan a mi ideal	1	2	3	4	5	6	7		
Las condiciones de mi vida son excelentes	1	2	3	4	5	6	7		
Estoy satisfecha con mi vida	1	2	3	4	5	6	7		
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quería en mi vida	1	2	3	4	5	6	7		
Su pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada	1	2	3	4	5	6	7		

¹ Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

http://www.healthscotland.com/uploads/documents/7573-MHI_Appendix_E_S-T.pdf

