



0	MISIÓN.....	3
1	MARCO NORMATIVO.....	3
2	MARCO ESTRATÉGICO.....	7
3	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	11
4	ANÁLISIS DE LA REALIDAD FAMILIAR EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	12
5	ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PROFESIONAL.....	27
6	ANÁLISIS DE LA REALIDAD PÚBLICA O IMPULSO QUE LA ADMINISTRACIÓN PUEDE REALIZAR PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	43
7	DIAGNÓSTICO DE LOS DATOS PRESENTADOS.....	52
8	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES, PROBLEMAS Y RETOS.....	56
9	PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS, RETOS Y NECESIDADES.....	58
10	LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL IMPULSO DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	61
11	EJES DE ACTUACIÓN.....	61
12	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	62

0 MISIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo de 19 de enero de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026), este instrumento de planificación tiene como finalidad concebir la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como una condición para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres.

En este sentido, este documento pretende convertirse en un marco estratégico de referencia para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en Andalucía y como palanca para el cambio familiar, socio-económico y laboral.

1 MARCO NORMATIVO

Las organizaciones supranacionales, el Estado español y los gobiernos autonómicos, en virtud de sus competencias, han elaborado e implementado leyes con el objetivo establecer mecanismos que permitan una correcta conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación, se incluye una referencia de las principales disposiciones normativas en vigor según sean de ámbito europeo, estatal o autonómico, relevantes para la formulación de esta Estrategia:

1.1 Normativa internacional

El impulso a la mayor participación y presencia de la mujer en los diferentes ámbitos sociales y económicos viene siendo un objetivo de la Organización de Naciones Unidas ya desde 1919, cuando el Convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo prestó por primera vez atención a la protección de la mujer trabajadora en los meses más avanzados del embarazo y tras el parto. A este Convenio seguirían otros firmados entre los años 1951 y 1979 tales como: el **Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (firmado en 1951)**; el **Convenio 103 sobre protección de la maternidad** (año 1952) para el caso de las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, al igual que a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio; la **Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo número 123** de 1965 (sustituido por la Recomendación número 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981) que versa sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares y por primera vez, se refleja que con el aumento del número de mujeres que trabajan fuera de su hogar, muchas de ellas se encuentran problemas originados en la necesidad de conciliar su vida familiar y profesional, y se advierte que la solución a dichos contratiempos debe abordarse para una mejora de la sociedad en su conjunto; el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, firmado en 1966 por la Organización de las Naciones Unidas, que persigue la retribución en términos de igualdad entre hombres y mujeres, como la familia y a las madres trabajadoras con un permiso retribuido de maternidad y la **Convención de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979**, postulando, entre otras cosas *“que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*

No obstante, pese a todas estas actuaciones mencionadas, no es hasta 1981 cuando realmente se llevan a cabo actuaciones teniendo como objetivo principal la mejora de la conciliación de la vida familiar y profesional, y es con el **Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Personas trabajadoras con responsabilidades familiares**. Si bien el conjunto del articulado es relevante para entender el impulso dado por este texto normativo a la conciliación, en términos generales, es especialmente interesante la referencia que hace el artículo 6 al establecer: *“Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”*.

1.2 Normativa europea

El origen de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito europeo se encuentra ligado al establecimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres previsto en el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (1957) como la posterior Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975 relacionada con la aplicación del principio de retribución entre hombres y mujeres.

Estos enfoques del tratamiento de la conciliación ligado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral tuvieron continuidad en los posteriores artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la UE** que establece el principio antidiscriminatorio por razón de género y Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

No es hasta muy recientemente cuando la Comisión Europea decide dedicar una atención diferenciada a la conciliación. En este mismo sentido, se pronuncia la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000**, cuando el art. 33 lo siguiente:

“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño o una niña.”.

El último impulso decidido en materia de conciliación se ha dado con la aprobación el 12 de julio de 2019 de la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras**, cuyos principales objetivos tal y como lo establece el Consejo Europeo son: “garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo “y “permitir a progenitores/as y personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares”.

De acuerdo con los plazos de trasposición previstos, los Estados miembro dispondrían hasta el 2 de agosto de 2022 para adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en el texto.

1.3 Normativa estatal

Conforme a la evolución de la normativa internacional y europea, la actividad del legislador español para la regulación y protección de la conciliación ha ido de la mano y como desarrollo de los diferentes marcos normativos para la protección de la igualdad entre hombres y mujeres.

El empuje fundamental que supone la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se basa en el mandato constitucional recogido en el art. 14 que establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición; así como en lo establecido en el artículo 39.1, el texto constitucional referido al compromiso de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y lo establecido en el artículo 9.2, que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se hace eco y desarrolla los aspectos contenidos en las precedentes leyes 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad y 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En este sentido, es especialmente relevante el art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, referido a “*Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”, al establecer:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

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

3. *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”*

De este modo, se relaciona el principio de corresponsabilidad con los derechos de conciliación, con el objetivo de implicar a la ciudadanía y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentando de este modo el impulso de estas medidas de igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación.

El artículo 44 en su último apartado, reconoce, por primera vez en nuestro ordenamiento, un permiso de paternidad independiente del de maternidad, cuyo objetivo es “*contribuir al reparto de responsabilidades familiares*”, trasponiendo de este modo a la realidad nacional de España un compromiso ya establecido a nivel comunitario.

Además de este texto legal básico que debe considerarse la piedra angular para el impulso de la conciliación en España, es de destacar la contribución que realizan otros marcos normativos, entre los que ocupa un lugar preferente el Estatuto de los Trabajadores, aprobado su texto refundido por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El aporte que hace al impulso de la conciliación se evidencia entre otros por las regulaciones de las medidas vinculadas con la maternidad, paternidad, lactancia, la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral, y concretadas en los siguientes:

- Artículo 45: Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo en la lactancia.
- Artículo 46: posibilidad de excedencia voluntaria por el cuidado de hijos, hijas y familiares.
- Artículo 37.4 y 37.3: permisos por lactancia o por enfermedad de familiares.
- Artículo 38.3: Disfrute de vacaciones o suspensiones, en el caso de que coincidan.
- Artículo 34.8: el derecho a adaptar la duración y distribuir la jornada laboral, lo cual se desarrolla a través del Artículo 37.5, al autorizar la reducción de la jornada para el cuidado de hijos, hijas y personas familiares.

Además, conviene recordar el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-Ley establece los siguientes elementos fundamentales:

- La modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.
- La reincidencia en el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.
- La equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.
- La introducción de nuevas prestaciones para ejercicio corresponsable de ambos progenitores del cuidado del lactante.

Adicionalmente, conviene recordar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que vienen a fortalecer **el pilar del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en España que, a día de hoy, sigue actualizándose y modificándose con el objetivo de un correcto alineamiento con la transformación social y económica de la sociedad en su conjunto.**

Este análisis general del marco normativo se debe complementar con las disposiciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referidas al reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género. Esta regulación tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, el actual marco normativo, les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, les garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas. Concretamente hacen referencia a esta realidad los Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido. A continuación se hace una breve referencia a los derechos de la mujer trabajadora por cuenta ajena:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.
- Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, la Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo prevé también algunos derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, tales como: derecho a la adaptación del horario de la actividad, derecho a la extinción de la relación contractual, la consideración de causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género y la previsión de determinados beneficios en la cotización a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género.

1.4 Normativa autonómica

A nivel autonómico, nuestro Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo regula en su artículo 10 entre los **objetivos básicos de la Comunidad Autónoma la conciliación de la vida familiar y laboral**:

“1.º La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces”.

Asimismo en su artículo 37 establece como principio rector 11º, la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres así como la conciliación de la vida laboral y familiar y el artículo 168, está dedicado en su integridad al impulso de la conciliación personal y familiar indicando que *“la Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar”*.

El desarrollo normativo ha venido dado de la mano de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley, especialmente innovadora e impulsora en materia de igualdad entre hombres y mujeres, establece su **compromiso con la conciliación de las esferas personal, laboral y familiar de la ciudadanía. Todo ello, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y diferentes clivajes tales como la ruralidad, los diferentes orígenes étnicos o nacionales, la diversidad funcional, entre otros.**

El Capítulo II del Título II denominado “De la Igualdad en el empleo”, establece en su artículo 22 que se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Así como en el apartado 10 del artículo 23 establece que *“La Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El resultado de esos estudios será difundido con el fin de dar a conocer el papel de las mujeres y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza”*.

En este mismo sentido, el Capítulo III del citado Título II de la Ley, establece todo lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, regulando actuaciones y medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito educativo y social, en las empresas privadas y en la Función Pública Andaluza.

Por último, es de resaltar el artículo 36, que establece el derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado:

“1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.”

2 MARCO ESTRATÉGICO

A nivel estratégico, esta I Estrategia de Conciliación para Andalucía debe alinearse con la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**¹. Este documento aprobado por Naciones Unidas como continuación a los objetivos del milenio, representa un plan de acción para fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Para ello plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

En concreto, la conciliación y corresponsabilidad vienen específicamente referenciada, en los siguientes ODS:

	<p>5.1 Poner fin a la discriminación: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p>
--	--

¹ Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Organización de las Naciones Unidas

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

 <p style="text-align: center;">ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>5.4 Trabajo de cuidados domésticos: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>5.5 Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p>5.C Políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p>
 <p style="text-align: center;">ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.5 Pleno empleo y trabajo decente: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.8 Derechos laborales y trabajo seguro: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>
 <p style="text-align: center;">ODS 10 REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES</p>	<p>10.2 Inclusión social, económica y política: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Igualdad de oportunidades: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas</p>

	<p>y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>
<div style="text-align: center;">  <p>ODS 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> </div>	<p>17.18 Creación de capacidades estadísticas: De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.</p>

Este acuerdo internacional pone de relieve la importancia de una correcta igualdad entre hombres y mujeres y para ello, es necesario que se fomenten estrategias de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar.

2.1 Europeo

En la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, de noviembre de 1997, se expuso la **Estrategia Europea de Empleo**, la cual, anticipó la entrada en vigor del nuevo Título sobre “Empleo” del Tratado de Ámsterdam, y se establecieron objetivos dirigidos al aumento del empleo de las mujeres mediante políticas de interrupción de su actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como con servicios de calidad para el cuidado de los niños y las niñas; actuando sobre la igualdad de oportunidades, y combatiendo las diferencias entre hombres y mujeres.

Esta política por el empleo se reforzó en marzo del año 2000 con la **Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento**², que destacó la importancia de fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida una reducción de la brecha de género en el mundo laboral y una mayor posibilidad de reconciliar la vida laboral y familiar.

En este contexto surge en julio de 2002 el **Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo**, celebrado por el CES, UNICE, UNICE/AUAPME y CEEP. El teletrabajo es definido como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo se ejecuta habitualmente fuera de los departamentos que la empresa pone a disposición de la persona empleada.

En línea con todas estas actuaciones, se redactó la **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, familiar, privada”**, en la que se pone de manifiesto la importancia de la conciliación en la vida profesional, privada y familiar, así como su interrelación con las políticas públicas, destacando que no pueden ser solo un instrumento de las tasas de empleo femenino

² Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento – Consejo Europeo (año 2000) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=ES>

y natalidad, sino que deben llevar a cabo medidas que permitan la permanencia de las mujeres en el empleo sin perjudicar su esfera personal o familiar. Este aspecto lo pone también de relieve la Comisión en un **Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres 2009**³, también dirigido al Consejo, Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones.

Asimismo, la Comisión en su Comunicación **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**⁴, asegura que la consecuencia de tener descendencia a la hora de participar en el mercado es muy diferente para las mujeres que para los hombres.

Por último, respecto a los últimos textos de las Instituciones Europeas, el documento **Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador**⁵, la Comisión propone nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos.

Por último, en marzo de 2011 el **Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020**, El Consejo de la Unión Europea fomenta a los Estados Miembros a que adopten medidas para anular las desigualdades de género y para fomentar un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres; consideraciones entre las que encuentra marco de desarrollo los aspectos relativos a la conciliación.

2.2 Nacional

A nivel nacional, el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016**⁶ elaborado por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres de la Administración General del Estado, incluía como segundo eje de actuación la “*Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares*”. Dicho eje se centra, principalmente en la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación mediante campañas institucionales en la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante la implantación de medidas específicas para facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en el refuerzo del conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias.

La continuación al impulso dado por este documento se plantea en el ámbito del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025), aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022.

Por último, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, ha elaborado la **Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado**⁷, que establece y concreta las medidas vigentes para la conciliación laboral, tales como: permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado.

El Plan Corresponsables, promovido por el Ministerio de Igualdad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, representa una vía más de actuación para el impulso de las actuaciones que Comunidades y Ciudades autónomas vienen realizando para la conciliación laboral, familiar y personal.

2.3 Autonómico

A nivel autonómico, el impulso programático que acompañaba la aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, vino de la mano del **Pacto Andaluz por la**

³ Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres 2009 – Parlamento Europeo https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2010-0004_ES.html

⁴ Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISUM%3Aem0037>

⁵ Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

⁶ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 - Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad) <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

⁷ Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado - Ministerio de Hacienda y Función Pública- https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/conciliacion/Guia_conciliacion.pdf.pdf

Igualdad de Género⁸, del año 2013 que tenía por objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Andalucía. También contribuyó de forma destacada el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)**⁹, cuya aplicación ha favorecido la integración del principio de igualdad y ha producido resultados concretos en los distintos ámbitos de intervención, destacándose una mejora en la organización de la transversalidad y que ha supuesto ser una herramienta clave para la implementación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y el desarrollo normativo ligado a las líneas de actuación y objetivos del I Plan.

También es destacable el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022¹⁰, del Consejo de Gobierno, así como los siguientes textos que son un referente a nivel autonómico:

- Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación¹¹.
- La Red Andaluza de Entidades Conciliadoras¹².
- La Guía Informativa sobre medidas de Conciliación en tiempos del Covid-19, elaborada por el Instituto Andaluz de la Mujer¹³.

3 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Establecido este marco contextual y de análisis, conviene precisar la diferencia terminológica y conceptual existente entre los conceptos de conciliación y corresponsabilidad¹⁴

- **Conciliación de la vida personal y laboral:** consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.
- **Corresponsabilidad:** hace alusión a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se corresponsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

⁸ Pacto Andaluz por la Igualdad de Género (2013) - Consejería de la Presidencia e Igualdad y el Instituto Andaluz de la Mujer - https://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/LEGISLACION/NORMATIVA_AUTONOMICA_SOBRE_IGUALDAD_/PACTO%20ANDA%20IGUALDAD.pdf

⁹ I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) – Instituto Andaluz de la Mujer – Consejería para la Igualdad y bienestar Social - https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2020-03/PLAN_IMHA%281%29.pdf

¹⁰ Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 - Boletín Oficial de la Junta de Andalucía - Histórico del BOJA Boletín número 48 de 11/03/2022: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/48/5#:~:text=Consejer%C3%ADa%20de%20Igualdad%2C%20Pol%C3%ADticas%20Sociales,Hombres%20en%20Andaluc%C3%ADa%202022%2D2028.>

¹¹ Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación. <https://juntadeandalucia.es/boja/2022/9/10>

¹² Red Andaluza de Entidades Conciliadoras: <https://www.iam.junta-andalucia.es/index.php/areas-tematicas/coeducacion/content/conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral>

¹³ <https://www.iam.junta-andalucia.es/files/NOTICIAS/Gui%CC%81a%20Conciliacio%CC%81n%20-%20Instituto%20Andaluz%20de%20la%20Mujer.pdf>

¹⁴ Definición establecida en el informe “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19” elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y por el Ministerios de Igualdad (Julio y Septiembre 2020)

4 ANÁLISIS DE LA REALIDAD FAMILIAR EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

A continuación se analizan diferentes aspectos de las dinámicas personales, sociales y laborales que permiten caracterizar cómo las familias en Andalucía responden ante los diferentes retos que plantea la conciliación socio-laboral.

Aunque en este apartado el análisis tome como referencia las dinámicas y situaciones desde el punto de vista familiar, es importante señalar las consecuencias en la esfera personal -de manera especial para las mujeres- que conllevan tanto la actividad profesional remunerada como la crianza de la descendencia o el cuidado de personas dependientes.

Esta esfera personal engloba las actividades que realiza la persona para ocuparse de sí misma: tiempo de autocuidado, ocio, dedicado a la formación, a las relaciones sociales, etc. En demasiadas ocasiones las mujeres renuncian a esas actividades de su esfera personal, como alternativa para compatibilizar su vida laboral y familiar, por falta de tiempo para dedicarse a ellas mismas.

La doble jornada laboral (dentro y fuera del domicilio) con la que cargan las mujeres y que las deja sin tiempo para el cuidado personal es una de las barreras identificadas en el Informe “Conciliar en Andalucía” elaborado por la Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres, por encargo de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía (2020) que dificulta la conciliación.

Estas situaciones tienen consecuencias en el desarrollo personal e individual como por ejemplo los procesos de felicidad indirecta que se describen más adelante.

4.1 DINÁMICAS Y SITUACIONES EN LAS FAMILIAS CON MENORES DEPENDIENTES

Se aborda en primer lugar la caracterización de las dinámicas y relaciones de conciliación en situaciones de familias con menores dependientes.

4.1.1 Renuncias en el modelo de crianza: espacios de ralentización familiar y nostalgia intergeneracional

Más allá de las estrategias que se ponen en marcha, los intentos por conciliar vida familiar, personal y laboral son percibidos como un proceso lleno de renuncias de distinta índole. Una de las que más se manifiesta son las **renuncias en el modelo de crianza**: la forma de educar a los hijos y las hijas está lejos de las expectativas y aspiraciones que se crearon las madres y los padres cuando se plantearon tener descendencia. La imposibilidad de poder dedicarles más tiempo, genera sentimientos de culpabilidad, especialmente en las familias de nivel socio-económico medio: perciben que los intentos por estar a la altura de la exigencia en el trabajo, recae en los hijos y las hijas como víctimas colaterales.

Esta sensación que tienen de que son los hijos los que se adaptan a los ritmos del sistema productivo y no al revés, genera un sentimiento de culpabilidad entre las diferentes madres que han sido entrevistadas porque perciben que no cumplen de forma adecuada con el rol de madres que se exige socialmente. Surge de esta forma el concepto de “**mala madre**”, que se asocia por ejemplo al sentir que no están pudiendo dedicar a los hijos e hijas el tiempo necesario.

Por otro lado, en los discursos de las madres, se observa la aspiración frustrada de un modelo de crianza más cercano, más relajado, lejos de los ritmos y horarios que tienen en el día a día. Reclaman lo que podríamos denominar como **espacios de ralentización familiar**: momentos y situaciones que permitan disfrutar de la familia de forma tranquila y conjunta, sin el estrés de la planificación y la amenaza constante de los horarios. Este tipo de aspiraciones se asocian a modelos tradicionales de familia; algo más difíciles de seguir en la actualidad como resultado de la mayor incorporación de la mujer al mundo profesional.

En el caso de los hombres, la comparación con generaciones anteriores se centra en la transformación que ha habido en la figura masculina de una generación a otra: perciben que ellos son el reflejo de un claro avance en la mayor participación de las tareas domésticas, siendo representantes de este modo, de las nuevas masculinidades. Sin embargo las mujeres participantes en las diferentes dinámicas apuntan a cómo esta evolución, desde su perspectiva, no es suficiente. Reclaman una mayor corresponsabilidad de las parejas y un proceso de “**resocialización**” propio en la concepción del trabajo reproductivo y de cuidados.

Por último, otro elemento que se resalta es la **falta de comunicación** desde que llegan los hijos y las hijas. Uno de los factores que más incide en esto es que las parejas no encuentran espacios adecuados para hablar. No debemos olvidar que los espacios de ralentización en el día a día que se mencionaron anteriormente, también se reclaman para las relaciones de pareja.

4.1.2 Consecuencias en el desarrollo individual y personal: procesos de felicidad indirecta

La crianza, más allá del papel de madres y padres, genera otra serie de renunciadas. Elemento que se ve muchas veces potenciado por la **falta de autonomía de las parejas en el cuidado de los hijos y las hijas pequeños/as**. Se pone de manifiesto una dualidad difícil de conciliar entre la necesidad de dedicar tiempo intensivo y de calidad a los hijos e hijas, y la necesidad de **recuperar espacios de individualidad**, tanto relacionados con el autocuidado como con las relaciones sociales.

En esta situación de **individualidad suspendida o postergada**, los espacios sociales se configuran a través de las relaciones de los hijos y las hijas de modo que las relaciones sociales de los padres y las madres están filtradas por la “agenda social” de los y las menores. Esto genera la sensación de vivir en **procesos de felicidad indirecta**, ya que las propias satisfacciones de los padres y madres del tiempo libre y el ocio, se articulan a través de las necesidades de disfrute de los hijos e hijas: son felices en la medida que lo son los **y las** menores pero eso, como manifiestan las personas consultadas, eso les deja una clara sensación de renuncia.

4.1.3 Consecuencias en el ámbito profesional: costes de oportunidad y permisos y prestaciones por nacimiento y cuidado del menor

Durante la carrera profesional también se producen episodios que pueden tener un efecto claro en las trayectorias profesionales en términos de **coste de oportunidad** y que pueden materializarse en una implicación desigual en la conciliación.

En primer lugar, es relevante reconocer cómo existen episodios en los que es fundamental que la vida familiar y personal sea priorizada respecto a la profesional. En este sentido, *la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras* pone mucho el acento en este tipo de momentos vitales, entre los que destaca el uso de los permisos por nacimiento y cuidado del menor justo después del nacimiento, entre otros motivos porque la implicación masculina en los primeros momentos de edad son fundamentales para establecer un vínculo temprano con los hijos y las hijas que se transforme en una implicación en sus cuidados a largo plazo:

“Al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos/hijas, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores/as equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo o una hija y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia”. (Punto 19. DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras)

De este modo, **los permisos por nacimiento y cuidado del menor son un buen radar para observar cómo evoluciona la distribución de roles** y, en su caso, el impulso de las instituciones para avanzar en la igualdad de género y en la corresponsabilidad en la crianza de los hijos y las hijas. En este sentido se observa cómo en Andalucía, de modo parejo al resto de España, son mayoritariamente las madres las que casi en su totalidad perciben los permisos y las prestaciones.

	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Permisos madre	11.780	64.253	98,7%	98,2%
Permisos padre	156	1.197	1,3%	1,8%
Total	11.936	65.450	100,0%	100,0%

Tabla 1. Permisos y prestaciones por maternidad/paternidad. España y Andalucía. Año 2019

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Además, de conformidad con los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social, **casi la totalidad de estos permisos, tanto a nivel estatal como en Andalucía, son disfrutados únicamente por la madre y tienen una duración media de 112 días en Andalucía (113 días en el conjunto del Estado)**. Por tanto, se observa que la figura paterna tiene un claro papel secundario con relación al cuidado intensivo en los primeros meses de vida de hijas e hijos. **Este patrón también se observa en los permisos de excedencia para el cuidado de hijas e hijos**. Si bien el número de padres que los solicitan aumenta de forma gradual, el número sigue siendo muy pequeño en proporción al porcentaje de permisos de este tipo que solicitan las madres: del total de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos e hijas, solo el 11% en España y el 7,7% en Andalucía correspondían a padres.

Cabe destacar, que en términos absolutos el número total de padres que han recibido un permiso de excedencia en el año 2020 en España es solamente un 9,58% superior que el total de madres que han recibido permisos de excedencia por el cuidado de hijos e hijas solo a nivel andaluz.

	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Excedencias madres	4.343	38.467	92,29%	88,99%
Excedencias padres	363	4.759	7,7%	11%
Total	4.706	43.226	100,0%	100,0%

Tabla 2. Permisos de excedencia por cuidado de hijos/as. España y Andalucía. Año 2020.

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad.

En línea con los datos analizados, como conclusión de las diferentes entrevistas realizadas, **se percibió una sensación de frustración de las madres trabajadoras por no poder desarrollar su vida profesional como ellas querrían**. En algunos casos, independientemente de los permisos mencionados, eligen cortar la trayectoria profesional y su formación para poder ocuparse a tiempo completo de la crianza de los hijos y las hijas en sus primeros años. Cuando esto ocurre, los objetivos profesionales se posponen, lo que dificulta cumplir con las aspiraciones profesionales que se tenían de partida, aunque tienen claro que es una interrupción acotada en el tiempo, y que no van a renunciar a cumplir con esas aspiraciones en un futuro. También las madres sienten que la crianza les hace entrar en una **fase de estancamiento profesional** con consecuencias clara en su trayectoria. Perciben que hay un coste de oportunidad claro que se manifiesta en la imposibilidad de promocionar y en la de seguir formándose para adquirir nuevas cualificaciones que le permitirían seguir adaptándose a un entorno cambiante.

Este coste de oportunidad y renunciaciones profesionales no se producen para los hombres entrevistados. Sus parejas no ven cortada su trayectoria profesional, ya que ellos dan más relevancia a la actividad productiva y cuando tienen hijos o hijas la reconfiguración de las prioridades tiene menor impacto en ellos. No obstante, algunos hombres cambian de actividad e invierten en estrategias a largo plazo que permitan mejorar la situación global de conciliación en la familia.

Como resultado de todas estas cuestiones, **los proyectos familiares se ven afectados. La gestión del tiempo, la dificultad para conciliar y las tensiones que se generan con el primero, hace que en muchas ocasiones no se planteen tener más descendencia**. Además, de conformidad con las diferentes dinámicas realizadas, parece ser que en las familias en las que las mujeres tienen más protagonismo laboral y los hombres más participación en las actividades de la casa y del cuidado, se producen dilemas importantes que en muchas ocasiones frenan o posponen la búsqueda de más hijos.

4.1.4 Poder de negociación en la implicación de tareas y cuidados: variable de nivel de estudios y población activa

“La llegada de los hijos y las hijas supone un momento clave para re-estructurar y negociar los roles en las familias, incluso en aquellas en las que ambos componentes tiene a priori incorporado en su esquema mental el reparto equitativo de tareas” (Botía, 2019; pp.37)¹⁵. Atendiendo al nivel de estudios, se observan diferencias interesantes: **los hombres, en general, con independencia del nivel de estudios, dedican más tiempo al cuidado de los hijos y las hijas que a las tareas domésticas. En el caso de las mujeres, existe una brecha en atención al nivel educativo: las mujeres con mayor nivel educativo concentran más el tiempo reproductivo en el cuidado de los hijos y las hijas (53,6% dedica más 3 horas en día laborable) frente a las tareas domésticas (41%).** Entre las mujeres con menor nivel educativo (coinciden en el grupo aquellas con hijos/ hijas emancipados y otras que dedican un mayor tiempo a las tareas domésticas no remuneradas), el 41,4% dedican más de tres horas diarias al cuidado de los hijos **y las hijas** y el 70% a las tareas domésticas.

	CUANDO LOS HOMBRES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellos				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
Estudios obligatorios o inferiores	32,8	29,6	37,6	100,0	19,5	21,2	59,2	100,0
Estudios secundarios	21,1	37,4	41,6	100,0	17,1	29,3	53,6	100,0
Estudios universitarios	11,7	43,9	44,4	100,0	10,9	31,7	57,3	100,0
TOTAL	24,9%	34,9%	40,2	100,0	17,1	25,9	57,0	100,0

Tabla 3. Percepción de los hombres sobre las horas que dedican, ellos y sus parejas, al cuidado de los hijos un día laborable según nivel de estudios

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

	CUANDO LAS MUJERES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellas				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
Estudios obligatorios o inferiores	24,1	34,6	41,4	100,0	43,9	30,0	26,1	100,0
Estudios secundarios	16,2	33,5	50,4	100,0	30,6	36,1	33,3	100,0
Estudios universitarios	14,1	32,3	53,6	100,0	23,4	37,5	39,1	100,0
TOTAL	18,6	33,6	47,9	100,0	33,3	34,3	32,3	100,0

Tabla 4. Percepción de las mujeres sobre las horas que dedican, ellas y sus parejas, al cuidado de los hijos un día laborable según nivel de estudios

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

También se observan diferencias acentuadas en cuanto a la percepción que los hombres y las mujeres tienen del tiempo que sus parejas dedican al cuidado de los **y las** menores: el 57% de los hombres afirman que sus parejas dedican más de 3 horas al día al cuidado de los hijos **y las hijas**, mientras que el porcentaje de mujeres que afirma tener esta implicación es del 48%.

En lo que respecta al tiempo dedicado a las tareas domésticas: el 39,7% de hombres afirma dedicar más de 3 horas diarias al cuidado de los hijos y las hijas y el 17,7% afirma dedicar este tiempo a las tareas domésticas. En el caso de las mujeres los porcentajes son el 50,9% y del 46,6% respectivamente.

¹⁵ Botía Morillas, C. (2019) “¿Deshaciendo o reproduciendo prácticas de género? Ambivalencias en madres primerizas y profesionales en España”. REIS. Nº 166, pp. 25-44.

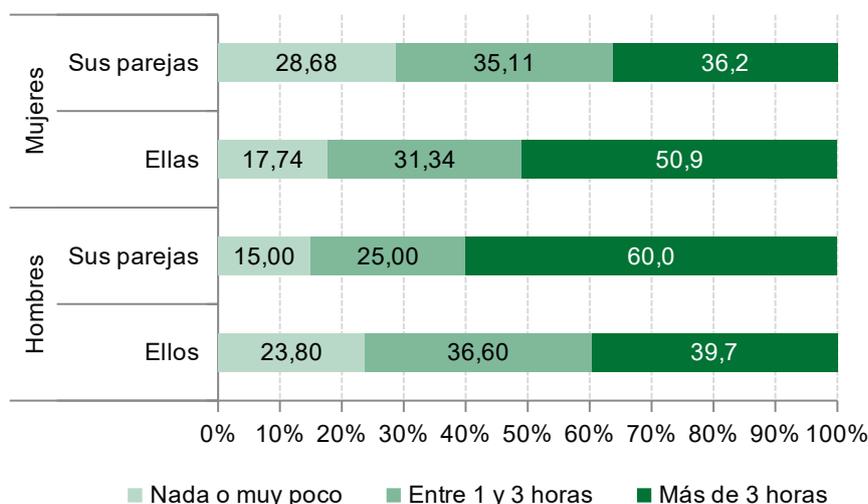


Gráfico 1. Mujeres y hombres que trabajan según las horas que dedican al cuidado de los hijos y las hijas en día laborable
 Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

En este sentido, las mujeres participantes en las dinámicas ponen el acento en el **“poder de negociación”** para la gestión de las tareas domésticas y de cuidado de menores, destacando cómo este poder “aumenta” a medida que lo hace su posición social y estatus laboral y especialmente si está por encima del de sus parejas. **En los casos en los que el estatus socio-económico de las mujeres no es mayor que el de los hombres, se tiende a naturalizar la situación de desequilibrio por ambas partes.** No obstante, incluso en situaciones en las que los hombres no trabajan y la mujer es la que aporta más ingresos al hogar, las mujeres perciben que no asumen toda la carga que ellas asumirían en una situación similar; dicho de otro modo, la figura del “amo de casa” no emerge en estos casos.

La presencia del papel de la mujer es aún más destacada cuando se trata de la gestión médica y de la agenda de actividades e hitos escolares de los y las menores. Ej.: sólo el 38% de los padres afirman que están pendientes de las citas médicas de los hijos e hijas, bien asumiendo ellos principalmente la carga o de forma compartida con sus parejas. Los porcentajes de implicación masculina aumentan (46,5%) cuando se trata de cuestiones escolares, especialmente de la organización de las actividades extraescolares.

	Siempre o habitualmente yo	La persona entrevistada y su pareja por igual	Habitualmente la pareja	Siempre la pareja	Otras personas	Total
Estar pendientes de las citas médicas	11,3%	26,7%	18,8%	40,7%	2,4%	100,0
Planificar cuestiones escolares tutorías con profesorado, excursiones, etc.	10,5%	36,0%	18,1%	32,4%	2,9%	100,0
Organizar / Coordinar actividades extraescolares	14,0%	41,8%	12,9%	25,6%	5,7%	100,0

Tabla 5. Percepción de las mujeres sobre quién asume principalmente algunas gestiones relacionadas con los hijos .

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

Esto se produce independientemente de la generación que observemos. Por ejemplo, en el caso de las personas más jóvenes que realizaron la encuesta (30-39 años) los porcentajes de madres que se ocupan siempre o habitualmente de estar pendientes de las citas médicas es del 84,5% y de planificar las cuestiones escolares el 82,6%. En el caso de los hombres jóvenes, únicamente 3 de cada 10 afirma que es corresponsable en estos temas (30,8% en las citas médicas y 36,5% en las cuestiones escolares); más de la mitad de sus parejas, según sus respuestas, asumen siempre o habitualmente la planificación de las tareas médicas (58,1%) y de las cuestiones escolares (51,7%).

	Siempre yo	Habitualmente yo	Mi pareja y yo por igual	Otras personas (incluyendo la pareja)	Total
Estar pendientes de las citas médicas	67,0	11,8	15,4	5,8	100,0
Planificar cuestiones escolares tutorías con profesorado, excursiones, etc.	64,3	12,1	17,5	6,1	100,0
Organizar / Coordinar actividades extraescolares	57,3	9,2	22,6	11,0	100,0

Tabla 6. Percepción de las mujeres sobre quién asume principalmente algunas gestiones relacionadas con los hijos

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

4.1.5 Realidad de las familias monoparentales

Las complejidades que se observan para conciliar en las parejas se reproducen, de forma más intensa, en los hogares monoparentales. Este tipo de familias tienen en su origen una constitución heterogénea (viudez, madres/padres separados, madres en solitario por elección, etc.) pero con el rasgo común de tener una implicación mayor en el cuidado de los hijos y las hijas¹⁶.

De conformidad con los datos de la Encuesta Social 2019, las familias monoparentales representan el 9,5% de los hogares en Andalucía, **el 79,8% del total de hogares monoparentales están compuestos por madres solas con hijos/as**¹⁷.

El 42,4% de estas familias están encabezadas por un progenitor o una progenitora (padre o madre) con estudios obligatorios o inferiores, lo que sitúa a estos hogares en una situación de mayor vulnerabilidad

¹⁶ Fernández Cordón, J.A y Tobío Soler, C (1998): "Familias monoparentales en España". Revista Española de Sociología, nº 83.

¹⁷ De hecho, en los resultados avance presentados por el IECA, los datos de hogares con un padre solo con hijos/hijas, no se pueden consultar porque no hay suficiente muestra y las estimaciones no son fiables. IECA: avance de resultados.

y de riesgo de pobreza y, menor capacidad de acceso a fuentes o recursos públicos y mayor dependencia de redes familiares para las tareas de cuidado (Fundación ADECCO 2019¹⁸; pp 12).

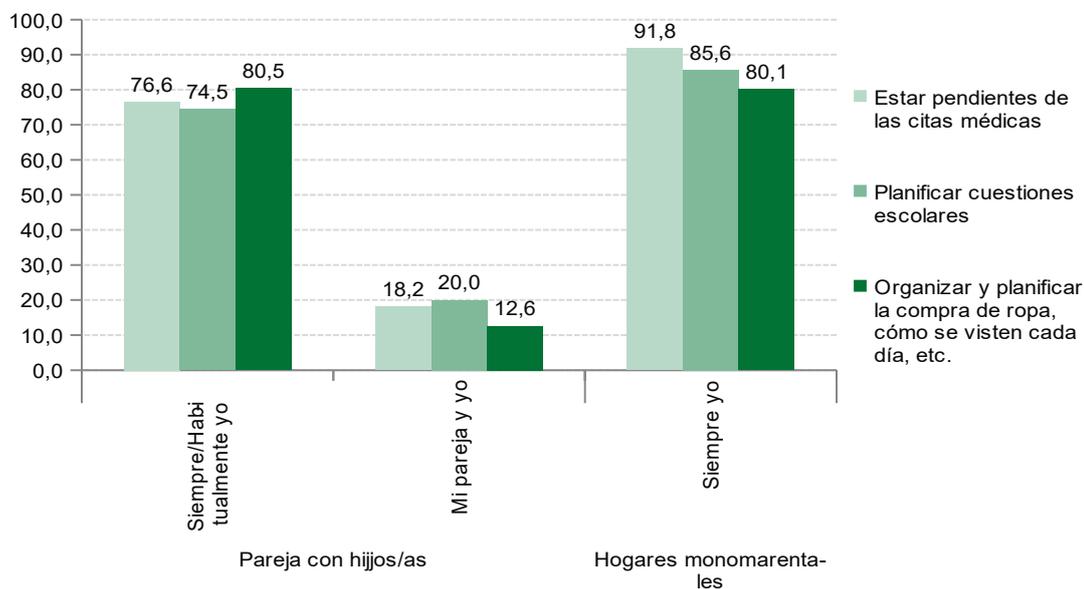


Gráfico 2. Mujeres según su implicación en la planificación de cuestiones relacionadas con el cuidado de los hijos (%). Parejas con hijos y madres solas con hijos

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

En los diferentes grupos de discusión con familias monomarentales, se pusieron de manifiesto las dificultades y preocupaciones de criar en solitario abarcan muchas dimensiones y procesos:

- **La logística y la organización de la casa se complejiza**, incluso respecto de aquellas cuestiones que en otras familias se solucionan fácilmente.
- **El desgaste emocional y una sensación de vulnerabilidad se alarga en el tiempo**: algunas madres la empiezan a sentir durante el embarazo, se mantiene en los primeros años de edad y se prolonga en los siguientes. No poder tener un “relevo” que permita tener un respiro en los momentos de cansancio, supone para estas mujeres un desgaste emocional cotidiano que se va acumulando y que genera una clara sensación de vulnerabilidad y soledad.

Temen además que este agotamiento repercuta en la salud emocional de los hijos. Los cambios de humor, la falta de autocontrol, son comportamientos que les temen transmitir. Interpretan incluso que la necesidad de respiro es bidireccional: los hijos también necesitan descansar de ellas.

- **El estrés y la autoexigencia que tienen como madres**: la ausencia de la pareja o de la figura del padre, hace que ellas dupliquen el esfuerzo para que los hijos no perciban esa carencia. Para ello se multiplican, especialmente cuando tienen más de un hijo.

La especial complejidad de la crianza y la conciliación en este tipo de familias hace que para ellas sea fundamental buscar **apoyos**, especialmente en sus madres. Sin embargo, aunque sus necesidades sean mayores, las redes familiares generan apoyos similares a los que dan a otras familias. Es decir, la capacidad y las dimensiones de las redes es la que es, independientemente de la situación que tengan las madres y de los tipos de hogar; dan cobertura en la medida de sus posibilidades, y no siempre está en consonancia con las necesidades de la familia.

En este contexto de crianza, con consecuencias en la salud física, en el estado emocional, sin una ayuda intensiva ni de la red familiar ni de otras redes informales, y con situaciones económicas vulnerables porque se

¹⁸ Informes Fundación ADECCO (2019). “Monoparentalidad y empleo”. Recurso online: <https://fundacionadecco.org/informe-monoparentalidad-y-empleo/>

depende de una sola fuente de ingresos, **las madres giran su mirada hacia las ayudas públicas y las empresas.**

Un refugio clave para algunas de estas madres es trabajar en el ámbito público, donde los horarios se adaptan a sus ritmos de crianza, lo que les evita tener que recurrir a recursos vía red familiar o vía ayuda remunerada.

Dentro de todo este contexto, en el que los hombres tienen que empezar a atribuirse dentro de sus tiempos y espacios sociales las tareas de cuidado, necesitan de una reconstrucción social global. Dicho de otro modo, las transformaciones de las masculinidades no solo tienen que operar en el nivel de los esquemas mentales de los hombres, sino que tienen que producir una transformación social del cuidado, que opere tanto en aspectos culturales como en aquellos que tienen que ver con cambios estructurales y legislativos en distintos ámbitos como las políticas laborales o las políticas familiares. Un ejemplo de estas transformaciones es cómo ha cambiado el valor social que se atribuye al cuidado de los hijos: socialmente la implicación de madres y padres en la crianza tiene una clara imagen social positiva, que está ayudando a que crezcan las cuotas de igualdad en la implicación de madres y padres.

De materializarse esta transformación social del cuidado, se establecería un cambio de paradigma. En la actualidad, las sociedades priman el trabajo productivo. En el nuevo paradigma, el cuidado trasciende las situaciones concretas de cada familia y las estructuras sociales se adaptan a las necesidades globales de cuidado. Estaríamos ante una organización social que sitúa en el centro los cuidados.

De este modo, la conciliación se facilita. Tanto hombres como mujeres comparten el espacio productivo y reproductivo en igualdad. Los cuidados se constituirían como un eje de estructuración social que parte del concepto de persona cuidadora universal: potencialmente todas las personas necesitarán de cuidados y todas las personas pueden ser cuidadoras.

4.2 DINÁMICAS Y SITUACIONES EN EL CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS

Una mención específica merece también las dinámicas y situaciones en el cuidado de personas adultas dependientes.

4.2.1 Organización y dilemas en las familias en los cuidados de personas adultas

Del mismo modo que se ha establecido para el caso del cuidado a menores de edad, el rol de persona cuidadora en el ámbito familiar de personas adultas dependientes corresponde, también, a las mujeres. En este apartado nos vamos a acercar a la complejidad de las dinámicas vitales de estas personas que cuidan a sus familiares, y cómo la dificultad de conciliar tiene numerosos efectos sobre sus vidas y las de sus familias.

Las dinámicas que surgen en las familias cuando tienen que responsabilizarse del cuidado de una persona mayor dependiente, generan situaciones y dilemas de compleja solución. Unas de las principales dificultades que surgen es dirimir quiénes y en qué medida tienen que responsabilizarse de los cuidados. Lo más habitual es que sean las hijas quienes asuman las principales tareas. **En los hombres se reproducen las pautas observadas en el cuidado de los hijos y de las tareas domésticas: se suelen constituir más como un recurso que como una estrategia.** De hecho cuando los hombres tienen una implicación mayor, cumpliendo así con un rol que no es generalizado en la sociedad, se pone de relieve como una situación especial de mérito remarcable.

Como se observa en la siguiente tabla, las diferencias de género entre las personas que se dedican a cuidar de sus familiares y seres queridos son muy elevadas y la brecha apenas se reduce.

	Absolutos			Porcentajes		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2021	76.129	12.065	64.064	100%	16%	84%
2020	71.317	10.677	60.640	100%	15%	85%
2019	71.898	10.316	61.582	100%	14%	86%
2018	71.340	9.590	61.750	100%	13%	87%
2017	72.320	9.449	62.871	100%	13%	87%
2016	74.348	9.644	64.704	100%	13%	87%

Tabla 7. Personas cuidadoras no profesionales por sexo en Andalucía

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

La brecha de género en este ámbito es mayor y se ha mantenido en las dos últimas décadas, en España y en Andalucía (a raíz de la información disponible) si bien reduciéndose el porcentaje de personas cuidadoras informales desde el año 2005, tal y como muestra la gráfica nº 3 situación posiblemente favorecida por el impacto de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia aprobada en 2006.

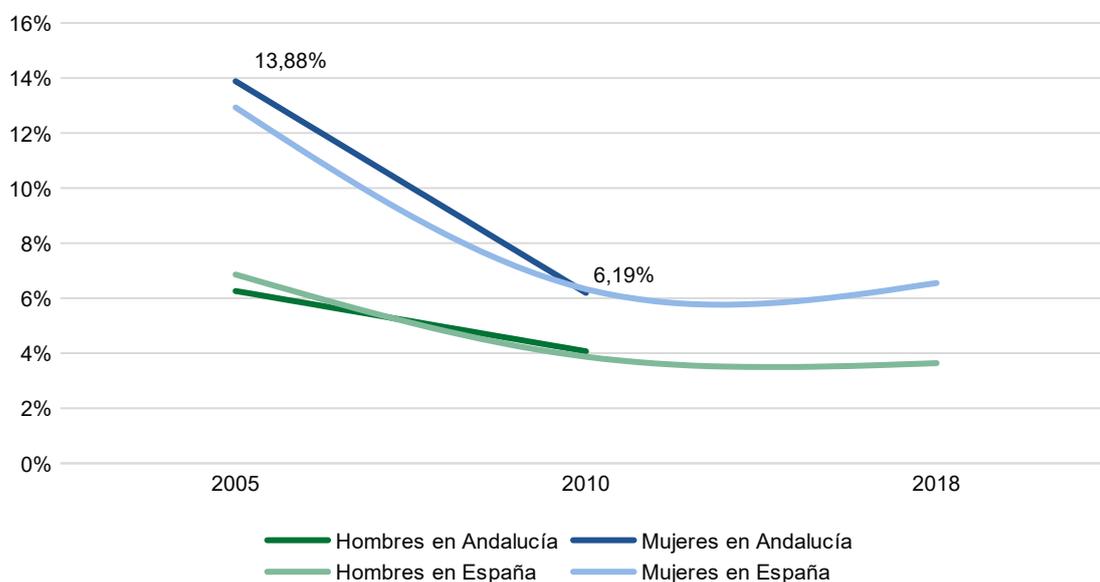


Gráfico 3. Porcentaje de personas sobre el total de la población que se hacen cargo del cuidado de familiares dependientes de 15 años o más en España y Andalucía. 2005, 2010 y 2018.

Fuente: INE. EPA. Módulos de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Si se atiende a la edad de las personas cuidadoras informales, parece que la brecha se tiende a reducir entre las personas más jóvenes, producido principalmente por el descenso de las cuidadoras mujeres. Convendría, no obstante, realizar esta medición pasados unos años, a fin de determinar las pautas en la evolución generacional del cuidado y la implicación de las personas más jóvenes cuando estas generaciones sean más mayores y tengan más situaciones de familiares en necesidad de cuidados.

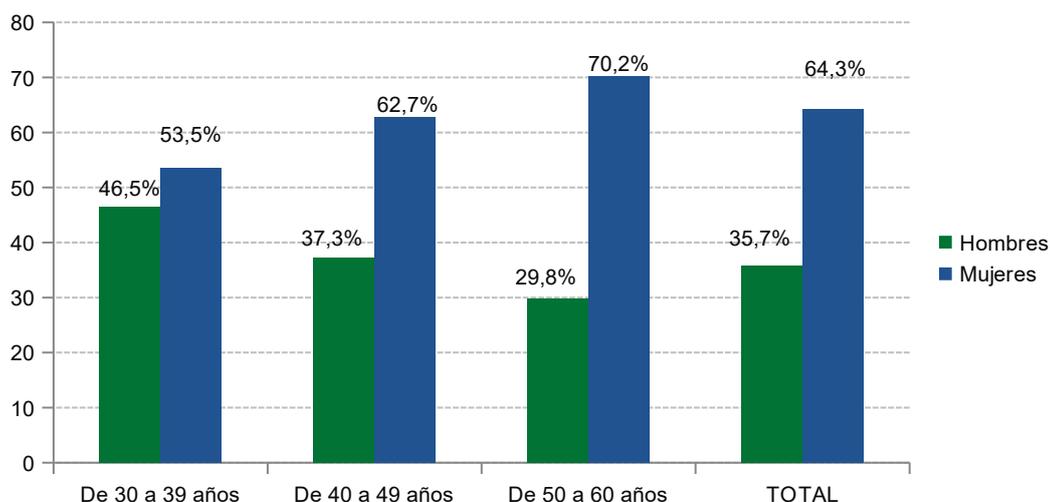


Gráfico 4. Distribución por sexo y edad de las personas que cuidan a adultos con necesidad de cuidados. Andalucía. 2019
Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

Por tanto, podemos observar que los desequilibrios de género se producen en distintos grados, siendo siempre superior el porcentaje de mujeres que asumen este tipo de cuidados. Incluso, **existen situaciones en las que las mujeres capitalizan en exclusiva las tareas de cuidado. En estas situaciones surgen figuras de cuidadoras intensivas o supe cuidadoras¹⁹: mujeres que cuidan de sus hijos, de sus padres y madres e incluso de sus abuelos y abuelas**, muchas veces asumiendo estas responsabilidades desde edades muy tempranas. **Asumen roles socialmente construidos y se implican también por los lazos afectivos que les unen con sus familiares dependientes. Como consecuencia interiorizan dinámicas de reciprocidad intergeneracional**: las madres y las abuelas los cuidaron y ahora que están en situación de dependencia, es el momento de devolverles todo lo que hicieron por ellas y por sus hijos.

4.2.2 La difícil conciliación de vida laboral, familiar y personal

Todas estas tensiones y dinámicas familiares, generan problemas de conciliación entre los ámbitos familiar, personal, laboral de la persona cuidadora. De las entrevistas que se realizaron a diferentes mujeres cuidadoras de familiares dependientes, pusieron de manifiesto que echan de menos la comprensión de las empresas, que lejos de ayudar y ser sensibles a las situaciones, ponen obstáculos y dificultan la posibilidad de poder hacer frente a situaciones especialmente delicadas en el cuidado de las personas dependientes.

Por lo general, los hombres en España, y en Andalucía, hacen mayor uso del permiso de excedencias para el cuidado a las personas dependientes respecto al de paternidad, si bien, en el año 2020, el porcentaje de hombres que en Andalucía hace uso de estos permisos de excedencia es inferior al de la media de España.

	Absolutos		Porcentajes	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Excedencias mujeres	1.149	9.239	81,6%	80,4%
Excedencias hombres	259	2.258	18,4%	19,6%
Total	1.408	11.497	100,0%	100,0%

Tabla 8. Permisos de excedencia por cuidado de familiares. España y Andalucía. 2020.
Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad

¹⁹ Mayobre, Purificación y Vázquez, Iria, (2015). «Cuidar cuesta: Un análisis del cuidado desde la perspectiva de género». Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 151: 83-100. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.151.83>)

Por el contrario, **entre las mujeres se ha producido un claro crecimiento del uso de estos permisos desde el año 2010 y muy superior en Andalucía respecto a la media de España (en España el uso de estos permisos creció un 79,2% de media en el periodo 2012-2020 vs. 110,6% en Andalucía).**

Otro factor que se observa en las mujeres cuidadoras de familiares dependientes es que su vida personal queda relegada a un segundo plano. Apenas tienen tiempo para realizar actividades de ocio y autocuidado. La imposibilidad de encontrar un contexto vital en el que poder cambiar las tareas de cuidado con el resto de aspectos de la vida familiar y personal, tiene efectos claros entre las personas cuidadoras. Los principales son aquellos que tienen que ver con elementos de cansancio físico y mental.

El cansancio físico y mental se acentúa cuando estas mujeres trabajan. Los ritmos de cuidado y de trabajo son, muchas veces, incompatibles con el trabajo remunerado y el umbral de atención que tienen que tener en ambas parcelas, hace que en el día a día sientan que no tienen respiro.

4.3 ANÁLISIS DE LA REALIDAD DE LAS UNIDADES FAMILIARES CON MIEMBROS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad tienen añadidas a su situación, especiales necesidades de conciliación, ya que la vida personal puede incluir el seguimiento de tratamientos terapéuticos, de rehabilitación, así como pruebas y numerosas consultas médicas. Esta circunstancia debe contemplarse para no aumentar las desigualdades ni reducir las oportunidades de acceso al empleo, de mantenimiento en el mismo y de conciliación.

Las unidades familiares con miembros con discapacidad tienen un sobrecoste de vida de alrededor del 30% por razón de esa discapacidad (tratamientos, terapias, desplazamientos, apoyos y ayudas técnicas, etc.). Esto supone que debe tenerse en cuenta que medidas estrella en materia de conciliación como son la reducción de jornada o las excedencias suponen un importante empeoramiento de las condiciones económicas de la unidad familiar. Por esta razón, deben contemplarse mecanismos correctores de esta desigualdad, en materia de conciliación y corresponsabilidad, para que no profundicen en la desigualdad de estas familias.

Por otra parte, las mujeres con discapacidad asumen roles de cuidados dentro de redes informales de cuidados a mayores o dependientes, sin ningún reconocimiento. Ello se traduce en que la mayor parte de mujeres con discapacidad no son demandantes de empleo.

Cabe señalar, además, que mujeres y hombres con discapacidad encuentran en el ámbito laboral espacios de socialización y desarrollo de redes sociales, además de desarrollo profesional y reconocimiento social de su rol productivo. Junto a ello, la presencia visible de personas con discapacidad en las empresas ejerce una labor de concienciación social, ya que se ofrece una imagen positiva de las personas con discapacidad: personas con múltiples capacidades y perfectamente útiles a la sociedad y a la productividad. Por esta razón, si bien apostar por fórmulas de teletrabajo para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad resulta muy positivo en términos generales, esta medida debería poder pactarse previamente con la persona con discapacidad trabajadora en cuestión.

4.4 CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

Se abordan en este apartado la conciliación y/o corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas. Las tareas domésticas son por tanto, diferentes de las a tareas de cuidados, y alcanzan todo aquello relacionado con la gestión y organización de la casa. Es lo que, en materia de conciliación, se entiende como “el tercer turno”, que se añade a la jornada laboral y de cuidados.

4.4.1 Ámbito doméstico concebido como una cuestión principalmente femenina

En todos los grupos de discusión que se han realizado, se percibe que los intentos por conciliar vida laboral, familiar y personal suponen un esfuerzo en el día a día. Especialmente las madres manifiestan que se sienten estresadas en la cotidianidad. Es una sensación que les acompaña en toda la jornada, independientemente del contexto en el que estén: la sensación de lucha contrarreloj la tienen presente en el trabajo y en el ámbito familiar, incluso el fin de semana.

Entre los hombres, los discursos ponen el acento en los elementos de control y la organización de la cotidianidad. La conciliación es un elemento que se puede gestionar, y que en gran medida depende de ser eficientes en la forma de organizarse.

Este tipo de planteamientos muestran que la participación en las tareas domésticas es asumida, en buena medida, por las mujeres independientemente del medio social del que hablemos. **Cuando los dos trabajan, perciben como algo natural que los dos compartan las tareas domésticas.** Sin embargo, cuando se pasa del discurso genérico y se profundiza en cuáles son las dinámicas de organización en el día a día, se observa que los hombres perciben el trabajo doméstico como una actividad en el que tienen una responsabilidad de segundo nivel. En cierto modo delegan la gestión a sus parejas, que en ocasiones les tienen que recordar sus responsabilidades, lo que les genera una sensación de presión.

Este uno de los aspectos que generan más estrés y en los que las mujeres perciben menos corresponsabilidad. La gestión diaria del hogar, conocida como “tercer turno”, supone que las madres no desconecten. Las madres afirman que están constantemente anticipando y planificando elementos para que el engranaje familiar funcione. En este aspecto se sienten solas, y no sienten que sus parejas les acompañen en este aspecto tan importante para que la cotidianidad no sea una carrera de obstáculos. Esta sensación se produce incluso en aquellas mujeres que afirman que sus parejas son corresponsables. Podríamos decir que el tercer turno es una frontera, en términos de corresponsabilidad, que la mayoría de hombres no ha cruzado.

Este papel de organizadoras de la vida familiar, lo ejercen las madres incluso desde antes de tener a los hijos. Las mujeres se atribuyen lo que podríamos denominar como la “cosmovisión de la familia”; es decir, establecen entre sus prioridades cómo se tiene que articular la configuración y organización de la familia, incluso antes del nacimiento. Muchas de estas madres piensan que el motivo principal habría que buscarlo en elementos culturales y es algo que se arrastra de generación en generación: en la socialización en la familia de origen los hombres imitan los modelos paternos, mucho más centrados en la gestión de las tareas productivas que en las reproductivas.

Esta percepción de que el ámbito doméstico es una cuestión principalmente femenina, se traduce también en que persista un reparto desigual de tareas. Aunque los estudios demuestran que los hombres cada vez realizan más tareas domésticas, se encuentran elementos que matizan esta evolución y que muestran un escenario que dista mucho de la corresponsabilidad.

Por último, cabe destacar que es entre las madres de clase obrera donde se localizan mayores demandas de implicación de sus parejas. Necesitan una ayuda en la pareja para no sobrecargarse de las tareas domésticas, especialmente teniendo presente que muchas de estas mujeres en el ámbito productivo también realizan tareas que tienen que ver con las actividades que se realizan en el ámbito doméstico.

4.4.2 Percepciones cruzadas de corresponsabilidad en el ámbito doméstico

En este sentido, la perspectiva de las “**percepciones cruzadas**” reitera este escenario de déficit de corresponsabilidad, en el que las mujeres siguen siendo las protagonistas de las tareas domésticas.

Observando el tiempo dedicado por hombres y mujeres de distintas generaciones, se observan dos cuestiones:

- La primera, que **las mujeres tienen claramente mayor implicación que los hombres, independientemente de la edad de la que hablemos. Esta percepción de las mujeres coincide con la que tienen los hombres sobre sus parejas:** el 59% de los hombres encuestados por el IECA manifiesta que sus parejas dedican más de 3 horas al día, mientras que solo el 22,9% de ellos invierte este tiempo.
- La segunda es que **el tiempo que las generaciones más jóvenes (tanto hombres como mujeres) dedican a las tareas domésticas es menor que el que dedicaba generaciones anteriores, si bien las brechas por sexo se mantienen:** el tiempo que dedican los hombres más jóvenes respecto de las mujeres no experimenta ningún incremento intergeneracional.

	CUANDO LOS HOMBRES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellos				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
De 30 a 39 años	15,7	64,0	20,3	100,0	6,8	42,7	50,5	100,0
De 40 a 49 años	18,3	55,4	26,3	100,0	5,0	37,6	57,4	100,0
De 50 a 60 años	24,7	53,7	21,6	100,0	3,2	29,3	67,5	100,0
TOTAL	19,7	57,5	22,9	100,0	4,9	36,1	59,0	100,0

Tabla 9 Percepción de los hombres por edad sobre las horas que dedican, ellos y sus parejas, al trabajo doméstico un día laborable.

Personas de 30-60 años

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

	CUANDO LAS MUJERES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellas				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
De 30 a 39 años	4,5	47,6	47,8	100,0	35,0	52,1	12,9	100,0
De 40 a 49 años	4,4	39,2	56,4	100,0	37,4	44,5	18,1	100,0
De 50 a 60 años	5,6	28,2	66,2	100,0	40,1	40,4	19,5	100,0
TOTAL	4,9	37,9	57,2	100,0	37,6	45,4	17,0	100,0

Tabla 10. Percepción de las mujeres sobre las horas que dedican, ellas y sus parejas, al trabajo doméstico un día laborable según edad.

Personas de 30-60 años

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

El análisis por nivel educativo muestra una **mayor implicación de las parejas de aquellas mujeres con mayor nivel educativo**. No obstante, dependiendo de si las respuestas son de los hombres o de las mujeres, las cifras varían de forma relevante. Ej.: atendiendo a las respuestas de los hombres con menos estudios, el 25,6% afirma que dedican muy poco o nada de tiempo a las tareas domésticas en los días laborables. Estas cifras se reducen al 15,7% entre los hombres universitarios.

	CUANDO LOS HOMBRES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellos				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
Estudios obligatorios o inferiores	25,6	50,0	24,4	100,0	4,4	31,0	64,6	100,0
Estudios secundarios	13,3	61,5	25,2	100,0	5,9	36,2	57,9	100,0
Estudios universitarios	15,7	68,8	15,6	100,0	4,1	47,9	47,9	100,0
TOTAL	19,7	57,5	22,9	100,0	4,9	36,1	59,0	100,0

Tabla 11. Percepción de los hombres sobre las horas que dedican, ellas y sus parejas, al trabajo doméstico un día laborable según nivel de estudios. Personas de 30-60 años

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

Cuando se les pregunta a las mujeres, la tendencia se mantiene, pero las cifras cambian significativamente: el 44,7% de mujeres con menos estudios y el 36% de mujeres universitaria afirman que sus parejas aportan poco o nada a las tareas domésticas.

	CUANDO LAS MUJERES CONTESTAN							
	Horas dedicadas por ellas				Horas dedicadas por sus parejas			
	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total	Nada o muy poco	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas	Total
Estudios obligatorios o inferiores	5,6	24,5	70,0	100	44,6	36,1	19,2	100
Estudios secundarios	3,8	39,7	56,4	100	37,8	44,7	13,1	100
Estudios universitarios	5,3	53,7	41,0	100	28,0	58,7	9,7	100
TOTAL	4,9	37,9	57,2	100	37,6	45,4	17,0	100

Tabla 12. Percepción de las mujeres sobre las horas que dedican, ellas y sus parejas, al trabajo doméstico un día laborable según nivel de estudios. Personas de 30-60 años

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

Aun cuando hay contribución tanto de hombres como mujeres a la realización de las tareas domésticas, el reparto de las tareas refleja también los diferentes estereotipos de género. Ej.: es habitual (83,2%) que los hombres realicen las reparaciones en casa. La segunda tarea doméstica en la que en mayor medida participan, ya muy debajo de ese 83,2% consiste en la limpiar la cocina después de comer (30,4%). Por el contrario, son tareas habitualmente realizadas por las mujeres poner la lavadora (76%), planchar (73,9%) o limpiar los baños (68%).

	MUJERES					HOMBRES				
	Siempre/ Habitualmente yo	Mi pareja y yo por igual	Siempre/ Habitualment e mi pareja	Otras personas	Total	Siempre/ Habitualmente yo	Mi pareja y yo por igual	Siempre/ Habitualmente mi pareja	Otras persona s	Total
Poner la lavadora	76	15,3	3	5,7	100	17,3	19,7	56,2	6,8	100
Tender la ropa	64,9	22,2	7,2	5,7	100	23	28,2	42,5	6,4	100
Planchar	73,9	9,8	6,3	10	100	17,3	11,9	60,1	10,6	100
Hacer las pequeñas reparaciones en casa	21,1	9,2	50,6	19,1	100	83,2	6,8	2,6	7,4	100
Hacer la compra	45,1	36,6	14,1	4,2	100	30,9	48,8	16,8	3,4	100
Barrer la casa, fregar el suelo, pasar la aspiradora...	58,8	24,2	6,7	10,4	100	16,7	33,3	41,4	8,6	100
Limpiar los baños	68	15,2	6,1	10,7	100	17,6	22,4	49,6	10,4	100
Preparar las comidas	57,7	21,2	14,1	7	100	26,4	25,5	41,6	6,6	100
Limpiar la cocina después de comer	57	26,9	11,1	5	100	30,4	37	28	4,7	100

Tabla 13. Percepción de los hombres y mujeres que trabajan sobre quién realiza distintas tareas domésticas

Fuente: IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza.

Esta mayor implicación global de las mujeres en tiempos de dedicación en las tareas reproductivas, también se materializa en la planificación y gestión diaria del hogar. Lo que se denomina habitualmente como “tener la casa en la cabeza” es un espacio simbólico en el que los hombres tienen una presencia limitada. Sin embargo, su percepción sobre la corresponsabilidad en la realización de las tareas

domésticas, a veces es diferente, como muestra el hecho de que el 68,4% de los hombres afirman que son ellos de manera principal o de forma igualitaria con sus parejas, quienes están atentos a la gestión general del hogar, mientras que el 62,7% afirma que son ellas las que lo hacen siempre o casi siempre.

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Siempre o habitualmente yo	27,3	62,7	45,6
Mi pareja y yo por igual	41,1	29,0	35,5
Siempre o habitualmente mi pareja	25,9	4,1	15,2
Otras personas	4,0	3,2	3,6

Tabla 14. Personas que asumen la responsabilidad de “Estar atento/a a la gestión general del hogar para que todo encaje”
 Fuente. IECA. Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza

Por tanto, el análisis de la distribución de las tareas domésticas nos muestra un escenario en el que las mujeres dedican más tiempo en general, también las que trabajan que se ven abocadas a la conocida “**doble presencia**”: actividad laboral intensa que se alarga en el ámbito reproductivo. Mientras que el papel de los hombres se reduce a un recurso, más que a un papel activo y constante en la estructuración del orden doméstico.

4.5 IMPACTO DE LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR LA COVID-19 RESPECTO A LA REALIDAD FAMILIAR

El confinamiento impuesto a partir de marzo de 2020 a consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19 y el cierre de los colegios, como medida de prevención sanitaria, obligó a las personas trabajadoras con hijas e hijos en edad escolar a **compatibilizar el trabajo** (presencial o a distancia) **con el cuidado y el acompañamiento escolar**. En este sentido, se han realizado numerosas investigaciones de cara a analizar las consecuencias que esta situación ha tenido en los diferentes hogares, en las que se ha evidenciado la sobrecarga que ha supuesto para las familias. En este sentido, aunque es cierto que tanto hombres como mujeres han incrementado el tiempo dedicado a trabajo doméstico, según establece el informe “Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España 2020”²⁰, en España, las mujeres han seguido asumiendo una mayor carga desde el inicio de la pandemia. Además, las mujeres se han incorporado en mayor medida al teletrabajo desde marzo de 2020.

Las situaciones de conflicto entre los ámbitos familiar y profesional generados por el teletrabajo, han tenido mayor impacto en el caso de las mujeres (31,15% de las mujeres considera que ha sufrido dificultad de concentración en su jornada de trabajo por responsabilidades familiares frente a un 13,99% de hombres). Dicho de otro modo, el hecho de desempeñar el trabajo a distancia exige un plus en la organización familiar y provoca una sobrecarga del trabajo de cuidados, que sigue recayendo principalmente en las mujeres.

Según los resultados obtenidos en la encuesta que llevó a cabo el Instituto Canario de Igualdad “Corresponsabilidad en tiempos de coronavirus”, en relación a los efectos que ha tenido la COVID-19 respecto al esparcimiento personal de hombres y mujeres, se ha evidenciado que en los hombres se ha reducido un 46% frente a un 63% en las mujeres. En este mismo sentido, se pronuncia el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad en su informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”²¹ al señalar que **la crisis generada por el coronavirus ha situado a los cuidados en el centro y a las mujeres en la primera línea de respuesta a la enfermedad**.

Adicionalmente, **la situación impuesta de teletrabajo, en muchas ocasiones, ha llevado consigo el hecho de realizar horas extras que resultan difícil de cuantificar**. Esta situación, sumada al sobreesfuerzo por conciliar la vida familiar y personal, ha generado en muchas personas trabajadoras sensación de agobio, cansancio y estrés. Además, ha provocado que muchas mujeres hayan renunciado a todo o

20 Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España 2020. Consejo Económico y Social España (2020) http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a

21 La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020) [https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

parte de su trabajo para cuidar de menores, tal y como refleja el estudio “Yo no renuncio”²² que llevó a cabo el club Malas Madres en 2021. Este estudio, tras realizar un total de 7.561 encuestas a mujeres con hijos e hijas, ha confirmado que han sido las mujeres las responsables principales de cuidar a los y las menores durante las cuarentenas preventivas y, en un 22% de los casos lo hacen a costa de renunciar a todo o parte de su salario o utilizar días de vacaciones.

5 ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

Junto a la esfera personal (o de ocio) y familiar, el análisis del ámbito laboral constituye la tercera faceta de nuestra vida, y una especialmente importante para el impulso de la conciliación.

5.1 ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE PARTIDA

En este apartado mostraremos algunos elementos fundamentales del mercado laboral en Andalucía bajo el prisma de la conciliación, como un primer paso para saber cómo delimita las estrategias de la ciudadanía a la hora de compatibilizarlo con la vida personal y familiar.

5.1.1 Estructura del empleo en Andalucía

La tasa de actividad (Población activa entre población de 16 y más años por cien) nos puede dar una primera dimensión de la evolución del mercado laboral en Andalucía. Desde el año 2006 se ha mantenido de forma estable, tanto en hombres como en mujeres y tanto en el mercado laboral andaluz como español.

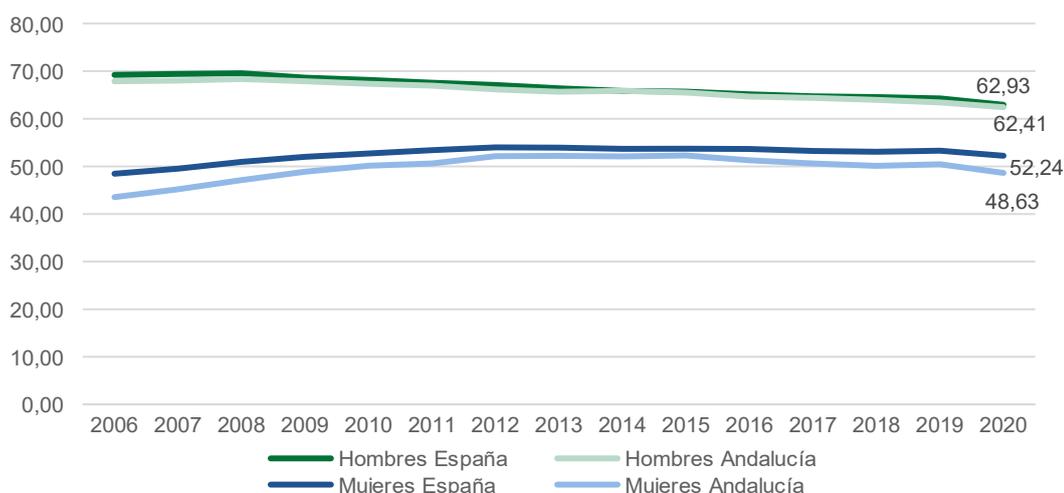


Gráfico 5. Evolución de la Tasa de Actividad. España y Andalucía. 2006-2020

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

No obstante, todavía es considerable la diferencia entre hombres y mujeres: la progresiva incorporación al trabajo productivo no es óbice para que su peso entre la población inactiva como consecuencia de una mayor presencia en las tareas reproductivas no remuneradas, sigue manteniendo la brecha de género en términos de actividad.

22 Estudio “Yo no renuncio”. Club Malas Madres (2021)
<https://media.yonorenuncio.com/app/uploads/2021/02/15205043/YoNoRenuncio.pdf>

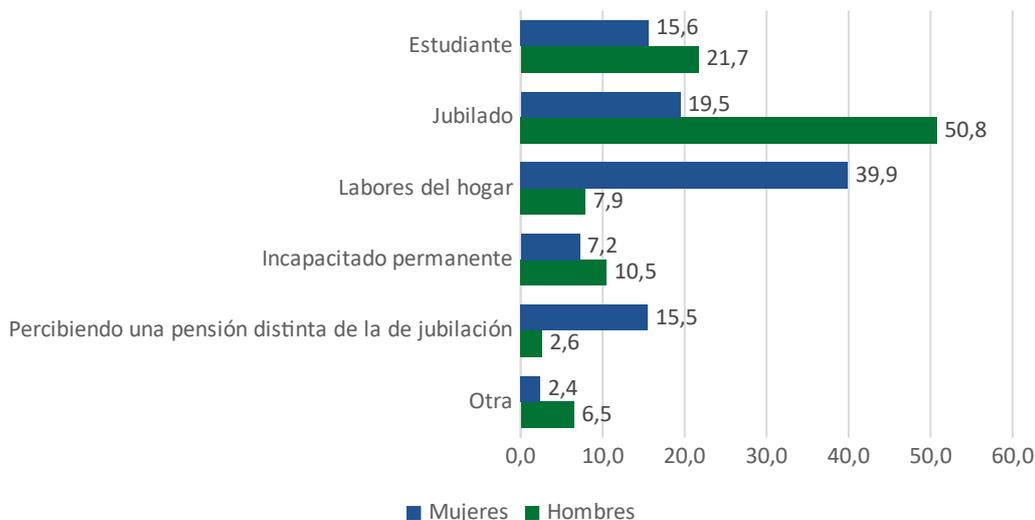


Gráfico 6. Población en situación de inactividad por sexo. Andalucía. 2020

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

Esto contrasta con la evolución de la tasa de paro (población en paro entre población activa, por cien). El siguiente gráfico nos muestra varios aspectos interesantes:

- El mercado laboral andaluz tiene un patrón muy similar al español: la entrada en la crisis y su salida han seguido una evolución muy similar.
- En ambos contextos, la tasa de desempleo femenina es mayor, tanto antes, durante y después de la crisis. Sin embargo, en Andalucía la brecha de género se ha acentuado en los años posteriores a la crisis.
- Asimismo, las diferencias entre las mujeres andaluzas y españolas aumentaron durante la crisis y se han mantenido tras la recuperación.
- El impacto de la Covid-19 ha afectado toda la población, pero en mayor medida a las mujeres.

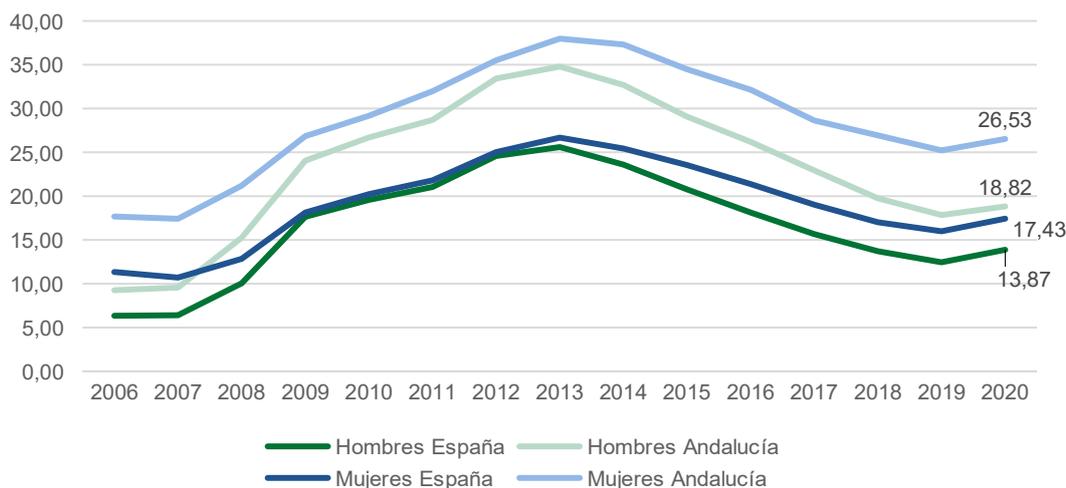


Gráfico 7. Evolución de la Tasa de Paro. España y Andalucía. 2006-2020

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

Después de caracterizar la evolución de la actividad y del desempleo, nos vamos a centrar en la observación de la población ocupada. Como se observa en la tabla, **el peso de las mujeres en sectores como la Industria y la Construcción es muy reducido: casi 9 de cada 10 mujeres que están ocupadas en Andalucía, trabajan en el sector Servicios.**

		Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	Hombres	100	5,7	18,8	11,0	64,6
	Mujeres	100	2,0	8,4	1,2	88,4
Andalucía	Hombres	100	11,4	13,2	10,8	64,6
	Mujeres	100	5,1	5,5	0,8	88,6

Tabla 15. Distribución por sexo de personas ocupadas por sector. España y Andalucía. 2018
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

El sector servicios demanda, en muchas profesiones, un mayor nivel de cualificación. De ahí **la posible vinculación con el mayor nivel educativo de las mujeres respecto de los hombres en España y en Andalucía, dado que, para las mujeres el acceso a esas profesiones determinadas del sector servicios pasa por invertir en los estudios reglados que incrementen su “capital escolar”²³.**

Sin embargo, esta mayor cualificación no se corresponde siempre con una mayor responsabilidad laboral: si bien es mayoritaria la presencia de las mujeres en las denominadas profesiones de “cuello blanco”, el porcentaje en los trabajos científicos e intelectuales es significativamente mayor, pero también en trabajos administrativos.

		Educación primaria	Secundarios	Educación superior
España	Hombres	34,6	23,9	40,3
	Mujeres	23,8	23,9	51,6
Andalucía	Hombres	41,8	21,6	33,7
	Mujeres	28,0	22,9	47,5

Tabla 16. Distribución por sexo y nivel de estudios de personas ocupadas. España y Andalucía. 2020
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.
Nota: Educación Superior incluye estudios universitarios y FP de Segundo Ciclo.

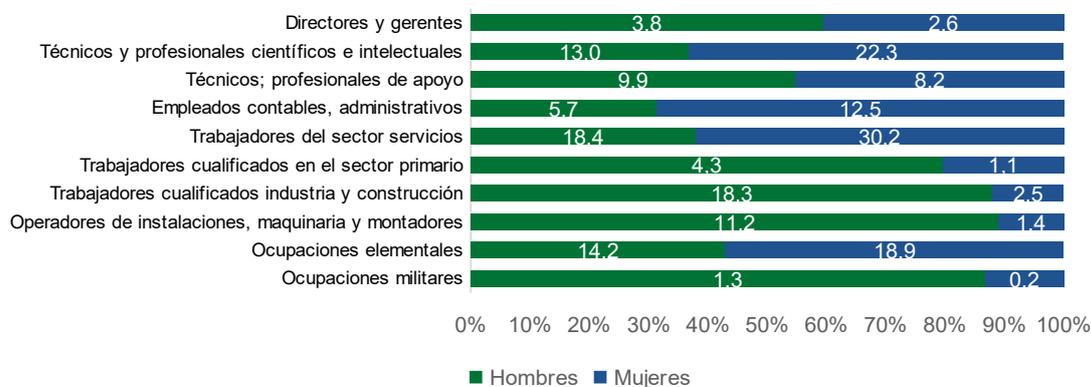


Gráfico 8. Estructura ocupacional por sexo. Andalucía. 2018
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

²³ El concepto de “capital escolar” nos remite al sociólogo Pierre Bourdieu. Se trata de un capital adquirido por la posesión de títulos escolares, gracias a los cuales, se puede acceder a una serie de empleos concretos. Por tanto, es uno de los factores fundamentales para explicar la posición dentro de la estratificación social.

5.1.2 Duración, tipos de jornadas y salarios

La posición estructural en términos de actividad, desempleo y ocupación, influye en otros factores más coyunturales tales como la contratación, el tipo de jornada y los salarios. **Las mujeres andaluzas (33%) cuentan, en mayor medida que los hombres andaluces (32%) y que la media de las mujeres españolas (26%), con contratos temporales y a tiempo parcial.**

		De duración indefinida	Temporal	Total
España	Ambos sexos	75,9	24,1	100
	Hombres	77,4	22,6	100
	Mujeres	74,3	25,7	100
Andalucía	Ambos sexos	67,8	32,2	100
	Hombres	68,4	31,6	100
	Mujeres	67,0	33,0	100

Tabla 17. Tipos de contratos según duración por sexo. España y Andalucía. 2020
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

		Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Total
España	Ambos sexos	86,0	14,0	100
	Hombres	93,3	6,7	100
	Mujeres	77,2	22,8	100
Andalucía	Ambos sexos	85,3	14,7	100
	Hombres	93,1	6,9	100
	Mujeres	74,7	25,3	100

Tabla 18. Tipos de contratos según duración de la jornada por sexo. España y Andalucía. 2020
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Datos anuales.

Diferentes razones apuntan a la mayor presencia del trabajo a tiempo parcial de las mujeres entre las que se encuentran las propias características del sector de actividad o el disfrute de medidas de conciliación²⁴.

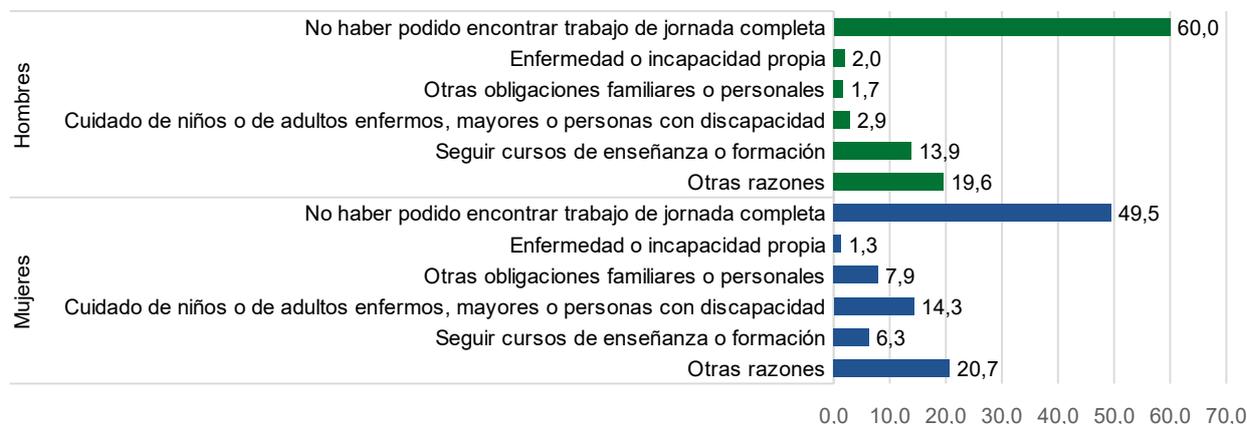


Gráfico 9. Motivos por los que se afirma trabajar a tiempo parcial por sexo en España. 2020
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.

24 Espinosa, J y Matus-López, M (2018) "El impacto de la crisis en las desigualdades de género en Andalucía: educación y trabajos. Un análisis para la acción". Oxfam.

Esta realidad resulta, en último término, en el menor nivel salarial de las mujeres respecto de los hombres: este menor salario medio de las mujeres respecto de los hombres es, además, transversal a todos los tramos de ingresos.

	Asalariados (Personas)	Salario medio (€)	Primer cuartil (€)	Segundo cuartil (€)	Tercer cuartil (€)
Hombres	1.730.825	16.976	5.960	14.198	21.996
Mujeres	1.507.400	13.192	3.526	9.957	1.8024
Ambos sexos	3.238.225	15.215	4.613	12.209	20.428

Tabla 18. Salario medio y por cuartiles por sexo. Andalucía. 2019
 Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

5.1.3 Percepciones sobre los efectos que la conciliación tiene en la trayectoria laboral

No contamos con muchos datos en la actualidad que permitan medir cómo percibe la población los efectos de las dificultades de intentar conciliar el ámbito personal y laboral. La fuente que tenemos a nivel andaluz más cercana es el estudio realizado por Gálvez y Matus en el año 2010²⁵.

A la luz de este estudio, el primer aspecto destacable, es que **tanto para mujeres como para hombres, las renunciaciones mayores se producen en el ámbito personal y familiar.**

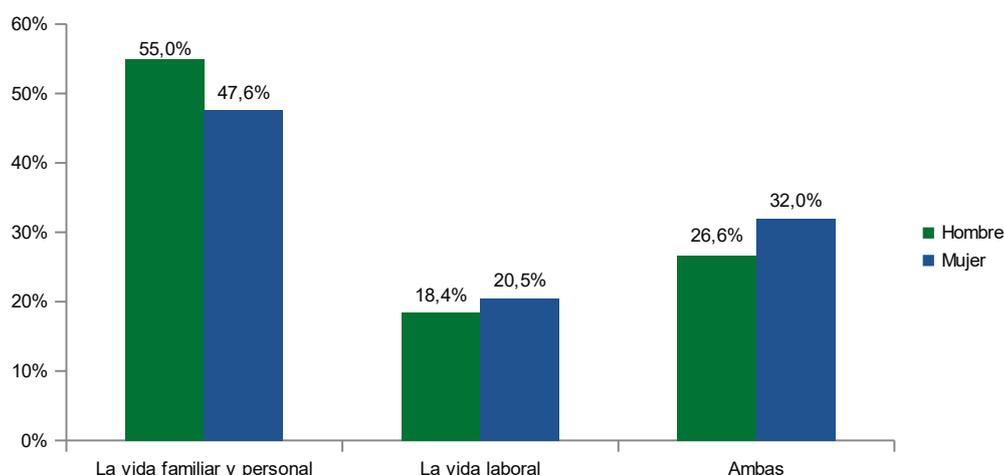


Gráfico 10. Personas que han visto perjudicadas sus vidas laborales, familiares o personales a causa de la ausencia de conciliación en Andalucía por sexo. 2009

Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Si nos centramos en los hombres y mujeres que trabajan, se observan diferencias en la dificultad de conciliar dependiendo de las características de los empleos. Ej. Un elemento que facilita claramente la conciliación es la jornada continua. **Las mujeres con jornada partida son las que afirman que tienen mayores dificultades para conciliar: casi un 10% más que entre aquellas que tienen la jornada continua.** Entre los hombres ocurre lo mismo, si bien afirman, que tienen menos dificultades independientemente de la jornada.

²⁵Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Además del tipo de jornada, lógicamente también la reducción del número de horas facilita la conciliación para ambos sexos. En el caso de las mujeres la relación es más lineal (aumenta la dificultad para conciliar a medida que aumenta la jornada y se reduce a medida que se reduce la jornada), frente a los hombres (que identifican una mucha mayor dificultad para conciliar por encima de las 40 horas de actividad laboral).

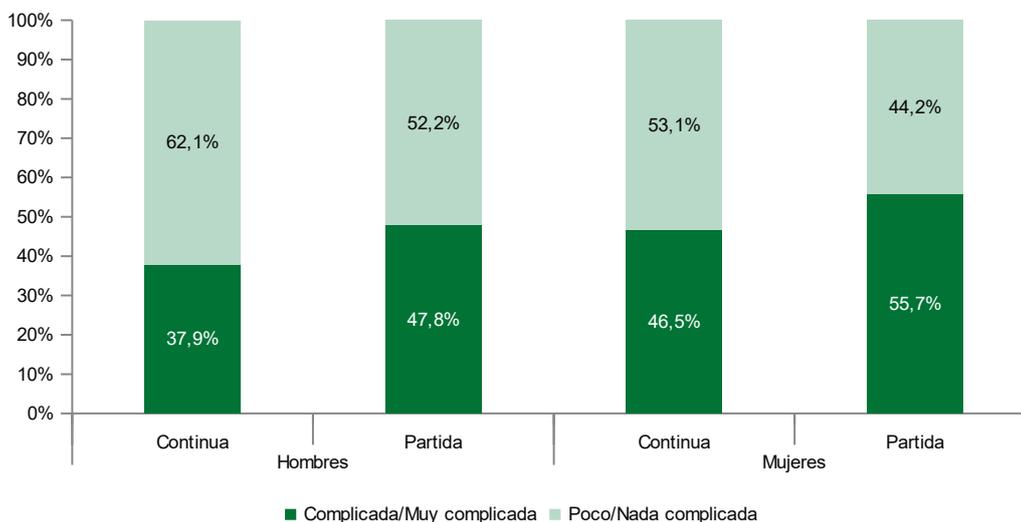


Gráfico 11. Dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal según sexo y tipo de jornada. Andalucía 2009
 Fuente: Gálvez, L. & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

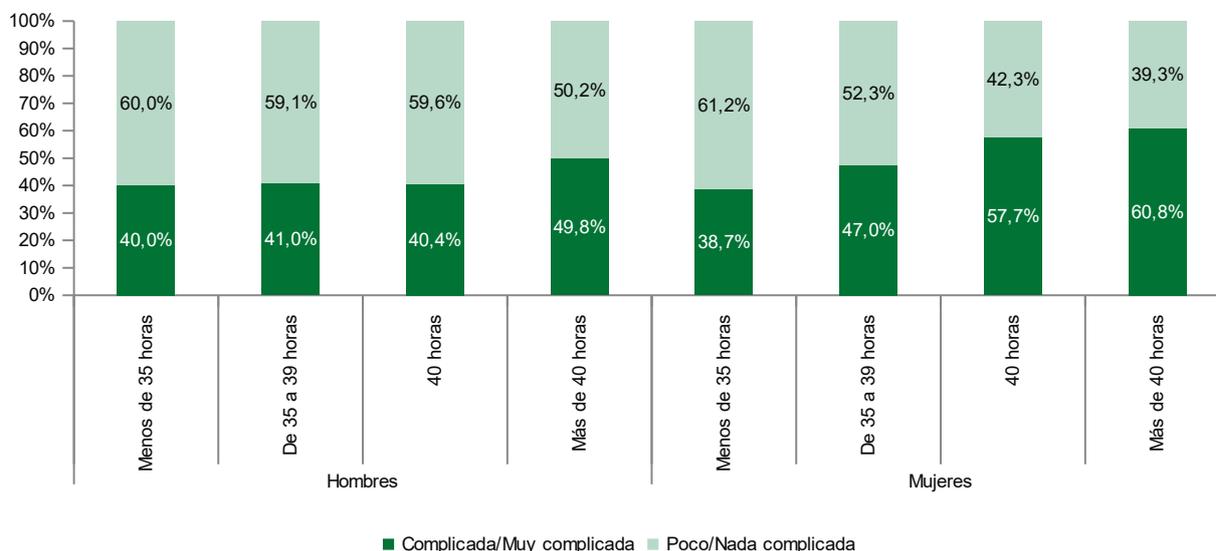


Gráfico 12. Dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal según sexo y duración de la jornada. Andalucía 2009
 Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Otro factor fundamental es la flexibilidad con la que se puede organizar la jornada. En este sentido, los tipos de trabajo, la filosofía corporativa de las empresas y también muchas veces el lugar que ocupa la profesión en la escala de estatus social, son factores diferenciales para explicar los niveles de flexibilidad que tienen las personas en sus puestos de trabajo.

Los datos demuestran que quienes disponen de flexibilidad, tanto para poder ausentarse temporalmente en momentos puntuales, como para poder adaptar la salida y entrada al trabajo a los ritmos familiares y personales, perciben que tienen menos dificultades para conciliar. La flexibilidad horaria es, por tanto, un factor explicativo importante para establecer dinámicas positivas en las familias.

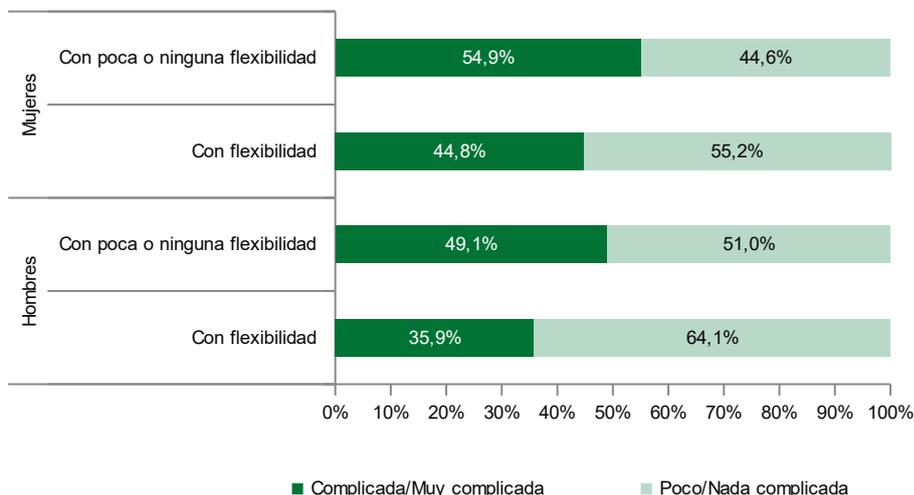


Gráfico 13. Dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal según sexo y flexibilidad de ausencia temporal. Andalucía 2009
Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

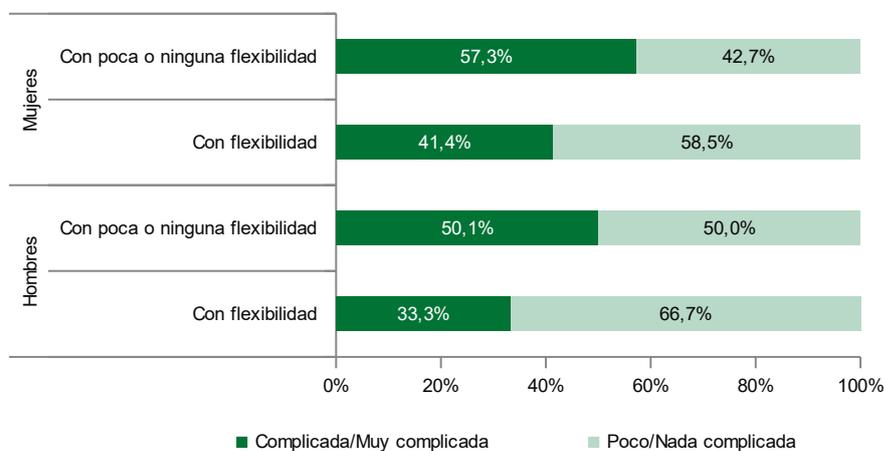


Gráfico 14. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y si tiene flexibilidad horaria de entrada y salida. 2009
Fuente: Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

No obstante, como telón de fondo a la jornada que tienen las personas trabajadoras hay elementos estructurales tales como la segmentación del mercado de trabajo y las diferencias en los sectores productivos. Desde una perspectiva empresarial, queda claro que la conciliación es algo que tiene que analizarse por sectores y profesiones (CEOE, 2017)²⁶.

El análisis por sectores muestra que los hombres que perciben que tienen menos dificultad para conciliar son aquellos que trabajan en la Agricultura y en la Industria. Paradójicamente, las mujeres que trabajan en estos sectores son las que afirman tener más problemas de conciliación. En cambio, es el sector servicios y en la Administración Pública donde parece que ellas, al contrario que sus

26 CEOE (2017) Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. [en línea] Recuperado de: <https://www.ceoe.es/es/informes>

compañeros, sienten más facilidad para conciliar (Gálvez, 2010). Estos datos nos muestran que en estos sectores más masculinizados, la imposibilidad de conciliar se concibe como un hándicap solo para las mujeres, que son quienes lo tienen en su marco interpretativo como algo relevante.

		Complicada o muy complicada	Poco o Nada Complicada	TOTAL
HOMBRES	Construcción	36,9%	63,1%	100
	Industria	33,0%	67,1%	100
	Agricultura	28,8%	71,2%	100
	Administración Pública	41,5%	58,5%	100
	Servicios	44,8%	55,2%	100
MUJERES	Construcción	-	-	100
	Industria	71,1%	28,9%	100
	Agricultura	61,1%	38,9%	100
	Administración Pública	48,7%	51,3%	100
	Servicios	48,6%	51,0%	100

Tabla 18. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y sector de actividad. 2009

Fuente: Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Otra forma de medir cómo afecta de forma diferencial las estrategias de conciliación, es medir el **coste oportunidad**. Los intentos por conciliar han afectado principalmente a la trayectoria laboral de las mujeres; tanto en costes de oportunidad directos como indirectos, las mujeres ceden en mayor grado que los hombres cuando se presenta el dilema de escoger entre este ámbito y el desarrollo de la carrera profesional.

Por ejemplo, hay un porcentaje mayor de mujeres que han renunciado a aspectos como la promoción y mejorar la retribución, si bien las diferencias no son especialmente relevantes (29% de mujeres respecto al total de ambos sexos). **Sí son más destacables las diferencias en renunciaciones indirectas como la posibilidad de seguir formándose (un 27% de mujeres que pierden la oportunidad de hacer algún tipo de formación, frente a un 16% de hombres en la misma situación).** Este factor es fundamental en el actual mercado laboral, en el que los procesos son más flexibles y las herramientas tecnológicas están en constante cambio. En este contexto la formación continua es un proceso clave para poder mantenerse en el puesto de trabajo, especialmente en ciertos sectores que sancionan claramente a aquellas personas que no son capaces de adaptarse al entorno cambiante de trabajo.

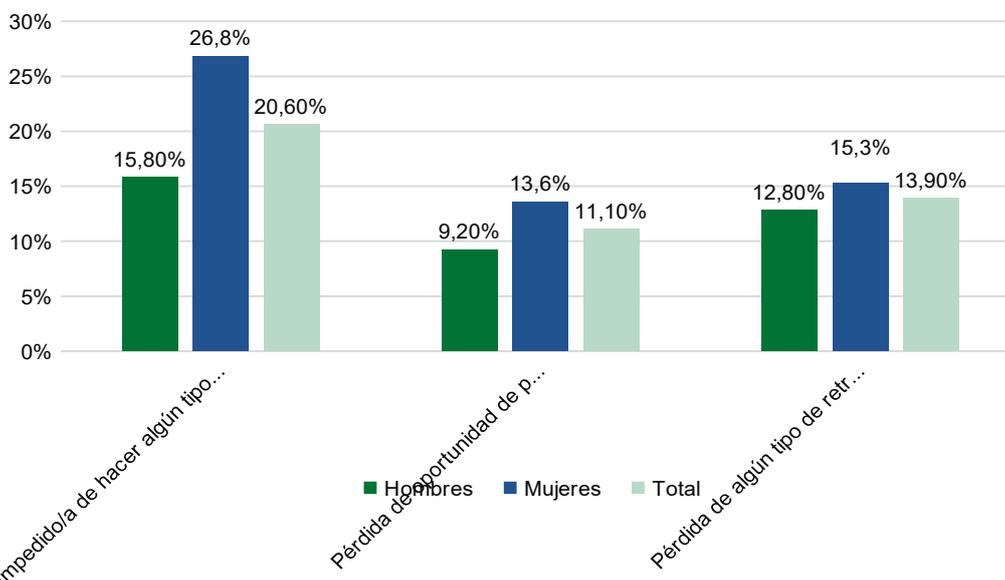


Gráfico 15. Pérdida de oportunidades laborales, debido a responsabilidades familiares o personales en Andalucía según sexo. 2009
 Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Por otro lado, la renuncia a la trayectoria profesional no solo se manifiesta en las dificultades de las personas que están vinculadas al sistema productivo; también afecta a la población inactiva. En esta población las barreras y las dificultades se manifiestan de manera previa limitando el escenario de posibilidades en la elección.

Como se observa en el gráfico, para casi la mitad de las mujeres que no forman parte del mercado laboral (48%), las responsabilidades de cuidado son el principal motivo para no buscar empleo. Entre los hombres inactivos este factor apenas tiene peso; hay que tener presente que este grupo lo componen en gran medida personas jóvenes que están estudiando y para quienes la inactividad es un estado transitorio entre la trayectoria educativa y el acceso al mercado laboral.

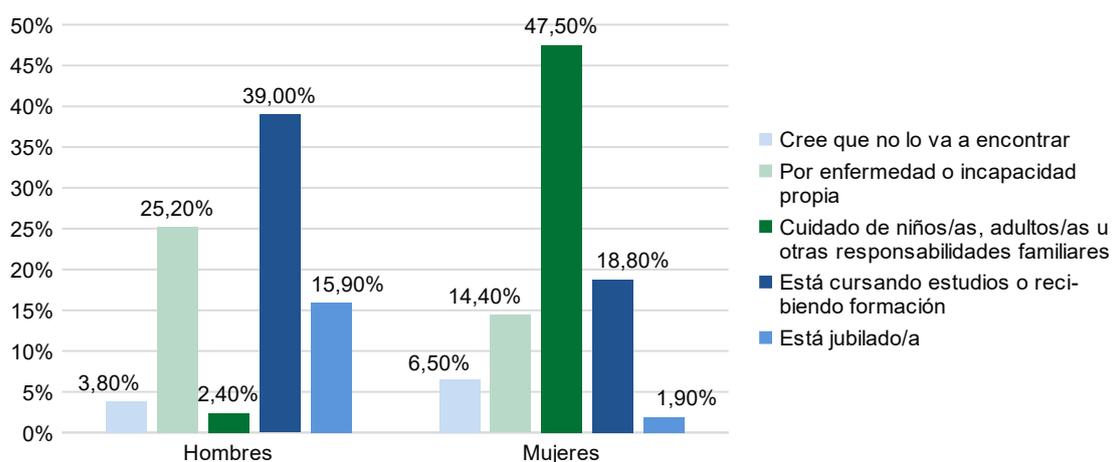


Gráfico 16. Razones por las que las personas inactivas no están buscando empleo en Andalucía por sexo. 2009.
 Fuente: Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

5.1.4 Análisis de la evolución de la conciliación en Andalucía

A pesar de estas dificultades de base, hay una **evolución positiva** según los datos del Barómetro de la Conciliación para Andalucía, elaborado por la Fundación Más Familia²⁷. Este barómetro, además de tratar dimensiones relacionadas con la ciudadanía, tiene la ventaja de que es de las pocas fuentes que nos permite observar una evolución global de la conciliación desde un punto de vista empresarial.

Tal y como se expresa en el Barómetro, los datos concluyen que el estado de la conciliación en Andalucía mejora en el período 2017-2018, en línea con lo que sucede en España. Desde esta perspectiva hay una serie de indicadores que son los que permiten medir cómo evoluciona el establecimiento de un contexto adecuado para la conciliación en las empresas. A partir de estos indicadores se construye un subíndice empresarial que contiene las siguientes dimensiones:

- **Ratio de horas de dedicación a la familia y al hogar de la mujer respecto del hombre:** mejorando un 7,5% al situarse en el 59,0% de su tiempo respecto al 63,7% anterior.
- **Diversidad en la empresa:**
 - El porcentaje de mujeres directivas se incrementa hasta el 32,1% y el incremento del 5,2% en porcentaje de mujeres en consejos de administración del IBEX -hasta el 22,2%-.
 - La tasa de ocupación femenina alcanza el 45,5% mejorando un 0,1%.
 - La brecha salarial de género se ha reducido hasta el 12,9%.
 - Ha crecido al 74,6% el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial vs hombres.
 - Se han reducido en 9.101 el número de bajas por paternidad.
- **Gestión de la conciliación:** crece de forma muy significativa, en lo que queremos interpretar como una clara y decidida apuesta desde la empresa con su compromiso con la conciliación como factor de cambio social.
 - Se incrementan un 15,6% las certificaciones efr y un 4,2% el número de entidades con distintivo de igualdad o DIE.
 - De manera muy significativa, crece en un 27,3%, el indicador número medio de medidas de conciliación en empresas que tienen entre 1 y 30 personas empleadas, pues han pasado de 45 a 57 por empresa.
 - Parece polarizarse más la opinión de los personas empleadas en relación a si la conciliación es una debilidad, disminuye un 1,3%, y los que opinan que es una fortaleza, para los que también el indicador disminuye un 1,3%.

Otro elemento interesante que se desprende del Barómetro, es que **la Conciliación empieza a percibirse como un valor instrumental y positivo en las empresas.**

En definitiva, establecen que el análisis global a escala temporal, comenzando en 2008 como año de partida y finalizando en 2018, infiere una recuperación general tanto del índice efr como de los respectivos subíndices:

- **El subíndice social**, muestra un crecimiento moderado que supera con creces el período de crisis (inversión y gasto públicos) y que había sido muy afectado en anteriores barómetros.
- Recuperación del **subíndice empresarial**, con un crecimiento superior a los 23 puntos respecto al valor de salida en 2008, y con una clara tendencia a continuar creciendo

²⁷ Fundación Más Familia efr20. "Informe sobre la evolución en España del estado la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

<file:///C:/Users/ccamaraa/AppData/Local/Microsoft/Windows/NetCache/Content.Outlook/TYGBQ5S5/Resumen%20ejecutivo%20indiceefr20%20Espa%C3%B1a%20final.pdf>

5.2 ACCIONES EFECTIVAS PARA LA CONCILIACIÓN

Una vez analizado el contexto de la realidad laboral desde el punto de vista de la conciliación y corresponsabilidad, a continuación, se detallan las diferentes acciones y medidas de conciliación existentes:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	% DE IMPLEMENTACIÓN	NORMATIVA DE APLICACIÓN
Jornada continua.	89.74 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Trabajo por objetivos.	23.08 %	No
Semana comprimida.	15.38 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Traslado al centro de trabajo más cercano al domicilio.	10.26 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Prioridad para el traslado de centro a las personas que tengan menores o personas mayores a su cargo.	12.82 %	Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores
Reuniones por videoconferencia.	74.36 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación	69.23 %	No
Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.	61.54 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as.	61.54 %	Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores
Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.	66.67 %	Artículo 37 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 38.3 del Estatuto de Trabajadores (si están disfrutando de un permiso de paternidad o maternidad)
Permiso de lactancia acumulado e independientemente de la situación laboral del otro progenitor.	79.49 %	Artículo 37.4 del Estatuto de Trabajadores Artículo 183 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
Permiso de paternidad de 4 semanas.	56.41 %	No
Por registro de una Pareja de Hecho, 15 días naturales.	61.54 %	No (solo en caso de matrimonio 37.3 Estatuto). Las parejas de hecho podrán disfrutar del permiso de matrimonio si así lo establece el convenio.
Permisos no retribuidos más allá de lo establecido legalmente.	35.9 %	No
Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.	84.62 %	Jurisprudencia establece que debe ser por convenio (Tribunal Supremo en la sentencia del 9 de diciembre de 2020)
Permisos para asistir el trabajador/a a consulta médica pública o privada.	87.18 %	Artículo 37.3 del Estatuto de Trabajadores
Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.	43.59 %	No
Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.	87.18 %	No
Concentración o reparto de vacaciones a elección de el/la trabajador/a.	66.67 %	Artículo 38 del Estatuto de Trabajadores (por convenio o acuerdo)
Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.	64.1 %	No
Protocolo de protección de la maternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.	48.72 %	No
Permisos a ambos progenitores para las clases de asistencia al parto y exámenes prenatales.	48.72 %	Artículo 37.3 f) del Estatuto de los Trabajadores
Excedencia para el cuidado de familiares y menores.	69.23 %	Artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Párrafo quinto del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores
Incrementar determinados derechos cuando el que los disfrute sea el padre -con el fin de favorecer la corresponsabilidad-.	12.82 %	No
Ticket - restaurante.	2.56 %	No
Parking gratuito.	10.26 %	No
Formación online o en horario de trabajo.	79.49 %	No
Reuniones de empresa en horario de mañana.	64.1 %	No
Por nacimiento o adopción de hijo/a, 2 días laborables.	61.54 %	Por convenio o acuerdo (solo 1 hora según 37.3 Estatuto de los Trabajadores)

Todas estas medidas se expusieron en el cuestionario dirigido a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras y como se puede observar, aproximadamente el **90% de todas las entidades encuestadas indicaron que su organización cuenta con la jornada continua como principal medida de conciliación implantada**. En este sentido, según las respuestas obtenidas en los diferentes grupos de discusión y entrevistas, las principales acciones que se reflejaron como más efectivas para la conciliación de las personas empleadas son las siguientes:

- **El salario emocional:** las retribuciones e incentivos que no son salariales y que inciden en beneficios tales como la posibilidad de poder desarrollar la vida familiar y personal de forma más sencilla, forman parte cada vez más de las estrategias de recursos humanos de las empresas²⁸.

Hoy en día ya no se está hablando del sueldo, se está hablando de un mix de compensación de un sueldo fijo, un sueldo variable y un salario emocional que son estas medidas que tienen que ver con la conciliación y hace que tu empresa te esté dando un empleo de mejor calidad. (Responsable de comunicación. Fundación Más Familia).

- **Flexibilidad de tiempo y espacio:** como máximo exponente de este tipo de medidas encontramos el **teletrabajo** que permite a las personas empleadas tener mayor control sobre la planificación familiar porque pueden trabajar desde casa y a las horas que consideren. *“En nuestro caso el modelo de teletrabajo implica un día a la semana, que es siempre el mismo y se renueva anualmente. Le ponemos el mismo día de la semana para poder coordinar el departamento (...) Este planteamiento está muy bien valorado, es el que trabajamos en hacer nuestras estas medidas y en nuestro caso la medida de conciliación más valorada es el teletrabajo con diferencia (Responsable de Dpto. RRHH en gran empresa)”*.

Dentro de esta medida, nos encontramos con la **reducción de la hora de comida, o la flexibilidad horaria para comenzar y terminar la jornada** que no impactan en los costes de las empresas y suponen un beneficio para las personas empleadas y empleadas de cara a poder conciliar su vida laboral y personal.

Precisamente las medidas que más se reclaman en las diferentes entrevistas realizadas, son aquellas que tienen que ver con la flexibilidad horaria, especialmente en aquellas personas que tienen ocupaciones más cualificadas y que son más proclives a este tipo de medidas. La flexibilidad implicaría poder tener margen de acción tanto en la jornada de trabajo como en la posibilidad de tener días en los que se pueda priorizar la vida familiar y personal sin temor a que la empresa ponga obstáculos.

Por tanto, un factor clave para las personas trabajadoras es que desde las empresas se les permitan tener más “autonomía” sobre el proceso de trabajo. Su planteamiento es que si las empresas ceden parte del control del proceso productivo a las personas trabajadoras, el rendimiento sería mayor y saldrían beneficiados tanto las empresas como las propias personas trabajadoras. Para ello es fundamental tener que reducir las rigideces en horarios y espacios (obligar a ir a la oficina), ya que en muchas ocasiones impacta negativamente en la productividad. Surgen de este modo soluciones como el teletrabajo o “trabajar por proyectos”: no se trata de trabajar muchas horas sino de que sean más efectivas.

- **Permisos de maternidad y paternidad:** en este sentido se denota un sentimiento muy positivo respecto a la equiparación de la baja maternal y paternal; si bien estas políticas no transforman la realidad, ayudan a que los hombres asuman más responsabilidades en los cuidados. Por tanto, se deben promover más políticas dirigidas a los hombres para corregir su menor implicación en el ámbito reproductivo.

Mención especial merece el caso de las mujeres víctima de la violencia de género. En estos casos, la implicación y compromiso de la empresa es esencial, pues en ocasiones, el espacio laboral es único en el que las mujeres víctimas de violencia pueden encontrar un espacio de protección y esparcimiento. El papel de la empresa es por tanto, doble, como entidad garante de sus derechos y protección; y como agente de sensibilización, formación y prevención de la violencia de género.

²⁸ Aunque en ocasiones respondan más a estrategias de las empresas para evitar el cuestionamiento de la distribución del poder en las organizaciones, la negociación de las condiciones laborales de los profesionales. Gorroño Arregui, I. (2008). El abordaje de las emociones en las organizaciones: luces y sombras. (The approach to managing emotions in organisations: Highs and Lows). Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 26. núm. 2, 2008.

5.3 BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN PARA LAS EMPRESAS

Más allá de los beneficios para las personas empleadas, las acciones y medidas para favorecer la conciliación tienen un retorno beneficioso para las empresas.

Según el cuestionario cumplimentado por las entidades de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras, la implantación de medidas de conciliación tiene un claro impacto positivo en la organización (el 95% de las entidades ha indicado que han experimentado un impacto positivo al implantarlas).

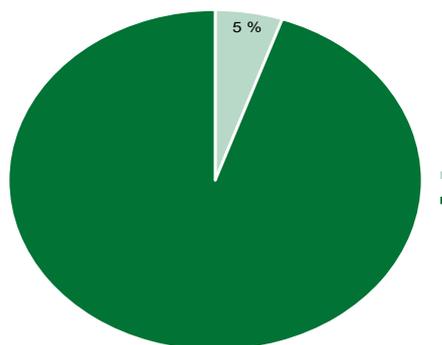


Gráfico 17. Porcentaje de entidades pertenecientes a la R.A.E.C que han indicado si ha tenido algún impacto positivo la implementación medidas de conciliación

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del cuestionario enviado a las entidades de la Red Andaluza de Entidades de Conciliación

Respecto a los beneficios que suponen dichas medidas, podemos destacar los siguientes:

- **Atracción del talento:** el salario emocional se está constituyendo como un elemento clave para obtener dicho beneficio. Para muchas personas trabajadoras las medidas que permitan conciliar, se constituyen como un elemento diferencial a la hora de elegir donde desarrollar su trayectoria profesional. Por tanto, facilitar la conciliación se está convirtiendo en un factor instrumental y estratégico para muchas empresas.
- **Mayor productividad:** se ha demostrado que las personas que “teletrabajan” obtienen mayores niveles de productividad y de eficiencia, en comparación con otras personas trabajadores que no trabajan en estas condiciones. Además de otros intangibles como la mejora del clima laboral y el establecimiento de vínculos de confianza entre los equipos de trabajo.
- **Reducción de estrategias de conciliación que son menos favorables para las personas empresarias y que como efecto secundario pueden reducir las desigualdades de género en el mercado laboral:** medidas como la flexibilidad laboral, hacen que las reducciones de jornada desciendan porque las personas empleadas, especialmente las mujeres, ya no se ven empujadas a perder salario reduciendo el tiempo de trabajo.

“Nosotros en conciliación sobre todo ahora en gente con hijos, vemos que el número de reducciones de la jornada por cuidado de hijos, ha desaparecido prácticamente por la flexibilidad. Es un tema que me resulta curioso. (Responsable de Dpto. RRHH en gran empresa).”

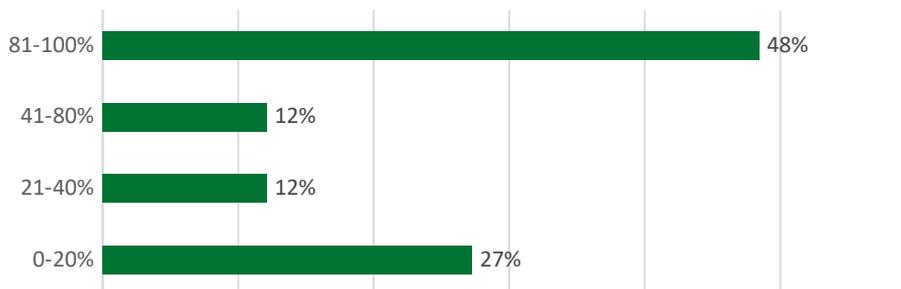


Tabla 20. Porcentaje de entidades encuestadas que han indicado el porcentaje de mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación
 Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del cuestionario enviado a las entidades de la Red Andaluza de Entidades de Conciliación

Por último, en el grupo de trabajo llevado a cabo con empresas privadas también pertenecientes a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras y de relevancia por su tamaño, sector de actividad y representación de la geografía andaluza, se abordaron algunas cuestiones relacionadas con el impacto de las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19. **Se destacó que una de las principales consecuencias sufridas por la pandemia es el alto coste que supone acogerse a las nuevas medidas sanitarias impuestas por la pandemia.** En este sentido, se pone de manifiesto que en caso de confinamiento de alguna persona trabajadora, la empresa debe asumir altos costes para cubrir la ausencia del mismo o, incluso, existen situaciones en las que no se tramita de manera adecuada la baja de la persona empleada, lo que supone un perjuicio para la empresa.

5.4 BARRERAS Y DIFICULTADES A LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

A continuación se incluye un análisis de la realidad de la conciliación, demandas, barreras, dificultades, vista desde el ámbito empresarial. Esta información se nutre tanto de fuentes estadísticas y documentales revisadas como de la propia experiencia empresarial manifestada a través de un cuestionario lanzado a la Red de Entidades Conciliadoras de Andalucía como de una dinámica realizada para la profundización de ciertos aspectos.



Gráfico 18. Porcentaje de entidades encuestadas que indicaron las diferentes barreras internas y externas.

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del cuestionario enviado a las entidades de la Red Andaluza de Entidades de Conciliación

Tal y como se muestra en el gráfico, según el cuestionario enviado a las entidades de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras, la principal barrera interna a la que se enfrentan a la hora de implantar medidas de conciliación es la **organización interna del trabajo** que tienen establecida en el seno de las mismas. Un 47% de las entidades encuestadas la consideró como principal frente a otras barreras como son la cultura organizacional (24%), contratación (18%), y otras (11%).

Por su parte, las entidades conciliadoras encuestadas han indicado que la principal barrera externa es la normativa laboral (62%), seguida de la fiscalidad (25%).

Por último, analizando las respuestas aportadas por las entidades que han indicado “otras”, han reflejado barreras relacionadas con:

- Barreras internas:
 - Abuso de medidas de conciliación.
 - Tipología del trabajo a realizar.
- Barreras externas:
 - Rendimiento por cuestiones de calidad.
 - Adecuar las medidas de conciliación a la actividad institucional.
 - Escasa financiación pública de nuestro servicio.

Llevando a cabo una segmentación de respuestas, hemos analizado la valoración que han hecho las empresas privadas y, tal y como se muestra en la gráfica anterior nº18, podemos concluir que no existe variación de respuestas desde el punto de vista empresarial, se han indicado el mismo tipo de barreras tanto a nivel interno como externo.

5.4.1 Organización interna del trabajo: tamaño de las empresas y sectores de actividad

Las principales dificultades para las empresas vienen dadas por los factores de diversidad que condicionan el establecimiento de medidas generales de conciliación, especialmente dos: **el tamaño de las empresas y los sectores de actividad**:

“Es imprescindible señalar que no todas las empresas disponen de los mismos márgenes organizativos, y en este sentido no son comparables las posibilidades que puede tener una empresa de gran tamaño frente a una microempresa o PYME, que no dispone de los mismos recursos para hacer frente a las distintas situaciones de conciliación. No impacta igual ni tiene las mismas consecuencias una reducción de jornada en una empresa de 50 personas trabajadoras que en una empresa de cuatro, por ejemplo. Entran a menudo en conflicto esos intereses cruzados con otras personas trabajadoras, compañeras del primero, que sin duda requieren también de respeto y protección” (CEOE 2017; pp.9).”

De este modo, para entender de forma adecuada los problemas que se encuentran personas trabajadoras y empleadoras para mejorar las condiciones de trabajo en términos de conciliación en Andalucía, es relevante conocer el tejido empresarial²⁹ fundamentado principalmente en PYMES y Micro-PYMES: más de 8 de 10 empresas de Andalucía tienen entre 0-2 personas empleadas y solo 2,3% más de 20 personas empleadas.

²⁹ En España el 82,6% de las empresas tienen 0-2 personas empleadas, el 9,1% entre 3-5, el 3,8% de 6-9, el 2,4% de 10-19 y el 2,1% de 20 o más. Fuente: IECA. Directorio de Establecimientos y Empresas con actividad económica en Andalucía.

	De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 19	20 o más	Total
Industria, energía, agua y gestión de residuos	69,3	12,4	6,6	5,9	5,8	100
Construcción	83,5	7,6	3,9	2,8	2,2	100
Comercio	83,0	9,7	3,5	2,3	1,6	100
Transporte y almacenamiento	82,2	7,4	3,9	3,4	3,1	100
Hostelería	65,9	17,3	8,3	5,6	2,9	100
Información y comunicaciones	81,3	7,0	3,9	3,6	4,2	100
Banca y seguros	93,0	4,3	1,1	0,7	0,9	100
Servicios sanitarios, educativos y resto de servicios	85,8	7,2	2,8	2,0	2,1	100
TOTAL	81,7	9,2	3,9	2,9	2,3	100

Tabla 19. Empresas por sector de actividad y tramo de asalariados en Andalucía. 2020
 Fuente: IECA. Directorio de Establecimientos y Empresas con actividad económica en Andalucía

El peso, por tanto de las PYMES, con una menor capacidad, en ocasiones, de implementar medida de conciliación, en el tejido empresarial es muy significativo en nuestra Comunidad Autónoma.

Las dificultades para implementar medidas de conciliación derivadas del propio sector aparecieron también reflejadas en el grupo de trabajo llevado a cabo con empresas de la Red de Entidades Conciliadoras de Andalucía. A través del cuestionario y dinámica en grupo realizado se evidenció cómo determinados sectores, ej.: el sector de “Transportes” o “Cuidados personales”, tienen mayor dificultad para implementar determinadas medidas de conciliación (ej. teletrabajo) frente a otros tipo de servicios profesionales (ej. asesoramiento legal, energético o medio ambiental, etc). No obstante, identificaron medidas implementadas orientadas a relacionar las necesidades empresariales con las personales y familiares (ej. fijación con varias semana de antelación del sistema de turnos en la empresa Autocares Casal).

Esto genera un dilema en las empresas. El objetivo sería poder establecer acciones concretas adaptadas a las situaciones específicas a cada profesión o sector, para lo cual sería necesario poder tener mucha capacidad de flexibilidad en la organización de los trabajos; el reto sería poder ajustar las necesidades de conciliación de las personas empleadas con las necesidades de productividad y servicio de las empresas, independientemente de la profesión.

5.4.2 Cultura organizacional y tipos de liderazgo

Las barreras o dificultades para la conciliación en las empresas no solo tienen que ver con elementos relacionados con los sectores o exigencias y restricciones del tipo de negocio. También, en ocasiones, se relacionan con la cultura empresarial y del equipo directivo de la empresa. En este sentido, la falta de sensibilidad del equipo directivo hacia aspectos como la igualdad de género o las necesidades personales para encontrar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, hace que las organizaciones limiten la implementación de acciones para la conciliación.

Estas barreras culturales son especialmente sensibles en el caso de las empresas más pequeñas, dado que por debajo de las 50 personas trabajadoras no es obligatorio contar con un Comité de Empresa y hay menor capacidad de co-decisión de la parte de las personas trabajadoras.

Por ello, **el impulso de la conciliación requiere siempre y especialmente en el caso de las empresas más pequeñas, que desde los puestos directivos haya una mirada favorable hacia la importancia del equilibrio personal-familiar- profesional**, que permita entre otras cosas, organizar internamente el trabajo de modo más flexible.

De acuerdo con la percepción de las personas entrevistadas, estas barreras y dificultades se aprecian en la realidad empresarial de Andalucía, con más intensidad que en otras regiones de España, en razón de las formas más tradicionales de entender la organización y gestión empresarial y el mayor peso de la gestión familiar empresarial frente a otras Comunidades Autónomas. Por ello, las personas representantes de los diferentes sectores reunidas en el grupo de discusión para analizar la situación de la conciliación en la realidad

empresarial apuntaron a la **necesidad de avanzar hacia la obligatoriedad legal de implantar determinadas medidas de conciliación.**

5.4.3 Normativa laboral: rigideces legales y burocracia administrativa

En tercer lugar se encuentran las barreras de tipo legal o administrativo: las entidades consultadas indicaron que la principal barrera externa a la que se enfrentan a la hora de implantar medidas de conciliación es la normativa laboral (62%), seguida de aspectos relacionados con la fiscalidad (25%). En este sentido, se apunta a los **convenios laborales** como elemento limitante, en determinados casos, de la implementación de medidas de conciliación.

Además, existen **diferentes factores relacionados con la gestión administrativa de la implantación de determinadas medidas (ej. la gestión de determinados permisos o reducciones de jornada) que, por su dificultad, reducen el uso de las mismas.**

En el grupo de discusión con representantes empresariales, no solo se destacó la necesidad de avanzar en normativa relativa en materia de conciliación, sino que también se indicó que **dicha norma debe ser cerrada y específica para que de este modo, no haya dudas o grietas legales o de interpretación administrativa que dificulten la implementación de las medidas y permitan esquivar la implementación de las mismas.**

5.5 IMPACTO DE LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR LA COVID-19 RESPECTO A LA REALIDAD LABORAL

El nuevo contexto que surge a consecuencia del impacto de la COVID-19 dota a las empresas de un papel protagonista a la hora de desarrollar estrategias de cambio ligadas a la corresponsabilidad como medida de superación de la crisis.

Para hacer frente a la misma, muchas organizaciones están optando por la elaboración de planes de contingencia que deben incluir la perspectiva de género para conocer el impacto de las medidas puestas en marcha en este contexto sobre las mujeres y los hombres, de manera diferenciada y de este modo, revertir el impacto negativo que la crisis y las medidas puestas en marcha pueda producir en las mujeres. A este respecto, y tal y como establece el Informe sobre el *“Impacto del COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad: necesidades, obstáculos y buenas prácticas en las empresas de la ciudad de Madrid”*³⁰ elaborado por la Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, **la crisis de la COVID-19 ha evidenciado la importancia que tienen los cuidados en el día a día y la necesidad que tienen las empresas de adaptarse a las realidades que atraviesan sus plantillas.**

Diferentes empresas consultadas durante el proceso de elaboración de esta Estrategia han puesto de relevancia cómo en muchos casos, han ampliado o incorporado las medidas de conciliación disponibles para intentar adaptarse a la realidad de su personal en un escenario socio-sanitario de excepción. Según los datos obtenidos a través del cuestionario en materia de conciliación realizado a las diferentes entidades que componen la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras del Instituto Andaluz de la Mujer³¹, **la pandemia no ha impactado en el uso de medidas de conciliación en las entidades**, ya que, un 39% de las personas encuestadas han indicado que el 100% de su plantilla hacía uso de las medidas de conciliación con anterioridad a marzo de 2020 y un 44% ha indicado que hace uso actualmente. Por tanto, no se observa una variación significativa de los datos a causa de la Covid-19.

Respecto al uso de medidas de conciliación, cabe destacar que aproximadamente la mitad de las entidades encuestadas (49%) indicó que **más del 80% de las personas que hacen uso de las medidas de conciliación son mujeres.**

³⁰ Impacto del COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad: necesidades, obstáculos y buenas prácticas en las empresas de la ciudad de Madrid. Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (2020) https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/Publicaciones/Publicaciones%202021/covidconciliacion_resumenejecutivo2021.pdf

³¹ Red Andaluza de Entidades Conciliadoras. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/areas-tematicas/coeducacion/content/conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral>

6 ANÁLISIS DE LA REALIDAD PÚBLICA O IMPULSO QUE LA ADMINISTRACIÓN PUEDE REALIZAR PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

A continuación se incluye un análisis del impulso que los diferentes Gobiernos están dando a la conciliación y corresponsabilidad en los ámbitos familiar y profesional.

6.1 PERCEPCIÓN DEL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El 61% de las entidades de la Red de Entidades Conciliadoras encuestadas han indicado que el apoyo que actualmente están recibiendo de las Administraciones Públicas consiste actuaciones de sensibilización y asesoramiento y subvenciones y ayudas económicas.

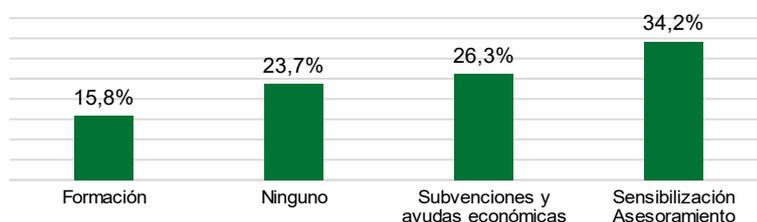


Gráfico 19. Porcentaje de entidades encuestadas que han indicado el tipo de apoyo que recibe de la Administración Pública.

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del cuestionario enviado a las entidades de la Red Andaluza de Entidades de Conciliación

No obstante, es importante destacar que debe haber un refuerzo en medidas de apoyo por parte de la Administración Pública, ya que un **24% de las entidades han indicado que no reciben ningún tipo de apoyo, en muchos casos porque desconocen los apoyos disponibles**. En este sentido, se pone de manifiesto la necesidad de mejorar la comunicación de la información relacionada con ayudas, subvenciones, asesoramiento, formación puesta a disposición de la Administración Pública para que llegue a conocimiento de las empresas.

Por su parte, de las entidades que han indicado que sí reciben apoyo por parte de la Administración Pública, la mayoría (58%) entiende que **los elementos o aspectos que deben mejorarse están relacionados en su mayoría con el alcance de las medidas o apoyos**.

Por último, se destacó que es importante que la Administración Pública lleve a cabo **campañas de sensibilización a las empresas para que conozcan los beneficios tanto sociales como económicos que supone la implantación de medidas de conciliación (mayor productividad, menor rotación, etc.)** con el objetivo de promover una cultura social e igualitaria en el seno de las empresas.

6.2 ANÁLISIS COMPARADO DEL IMPULSO QUE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTÁ REALIZANDO PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

De cara a analizar, cómo se configura la realidad pública en relación a la promoción de actuaciones de conciliación y corresponsabilidad, se ha llevado a cabo un análisis del abordaje que las diferentes Administraciones Públicas hacen de la necesidad de dicho impulso. Para ello, se ha realizado un análisis benchmark o comparado de las estrategias y planes para la promoción de la conciliación lanzados por diferentes Administraciones Públicas a nivel autonómico:

En primer lugar, se han analizado **planes específicos en materia de conciliación y corresponsabilidad**:

- **Gobierno de la Rioja: “Plan Concilia Rioja” 2006-2010:**

PLAN CONCILIA RIOJA

Descripción general

El Plan Concilia Rioja se presenta como el mecanismo de impulso de la Conciliación de la vida personal y laboral en la empresa Riojana, haciendo suyos los objetivos recogidos en el “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres” de la Unión Europea para los años 2006-2010.

Objetivo

El Plan está dirigido a impulsar y proporcionar instrumentos que sirvan como cauce adecuado para:

1. Facilitar y potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo con las miras puestas en el objetivo de la Estrategia Europea de Lisboa establecida en la tasa de empleo femenino del 70%
2. Evitar, que la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral, sea una barrera de tal magnitud, que impida el acceso al mercado de trabajo o fuerce a desistir del mismo.
3. Que los supuestos de excedencia, respondan a opciones voluntarias del trabajador/ad) que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectiva

Ejes estratégicos y Medidas

- **Medida 1: Seguimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres:**
 - Velar porque los convenios colectivos respeten el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres.
 - Establecer un sistema de alertas en los actos de conciliación que traigan como causa la reclamación de cantidad una trabajadora en los que se alegue discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- **Medida 2: Conciliación de la vida privada y la actividad laboral:**
 - Promover modelos de gestión innovadora en las empresas de entre 10 y 250 trabajadores que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Se impulsará la certificación de “empresas familiarmente responsables”.
 - Facilitar ayudas y subvenciones a aquellas empresas que implementen a partir de año 2008 los planes de acción positiva que la igualdad entre hombres y mujeres, y favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Promover la contratación de auditorías sociolaborales en las empresas que permitan verificación y análisis y establecer estrategias y políticas tendentes a la mejora de la gestión de los recursos humanos en general y de la conciliación en particular.
 - Impulsar la integración de la responsabilidad social en la pequeña y mediana empresa, como instrumento de competitividad, comprensivo de medidas dirigidas a simplificar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Medida 3: Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de representación de los trabajadores, como órganos participativos en la toma de decisiones en las relaciones laborales con incidencia en aspectos como la conciliación o la igualdad:**
 - Instar a las organizaciones sindicales y empresariales para que impulsen una mayor participación de las mujeres en la representación colectiva de los trabajadores o en la negociación colectiva laboral.
- **Medida 4: Erradicación de todas las formas de discriminación por razón de sexo:**
 - La Dirección General de Trabajo prestará asistencia técnica e información ante los supuestos de discriminación por razón de sexo.
 - La Dirección General de Trabajo realizará seguimiento de los actos de conciliación celebrados con motivo de despidos producidos durante el embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, o por el ejercicio de los derechos de reducción de jornada o cualquier otro derecho reconocido por la legislación laboral.
- **Medida 5: Difusión de herramientas útiles para evitar prácticas discriminatorias en las relaciones laborales, y una imagen estereotipada y sexista de las mujeres:**
 - Difundir información dirigida a evitar prácticas discriminatorias en las relaciones laborales, y una imagen estereotipada y sexista de las mujeres. Para ello se diseñarán contenidos en materia de relaciones laborales que fomenten la igualdad de trato en las relaciones laborales.
 - Complementar las acciones formativas en prevención de riesgos de la mujer trabajadora con líneas de formación de trabajadores en materia de igualdad y no discriminación.
- **Medida 6: Promoción desde la infancia de valores de igualdad en las relaciones laborales:**
 - Entre los distintos departamentos del Gobierno de La Rioja con competencias en esta materia, se diseñará material didáctico dirigido a difundir desde la infancia el valor del respeto a la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Medida 7: Facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación y de igualdad en las relaciones laborales:**
 - Recoger y difundir experiencias que se implanten en empresas riojanas para la conciliación de la vida personal y laboral, así como aquellas que se deriven de las actuaciones llevadas a cabo mediante los diferentes programas operativos regionales y pluriregionales gestionados por el Gobierno de La Rioja y cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Centros directivos colaboradores

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consejería de Salud. ▪ Consejería de Igualdad. ▪ Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de Trabajo . ▪ Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
---	--

- **Xunta de Galicia: “Plan Gallego de Conciliación y Corresponsabilidad” 2018-2021:**

PLAN GALLEGO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Descripción general

El Plan Gallego de conciliación y corresponsabilidad se presenta como un instrumento de planificación concebido como una estrategia marco en la que contextualizar todas las acciones que se pueden lanzar para avanzar en el ámbito de la conciliación corresponsable en Galicia para el período 2018-2021.

Objetivo

El principal objetivo del Plan es la implantación de acciones de distinta naturaleza que afecten a la conciliación, desde la base del corresponsabilidad familiar y poniendo el foco en una distribución equitativa de responsabilidades domésticas-familiares entre mujeres y hombres.

Ejes estratégicos y Medidas

- **Área estratégica 1: Generando conciencia y conocimiento:**
 - Sensibilizar e informar al conjunto de la ciudadanía de los beneficios sociales de conciliación corresponsable, centrándose especialmente en la conciencia sobre la necesidad de una distribución equitativa del trabajo en el hogar y cuidado.
 - Impulsar la generación y transferencia de conocimiento en materia de corresponsabilidad e conciliación.
 - Promover la comunicación libre de mensajes e imágenes que reproducen estereotipos de género y mejorar la transmisión de contenidos que fomentan la corresponsabilidad, con implicación de los diferentes agentes.
- **Área estratégica 2: Coeducando para una sociedad corresponsable:**
 - Promover la corresponsabilidad, a través de la conciliación en los contenidos curriculares y en los programas educativos.
 - Sensibilizar y capacitar al personal docente para cambiar patrones culturales que sustentan la desigualdad entre mujeres y hombres, así como, fomentar la transmisión de valores relacionados con conciliación corresponsable.
 - Sensibilizar e involucrar a las familias en el fomento de los valores de la corresponsabilidad en la distribución de las tareas del hogar sin condicionamiento de género.
- **Área estratégica 3: Articulando una nueva cultura:**
 - Apoyar iniciativas que favorezcan un reordenamiento de los tiempos en los cuidados..
 - Promover la implementación en el ámbito local de medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familia y trabajo.
 - Reforzar la planificación urbanística, de vivienda y movilidad desde el punto de vista del género, de modo que se tengan en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- **Área estratégica 4: Fortalecer el compromiso de las organizaciones:**
 - Promover el uso de fórmulas de conciliación que permiten armonizar la actividad trabajo y vida privada entre los empleados del sector público.
 - Fomentar la implementación efectiva de medidas de conciliación y de flexibilidad del tiempo de trabajo en empresas y otras organizaciones.
 - Promover un marco de relación trabajo que favorezca el alcance de acciones que faciliten que mujeres y hombres asuman actividades corresponsables en el empleo y el ámbito personal y familiar.

Centros directivos colaboradores

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consellería de Presidencia, Justicia y Turismo ▪ Consellería de Política Social. ▪ Consellería de Empleo e Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consellería de Hacienda y Administración Pública ▪ Consellería de Cultura, Educación y Universidad ▪ Consellería de Medio Ambiente, Territorio y Vivienda ▪ Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
---	---

En segundo lugar, se han analizado **planes de estrategia para la igualdad que incluyen ejes estratégicos o medidas relacionadas con el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad:**

- **Gobierno de la Comunidad de Madrid: “Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021”:**

**** **ESTRATEGIA MADRILEÑA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2021**

Descripción general

La Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, es la materialización del compromiso del Gobierno de la Comunidad de Madrid de impulsar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres para el periodo 2018-2021.

Objetivo

La Estrategia constituye el instrumento para la integración de la igualdad en las políticas de la Comunidad de Madrid con el objetivo de acelerar los cambios sociales que permitan la consolidación de una sociedad plenamente democrática, en la que las oportunidades, el disfrute de los derechos y el reparto de obligaciones afecten a mujeres y hombres por igual tratando, principalmente, aspectos como: el empleo, la corresponsabilidad, los hábitos saludables, la imagen de la mujer, su participación en los ámbitos político y social, la violencia de género, la feminización de la pobreza o la igualdad entre sexos en la administración.

Ejes estratégicos y Medidas

- Eje 1: Empleo, promoción profesional y liderazgo:
 - Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
 - Promover la perspectiva de género en la carrera profesional.
- **Eje 2: Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo:**
 - **Profundizar en el conocimiento de la situación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y sensibilizar sobre su importancia.**
 - **Seguimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal e impulsar la adopción y mejora de medidas.**
- Eje 3: Educación, investigación y ciencia:
 - Reforzar la integración del principio de igualdad en el sistema educativo.
 - Impulsar la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de investigación e innovación.
- Eje 4: Salud, deporte y hábitos saludables:
 - Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud.
 - Fomentar la igualdad de género en el deporte y promocionar la actividad física por las mujeres.
- Eje 5: Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación:
 - Potenciar la perspectiva de género en el ámbito cultural y en la sociedad de la información.
 - Contribuir a la eliminación de los estereotipos sexistas mediante un tratamiento adecuado de los contenidos en los medios de comunicación y en la publicidad.
- Eje 6: Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social:
 - Fomentar el cambio cultural en materia de igualdad y apoyar el empoderamiento político y social de las mujeres.
- Eje 7: Prevención y lucha contra la violencia de género:
 - Sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Eje 8: Feminización de la pobreza y exclusión social:
 - Prevenir y abordar la feminización de la pobreza.
 - Atención a las mujeres excluidas socialmente para promover su inclusión.
- Eje 9: Incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica:
 - Impulsar la cultura de la igualdad, mediante la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Autonómica.

Centros directivos colaboradores

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consejería de Políticas Sociales y Familia. ▪ Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. ▪ Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno. ▪ Consejería de Sanidad. ▪ Consejería de Educación e Investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consejería de Transportes, Vivienda e Infraestructuras. ▪ Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio. ▪ Consejería de Cultura, Turismo y Deportes. ▪ Consejo de la Mujer ▪ Radio Televisión Madrid, S.A
---	---

• **Gobierno de Canarias: “Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020”**

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013-2020

Descripción general

La Estrategia para la Igualdad de las mujeres y hombres elaborada por el Gobierno Canario para el periodo 2013-2020 da cumplimiento al mandato establecido por la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres y al “Pacto por Canarias” de gobernanza durante la VIII Legislatura 2011-2015, bajo el lema “Acuerdo por la gobernabilidad, la dinamización económica generadora de empleo y la cohesión social del archipiélago canario”.

Objetivo

Dotar a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias de un instrumento sistemático que identifique y visibilice las actuaciones que están llevando a cabo las Administraciones Públicas, las instituciones y las entidades de iniciativa social en materia de igualdad de hombres y mujeres que servirá de base para atender el contenido mínimo que se exige a los programas operativos en el nuevo periodo de programación de Fondos comunitarios 2014-2020 en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Ejes estratégicos y Medidas

- Eje 1: Implantación de la transversalidad de género en la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias:
 - Implantar la metodología de trabajo de transversalidad o mainstreaming de género en todas las políticas, instrumentos, procedimientos y actuaciones, con la finalidad de eliminar las discriminaciones por razón de género, tanto en fase de diagnóstico como de planificación, ejecución y evaluación.
 - Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de manera que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Aplicar la perspectiva de género en los distintos aspectos del ejercicio de las políticas públicas con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- Eje 2: Información, imagen y comunicación dignas e igualitarias de mujeres y hombres:
 - Adoptar las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
 - Hacer un uso no sexista del lenguaje y de la imagen pública en los medios de comunicación social y en la publicidad.
- Eje 3: Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres:
 - Aplicar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 4: Prevención y eliminación de la violencia de género:
 - Diseñar, presupuestar y poner en marcha sistemas de protección, información y acompañamiento a todas las mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.
- Eje 5: Igualdad en las condiciones de inclusión social de mujeres y hombres:
 - Aplicar la especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Aplicar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Promover el acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Aplicar la igualdad en las políticas de bienestar social (art. 48 de la Ley 1/2010).
- **Eje 6: Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**
 - Reconocer la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Fomentar la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
 - Promover la aplicación del derecho y el deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado (art. 40 de la Ley 1/2010).
- Eje 7: Participación y representación pública equilibrada de mujeres y hombres:
 - Fomentar la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones. o Aplicar el principio de presencia, composición o representación equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, en órganos directivos y colegiados.
- Eje 8: Educación para la igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía:
 - Incorporar el principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa. o Aplicar el principio de igualdad en la educación.
 - Promover la igualdad de género en los centros educativos.
- Eje 9: Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencia debidas al género:
 - Respetar las diferencias, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios conjuntos de mujeres y hombres. o Aplicar la igualdad y la perspectiva de género en la protección y la promoción de la salud.
 - Aplicar la perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.

Centros directivos colaboradores

- Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.
- Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas.
- Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda

- Consejería de Economía, Hacienda y Seguridad.
- Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.
- Consejería de Empleo, Industria y Comercio.
- Consejería de Sanidad.

- Gobierno del Principado de Asturias: “III Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres del Principado de Asturias 2020-2023”:

III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2020-2023

Descripción general

Imprescindible para que la acción de gobierno contribuya a consolidar los derechos de ciudadanía de las mujeres. Aunque su elaboración es una de las obligaciones que recoge la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el hecho de que exista una agenda de estas características posibilita que las políticas de igualdad sean fruto de un trabajo reflexivo y participativo tanto del conjunto del Gobierno como de la sociedad civil y además se presenten como un compromiso que atraviesa el conjunto de la política pública en esta XI Legislatura.

Objetivo

La finalidad del III Plan Estratégico es orientar la intervención de la Administración del Principado de Asturias en el periodo 2020-2023 para que la igualdad sea un valor imprescindible en el conjunto de la política pública..

Ejes estratégicos y Medidas

- LINEA 1: Capacitación en igualdad:
 - Generar entre el personal de la administración la competencia necesaria para desarrollar la normativa de igualdad.
 - Formar en igualdad a agentes sociales y económicos determinantes para el desarrollo sostenible e igualitario de Asturias.
 - Formar en violencia de género a profesionales de ámbitos estratégicos para su abordaje integral.
 - Ofertar formación en igualdad para toda la ciudadanía.
- LÍNEA 2: La igualdad en el modelo de gobierno del principado de Asturias:
 - Alinear la normativa de igualdad del principado de Asturias con la normativa internacional, europea y estatal que les es de referencia.
 - Desarrollar en las Administraciones del Principado de Asturias la arquitectura de igualdad.
 - Avanzar hacia un modelo de gestión de las personas más igualitario.
 - Incorporar el principio de igualdad en los mecanismos de la Administración.
 - Promover la participación y colaboración de agentes políticos, sociales, culturales y económicos en el desarrollo de la política de igualdad.
- LÍNEA 3: Igualdad para el desarrollo social y económico de Asturias:
 - Impulsar el valor de la igualdad ara la innovación social y económica.
 - Promover la igualdad y la prevención de la violencia de género desde la educación.
 - **Fomentar la sostenibilidad de Asturias a través de la corresponsabilidad.**
 - Eliminar la brecha salarial de género en Asturias.
 - Mejorar las condiciones de vida de las mujeres del medio rural de Asturias.
- LÍNEA 4: Violencia de género:
 - Extender el rechazo social a todas las formas y manifestaciones de la violencia de género.
 - Generar un mayor conocimiento sobre la violencia de género en Asturias.
 - Ampliar y mejorar la respuesta institucional a sus distintas formas y manifestaciones.
 - Abordar la situación especial de vulnerabilidad de las víctimas antes las medidas adoptadas para hacer frente a la COVID-19
 - Impulsar la coordinación entre las diferentes instituciones y agentes que intervienen ante la violencia de género en Asturias.

Centros directivos colaboradores

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de Igualdad. ▪ Dirección General de Función Pública. ▪ Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, ▪ Consejo Asturiano de la Mujer. ▪ Mesa de Igualdad de la Concertación Social. ▪ Dirección General de Sector Público, Seguridad y Estrategia Digital. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de Finanzas y Economía. ▪ Consejería de Hacienda. ▪ Consejería de Educación. ▪ Consejería de Cultura, Política Llingüística y Turismo. ▪ Dirección General de Innovación. ▪ Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad. ▪ Dirección General de Justicia
--	--

A la vista de todos estos planes, programas y estrategias analizados, podemos conocer cuál es la dirección, hoja de ruta y sobre todo, buenas prácticas respecto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se están llevando en diferentes Comunidades Autónomas. De este modo gracias al análisis comparado realizado, podemos establecer prioridades y actuaciones en fase de implementación en diferentes Comunidades Autónomas, entre las que se encuentran las siguientes:

- **Fomentar una nueva cultura de conciliación y corresponsabilidad**, poniendo especial foco a la educación.
- **Promover medidas de actuación**, tanto en el ámbito público como privado, de cara a implantar medidas de conciliación que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres desde el punto de vista laboral y personal y familiar.
- **Impulsar la elaboración de normativa y el seguimiento y vigilancia** de su correcta aplicación.
- **Facilitar el intercambio y difusión de buenas prácticas** y mecanismos útiles en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito empresarial.

6.3 IMPACTO DE LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR LA COVID-19 RESPECTO A LA REALIDAD PÚBLICA O IMPULSO DE LA ADMINISTRACIÓN

El impulso de la Administración Pública a la conciliación laboral ha sido fundamental durante la situación excepcional surgida a raíz de la pandemia. Así, entre las diferentes actividades de asesoramiento, formación, sensibilización y desarrollo normativo desarrolladas, destaca especialmente **la regulación del teletrabajo, tanto a nivel central como autonómico.**

Dicha regulación, se ha llevado a cabo finalmente con la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Su ámbito de aplicación son **personas trabajadoras que trabajen voluntariamente, por cuenta ajena, bajo la dirección y organización de la persona empresaria, a cambio de una retribución, y que el trabajo se desarrolle a distancia con carácter regular.** Entendiendo el carácter regular cuando este se preste en un periodo de referencia de 3 meses, en un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo -50% de la jornada laboral en caso de contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Según su parte dispositiva, el teletrabajo se presta con carácter voluntario y reversible mediante un acuerdo por escrito entre la persona trabajadora y la empresa y respecto a los derechos que reconoce, se establece el de **la adaptación de la jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y al horario flexible.**

Por otro lado, el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el **Plan MECUIDA**, cuyo objetivo es regular el **derecho a la adaptación de la jornada y/o a la reducción de la misma** de personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de las personas familiares por consanguinidad hasta el segundo grado cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19. Para ello, dichas personas deben acreditar alguna de estas circunstancias:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas anteriormente que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa de la COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con la COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de las personas trabajadoras.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Dicho derecho de adaptación de la jornada tiene como principal objetivo **la distribución del tiempo de trabajo o de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado indicada anteriormente.**

Cabe destacar que si la persona objeto del derecho de adaptación y/o reducción de la jornada ya se encuentra disfrutando de otro derecho de conciliación regulado en el ordenamiento laboral o en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias mencionadas anteriormente.

Por último, el **Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad, aprobado en Consejo de Ministros en abril de 2021, y que, con una dotación 190 millones de euros y en colaboración con las comunidades autónomas, pretende mejorar la provisión de servicios públicos de cuidado de menores de 14 años, potenciando la profesionalización del trabajo de cuidado.**

Tal y como establece la nota de prensa publicada en marzo de 2021 por el Ministerio de Igualdad³², en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el **Plan Corresponsables** será promovido por las

³²Nota de prensa: "El Consejo de Ministros aprueba el Plan Corresponsables con 190 millones de euros para la conciliación de las familias" https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP_Corresponsables_090321.pdf

diferentes comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y de Melilla, a través de los órganos competentes en materia de igualdad y se enmarcarán en las siguientes tipologías de proyectos:

1. Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años:

- Habilitación de servicios de cuidado profesional de calidad, y con garantía de derechos laborales de las personas profesionales que presten sus servicios en este marco, de niñas, niños y jóvenes menores de 14 años que puedan prestarse en domicilio por un número determinado de horas semanales.
- Habilitación de servicios de cuidado profesional de calidad, y con garantía de derechos laborales de las personas profesionales que presten sus servicios en este marco, de niñas, niños y jóvenes menores de 14 años que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, cumpliendo con las garantías sanitarias, tales como escuelas, centros municipales o polideportivos, entre otros.

2. Creación de empleo de calidad:

- Fomento del empleo en las bolsas de cuidado de las personas jóvenes con perfiles profesionales correspondientes como Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística, Monitoras/es de ocio y tiempo libre, Técnico Superior en Enseñanza y Animación Socio-deportiva, Educación Infantil, y otros perfiles como Auxiliares de Guardería y Jardín de Infancia.
- Establecimiento de convenios con el SEPE o los organismos de empleo de carácter autonómicos al objeto de fomentar la inclusión en las bolsas de cuidado de las personas con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales, especialmente mujeres mayores de 45 años.

Estas actuaciones podrán inscribirse en los planes de fomento del empleo joven puestos en marcha por parte de las distintas administraciones públicas.

3. Acreditación de la experiencia de cuidado no profesional:

Establecimiento de mecanismos públicos de reconocimiento de la experiencia de cuidado no profesional que habiliten el acceso a las bolsas de cuidado profesional, con especial atención a la situación de mujeres mayores de 45 años.

7 DIAGNÓSTICO DE LOS DATOS PRESENTADOS

A continuación se incluyen las conclusiones más relevantes a partir del análisis realizado.

Sobre la realidad familiar en materia de conciliación y corresponsabilidad:

1. Muchas de las mujeres encuestadas y entrevistadas, reclaman **espacios de ralentización familiar**: momentos y situaciones que permitan disfrutar de la familia de forma tranquila y conjunta, sin el estrés de la planificación y la amenaza constante de los horarios. Así como, una mayor corresponsabilidad de las parejas y un **proceso de “resocialización” propio en la concepción del trabajo reproductivo y de cuidados**.
2. Se pone de manifiesto una dualidad difícil de conciliar entre la necesidad de dedicar tiempo intensivo y de calidad a los hijos y las hijas, y la necesidad de **recuperar espacios de individualidad**, lo que genera la sensación de vivir en **procesos de felicidad indirecta**, ya que las propias satisfacciones de los padres y madres del tiempo libre y el ocio, se articulan a través de las necesidades de disfrute de los hijos e hijas.
3. Se observa que **la figura paterna tiene un claro papel secundario con relación al cuidado intensivo en los primeros meses de vida de hijas e hijos**:
 - **En Andalucía, de modo parejo al resto de España, son mayoritariamente las madres las que casi en su totalidad perciben los permisos de maternidad/paternidad** (98,7% permiso a madres andaluzas frente a un 1,3% de permisos a padres andaluces; 98,2% de permisos a madres españolas frente a un 1,8% de permisos a padres españoles).
 - **Casi la totalidad de los permisos de maternidad/paternidad, tanto a nivel estatal como en Andalucía, son disfrutados únicamente por la madre y tienen una duración media de 112 días en Andalucía** (113 días en el conjunto del Estado).
 - **Respecto a los permisos de excedencia para el cuidado de hijos e hijas, pese a que el número de padres que los solicitan aumenta de forma gradual, sigue siendo muy pequeño en proporción al porcentaje de permisos de este tipo que solicitan las madres**: del total de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos e hijas, solo el 11% en España y el 7,7% en Andalucía correspondían a padres.
4. Como conclusión de las diferentes entrevistas realizadas, **existe una sensación de frustración de las madres trabajadoras por no poder desarrollar su vida profesional como ellas querían**. En algunos casos, independientemente de los permisos mencionados, eligen cortar la trayectoria profesional y su formación para poder ocuparse a tiempo completo de la crianza de los hijos y las hijas en sus primeros años.
5. **Existe una brecha en atención al nivel educativo**: las mujeres con mayor nivel educativo concentran más el tiempo reproductivo en el cuidado de los hijos y las hijas (53,6% dedica más 3 horas en día laborable) frente a las tareas domésticas (41%).
6. **Se observan diferencias acentuadas en cuanto a la percepción que los hombres y las mujeres tienen del tiempo que sus parejas dedican al cuidado de los y las menores**: el 57% de los hombres afirman que sus parejas dedican más de 3 horas al día al cuidado de los hijos, mientras que el porcentaje de mujeres que afirma tener esta implicación es del 48%.
7. **La presencia del papel de la mujer, independientemente de la generación que observemos, es aún más destacada cuando se trata de la gestión médica y de la agenda de actividades e hitos escolares de los y las menores**. Solo el 38% de los padres afirman que están pendientes de las citas médicas de los hijos e hijas, bien asumiendo ellos principalmente la carga o de forma compartida con sus parejas.
8. **Las complejidades que se observan para conciliar en las parejas se reproducen, de forma más intensa, en los hogares monoparentales** (el 79,8% del total de hogares monoparentales están

compuestos por madres solas con hijos/as). Aunque sus necesidades sean mayores, las redes familiares generan apoyos similares a los que dan a otras familias.

9. **La brecha de género en el cuidado de una persona mayor dependiente se ha mantenido a lo largo de los años** (media de un 86% de mujeres cuidadoras no profesionales en Andalucía desde el año 2016 frente a una media de un 14% de hombres cuidadores no profesionales). Incluso, **existen situaciones en las que las mujeres capitalizan en exclusiva las tareas de cuidado. En estas situaciones surgen figuras de cuidadoras intensivas o supercuidadoras: mujeres que cuidan de sus hijos, de sus padres y madres e incluso de sus abuelos y abuelas.**
10. **Se ha producido un claro crecimiento del uso, por parte de las mujeres, de los permisos de excedencia para el cuidado a las personas dependientes desde el año 2010 y muy superior en Andalucía respecto a la media de España** (en España el uso de estos permisos creció un 79,2% de media en el periodo 2012-2020 vs. 110,6% en Andalucía).
11. **La percepción de que el ámbito doméstico es una cuestión principalmente femenina, se traduce también en que persista un reparto desigual de tareas.** Aunque los estudios demuestran que los hombres cada vez realizan más tareas domésticas, se encuentran elementos que matizan esta evolución y que muestran un escenario que dista mucho de la corresponsabilidad:
 - **Las mujeres tienen claramente mayor implicación que los hombres, independientemente de la edad de la que hablemos. Esta percepción de las mujeres coincide con la que tienen los hombres sobre sus parejas:** el 59% afirma de los hombres encuestados por el IECA manifiesta que sus parejas dedican más de 3 horas al día, mientras que solo el 22,9% de ellos invierte este tiempo.
 - **El tiempo que las generaciones más jóvenes (tanto hombres como mujeres) dedican a las tareas domésticas es menor que el dedicaba generaciones anteriores, si bien las brechas por sexo se mantienen:** el tiempo que dedican los hombres más jóvenes respecto de las mujeres no experimenta ningún incremento intergeneracional.
12. **El reparto de las tareas refleja diferentes estereotipos de género.** Es habitual (83,2%) que los hombres realicen las reparaciones en casa. La segunda tarea doméstica en la que en mayor medida participan, ya muy debajo de ese 83,2% consiste en la limpiar la cocina después de comer (30,4%). Por el contrario, son tareas habitualmente realizadas por las mujeres poner la lavadora (76%), planchar (73,9%) o limpiar los baños (68%).
13. **Las situaciones de conflicto entre los ámbitos familiar y profesional generados por el teletrabajo impuesto tras la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, han tenido mayor impacto en el caso de las mujeres** (31,15% de las mujeres considera que ha sufrido dificultad de concentración en su jornada de trabajo por responsabilidades familiares frente a un 13,99% de hombres). **Esta situación, sumada al sobre-esfuerzo por conciliar la vida familiar y personal, ha generado en muchas personas trabajadoras sensación de agobio, cansancio y estrés, provocando, incluso, que muchas mujeres hayan renunciado a todo o parte de su trabajo para cuidar de menores.**

Sobre el análisis de la conciliación en el ámbito profesional:

1. **El peso de las mujeres en sectores como la Industria y la Construcción es muy reducido:** casi 9 de cada 10 mujeres que están ocupadas en Andalucía, trabajan en el sector Servicios.
2. **Las mujeres andaluzas (33%) cuentan, en mayor medida que los hombres andaluces (32%) y que la media de las mujeres españolas (26%), con contratos temporales y a tiempo parcial,** lo que implica un menor nivel salarial de las mujeres (13.192€) respecto de los hombres (16.976€).
3. **Los principales elementos que favorecen la conciliación laboral y familiar son:**
 - **Jornada continua:** las mujeres con jornada partida son las que afirman que tienen mayores dificultades para conciliar: casi un 10% más que entre aquellas que tienen la jornada continua.

Entre los hombres ocurre lo mismo, si bien afirman, que tienen menos dificultades independientemente de la jornada.

- **Flexibilidad**, tanto para poder ausentarse temporalmente en momentos puntuales, como para poder adaptar la salida y entrada al trabajo a los ritmos familiares y personales, perciben que tienen menos dificultades para conciliar (10% más de mujeres que cuentan con flexibilidad laboral frente a las que no han indicado que tienen poca/nada dificultades para conciliar).
4. **El análisis por sectores muestra que los hombres que perciben que tienen menos dificultad para conciliar son aquellos que trabajan en la Agricultura y en la Industria** (71,2% de hombres que trabajan en la Agricultura y 67,1% de hombres que trabajan en la Industria han indicado que su conciliación es poco a nada complicada). Paradójicamente, las mujeres que trabajan en estos sectores son las que afirman tener más problemas de conciliación (61,1% de mujeres que trabajan en la Agricultura y 71,1% de mujeres que trabajan en la Industria han indicado que su conciliación es complicada o muy complicada). En cambio, es el sector servicios y en la Administración Pública donde parece que ellas, al contrario que sus compañeros, sienten más facilidad para conciliar (51,3% de mujeres que trabajan en la Administración Pública y 51% de mujeres que trabajan en el sector servicios han indicado que su conciliación es poco a nada complicada).
 5. **Son destacables las diferencias en renunciaciones indirectas a aspectos de la trayectoria profesional**, como la posibilidad de seguir formándose (un 27% de mujeres que pierden la oportunidad de hacer algún tipo de formación, frente a un 16% de hombres en la misma situación). Factor es fundamental en el actual mercado laboral, en el que los procesos son más flexibles y las herramientas tecnológicas están en constante cambio.
 6. **En el caso de casi la mitad de las mujeres que no forman parte del mercado laboral (48%), las responsabilidades de cuidado son el principal motivo para no buscar empleo.**
 7. **La implantación de medidas de conciliación en la empresa tiene un claro impacto positivo en su organización** (el 95% de las entidades ha indicado que han experimentado un impacto positivo al implantarlas). Sus principales beneficios son: la atracción del talento, una mayor productividad entre las personas trabajadoras y una reducción de estrategias de conciliación que son menos favorables para las personas empresarias (implantando medidas como la flexibilidad laboral, el número de personas empleadas que solicitan la reducción de jornada disminuye).
 8. **La principal barrera interna a la que se enfrentan las empresas a la hora de implantar medidas de conciliación es la organización interna del trabajo** que tienen establecida en el seno de las mismas. Un 47% de las entidades encuestadas la consideró como principal frente a otras barreras como son la cultura organizacional (24%), contratación (18%), y otras (11%). Por su parte, han indicado que **la principal barrera externa es la normativa laboral** (62%), seguida de la fiscalidad (25%).
 9. **La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha evidenciado la importancia que tienen los cuidados en el día a día y la necesidad que tienen las empresas de adaptarse a las realidades que atraviesan sus plantillas.**
 10. **Las entidades señalan además la difícil situación que enfrentan con ocasión de la pandemia:** desde la explosión de la situación pandémica acontecida en marzo 2020, no se cuenta hasta la fecha con un permiso específico por cuidado de menores en situación de cuarentena, quedando a discrecionalidad de la empresa o Administración Pública la decisión a tomar sobre la gestión de esos días de ausencia laboral (carga a vacaciones u otro).

Sobre el análisis de la realidad pública o impulso que la administración puede realizar para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad:

1. La Administración Pública contribuye de forma significativa a la conciliación apoyando **campañas de sensibilización para que las empresas conozcan los beneficios tanto sociales como económicos que supone la implantación de medidas de conciliación (mayor productividad, menor rotación, etc.)** con el objetivo de promover una cultura social e igualitaria en el seno de las empresas.

2. **El principal apoyo de las Administraciones Públicas que actualmente están recibiendo las organizaciones consiste actuaciones de sensibilización y asesoramiento y subvenciones y ayudas económicas** (el 61% de las entidades de la Red de Entidades Conciliadoras encuestadas lo han indicado como principal apoyo).
3. **A nivel normativo, el impulso de la Administración Pública a la conciliación laboral ha sido fundamental durante la situación excepcional surgida a raíz de la pandemia COVID-19.** Así, entre las diferentes actividades de asesoramiento, formación, sensibilización y desarrollo normativo desarrolladas, destaca especialmente la **regulación del teletrabajo** a través de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. **A nivel operativo, el Plan Corresponsables** del Ministerio de Igualdad, aprobado en Consejo de Ministros en abril de 2021, pretende mejorar la provisión de servicios públicos de cuidado de menores de 14 años, potenciando la profesionalización del trabajo de cuidado, con proyectos de 3 tipologías diferentes: bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años, creación de empleo de calidad y acreditación de la experiencia de cuidado no profesional.
4. **No obstante, la comunicación del abanico de servicios y ayudas disponibles para las empresas aun es mejorable:** 24% de las entidades consultadas manifiestan no recibir ningún apoyo público en materia de conciliación; en todos los casos consultados, manifiestan desconocer el abanico de ayudas, subvenciones, otros servicios disponibles.

8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES, PROBLEMAS Y RETOS

A partir del diagnóstico realizado donde se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas en los cuestionarios y en el grupo de trabajo organizado con empresas de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras, se relacionan a continuación las principales necesidades, problemas y retos encontrados en torno al impulso de una estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar en Andalucía.

Necesidades:

1. Es necesario mejorar los niveles de **autonomía de las parejas en el cuidado de los y las menores** para que puedan recuperar espacios de individualidad (relacionados con el autocuidado y relaciones sociales) sin que eso afecte a la dedicación de tiempo de calidad a los hijos e hijas.
2. **Se debe incidir en la mayor presencia paterna para el cuidado de los hijos e hijas menores, contribuyendo a la mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas.**
3. **Se pone de manifiesto la necesidad de una mayor implicación masculina en el cuidado de personas adultas dependientes, mayores o con discapacidad** para que el rol de persona cuidadora en el ámbito familiar de personas dependientes no corresponda de forma tan mayoritaria a las mujeres (figuras de cuidadoras intensivas o supercuidadoras).
4. **Debido a la falta de redes de apoyo, existen más dificultades para conciliar en los hogares monoparentales (mayoritariamente compuesto por madres solas con hijos/as).**
5. Las dificultades para implementar medidas de conciliación en las organizaciones derivadas del propio sector tiene como consecuencia la **necesidad de identificación de medidas orientadas a relacionar las necesidades empresariales con las personales y familiares.**
6. **Los equipos directivos de las empresas deben estar más sensibilizados** hacia la importancia de la conciliación para que se produzca el cambio cultural en la empresa.
7. Es necesario el **desarrollo de políticas públicas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, así como de la corresponsabilidad y la coeducación en la distribución y tiempos de los cuidados no remunerados.**
8. Se requiere **mejorar la comunicación de la información relacionada con ayudas, subvenciones, asesoramiento, formación puesta a disposición de la Administración Pública** para que llegue a conocimiento de las empresas.

Problemas:

1. **La falta de una efectiva conciliación y corresponsabilidad en el hogar genera que no haya espacio para el propio disfrute** del progenitor o de la progenitora (habitualmente de las madres) y que tengan que vivir su ocio a través del ocio de sus hijos e hijas: es lo que se conoce como “**procesos de felicidad indirecta**”.
2. **Esta falta de corresponsabilidad en el hogar es especialmente patente en lo que toca al trabajo doméstico:** este “tercer turno” a realizar por parte de las mujeres les genera estrés y falta de desconexión.
3. **En lo que toca al cuidado de personas dependientes, mayores o con discapacidad, existe también una brecha de género patente,** derivada de roles socialmente construidos y en lazos afectivos que unen a las mujeres con sus familiares dependientes (dinámicas de reciprocidad intergeneracional). Esta relegación a un segundo plano de la vida personal de las mujeres cuidadoras de personas dependientes es mayor cuanto más avanzada es la edad de la mujer, y más aún si se trata de una mujer con discapacidad.

4. **Los intentos por conciliar vida familiar, personal y laboral son percibidos como un proceso lleno de renunciaciones de distinta índole:** en primer lugar existen renunciaciones en el modelo de crianza, la forma de educar a los hijos y las hijas está lejos de las expectativas y aspiraciones que se crearon las madres y los padres cuando se plantearon tener hijos e hijas; también, en el caso de las mujeres, renunciaciones al desarrollo de la carrera profesional.
5. **La gestión de los ámbitos personal, familiar y profesional es más compleja en las familias en situación de vulnerabilidad y hogares monoparentales.**
6. **El desconocimiento por parte de las organizaciones de los apoyos disponibles que ofrece la Administración Pública en materia de conciliación así como las excesivas cargas burocráticas exigidas para la implantación de las distintas medidas de conciliación por parte de las empresas, suelen resultar en la menor implementación de las medidas y permiten esquivar la implementación de las mismas.**
7. **En la práctica, las empresas se suelen limitar a implementar aquellas medidas de conciliación que vienen exigidas legalmente.** Todas aquellas otras soluciones para la conciliación que no vienen requeridas por el marco legal, son escasamente implementadas.
8. **La situación de desregulación del permiso laboral por cuidado de menores con COVID o en riesgo de estarlo y por lo tanto, respecto de los que aplican la situación de confinamiento está generando situaciones de inequidad y desequilibrios en el mundo laboral y, aunque en menor medida en la Administración Pública.**

Retos:

1. **La transformación de los roles sociales culturalmente asociados a hombres y mujeres** en el cuidado y de la familia, en la realización de las tareas domésticas y en el ejercicio profesional.
2. **El marco normativo debe ser completo y proactivo** para el impulso decisivo de la conciliación en el ámbito empresarial.
3. **La conciliación y la corresponsabilidad se debe impulsar en todos los sectores económicos y especialmente en los más resistentes o rezagados** (ej.: sector primario y sector industrial) **y en todos los modelos de negocio empresarial:** cuestiones relacionadas con la organización interna del trabajo no deben ser un argumento que permita justificar la dejadez en la asunción de medidas de conciliación.
4. **Los puestos directivos de las organizaciones deben contar con una mirada favorable hacia la importancia del equilibrio personal-familiar,** para así permitir, entre otras cosas, organizar internamente el trabajo de modo más flexible.
5. **Las medidas de conciliación a impulsar por las empresas deben ser adecuadas y específicas para cada persona,** debiendo pensarse caso por caso para así, adecuar la realidad de cada persona empleada a las necesidades del modelo de producción / servicios de las empresas.
6. **Contar con una red institucionalizada de apoyo a núcleos familiares especialmente necesitados,** ej.: hogares monoparentales, y no hacer descansar estos apoyos en relaciones familiares o personales informales.

9 PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS, RETOS Y NECESIDADES

Una vez definidos todos los Problemas, Necesidades y Retos (PNR en adelante) en torno al impulso de una estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar en Andalucía, se establece una priorización de aquellos que, por su urgencia o importancia, conviene abordar.

9.1 Metodología aplicada

Para dicha priorización, se han definido dos grandes criterios de valoración (el impacto y la capacidad de la Junta para dar respuesta a la necesidad, problema o reto) que tendrán asociados unos subcriterios y estos, a su vez, estarán desglosados en 3 escenarios diferentes que contextualizarían la valoración otorgada a cada uno de los PNR.

En primer lugar, se han definido dos grandes criterios de valoración:

- **El impacto:** entendido como la repercusión o consecuencia que tiene el problema, necesidad o reto en la sociedad en su conjunto.
- **La capacidad de la Junta de Andalucía para dar respuesta al problema, necesidad o reto:** con este criterio se pretende valorar si la respuesta que se requiere para la resolución del problema, reto o necesidad, entra dentro del alcance de la Junta de Andalucía y si en su caso, requeriría de la involucración de actores adicionales.

Con el objetivo de otorgar mayor precisión al estudio y priorización planteado se han establecido varios subcriterios que permiten ponderar y estimar cada criterio mencionado anteriormente.

Desde el punto de vista del **impacto**, se han definido los siguientes subcriterios:

- Impacto en el ámbito personal, laboral y familiar de la resolución del problema, necesidad o reto.
- Posibilidad de regulación normativa que requiere la solución al problema, necesidad o reto.
- Vinculación a la resolución del problema, necesidad o reto a la recuperación económica y transformación social.
- Urgencia sentida por las entidades consultadas en relación a la resolución de este problema, necesidad o reto.
- Impacto multiplicador de la resolución de este problema, necesidad o reto en la solución de otros relacionados.

Por su parte, desde el punto de vista de **la capacidad de la Junta de Andalucía** para dar respuesta al problema, necesidad o reto, se han definido los siguientes:

- Involucración requerida de agentes externos a la Junta de Andalucía (tejido empresarial, tercer sector, universidades, etc.) para plantear una solución al problema, necesidad o reto de modo eficaz.
- Gestión o tramitación burocrática o interna requerida para dar solución al problema, necesidad o reto.
- Necesidad de coordinación interadministrativa para llevar a cabo la política pública que dé solución al problema, necesidad o reto.

Todos estos criterios y subcriterios se han aplicado a cada uno de los 22 problemas, necesidades o retos definidos y se ha obtenido una matriz o diagrama X-Y, donde el eje X representa el impacto y el eje Y la capacidad de la Junta de Andalucía para hacer frente a su solución.

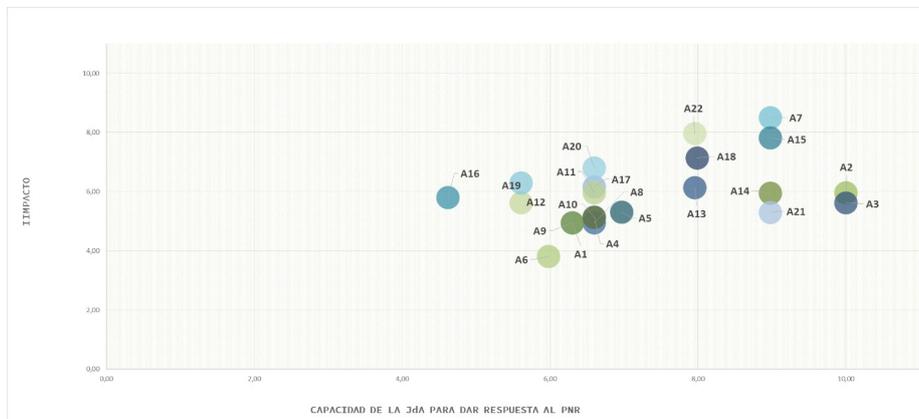


Gráfico 20. Matriz de priorización de PNR según su impacto y la capacidad de la JdA para dar respuesta

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos a través de la metodología aplicada

De la consideración combinada de estos criterios, se obtendrá la información sobre los problemas, necesidades o retos que requieren una atención prioritaria.

9.2 Selección de prioridades

De la consideración combinada de estos criterios, se ha obtenido la información sobre los problemas, necesidades o retos que requieren una atención prioritaria **en el marco de la I Estrategia de conciliación en Andalucía.**

En primer lugar, se incluye la priorización de los criterios considerados con un **mayor impacto o repercusión social:**

- 1 Se debe incidir en la **mayor presencia paterna para el cuidado de los hijos e hijas menores**, contribuyendo a la mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas.
- 2 Se pone de manifiesto la **necesidad de una mayor implicación masculina en el cuidado de personas dependientes, mayores o con discapacidad**, para que el rol de persona cuidadora en el ámbito familiar de personas dependientes no corresponda de forma tan mayoritaria a las mujeres (figuras de cuidadoras intensivas o supercuidadoras).
- 3 La gestión de los ámbitos personal, familiar y profesional es más compleja en las **familias en situación de vulnerabilidad y hogares monoparentales.**

En segundo lugar, se relacionan aquellos problemas, retos y necesidades priorizados en función de la **capacidad de actuación de la Junta de Andalucía para darles solución:**

- 1 Necesidad de incrementar políticas públicas que fomenten la **corresponsabilidad y la coeducación en la distribución y tiempos de los cuidados no remunerados.**
- 2 El **desconocimiento por parte de las organizaciones de los apoyos disponibles que ofrece la Administración Pública en materia de conciliación** así como las excesivas cargas burocráticas exigidas para la implantación de las distintas medidas de conciliación por parte de las empresas, suelen resultar en la menor implementación de las medidas y permiten esquivar la implementación de las mismas.

- 3 En la práctica, las empresas se suelen limitar a **implementar aquellas medidas de conciliación que vienen exigidas legalmente**. Todas aquellas otras soluciones para la conciliación que no vienen requeridas por el marco legal, son escasamente implementadas.
- 4 El **marco normativo debe ser completo y proactivo** para el impulso decisivo de la conciliación en el ámbito empresarial.
- 5 Las **medidas de conciliación a impulsar por las empresas deben ser adecuadas y específicas para cada persona**, debiendo pensarse caso por caso para así, adecuar la realidad de cada persona empleada a las necesidades del modelo de producción / servicios de las empresas.
- 6 Contar con una **red institucionalizada de apoyo a núcleos familiares especialmente necesitados**, ej: hogares monoparentales, y no hacer descansar estos apoyos en relaciones familiares o personales informales.

Estas serán las prioridades a las que atenderá la presente Estrategia de Conciliación.

10 LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL IMPULSO DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

A continuación se relacionan los compromisos del Gobierno para el impulso estratégico de la conciliación en Andalucía en base a la priorización de Problemas, Necesidades y Retos realizada anteriormente:

- **Impulsar de forma integrada y coordinada la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, y concretamente en las esferas familiar, social y profesional.**
- **Alinear esfuerzos normativos, programáticos y de gestión pública en beneficio de un mayor equilibrio y corresponsabilidad entre hombres y mujeres**, que contribuya a la eliminación de estereotipos de género en el ámbito familiar y profesional e impulse el crecimiento económico.
- **Contribuir a la implantación de una nueva organización y cultura del trabajo en Andalucía** basada en modelos de calidad, adaptables y eficaces de la prestación de empleo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a las personas trabajadoras conciliar la vida familiar y la vida laboral.
- **Lograr un apoyo más adecuado a las necesidades que los diferentes tipos de familias** puedan necesitar para disponer de soluciones de conciliación más flexibles y adecuadas, prestando una especial atención a las familias monoparentales, así como familias adoptivas, acogedoras y colaboradoras.
- **Prestar especial atención a la situación de las personas cuidadoras y a su particular entorno familiar**, previendo mecanismos que les faciliten la mayor inserción laboral y sean sensibles a su situación familiar.
- **Alinear las políticas para la conciliación de la vida profesional y privada con políticas que fomenten y promuevan el disfrute en el ámbito social (cultural, deportivo, lúdico y otros).**
- **Lograr que todas las empresas y entidades andaluzas, con independencia de su tamaño, localización geográfica o sector de actividad, conozcan los recursos y medidas públicos orientados a facilitar la conciliación entre hombres y mujeres y cumplan los mandatos establecidos por ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

11 EJES DE ACTUACIÓN

El logro de estas líneas y objetivos se perseguirá a través de las siguientes líneas de actuación:

- **Eje 1. Comunicación efectiva para sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad:** se desarrollará una comunicación efectiva integral que parta de la identificación de necesidades informativas de las entidades destinatarias y que persiga la superación de los estereotipos de género y la sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
- **Eje 2. Desarrollo normativo para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y profesional en nuestra Comunidad Autónoma:** se impulsará el desarrollo del marco jurídico y administrativo que permita implementar en nuestra Comunidad el espíritu de la Directiva (UE) 2019/1158 el Parlamento y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras, así como el impulso de otros desarrollos normativos complementarios.

- **Eje 3. Simplificación administrativa:** se identificarán los cuellos de botella y elementos que puedan obstaculizar la solicitud y/o implementación de medidas de conciliación en el ámbito laboral y profesional, asegurando la simplificación de la tramitación administrativa a realizar para la solicitud de medidas de conciliación a implementar por empresas y otras entidades públicas y privadas.
- **Eje 4. Transversalización de la perspectiva de conciliación en la actuación de la Junta de Andalucía:** como parte de las actuaciones para la sensibilización en materia de conciliación, se incorporarán cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de ayudas, subvenciones y otros instrumentos de actuación de la Junta de Andalucía.
- **Eje 5. Coordinación institucional:** se promoverá la coordinación inter e intradministrativa en materia de conciliación, procurando aunar los esfuerzos que se hagan desde diferentes instancias administrativas y donde el Instituto Andaluz de la Mujer y el órgano directivo competente en materia de familias de la Consejería competente en materia de familias tendrán un papel destacado.
- **Eje 6. Poner en valor el compromiso institucional:** se promoverá el papel de empresas, Universidades, Administraciones Públicas, asociaciones profesionales, agentes económicos y sociales, cámaras de comercio, federaciones y asociaciones de diferentes ámbitos de la vida cultural, deportiva y de ocio así como cualquiera entidad que pueda ser referente en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **Eje 7. Investigación:** se continuará analizando y entendiendo las diferentes situaciones que afectan a las personas y familias en la atención de sus responsabilidades familiares y profesionales a fin de proponer soluciones y medidas de conciliación más adecuadas.

12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Estrategia pretende ser un documento orientador y de referencia para el desarrollo de las políticas públicas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad. Las diferentes acciones que vayan desarrollándose desde las diferentes Consejerías deberán encuadrarse en los Ejes descritos anteriormente.

Consecuentemente, al finalizar el plazo de vigencia de esta Estrategia desde el centro directivo de la Junta de Andalucía con competencia en Conciliación se llevará a cabo un trabajo de recopilación de aquellas acciones e iniciativas desarrolladas o promovidas desde las diferentes Consejerías que estén alineadas con los siete ejes de actuación referidos.

Las acciones y propuestas se recogerán en una Memoria de Seguimiento de la Estrategia que permitirá definir un sistema de indicadores y que servirá para revisar los Ejes establecidos, pudiendo ampliarse o redefinirse los mismos, en función de las conclusiones del análisis de la información

Por otra parte, estas conclusiones también servirán como punto de partida para los futuros instrumentos de planificación que den continuidad a este primer documento estratégico sobre la conciliación en Andalucía.