



IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS



Fundación Estudios Sindicales
Archivo Histórico



IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS

Autores:

Lina Gálvez Muñoz

Mauricio Matus López

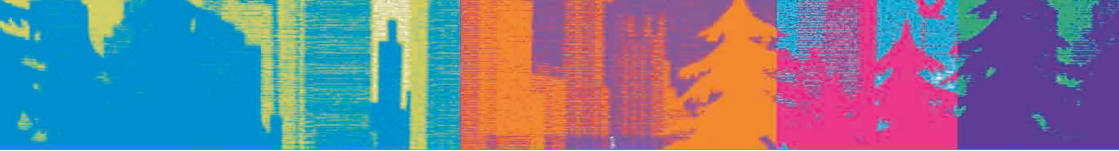
Coordinación:

Antonia Martos Jiménez, responsable de la
Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía.

Edita: Fundación de Estudios Sindicales. Archivo Histórico. Comisiones Obreras
Andalucía 2010

I.S.B.N: 978-84-692-9282-2

Sevilla- España.



PRESENTACIÓN

Para la Secretaría de la Mujer de CCOO-A, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las empresas y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo constituyen dos estrategias fundamentales para erradicar las desigualdades de género y las discriminaciones sexuales en el mercado de trabajo y en la sociedad.

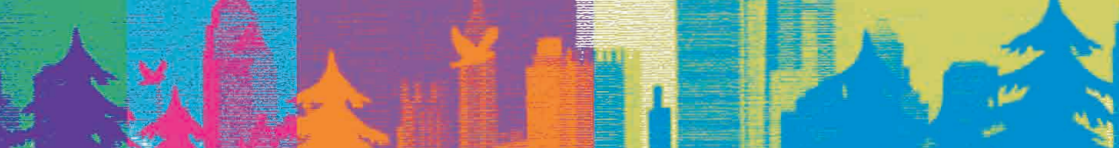
Por ello, se ha visto imprescindible elaborar el presente estudio, para conocer el impacto que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de ámbito estatal, y la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, aprobadas ambas en 2007, han tenido en las empresas andaluzas.

De esta manera realizábamos a su vez una evaluación del papel de la negociación colectiva a la hora de incorporar medidas y políticas de conciliación en el mercado de trabajo andaluz ya que con la aprobación de ambas leyes se refuerza la importancia, que ya tenía para nuestro sindicato, de la negociación colectiva como instrumento para avanzar y hacer realidad la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con esta finalidad nace este estudio que está entre tus manos que, además de ofrecer una instantánea de la realidad del mercado de trabajo andaluz en cuanto a conciliación de la vida laboral, familiar y personal, va a servir indudablemente como punto de referencia tanto para empresas como para representaciones sindicales a la hora de negociar y acordar la implantación y aplicación de medidas y políticas de conciliación en el tejido empresarial andaluz.

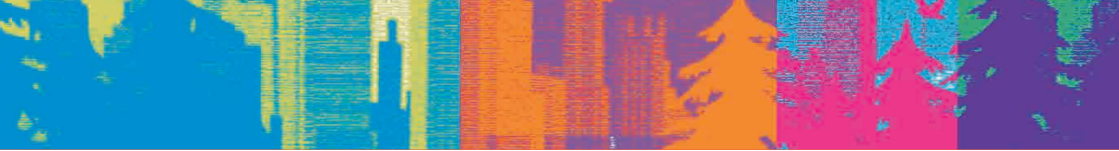
Antonia Martos Jiménez

Responsable de la Secretaría de la Mujer de CCOO-A



ÍNDICE

Introducción	5
1. El mercado de trabajo en Andalucía: una breve descripción	13
2. La conciliación en Andalucía	23
2.1. Las dificultades para conciliar	23
2.2. Características personales	30
2.3. Características laborales	44
3. Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación	57
3.1. Igualdad en las empresas	57
3.2. Impacto de la ley y planes de igualdad	61
4. Conciliación y dependencia	69
4.1. Menores dependientes	69
4.2. Mayores dependientes	72
5. Barreras a la conciliación: la perspectiva empresarial	77
5.1. Sensibilización en temas de igualdad y conciliación	78
5.2. Principales barreras y limitaciones	82
5.3. Reflexiones en torno a algunas prácticas destacables	85
6. Conclusiones	91
7. Metodología	103
7.1. Encuesta a trabajadores y trabajadoras	103
7.2. Grupos de reflexión con delegados y delegadas sindicales	104
7.3. Entrevistas a las direcciones de empresas	105
8. Bibliografía	107



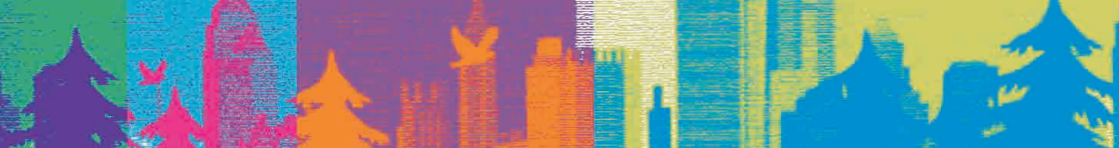
INTRODUCCIÓN

Aunque las mujeres siempre han trabajado tanto en el ámbito familiar como para el mercado a cambio de un salario, a lo largo del siglo XX se instaló desde las autoridades y distintas instituciones la lógica del modelo del hombre como “ganador de pan” que establecía una división sexual del trabajo en la que los hombres se especializaban en el trabajo extradoméstico y remunerado, y las mujeres, en el doméstico y no remunerado. Ese modelo, aunque no se dio de forma pura en ningún país ni en ninguna época, comenzó a revertirse de forma clara en la década de 1970 y en el caso español, en la de 1980.

La incorporación masiva de las mujeres al empleo debería haber supuesto una reestructuración social, empresarial y familiar, sobre todo para hacer frente de forma equilibrada y sostenible al trabajo doméstico, que siempre ha sido provisto gratuitamente en el seno de las familias por parte de las mujeres.

Pero esto no ha sido así. La incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidados familiares ha sido insignificante comparado con el aumento de las tasas de actividad y ocupación de las mujeres. Al mismo tiempo, el Estado no ha dado una respuesta suficiente, proveyendo los servicios esenciales que permitieran una sustitución del trabajo que tradicionalmente han realizado las mujeres en el hogar. Esta falta de corresponsabilidad por parte de los hombres y el Estado ha redundado en serios problemas de conciliación que han deteriorado los niveles de vida y la salud de las mujeres, así como mermado sus posibilidades de desarrollo profesional.

Esto último no sólo supone una fuente de discriminación para con las mujeres sino una pérdida neta de bienestar para la sociedad por distintos motivos. Por una parte, se está mermando la capacidad productiva de las mujeres, que están en torno al 60% de las y los nuevos licenciados universitarios y que obtienen tasas de idoneidad superiores. Y por otra parte, los problemas derivados de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres ha derivado en una caída de las tasas de fecundidad por debajo de la tasa de reemplazo. Con una tasa de fecundidad de 1,4 hijos/as por mujer en edad fértil nos encontramos con un modelo socioeconómico insostenible.



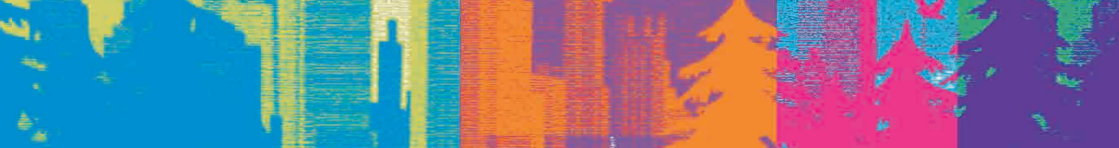
La sociedad patriarcal siempre ha tolerado que las mujeres trabajasen fuera del hogar como un mal menor en casos de necesidad, pero ahora poco a poco se va asumiendo que las preferencias de las mujeres han ido cambiando y que su participación en el mercado no sólo corresponde a una necesidad de la economía familiar, sino al interés de desarrollar una carrera profesional y alcanzar autonomía financiera que mejore su libertad y su autonomía en los procesos de toma de decisión. No obstante se les exige que lo hagan sin abandonar su misión fundamental en la sociedad que es la del cuidado de los miembros del hogar y sobre todo, de los hijos y las hijas.

El mantenimiento de la responsabilidad sobre el trabajo doméstico y de cuidados dentro del hogar por parte de las mujeres, hace que si los hombres no se corresponsabilizan en este trabajo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no pueda hacerse en igualdad de oportunidades con los hombres.

Por corresponsabilidad entendemos la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados (Instituto de la Mujer 2006). Aunque la idea de corresponsabilidad también se debe extender a las instituciones públicas y privadas como gobiernos, sindicatos y empresas.

Avanzar en la corresponsabilidad en el ámbito del hogar ha de hacerse a través de cambios en las prioridades y la educación de mujeres y hombres, y difícilmente puede llevarse a cabo a través de la intervención directa por parte de los poderes públicos. No obstante, sí que se puede avanzar en poner en marcha las condiciones y los incentivos que permitan mejorar la corresponsabilidad.

Uno de los ámbitos en los que es posible intervenir y que mayor repercusión tendría, es en mejorar las condiciones en los mercados de trabajo para las mujeres. Sabemos que cuando mejoran las condiciones de las mujeres en los mercados de trabajo, a

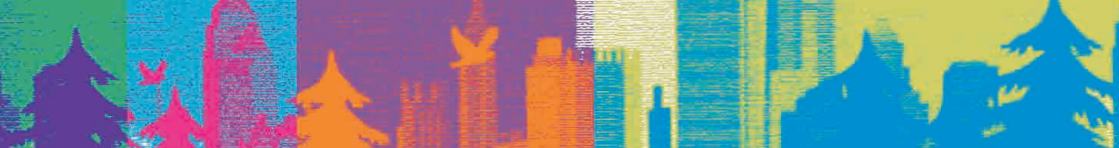


modo de empleos estables y bien remunerados, su capacidad de negociar en el ámbito doméstico los trabajos y los tiempos también mejora sustancialmente para las mujeres. Si sus condiciones respecto a tiempos y trabajos mejoran en el ámbito familiar, también lo hará su disponibilidad de tiempo para poder ofertar su trabajo en el mercado y por tanto, las posibilidades de las mujeres de acceder a mejores empleos, por lo que también se mejorará en los estereotipos de género que son fuente continua de discriminación en los mercados (Gálvez, Rodríguez y Domínguez 2010).

Hoy día las mujeres españolas y andaluzas trabajan casi dos horas más diarias que los hombres. Esta desigualdad provoca que, mientras los hombres disponen de más tiempo libre para dedicarlo al ocio o a promocionarse y perfeccionarse en su empleo, las mujeres se ven abocadas a renunciar a su tiempo libre y de ocio para atender al trabajo doméstico o a sacrificar su participación en el mercado de trabajo, en la formación o en el ascenso profesional. Esto a su vez se va convirtiendo en un arma de discriminación ya que las mujeres se concentran en los puestos de trabajo a media jornada o que requieren flexibilidad y que las más de las veces van unidos a precariedad, por lo que se fortalecen los estereotipos que relacionan la mano de obra femenina con los bajos salarios, la inestabilidad y la flexibilidad. Este fenómeno que conocemos como discriminación estadística implica que los empleadores que tienen información imperfecta sobre los candidatos/as a un puesto de trabajo o promoción se guían por los estereotipos que definen a los individuos dentro de un grupo como es el ser mujeres.

Es por eso por lo que necesitamos establecer mecanismos que permitan superar los estereotipos de género para avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los hombres, y sobre todo de las mujeres, a través de una reorganización de los tiempos y el reparto de los trabajos.

No obstante y tal y como se ha dicho anteriormente, para que esta reorganización de los tiempos y los trabajos sea posible, tienen que darse la corresponsabilidad a nivel de las instituciones, nacionales y comunitarias, en el rol de los sindicatos y por supuesto, del empresariado.



En primer lugar, las instituciones deben generar los incentivos que reestructuren la sociedad y el mercado de trabajo hacia un mayor nivel de justicia social entre hombres y mujeres. A nivel comunitario, desde la firma del Tratado de Ámsterdam (1999), la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros han sido objetivos explícitos a integrar en las políticas y acciones de la Unión Europea, en su conjunto y en cada país miembro. En este orden y a nivel nacional, ha sido un avance importante la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), que ha supuesto un respaldo importante a la igualdad de género, al igual que lo ha sido la legislación autonómica a través de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de 26 de noviembre de 2007.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se plantea por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”¹.

En este marco, se establece que “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.

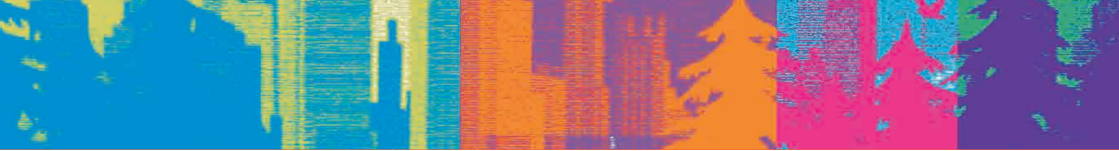
Asimismo, en su Capítulo III aborda la implementación de Planes de Igualdad en las empresas como un eje fundamental en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El otro cuerpo legal es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que persigue la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres³.

¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Artículo 1

² Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Artículo 44

³ Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Exposición de motivos. I.



Esta ley establece que “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”⁴.

Igualmente, los sindicatos han iniciado un proceso de formación de sus delegados y delegadas destinado a introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva. Esta formación y la elaboración de protocolos de negociación colectiva no discriminatoria han permitido avances significativos en la cláusulas de igualdad, discriminación positiva y prevención del acoso por razón de género.

En este mismo sentido, es importante que el empresariado se corresponsabilice para hacer posible avances en la igualdad de género que no sólo desemboquen en una sociedad más justa sino también más eficiente, con empresas más productivas. Es facilitando la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal como el empresariado puede contribuir de mejor manera.

Para garantizar esta corresponsabilidad, ha sido necesario incorporar en los cuerpos legislativos capítulos y artículos específicos sobre conciliación⁵. La Ley Orgánica 3/2007, hace especial hincapié en esta parte de la corresponsabilidad⁶ y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, vuelve a recoger este tema, haciendo más énfasis si cabe⁷.

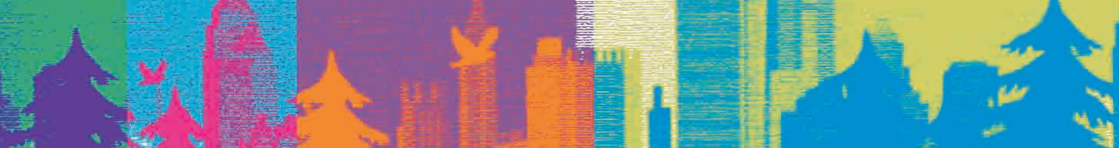
Es importante añadir que estas medidas de conciliación no deben estar centradas exclusivamente en la población empleada femenina sino que tienen que estar orientadas igualmente para los hombres.

⁴ Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 36.

⁵ A nivel de la UE, la conciliación es definida como “la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas”. Comisión Europea (1998): 100 palabras para la igualdad entre hombres y mujeres: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.

⁶ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Título II, Artículo 44.

⁷ Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de 26 de noviembre de 2007, Artículo 33.

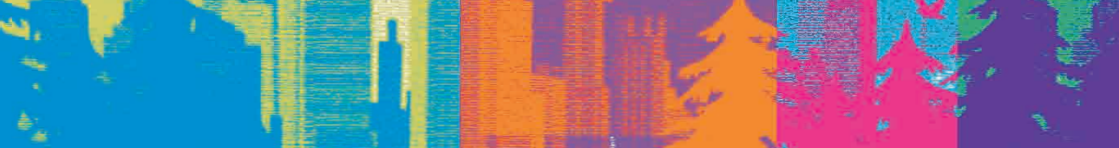


Desde la aplicación de estas leyes, algunas empresas andaluzas han ido tomando iniciativas para incorporar medidas de conciliación y se han comenzado a implantar planes de igualdad en algunas empresas; pero aún así vemos que en la realidad existe una gran falta de concienciación, tanto por parte del empresariado como por parte de las personas que trabajan en sus empresas, de la importancia y los beneficios que aportan estas medidas tanto para las mujeres como para los hombres.

El empresariado también debe ser corresponsable en este proceso, favoreciendo los mecanismos que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que trabajan en sus empresas. La puesta en marcha de una política global conciliadora no sólo permitirá hacer viable socialmente el modelo de desarrollo económico sino que es fundamental como estrategia empresarial de largo plazo. Las empresas andaluzas y españolas participan en mercados muy competitivos, donde el crecimiento constante de la productividad es esencial para mantenerse en él. Ambientes conciliadores reducen el absentismo laboral y aumentan la motivación de las y los trabajadores, cuestiones que se traducen en procesos más eficientes y eficaces.

El destino de las empresas en los próximos años estará en la forma de lograr estos niveles de productividad, de allí que la corresponsabilidad y como parte de ella, la conciliación, sea una necesidad de todas las personas que componen las empresas; trabajadores, trabajadoras, dirección y propiedad.

En este marco se planteó el presente estudio, buscando como objetivo general sensibilizar a trabajadores, trabajadoras y empresariado acerca de la necesidad de favorecer la conciliación y avanzar en este camino. Para ello, se hizo un diagnóstico de la situación actual de las personas empleadas en Andalucía a través de una encuesta representativa de las personas asalariadas (Encuesta de Conciliación en Andalucía, ECA 2009) y de reuniones con delegados y delegadas sindicales de quince empresas andaluzas. Además se realizó una aproximación a la sensibilización de los directores y directoras, generales y de recursos humanos, de empresas en Andalucía, en relación a los temas de igualdad y conciliación, los efectos de las nuevas leyes y el avance en el desarrollo de planes de igualdad.

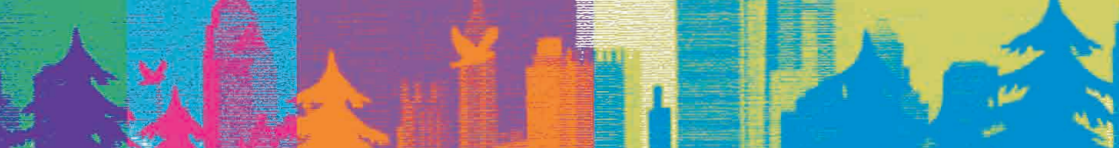


En el presente libro se presentan las conclusiones de este estudio. En un primer capítulo se realiza una breve reseña del mercado de trabajo andaluz, caracterizado por menores tasas de actividad y mayores tasas de paro y temporalidad que la media nacional. Asimismo, ésta es una de las comunidades autónomas con mayor especialización relativa a la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres, lo que viene a explicar las desigualdades en la participación laboral de ambos sexos.

En el segundo capítulo se presentan los principales resultados de la encuesta llevada a cabo a personas trabajadoras por cuenta ajena (ECA 2009) y se comparan algunos de los resultados con otros estudios previos. En una primera parte de este capítulo se describe la situación actual de hombres y mujeres en materia de conciliación, identificando los principales costes que la no conciliación. En una segunda parte se realiza un análisis por sexo de las principales características personales de los individuos encuestados, como son la edad, el tamaño del hogar o el tipo de familia. Cerrando este capítulo se incluye un apartado en el que se presenta el nivel de conciliación de hombres y mujeres según distintas características laborales como el sector de actividad, el tipo de jornada, la duración de la misma o el nivel salarial.

En el tercer capítulo se realiza un análisis sobre la situación de las empresas andaluzas en términos de igualdad. Este análisis se basa principalmente en los resultados de la encuesta pero también en la información provista en las entrevistas con el empresario y en las reuniones con delegados y delegadas sindicales. En la primera parte del capítulo se evalúa el conocimiento y la percepción de trabajadores y trabajadoras sobre las leyes de igualdad promulgadas a nivel estatal y autonómico y en la segunda parte se evalúa el avance y el conocimiento de los planes de igualdad en las empresas en Andalucía.

En el cuarto capítulo se aborda la relación entre conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la situación de dependencia de menores o adultos en el hogar. La mayor parte de las cuestiones analizadas en este apartado guardan relación con la encuesta realizada por el INE en 2005 acerca de esta materia (Modulo especial de la

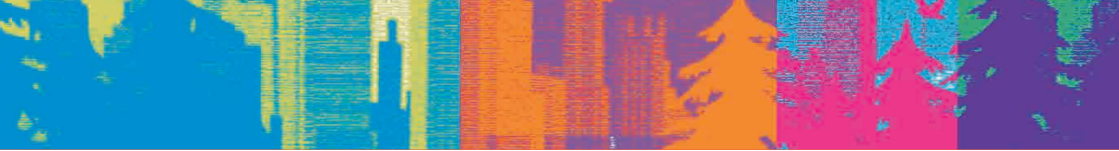


EPA). El objetivo fue comparar, hasta donde era posible y con las obvias limitaciones metodológicas⁸, los resultados de entonces con los de ahora.

En el quinto capítulo se analizan las principales conclusiones obtenidas de la ronda de entrevistas a directores y directoras de empresa en Andalucía, que se complementan con la información recabada previamente en las reuniones con delegados y delegadas sindicales. Este capítulo cuenta de tres partes. En la primera se valora subjetivamente el nivel de sensibilización del personal directivo acerca de los temas de igualdad y conciliación y se plantean una serie de factores que podrían explicar una alta, media o baja sensibilidad sobre estos temas. En una segunda parte se presentan las que han sido mencionadas por los directores y directoras como las principales barreras o limitaciones que enfrentan a la hora de buscar fórmulas que permitan flexibilizar sus estructuras productivas. Por último, se plantean algunas reflexiones finales derivadas de las entrevistas a las direcciones de empresa en conjunto con la visión de los delegados y delegadas sindicales de las mismas.

El documento finaliza con una serie de conclusiones generales acerca de la situación de la conciliación en Andalucía, las barreras existentes y las posibles líneas de actuación a desarrollar en el futuro.

⁸ Las diferencias metodológicas se deben fundamentalmente al tamaño y estratificación de la muestra. El Instituto Nacional de Estadística utiliza una muestra mucho mayor (aproximadamente 60.000 familias en España) que les permite llegar a una estratificación bietápica (por criterio geográfico y socioeconómico) por estratos y subestratos.



1. EL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA: UNA BREVE DESCRIPCIÓN

Andalucía se caracteriza por tener peores indicadores macroeconómicos en el mercado del trabajo que la media española. Esto es, una menor tasa de actividad y ocupación, una mayor tasa de paro y mayor porcentaje de personas con contrato temporal (temporalidad).

Por sexo, las brechas en perjuicio de las mujeres son significativamente peores en Andalucía que a nivel nacional, sobre todo en tasas de actividad y tasa de temporalidad. Esto es consecuente con la mayor especialización (respecto a la media de España) de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se observa en las encuestas de uso del tiempo y que está muy relacionada con la falta de oportunidades de empleo remunerado que existen para las mujeres en Andalucía.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, la tasa de actividad nacional alcanzó al 60,1%, mientras que en Andalucía este indicador se ubicó en el 58,6%.

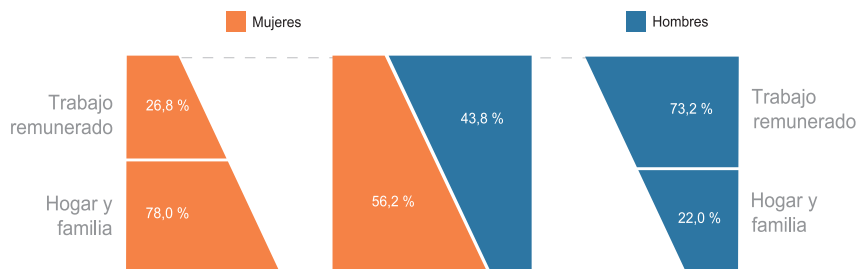
Esto quiere decir que en Andalucía el 41,4% de las personas mayores de 16 años no pertenece a la población activa (ocupados/as y parados/as) sino que se engloba en la categoría denominada “inactivos/as”. Los inactivos/as son personas que siguiendo la terminología de la EPA, se dedican a las labores del hogar, son estudiantes o están jubiladas⁹.

⁹ La definición de inactivos/as del INE abarca las siguientes categorías funcionales: a) personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños, b) estudiantes: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación, c) jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior, d) personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación, e) personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, (excluidas las que son ayudas familiares), f) incapacitados para trabajar, g) otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo los rentistas.

Esta terminología invisibiliza el trabajo que se realiza en el hogar gratuitamente y que es esencial para el sostenimiento de las condiciones de vida de la población y la productividad de los trabajadores también en el mercado.

Según los datos de las encuestas de uso del tiempo, el tiempo medio social dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es superior al dedicado al trabajo remunerado en los mercados. En el Gráfico 1, se puede observar el reparto de los trabajos por sexo para Andalucía.

Gráfico 1. Carga total de trabajo en Andalucía, por sexo. 2002/2003



Fuente: Gálvez, Domínguez y Rodríguez (2010).

La vinculación entre la baja actividad y la rigidez de la estructura del mercado laboral en materia de conciliación ha sido puesta en evidencia por varios estudios. Uno de los más recientes, promovido por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte cuantificó en un 34,5% las personas que no pueden ejercer su profesión por incompatibilidad para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (Fundación Más Familia et al. 2009).

Respecto al género, en la comparación entre España y Andalucía se aprecia cómo la tasa de actividad masculina andaluza es prácticamente la misma que a nivel nacional (68,9% nacional y 68,6% andaluza), pero la tasa femenina es más de cuatro puntos

menor (51,6% nacional y 48,9% andaluza). Esto viene dado por ser Andalucía una de las comunidades autónomas con mayor especialización de roles y tiempos, sesgando el trabajo de las mujeres al ámbito doméstico y el trabajo de los hombres al empleo remunerado (Tabla 1).

De esta manera, las brechas andaluzas son mayores. La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres es de 17,3 puntos en España en 2009 (19,4 en 2008) y de 19,7 puntos en Andalucía¹⁰, el mismo año (22,2 en 2008). Estas brechas también se han mantenido históricamente y tienen que ver con las menores oportunidades de empleo femenino que se han tenido en Andalucía.

En cuanto a la tasa de paro, las cifras muestran el mismo patrón. Aún antes del incremento del desempleo en 2009, este indicador registraba resultados peores en esta comunidad autónoma. Cuando en 2008 el paro llegaba al 10,4% a nivel nacional, en Andalucía ya alcanzaba el 16,3%.

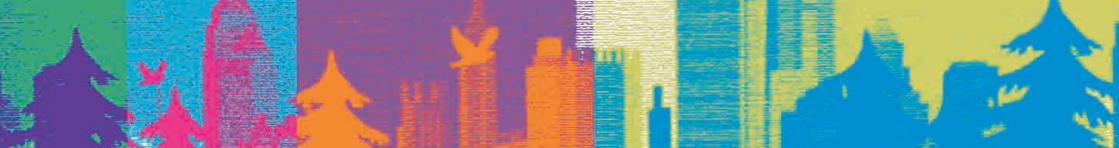
Tabla 1. Tasa de actividad y de paro en España y Andalucía, por sexo. 2007-2009

	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Ambos sexos						
Total Nacional	60,1	59,8	58,9	17,9	10,4	8,0
Andalucía	58,6	57,1	56,1	25,4	16,3	12,0
Hombres						
Total Nacional	68,9	69,6	69,3	17,6	9,1	6,1
Andalucía	68,6	68,4	68,1	23,9	13,9	8,6
Mujeres						
Total Nacional	51,6	50,3	48,8	18,3	12,3	10,5
Andalucía	48,9	46,2	44,5	27,5	19,7	16,9
Brechas por sexo						
Total Nacional	-17,3	-19,4	-20,6	0,7	3,2	4,4
Andalucía	-19,7	-22,2	-23,6	3,6	5,8	8,3

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre de cada año.

Por sexo las diferencias son igualmente notables. Para el conjunto de España, el paro masculino se situó antes de la crisis en el 9,1% y el femenino en el 12,3%. En Andalucía, estas cifras fueron del 13,9% y 19,7% respectivamente. Así, la brecha española

¹⁰ Datos para el segundo trimestre de 2009. En 2008 las brechas eran de 19,4 en España y de 22,2 en Andalucía.



castiga a las mujeres trabajadoras con más de tres puntos adicionales de paro en España y con más de cinco puntos en el caso andaluz.

Este panorama es el resultado de las menores posibilidades de empleo que tienen las mujeres en el mercado de trabajo, existiendo una segregación ocupacional de éstas en algunas ramas de actividad —menos ramas de actividad que en las que se concentran los hombres— como se verá más adelante.

Coyunturalmente, la crisis desatada en 2007 redujo estas brechas. La inestabilidad financiera, la restricción del crédito y el estallido de la burbuja especulativa del sector inmobiliario español se tradujo en una acelerada contracción del empleo en un sector claramente masculinizado como es la construcción (en 2008 el 94,7% de las personas que trabajaban en este sector eran hombres). De esta manera, se elevaron las tasas de paro masculinas, reduciendo temporalmente las brechas históricas. Esta reducción de la brecha que podría considerarse un hito histórico en términos de igualdad, deja de serlo al haberse conseguido igualándolo por la baja.

Las desigualdades se extienden a los ingresos salariales. Estudios indican que manteniendo otras variables constantes, el salario por hora de las mujeres con edades entre los 16 y los 25 años es un 15% inferior al de los hombres y que esta brecha se va extendiendo hasta el 38% para las mayores de 54 años (Pastor et al. 2008).

A. Distribución de la población ocupada por sector de actividad

Según el INE, la población ocupada en Andalucía alcanzó en 2009 a 2,9 millones de personas; 1,2 millones de mujeres y 1,7 millones de hombres (tasas de empleo del 35,5% y 52,2% respectivamente).

La distribución sectorial de estas personas difiere de la estructura nacional principalmente en dos factores: registra una mayor proporción de personas trabajando en el sector agrícola y en los servicios y una menor proporción en la industria.

En cuanto a la construcción, como se puede ver en la Tabla 2, en el último año ha cambiado la distribución debido a la fuerte caída del sector con la crisis¹¹. Con anterioridad, Andalucía registraba una mayor proporción de personas en dicho sector, en comparación con la media española.

Tabla 2. Distribución de la población ocupada en Andalucía por sector de actividad. 2008-2009

	2009		2008	
	Total Nacional	Andalucía	Total Nacional	Andalucía
Agricultura	4,2%	6,9%	4,0%	7,1%
Industria	14,8%	9,6%	15,9%	10,2%
Construcción	10,1%	9,9%	12,5%	14,1%
Servicios	70,9%	73,6%	67,6%	68,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre de cada año.

En referencia a la distribución por sexo (Tabla 3), se confirma la mayor presencia femenina en los servicios y su escasa participación en el resto de sectores de actividad. La proporción de las mujeres ocupadas en servicios es casi 30 puntos mayor que la de los hombres: el 89% de las mujeres trabaja en este sector mientras sólo lo hace el 62,7% de los hombres, un fenómeno asociado con la terciarización de las economías desarrolladas.

Cabe destacar otro fenómeno en la incorporación sectorial de las mujeres al mercado de trabajo: el aumento de su presencia en el sector agrario durante las últimas décadas. La explicación de este fenómeno se debe básicamente a que el crecimiento del sector de la construcción atrajo, vía mejores trabajos y mayores salarios, mano de obra masculina que antes se desempeñaba en la agricultura. Como resultado, se inició un proceso de contratación de mujeres e inmigrantes para suplir las necesidades de mano de obra en las explotaciones (Gálvez 2008).

¹¹ La caída alcanzó a 2,4 puntos a nivel nacional y 3,2 puntos a nivel andaluz.

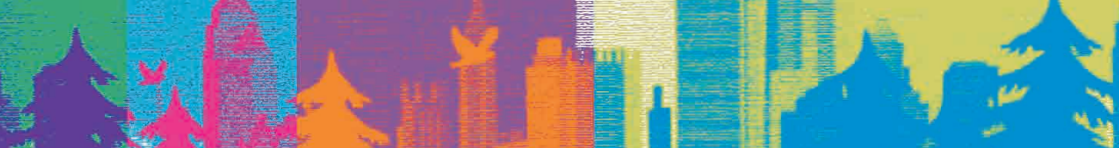


Tabla 3. Distribución de la población ocupada en Andalucía por sector de actividad y sexo. 2009.

Aún así, la población masculina en la agricultura casi duplica a la femenina (8,4% de los hombres y 4,8% de las mujeres), aunque en la industria casi la triplica (13,1% de los hombres y 4,7% de las mujeres) y en construcción prácticamente no trabajan mujeres (15,9% de los hombres y 1,4% de las mujeres) y las que lo hacen realizan trabajos de servicios en las empresas de este sector.

	Hombres	Mujeres
Agricultura	8,4%	4,8%
Industria	13,1%	4,7%
Construcción	15,9%	1,4%
Servicios	62,7%	89,0%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre.

B. Situación profesional

De las personas ocupadas, el 81,6% es asalariada y el restante 18,4% trabaja por cuenta propia (principalmente empleadores/as y autónomos/as).

En la distribución por sexo, se aprecia una mayor tasa de asalarización de las mujeres (86,2% de las trabajadoras y 78,4% de los trabajadores). Es decir, proporcionalmente hay más hombres en trabajos por cuenta propia que mujeres en esta categoría (empleadores y trabajadores independientes).

Ahora, dentro de la categoría del trabajo por cuenta propia, las diferencias por sexo en las subcategorías también son relevantes. Las mujeres registran una mayor concentración (en comparación con la masculina) en el trabajo de ayuda familiar y los hombres como empleadores (Tabla 4).

Estas diferencias no son ajenas a las barreras históricas y actuales que han tenido las mujeres de acceso al crédito y por tanto, para desarrollar su actividad empresarial. Hasta la llegada de la dictadura las mujeres casadas necesitaban el permiso del marido para abrir una cuenta o pedir un préstamo. La magnitud de esta discriminación es extraordinaria: las mujeres únicamente accedían en 2004 al 3% de los préstamos bancarios en el mundo. En España, los préstamos concedidos a mujeres como primer titular representan un 4% del total y aquellos en los que aparece la mujer como único titular sólo son el 2%

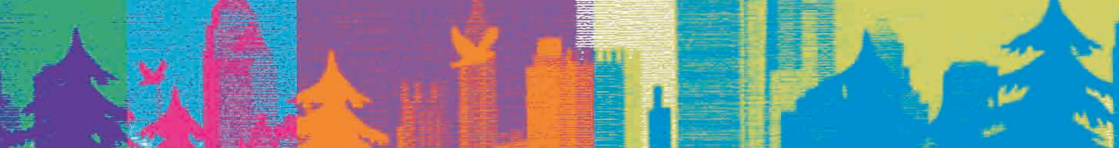
(algo que, por otra parte se corresponde con el hecho de que el 95% de las cuentas corrientes tiene como primer titular a un varón) (Gálvez y Torres 2010).

Tabla 4. Distribución de la población ocupada en Andalucía por situación profesional y sexo. 2009

	Total	Hombres	Mujeres
Empleador/a	6,3%	8,1%	3,8%
Empresario/a sin asalariados o trabajador/a independiente	10,7%	12,5%	8,2%
Miembro de cooperativa	0,1%	0,1%	0,1%
Ayuda familiar	1,2%	0,9%	1,6%
Asalariados/as	81,6%	78,4%	86,2%
Otra situación profesional	0,0%	0,1%	0,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre.

En cuanto al sector público/privado, los 2,3 millones de personas asalariadas en Andalucía (56,4% hombres y el 43,6% mujeres) se concentran en un 77,2% en el privado y en un 22,8% en el público. Las mujeres presentan una mayor concentración en el sector público: 24,8% de las asalariadas, frente a un 21,3% de los asalariados. La mayor concentración de las mujeres en el sector público tiene que ver en gran medida con factores de oferta y de demanda. En lo relativo a los factores de oferta, la existencia de la carrera funcionarial que implica un trabajo fijo de por vida, se convierte en una opción más segura para las mujeres que están discriminadas por razones de género y por la repercusión que pueda tener en el empleo la maternidad. En cuanto a las explicaciones de demanda, cuando los procesos de selección son por oposición como ocurre en el sector público, los estereotipos pasan a un segundo plano y no operan en los mecanismos de discriminación que afectan a las mujeres y que hacen que no sean mano de obra prioritaria para los sectores con mejores condiciones de trabajo y salariales. Por el contrario, sí que son mano de obra prioritaria en sectores con condiciones de trabajo precarias y salarios bajos que hacen que el coste de oportunidad de estar empleadas sea muy alto para las mujeres y prefieran o se vean obligadas a quedarse en sus hogares haciendo frente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Si las condiciones de trabajo y salariales fueran mejores, lo esperable sería que aumentasen las tasas de actividad femeninas como de hecho ocurre en los países en los que las condiciones de trabajo en los mercados son mejores que en España y Andalucía.



C. Tipo de contrato de las personas asalariadas

El 36,3% de las personas asalariadas en Andalucía tiene un contrato de tipo temporal; más de diez puntos porcentuales mayor a la media nacional, que alcanza al 25,2%.

Ambas cifras se han visto reducidas con la crisis, que ha expulsado del mercado de trabajo a aquellas personas con relaciones laborales más débiles. Si nos remontamos al año 2006 (uno de sus niveles más elevados) se observa que este indicador llegó al 34,4% de las personas asalariadas en España y al 46,1% de las andaluzas.

Por sexo, la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres, sobre todo porque la temporalidad que afectaba a la mano de obra masculina con anterioridad a la crisis estaba concentrada en el sector de la construcción, que presentaba una alta rotación con estancias muy cortas en el desempleo (Gálvez et al. 2008). La situación coyuntural de la crisis ha suavizado tales diferencias.

Tabla 5. Tasa de temporalidad de la población asalariada en Andalucía, según sexo. 2006 y 2009

	2009		2006	
	Total Nacional	Andalucía	Total Nacional	Andalucía
Ambos sexos	25,2%	36,3%	34,4%	46,1%
Hombres	23,8%	34,9%	32,2%	43,6%
Mujeres	27,0%	38,1%	37,3%	50,0%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre de cada año.

En 2009 la temporalidad afectaba al 34,9% de los varones andaluces y al 38,1% de las andaluzas (que trabajaban por cuenta ajena). Sin embargo, al remontarnos nuevamente al 2006 se puede ver que antes de la crisis los valores llegaban al 43,6% en los hombres y al 50% en las mujeres asalariadas.

D. Tipo y duración de la jornada

El 15% de la población asalariada en España tiene una jornada a tiempo parcial. Los empleos con estas características los realizan principalmente las mujeres: el 27,9% de las asalariadas desarrolla este tipo de jornada frente a sólo el 5,1% de los hombres.

En Andalucía, las cifras tienen el mismo patrón pero son algo menores. El 13,5% de la población asalariada tiene jornada a tiempo parcial, el 4,7% de los hombres y el 23,9% de las mujeres por cuenta ajena (Tabla 6).

Tabla 6. Población asalariada con jornada parcial según sexo. 2008 y 2009.

	Total	Hombres	Mujeres
2009			
España	15,0%	5,1%	27,9%
Andalucía	13,5%	4,7%	23,9%
2008			
España	13,1%	4,0%	26,1%
Andalucía	12,4%	4,0%	22,9%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre de cada año.

Cabe señalar que esto no es una cuestión de “elección” de las personas trabajadoras. Cuando se preguntan los motivos por los cuales se desarrolla un empleo a tiempo parcial sólo el 9,9% de las personas responden no querer uno de jornada completa. En realidad, un 42,3% no encontró un empleo con una jornada de este tipo y por eso aceptó un trabajo a tiempo parcial (Tabla 7).

Tabla 7. Motivos por los que se desarrolla una jornada parcial según sexo. 2009

	Total	Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	8,7%	18,0%	6,2%
Enfermedad o incapacidad propia	1,4%	2,3%	1,1%
Cuidado de niños, enfermos, incapacitados o mayores	14,7%	1,5%	18,2%
Otras obligaciones familiares o personales	10,1%	2,3%	12,2%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	42,3%	46,5%	41,2%
No querer trabajo de jornada completa	9,9%	7,6%	10,5%
Otros motivos	12,5%	21,6%	10,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE. EPA, Segundo trimestre.

Para las mujeres esta situación es particularmente dañina puesto que hay casi cuatro veces más de mujeres que hombres con jornada parcial (512 mil hombres y 1,9 millones de mujeres). De las casi dos millones de mujeres con jornada laboral parcial, poco más de doscientas mil dice no querer una jornada completa (10,5%), cerca de

ochocientas mil no han encontrado un empleo con este tipo de jornada (41,2%) y un 30,4% no ha podido debido al cuidado de menores, personas enfermas, con incapacidad o mayores (18,2%) y a otras obligaciones familiares o personales (12,2%).

Estos resultados ponen de manifiesto que las mujeres asumen trabajos remunerados de tiempo parcial como la única opción de incorporarse al mercado, pero que si no existiese esta discriminación y las obligaciones fueran asumidas de forma más equitativa entre hombres y mujeres, las tasas de jornada parcial no deberían estar asociadas tan desigualmente a las mujeres.

Aún así, España presenta unas tasas de trabajo a tiempo parcial mucho menor que la mayor parte de los países europeos (Tabla 8). El tiempo parcial ha sido la solución que muchos países europeos han encontrado al problema de la conciliación. No obstante, al concentrarse de forma abrumadora el tiempo parcial en la mano de obra femenina, se trata de una situación en la que la división sexual del trabajo tradicional por la que la mujer sigue siendo la responsable del trabajo doméstico y de cuidados, no ha variado (Gálvez, Rodríguez y Domínguez 2010).

Tabla 8. Tasas de actividad, ocupación, paro y empleo a tiempo parcial en distintos países europeos (población de 25 a 74 años). 2006

	Tasas de actividad		Tasas de ocupación		Tasas de paro		Tasas de empleo a tiempo parcial		Tiempo parcial involuntario
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alemania	61	74,3	55	67	9,7	9,6	48,2	8,6	19,1
Bélgica	55,9	71,3	51,5	66,8	7,9	6,2	41,9	6,9	11,9
Eslovenia	62,8	73,9	58,9	70,9	6,2	4,1	8,8	4,9	8
España	54,6	77,3	49	73,2	10,2	5,3	22,1	3,3	32,4
Estonia	68,4	78,9	65,2	74,5	4,7	5,6	10,4	3,8	22,6
Finlandia	67,3	73,1	62,8	68,8	6,6	5,8	15,2	7,1	33,5
Francia	62,4	73,2	57,3	68,4	8,2	6,6	29,8	5	28,4
Hungría	52,7	69,1	49,1	64,9	6,9	6,1	5,6	2,5	24
Italia	46,2	71	42,8	67,9	7,4	4,3	26,2	4,2	-
Letonia	64,4	77,4	61,1	72	5,2	6,9	7,9	4,4	31,9
Lituania	64,4	74,8	61,1	70,8	5,1	5,4	12,1	7,8	32,7
Noruega	70,3	79,2	68,6	77,1	2,5	2,7	41,4	10,2	19,2
Polonia	55,5	72,3	48,4	64,4	12,8	10,9	11,8	5,9	27,3
Reino Unido	62,6	77,2	60,4	74,2	3,6	4	42,3	7,8	5,9
Suecia	71,1	78,6	67,5	74,6	5,1	5	38,4	10,1	21,5

Fuente: Eurostat, LFS, en Gálvez et al. 2010.

2. LA CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA

Los avances en la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en Andalucía se están realizando muy lentamente. Al igual que en el resto de España y del mundo, las dificultades para conciliar se presentan de manera principal a las mujeres lo que supone una pérdida de bienestar para ellas y para la sociedad y una importante pérdida de la economía andaluza en general.

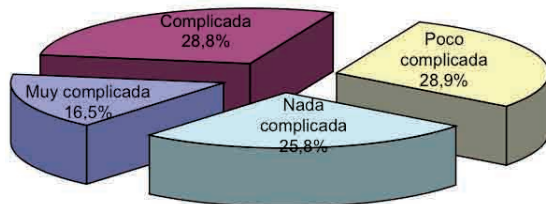
2.1. LAS DIFICULTADES PARA CONCILIAR

Los resultados de la ECA 2009 indican que cerca de la mitad de la población trabajadora tiene complicaciones para conciliar el aspecto laboral de sus vidas con el aspecto familiar y/o personal y que cerca de una tercera parte de la población no tiene estos problemas (o no los reconoce).

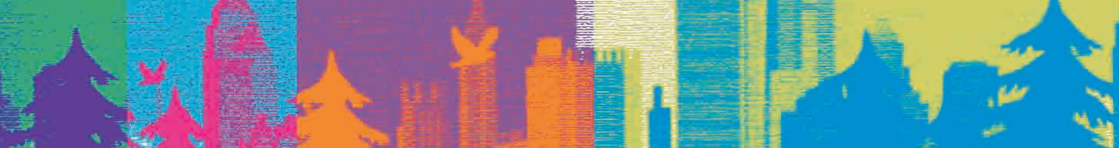
A. Complicaciones para conciliar

En concreto, los datos señalan que la conciliación es muy complicada para el 16,5% de las personas empleadas en Andalucía y complicada para otro 28,8%. En el extremo contrario, es poco complicada para el 28,9% y nada complicada para el 25,8% (Gráfico 2).

Gráfico 2. Conciliación de la vida laboral, familiar personal en Andalucía. 2009



Fuente: Elaboración propia.



Cabe considerar en estos y los siguientes resultados que lo que se está analizando es la percepción de las dificultades de hombres y mujeres. Por lo tanto, los análisis que se realizan por sexo deben ser leídos desde una óptica en la que las respuestas de los varones tenderá a ser algo menos negativa que lo que la realidad estadística apunta. Un ejemplo de ello es que según algunos estudios, prácticamente la mitad de los hombres españoles percibe que las desigualdades por sexo son “pequeñas” o “casi inexistentes” (Instituto de la Mujer y GPI Consultores 2008), lo que se puede rechazar de plano con las cifras oficiales de actividad, empleo, salarios y usos del tiempo.

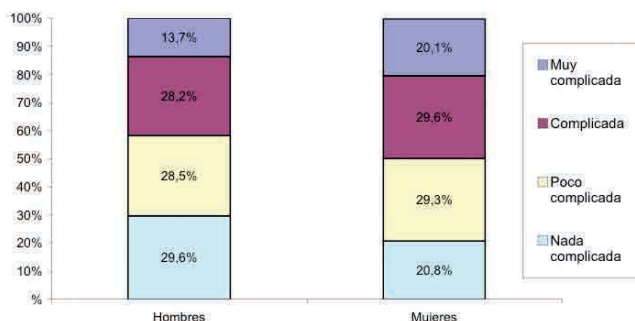
Considerando lo mencionado anteriormente, los resultados por sexo de esta encuesta señalan que existen mayores dificultades de conciliación para las mujeres que para los hombres: el 41,9% de los hombres la califica como complicada o muy complicada, mientras que en las mujeres este porcentaje se eleva al 49,7% (Gráfico 3). En el otro extremo, el 29,6% de los hombres dice no tener ningún problema de conciliación frente al 20,8% de las mujeres.

En comparación con otros estudios, las cifras muestran un ligero avance, aunque estadísticamente poco significativo. Un estudio del Instituto de la Mujer para el conjunto de España indicaba que hace cinco años el 51,2% de las mujeres ocupadas consideraba complicado o muy complicado conciliar y un 41,9% de los varones ocupados (Instituto de la Mujer y GPI Consultores 2005).

Otro estudio más reciente, llevado a cabo por el Instituto de Desarrollo Regional (IDR) para Andalucía indicaba que los porcentajes de muy complicada o bastante complicada eran del 55,3% para las mujeres y del 48,6% para los hombres (Asian y Rodríguez 2009)¹².

¹² Hay diferencias importantes en las muestras de esta encuesta y la utilizada en el presente estudio. La muestra del IDR no considera a trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública y realiza una estratificación por sexo y zona urbana/rural. La encuesta de este estudio incluye a las personas empleadas en la Administración Pública y una estratificación por sexo y edad.

Gráfico 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo. 2009

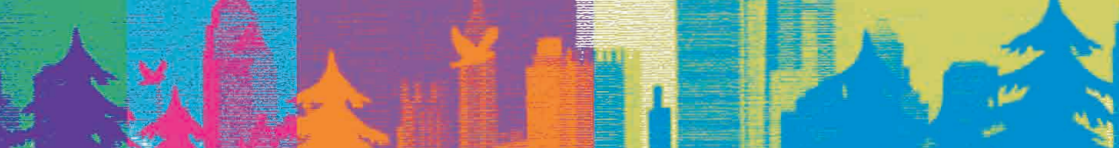


Fuente: Elaboración propia.

Como se verá más adelante, esta desigualdad afecta perjudicialmente a las mujeres en la práctica totalidad de cortes analíticos. Es decir, la comparación entre la situación de mujeres y hombres arroja peores resultados para las primeras en todos los tramos de edad, niveles educativos, tamaño del hogar, etc. Por eso es que se trata de desigualdades de género y es con ese enfoque con el que debemos analizarlas, ya que están relacionadas con la discriminación histórica que han sufrido las mujeres dentro del sistema patriarcal.

Esto confirma la existencia de mayores barreras para que las mujeres ingresen al mercado de trabajo y se mantengan en él. La falta de corresponsabilidad en las familias junto a las precarias condiciones de acceso al empleo aumenta el coste de oportunidad de las mujeres, manteniendo la discriminación en el tiempo y expulsando a número importante de las que logran acceder a éste.

Existe una retroalimentación entre la discriminación que se produce en el mercado de trabajo y la que se produce en la familia. Precisamente porque las condiciones del empleo de las mujeres en el mercado son más precarias (más que la de los hombres) están especializadas en el trabajo doméstico y como están especializadas en el trabajo doméstico, sólo tienen acceso a encontrar empleos precarios en el mercado de trabajo (flexibles, parciales y peor remunerados). Estamos así ante un círculo vicioso y perverso que mantiene la discriminación y la falta de libertades laborales de las mujeres en el tiempo.



Romper esta dinámica por el lado de la familia es muy complicado y lento, aunque la sociedad muestra algunas señales de avances en este aspecto. Por eso es importante incidir sobre el mercado de trabajo, ya que mejorando las condiciones de empleo de las mujeres también mejorará el poder de negociación de ellas en los hogares. Esta mejora implicará una distribución del tiempo y de los trabajos más equitativa, dando pie a la destinación de presupuesto para la externalización de parte de este trabajo.

En los siguientes epígrafes se analizan algunas de las consecuencias que esta realidad implica para el desarrollo del empleo de mujeres y hombres.

B. Consecuencias directas de las complicaciones para conciliar

Los problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se terminan saliendo con el sacrificio de algunos de estos aspectos. Es decir, en un gran número de casos, trabajadores y trabajadoras se ven en la disyuntiva de elegir entre favorecer uno u otro aspecto de sus vidas. Las que no participan en el mercado del trabajo ya se han visto forzadas a “decidir” sacrificar el aspecto laboral (Tabla 9).

Tabla 9. Razones por las que las personas inactivas no están buscando un empleo en Andalucía. 2005

	Mujeres	Hombres
Cree que no lo va a encontrar	6,5%	3,8%
por enfermedad o incapacidad propia	14,4%	25,2%
Cuidado de niños/as, adultos u otras respons. fam.	47,5%	2,4%
Está cursando estudios o recibiendo formación	18,8%	39,0%
Está jubilado	1,9%	15,9%
Otras razones	10,9%	13,8%

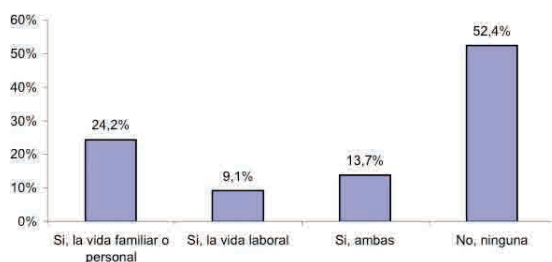
Fuente: INE. Módulo especial de la EPA 2005

Tal y como se observa en los resultados que se desprenden del Módulo especial de la EPA (INE 2005) son las mujeres las que sacrifican su carrera laboral en mayor medida y corren con el coste de la conciliación.

Siguiendo los datos de nuestra encuesta, casi la mitad de los y las andaluzas empleadas ha debido sacrificar algún aspecto de sus vidas (el 47,6% del total) y en la mayoría de los casos este aspecto ha sido el familiar o personal. Un 24,2% de las personas emplea-

das ha decidido asumir el coste de la no conciliación sacrificando sus vidas familiares y personales pero no traspasando el coste a su vida laboral. Otro 13,7% ha sacrificado ambos aspectos de sus vidas, tratando de distribuir los costes de la no conciliación en los distintos ámbitos de sus vidas. Finalmente, otro 9,1% ha cedido en sus vidas laborales pero no ha permitido que esto afecte a sus vidas familiares o personales (Gráfico 4).

Gráfico 4. Personas que han visto perjudicada sus vidas laborales o familiares o personales a causa de la conciliación. 2009



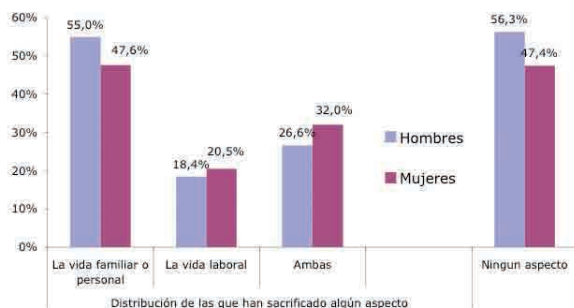
Fuente: Elaboración propia.

Por sexo, los resultados indican dos cuestiones: primero, la proporción de hombres que no sacrifica ningún aspecto de sus vidas es significativamente mayor que entre las mujeres y segundo, entre las personas que sacrifican algún aspecto, los hombres son menos dados a sacrificar el ámbito laboral.

Conviene tener en cuenta que estas no son decisiones que podamos considerar completamente libres sino que responden a los condicionamientos sociales que afectan de forma diferenciada a mujeres y a hombres desde su sociabilización durante la infancia.

En cuanto al primer punto, los resultados señalan que el 56,3% de los hombres no ha debido sacrificar ninguno de los ámbitos de sus vidas. Sólo el 47,4% de las mujeres empleadas puede decir lo mismo (Gráfico 5).

Gráfico 5. Personas que han visto perjudicada sus vidas laborales o familiares o personales a causa de la conciliación, por sexo. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al segundo punto y considerando sólo a las personas que han debido sacrificar algún aspecto de sus vidas, se puede apreciar que son las mujeres las que más sacrifican sus vidas laborales y los hombres proporcionalmente más las familiares y personales. Del total de hombres que han debido sacrificar algún aspecto de sus vidas, el 45% ha sacrificado parte de su vida laboral: este porcentaje se eleva al 52,5% para las mujeres.

Cuando las personas se refieren a sacrificar algún aspecto de sus vidas laborales debido a la no conciliación, hacen referencia a una amplia variedad de decisiones. Entre éstas, se han analizado particularmente tres: la pérdida de oportunidades de formación, de promoción y de retribuciones.

C. Pérdida de oportunidades laborales

De forma agregada, prácticamente una de cada cinco personas empleadas en Andalucía (20,6%) se ha visto impedida de realizar algún tipo de formación debido a su trabajo doméstico y de cuidados. Le sigue la pérdida de retribuciones por el mismo motivo, que afecta al 13,9% de las personas empleadas y las menores retribuciones salariales, con el 11,1% de las respuestas afirmativas (Tabla 10).

En la valoración de estos tres indicadores, las mujeres tienen peores registros. Más de una de cada cuatro mujeres empleadas (26,8%) ha perdido oportunidades de formación por la imposibilidad de conciliar sus vidas. En el caso de los hombres, este porcentaje llega al 15,8% (11 puntos menos que las mujeres). La promoción en el empleo también registra una brecha importante: el 9,2% de los hombres atribuye una pérdida en este aspecto a las responsabilidades familiares frente a un 13,6% en las mujeres. Finalmente, la pérdida de mayores retribuciones salariales es la que se percibe como menos desigual. Posiblemente esto último se deba a un desconocimiento o menor valoración de la discriminación indirecta que se produce por la vía de “plusas” o “extras”, asociados en muchos casos a las horas extraordinarias, puntualidad etc., a los cuales, por la mayor disponibilidad temporal, acceden en mayor medida los hombres.

Tabla 10. Pérdida de oportunidades laborales debido a responsabilidades familiares o personales, según sexo. 2009

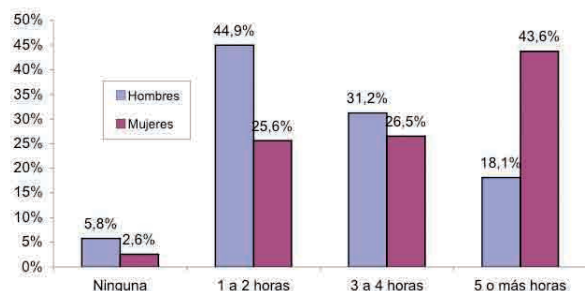
	Total	Hombres	Mujeres
Impedido/a de hacer algún tipo de formación	20,6%	15,8%	26,8%
Pérdida de oportunidad de promoción	11,1%	9,2%	13,6%
Pérdida de algún tipo de retribución	13,9%	12,8%	15,3%

Fuente: Elaboración propia.

La desigual distribución de los usos del tiempo señala que una de las principales causas de la estructura del empleo femenino y seguramente de sus mayores pérdidas de oportunidades laborales se debe a la desigual distribución de los trabajos domésticos (Gálvez, Rodríguez y Domínguez 2010).

Sin ser exhaustivos en este aspecto, las respuestas recabadas en esta investigación se dirigen en este mismo sentido. Un 43,6% de las mujeres dedica cinco o más horas diarias para cumplir con el trabajo doméstico y de cuidados, mientras que sólo el 18,1% de los hombres dedica este tiempo a este trabajo. En el otro extremo, más de la mitad de los hombres empleados en Andalucía (el 50,7%) le dedica dos o menos horas, frente al 28,2% de las mujeres (Gráfico 6).

Gráfico 6. Horas diarias promedio dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados según sexo. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En resumen, estos resultados vienen a confirmar lo que otros estudios más profundos en la materia han señalado sobre el caso andaluz y no parecen evidenciar avances significativos en la corresponsabilidad de los tiempos dedicados al hogar por los hombres.

2.2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Las personas que perciben mayores complicaciones a la hora de conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y personales son principalmente las mujeres, las personas de 25 a 44 años, con niveles educativos bajos y miembros de familias a cargo de menores o adultos dependientes.

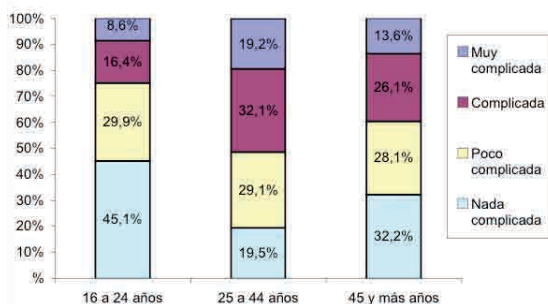
En este apartado se analizan las diferencias entre estos perfiles, comparando a trabajadores y trabajadoras empleadas en Andalucía con iguales niveles educativos, edades y otras variables relevantes en el aspecto individual.

A. La conciliación para jóvenes, adultos y mayores

Por edad, destacan tres cuestiones relativas a las dificultades de conciliar la vida laboral con la familiar y personal. Primero, el tramo de 25 a 44 años es el más complicado tanto para hombres como para mujeres. Segundo, en todas las edades es más complicado para las mujeres y tercero, aunque para los hombres deja de serlo pasados los 45 años, para las mujeres continúa siendo complicado (Gráfico 7).

Esto es consecuente con los resultados que muestra la encuesta de uso del tiempo (INE 2003), donde se observa que si bien los hombres se jubilan de su ocupación principal, el empleo, a los 65 años, las mujeres no lo hacen de su ocupación principal, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y continúan con similar intensidad después de los 65 años.

Gráfico 7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tramo de edad. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al primer punto, el tramo de edad que va de 25 a 44 años es aquel que registra un mayor porcentaje de personas que ven complicada o muy complicada la conciliación de sus vidas laborales, familiares y personales (32,1% y 19,2%, respectivamente), mientras que son las personas jóvenes (menores de 25) las que reconocen tenerlo más fácil (45,1% de jóvenes). Las personas mayores de 45 años ocupan un lugar intermedio entre ambos grupos.

Esta característica para las personas de mediana edad guarda estrecha relación con el periodo en el que tanto hombres como mujeres inician sus vidas conyugales y tienen hijos/as. Asimismo, es en este momento de sus vidas cuando algunas de estas personas deben hacerse cargo de sus progenitores. Por lo tanto no es de extrañar que se incremente la dificultad de conciliar las responsabilidades en este tramo de edad.

En lo referente al segundo punto, como se puede observar en la Tabla 11, la situación es peor para mujeres en cualquier tramo de edad y es particularmente crítica para las

mujeres de 25 a 44 años: una de cada cuatro (el 23%) define como muy complicada su conciliación (16,1% en los hombres de esa edad).

Son varios los motivos que explican esta situación especialmente desigual. En primer lugar, las mayores responsabilidades que trae formar una familia y tener hijos/as se da en conjunto con una falta de corresponsabilidad en la asunción de las mismas de parte de los hombres, recayendo en su mayoría en las mujeres. En segundo lugar, esta etapa en la vida de las mujeres que tienen un trabajo remunerado se da en condiciones laborales precarias (menores salarios, contratos temporales, etc.) que no permiten contratar servicios de cuidados externos ni tener un poder de negociación mayor en las decisiones de los gastos y presupuestos de la familia. En tercer lugar, no existe una suficiente oferta de servicios de cuidados públicos o adecuadamente subvencionados para aquellos segmentos de población que no tienen un poder adquisitivo para contratar servicios privados.

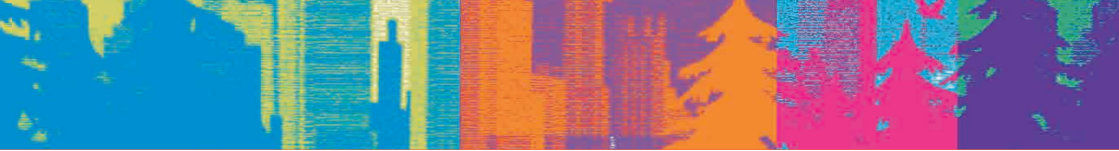
Tabla 11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y tramo de edad. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
16 a 24 años	9,0%	13,5%	30,6%	46,8%	100,0%
25 a 44 años	16,1%	33,9%	28,7%	21,3%	100,0%
45 y más años	10,7%	22,0%	27,7%	39,6%	100,0%
Mujeres					
16 a 24 años	8,0%	20,0%	29,0%	43,0%	100,0%
25 a 44 años	23,0%	29,9%	29,5%	17,2%	100,0%
45 y más años	18,0%	32,4%	28,8%	20,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al tercer punto, es particularmente llamativo que cuando se analiza el tramo más joven, se aprecia que las diferencias entre hombres y mujeres no son tan amplias. Sin embargo, cuando han pasado la barrera de los 45 años, los resultados indican que las mujeres continúan con problemas de conciliación, mientras que los hombres vuelven a un nivel similar al de los menores de 25 años.

Los porcentaje de las personas empleadas que califican la conciliación como nada complicada es bastante similar entre hombres y mujeres jóvenes: 43% de las mujeres y 46,8% de los hombres (menores de 25 años). No obstante, cuando se realiza



la comparación para el tramo que sobrepasa los 45 años, el porcentaje de hombres que reconoce como poco o nada complicada la conciliación es muy superior al de las mujeres: 39,6% de los hombres y 20,9% de las mujeres.

Esto tiene que ver principalmente con dos cuestiones. Primero, que las mujeres siguen siendo las encargadas mayoritariamente de la gestión del hogar que no sólo implica el cuidado de las personas dependientes como los niños, sino del hogar en general, incluyendo las personas “independientes” como los maridos o compañeros y los hijos e hijas ya adultos. Segundo, el cuidado de las personas mayores y la ausencia de servicios públicos o subvencionados. Las mujeres son aún culturalmente las encargadas de ocuparse de sus mayores y de los de sus parejas cuando éstos no tienen hermanas u otras mujeres de la familia que puedan hacerse cargo de los mayores dependientes, como veremos en el capítulo cuarto de este libro, y como también se observa en la Encuesta de Redes Familiares en Andalucía (Fernández y Tobio 2007).

En resumen, las mujeres afirman tener mayores complicaciones que los hombres a la hora de conciliar los aspectos laborales, familiares y personales de sus vidas. Es particularmente elevado el porcentaje que reconoce estas dificultades entre las de 25 a 44 años y se mantiene elevado aún después de esta edad. En el caso de los hombres, se aprecia un incremento de la proporción que enfrenta muchas dificultades en el mismo tramo (25 a 45 años), pero luego se reduce a niveles similares que antes de ese tramo de edad.

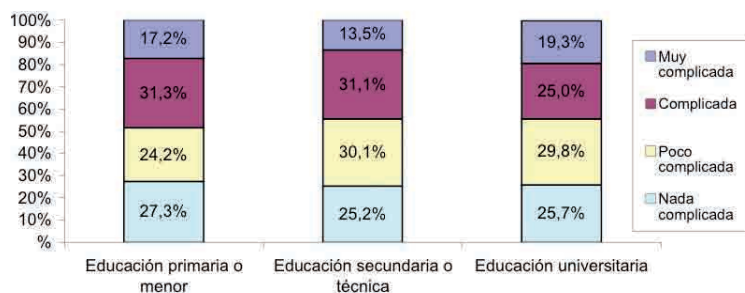
B. Conciliación por nivel de formación alcanzado

Es posible plantear que las personas más formadas tienen una mayor percepción de las dificultades para conciliar sus vidas laborales, familiares y personales, debido a que tienen mayores expectativas y mejor acceso a la información.

Pero por otra parte, las personas menos formadas acceden a trabajos más precarios cuyas condiciones les impiden conciliar en menor medida que las más formadas (con mejores empleos y por tanto, mejores salarios para poder externalizar ese trabajo).

Si no se realiza la desagregación por sexo, se hace difícil respaldar con mediana seguridad alguna de estas dos posturas. Las personas empleadas en Andalucía que señalan como complicada o muy complicada la conciliación es del 48,5% entre las de educación primaria o menor y del 44,3% entre las universitarias. Por el contrario, la comparación entre estos dos mismos grupos muestra que el 27,3% de las primeras responde que la conciliación es nada complicada, una cifra muy cercana al 25,7% de las universitarias (Gráfico 8).

Gráfico 8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según nivel de formación. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En el análisis por sexo se puede apreciar una relación positiva para las mujeres, entre esta variable y la conciliación (a mayor formación, mejor conciliación). En tanto, entre los hombres se aprecia una relación inversa para los universitarios (mayores problemas de conciliación), pero sin un patrón claro en el resto de niveles formativos.

Esto tiene que ver con dos cuestiones. Por una parte, las mujeres con mayores ingresos propios tienen mayor poder de decisión sobre los ingresos familiares y por tanto para contratar los servicios que necesitan para mejorar la conciliación. Y por otra parte, los hombres con educación universitaria se corresponsabilizan más en el trabajo doméstico y de cuidados que los que no la tienen.

Las mujeres son más proclives que los hombres a calificar como muy complicada la conciliación de sus vidas laborales, familiares y personales, en la medida en que tienen menores niveles formativos. Por el contrario, las de mayor nivel educativo, reconocen más facilidades (Tabla 12).

Entre aquellas con educación primaria o menor, el 25,5% de las mujeres señala como muy complicada la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las mujeres con educación secundaria o técnica se concentran principalmente entre las respuestas de complicada o poco complicada (31,3% y 31,1% respectivamente), y las universitarias, pese a distribuirse de manera similar a las de formación secundaria o técnica, muestran una concentración mayor de respuestas “nada complicada” (24,2%).

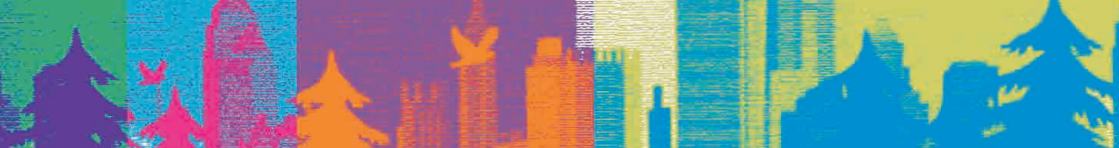
En todo caso, las relaciones existentes entre niveles de renta y niveles de formación impide a priori relacionar directamente esta última variable con la conciliación. El motivo es que las mujeres con mayor formación acceden a mejores trabajos que aquellas menos formadas, con lo cual gozan de mejores condiciones laborales y mejores salarios. Esto último les permite contratar servicios de cuidados privados, a los cuales las trabajadoras con menores ingresos no acceden (porque tampoco gozan de servicios públicos suficientes).

Tabla 12. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y nivel de formación. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Educación primaria o	12,1%	29,1%	24,9%	33,9%	100,0%
Educación secundaria o técnica	9,9%	31,0%	29,5%	29,6%	100,0%
Educación universitaria	19,4%	24,1%	29,4%	27,1%	100,0%
Mujeres					
Educación primaria o	25,5%	34,9%	22,9%	16,6%	100,0%
Educación secundaria o técnica	18,8%	31,3%	31,1%	18,9%	100,0%
Educación universitaria	19,1%	25,9%	30,2%	24,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres la principal característica es que los universitarios, a diferencia del resto, perciben en mayor proporción como muy complicada su conciliación (19,4% de universitarios). No obstante, las diferencias no son claras para el resto de niveles. Aunque la proporción de personas con respuestas nada complicada desciende cuando aumenta el nivel formativo, las diferencias son mas bien pequeñas. La razón de este comportamiento (pequeñas diferencias) se debe a que en general y casi con independencia de la formación, el nivel de corresponsabilidad de los hombres es muy bajo.



En resumen, parece ser que en el caso de las mujeres, la situación es peor entre las de menos formación, lo que vendría a respaldar el hecho de la precariedad de los trabajos que éstas ejercen y sobre todo los menores salarios que les impiden externalizar los trabajos domésticos.

Entre los hombres, la relación es más ambigua aunque parece haber algo de respaldo a la tesis de una mayor concienciación sobre este problema entre los varones más formados. Sin embargo, se tiene que considerar que los varones con mayores niveles de formación son también los que tienen mejores empleos y retribuciones salariales más altas. Esto último les permite solucionar sus problemas de conciliación pagando la externalización de los servicios de cuidados.

C. Conciliación según tamaño del hogar

Según los datos oficiales del último censo de población de España (INE 2001), el tamaño medio de los hogares andaluces era de tres personas. Sin embargo, aunque el tamaño familiar es importante, hay que tener en cuenta que alrededor del mismo se teje una red de relaciones sociales y familiares con parientes en segundo y tercer grado que llevan a que familias completas convivan en los mismos barrios e incluso en las mismas calles. Esto es particularmente relevante en las ayudas de familiares al cuidado de menores y adultos dependientes.

En la encuesta, los resultados parecen indicar una tendencia decreciente entre los problemas de conciliación y el tamaño del hogar. Es decir, a medida que el hogar es más grande, parece existir una mayor dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar y personal de las personas trabajadoras.

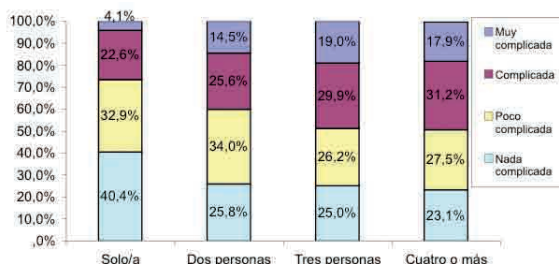
Como se puede ver en el Gráfico 9, la conciliación es significativamente mejor para las personas trabajadoras que viven solas. El 40,4% de éstas declara que no tiene ninguna complicación para conciliar los distintos aspectos de sus vidas y sólo el 4,1% responde que es muy complicado. La cuestión es que estas personas generalmente no se enfrentan a importantes responsabilidades familiares en el día a día ya que no viven con una pareja, ni hijos/as ni mayores dependientes. Sus problemas de concilia-

ción se ciñen a su vida personal y están principalmente relacionados con los horarios de empleo o en muchos casos con jornadas de trabajo muy prolongadas.

La situación empeora para los hogares de dos personas o más (parejas, padre/madre e hijo/a, etc.) y como se verá a continuación, el impacto es mayor entre las mujeres.

El análisis por sexo muestra que la diferencia entre las mujeres que viven solas y las que viven con alguien es mucho mayor que entre los hombres que viven solos y los que viven con alguien (Gráfico 9).

Gráfico 9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tamaño del hogar. 2009



Fuente: Elaboración propia.

Por ejemplo, si se observa la proporción de hombres y mujeres que responde que es nada complicado conciliar, se tiene que la diferencia entre los hombres solos y los que viven con alguien es como máximo de diez puntos (36,7% los hombres solos y 26,3% los hombres con cinco o más personas), reduciéndose progresivamente a menor tamaño de hogar. En el caso de las mujeres, esta diferencia alcanza a los 27,2 puntos y se incrementa casi únicamente entre las mujeres que viven solas y las que viven con al menos una persona más (Tabla 13).

Estos resultados vienen a confirmar el hecho de que la conformación de un hogar (de dos o más personas) implica un aumento de las complicaciones para la mujeres. Esto ocurre porque el trabajo que surge de las “nuevas” responsabilidades familiares recae sobre todo en las mujeres. Es decir, la falta de corresponsabilidad de los

hombres no se limita a la división del trabajo de cuidados de menores y de adultos dependientes, sino al del conjunto de tareas de la unidad familiar (limpieza, gestión, etc.) y al cuidado de las otras personas “no dependientes”.

Tabla 13. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y tamaño del hogar. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Solo/a	2,5%	31,2%	29,6%	36,7%	100,0%
Dos personas	11,6%	24,2%	31,4%	32,8%	100,0%
Tres personas	17,2%	27,4%	26,4%	29,0%	100,0%
Cuatro o más	15,0%	29,8%	28,9%	26,3%	100,0%
Mujeres					
Solo/a	6,8%	8,3%	38,4%	46,5%	100,0%
Dos personas	17,3%	27,0%	36,4%	19,3%	100,0%
Tres personas	21,3%	33,1%	25,9%	19,7%	100,0%
Cuatro o más	22,3%	33,4%	25,4%	18,4%	100,0%

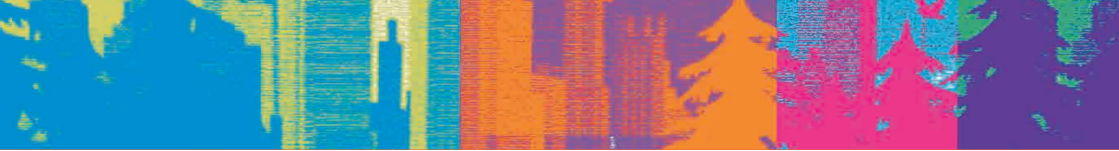
Fuente: Elaboración propia.

En resumen, la percepción del nivel de conciliación de las mujeres sólo es bajo cuando viven solas. En el resto de casos la conciliación es significativamente más complicada que para los hombres. Esto parece indicar que el incremento de responsabilidades familiares que implica la conformación de hogares pluripersonales recae casi completamente en las mujeres desde la primera persona que se incorpora al núcleo familiar, que por regla general se trata de un adulto, marido o compañero.

D. Conciliación según tipos de familia

En este apartado se analiza el grado de conciliación de la vida laboral, familiar y personal según el tipo de familia de la persona trabajadora. Es lógico pensar que las dificultades de conciliación mantienen una estrecha relación no sólo con el tamaño del hogar sino con el tipo de hogar, como la existencia de una pareja, de hijos/as menores o de adultos dependientes.

El último censo de población (INE 2001) indica que existen cuatro tipos de familias predominantes en Andalucía. El núcleo familiar más común es el compuesto por una pareja e hijos/as (50,6% del total), le siguen las parejas sin hijos/hijas (19%), en tercer



lugar los hogares unipersonales (18,4%) y por último los conformados por padres o madres con hijos o hijas (11,5%)¹³.

A continuación se analiza de forma transversal estos grupos, considerando para ello las características del hogar que a priori influyen más en la conciliación; es decir, si viven o no con pareja, si tienen hijos/as o menores dependientes y si tienen a su cargo mayores que necesiten de cuidados de terceros¹⁴.

I. Personas que viven solas o en pareja.

Posiblemente el grupo con menores problemas de conciliación es el de las personas que viven solas. Como ya hemos visto anteriormente (en los hogares compuestos por sólo una persona) el 40,4% de las personas trabajadoras que constituyen hogares unipersonales califica de nada complicada su conciliación y otro 32,9% la califica de poco complicada (Tabla 14).

Si el parámetro de comparación es si se vive con o sin pareja, el patrón se conserva, ya que una parte importante de las personas que están en esta situación viven solas. Así, el 64,2% de las personas sin pareja califica de poco o nada complicada su conciliación laboral, familiar y personal, pero este porcentaje se reduce hasta el 49,2% para las que viven con pareja.

Esto se mantiene al analizar mujeres y hombres por separado. Es decir, los hombres sin pareja reconocen menos complicaciones que los hombres con pareja y las mujeres que viven sin pareja reconocen menos complicaciones que las que viven con pareja. No obstante, la desigualdad entre mujeres y hombres es tal que las mujeres que tienen menos complicaciones (las que viven sin pareja) registran niveles similares que los hombres con mayores dificultades para conciliar (hombres que viven con pareja).

¹³ Las categorías oficiales son: personas que viven en hogares unipersonales, núcleos familiares formados por parejas sin hijos/as, núcleos familiares formados por parejas con hijos/as, padres con hijos/as y madres con hijos/as. El 0,5% restante corresponden a hogares pluripersonales conformados por personas que no son pareja ni viven con hijos/as. Fuente: IEA. Censo de 2001.

¹⁴ El concepto de dependiente se en este estudio corresponde al mismo que se utilizó en la Encuesta de Población Activa 2005, módulo de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Es decir, hijos o hijas, propios o de una pareja o bien otro menor, cualquiera con 14 años o menos. En cuanto a los mayores dependientes, se califica como tal a aquellos que necesitan de cuidados de terceras personas.

Tabla 14. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo para personas que con o sin pareja. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Con pareja					
Hombres	15,9%	28,6%	28,8%	26,7%	100,0%
Mujeres	22,9%	32,8%	28,0%	16,3%	100,0%
Total	18,8%	30,4%	28,5%	22,4%	100,0%
Sin pareja					
Hombres	8,0%	26,0%	28,6%	37,4%	100,0%
Mujeres	14,3%	22,9%	32,0%	30,1%	100,0%
Total	11,1%	24,5%	30,3%	33,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Las responsabilidades familiares asociados con la vida en pareja (normalmente con hijos/as) ponen en una situación de mayor desventaja a hombres y mujeres a la hora de conciliar, pero tienen un mayor impacto en esta últimas. El 22,9% de estas mujeres (que viven con pareja) califica su situación como muy complicada de conciliar y sólo un 16,3% de ellas responde que es nada complicada. Cifras muy desfavorables en comparación con la de los hombres en igual situación; 15,9% y 26,7% respectivamente.

II. Personas que viven con menores dependientes

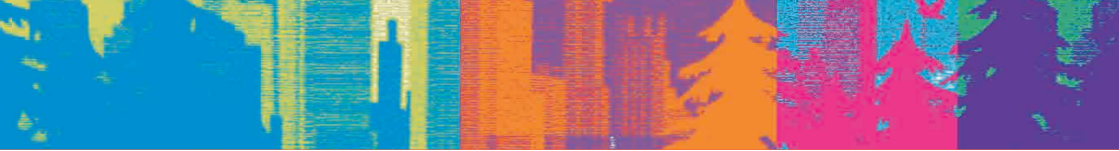
El impacto de los menores dependientes en el nivel de conciliación de las personas empleadas en Andalucía es bastante nítido, a la luz de los resultados obtenidos.

La proporción de personas que valoran como muy complicada su conciliación se eleva del 12,9% al 22,4% cuando existen menores dependientes y la proporción de los que la califican de nada complicada se reduce del 31,1% al 17,1% (Tabla 15).

Tabla 15. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo para parejas con y sin menores dependientes. 2009.

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Con menores					
Hombres	18,8%	34,9%	26,5%	19,8%	100,0%
Mujeres	27,8%	31,6%	27,8%	12,8%	100,0%
Total	22,4%	33,6%	27,0%	17,1%	100,0%
Sin menores					
Hombres	10,2%	23,6%	30,0%	36,3%	100,0%
Mujeres	16,2%	28,6%	30,0%	24,9%	100,0%
Total	12,9%	25,9%	30,0%	31,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.



Si analizamos estos datos desde la perspectiva de género, son las mujeres las que tanto en los casos con o sin menores dependientes, registran mayores complicaciones a la hora de conciliar.

La existencia de menores dependientes eleva el porcentaje de respuestas “muy complicada” para ambos sexos, pero en niveles significativamente peores para las mujeres: del 16,2% al 27,8% en las mujeres (10,6 puntos) y del 10,2% al 18,8% en los varones (8,6 puntos). En este mismo sentido, se reducen las respuestas de “nada complicada” del 24,9% al 12,8% en las mujeres y del 36,6% al 19,8% en los hombres.

III. Personas con adultos dependientes.

Las dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se incrementan significativamente cuando las personas empleadas en Andalucía tienen a alguien mayor en sus hogares que necesita cuidados de terceros.

El porcentaje de personas trabajadoras que califican como complicada o muy complicada su conciliación se eleva del 43,4% al 64,9% cuando hay mayores dependientes y el porcentaje de respuestas “poco” o “nada complicada” se reduce del 56,4% al 35,1%.

Las diferencias se mantienen desfavorables para las mujeres (en relación con los hombres) ya sea que tengan menores o adultos dependientes. Como se puede ver en la Tabla 16, la existencia de adultos que necesitan cuidados eleva del 46,8% al 74,4% las respuestas de las mujeres que califican de muy complicada su conciliación (27,6 puntos más), mientras que en el caso de los hombres el aumento es del 41% al 54% (13 puntos).

En este sentido, podemos decir que el grado de corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de niños/as es superior que en el cuidado de mayores. Esto puede estar relacionado con el ingrediente de satisfacción que el cuidado de los niños/as tiene para los varones y que no ocurre en igual medida en relación a los adultos dependientes. Es lo que explica que sean las mujeres, las que tradicionalmente han estado

ocupadas del cuidado de los distintos miembros de la familia, las que se hagan cargo de forma mayoritaria del cuidado de las personas mayores.

Tabla 16. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo para parejas con y sin adultos dependientes. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Con adultos					
Hombres	24,2%	29,8%	31,5%	14,6%	100,0%
Mujeres	27,0%	47,4%	16,3%	9,3%	100,0%
Total	25,7%	39,2%	23,3%	11,8%	100,0%
Sin adultos					
Hombres	12,9%	28,1%	28,3%	30,7%	100,0%
Mujeres	19,3%	27,5%	30,8%	22,1%	100,0%
Total	15,6%	27,8%	29,4%	27,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Dicho de otro modo, parece ser que cuando existen adultos dependientes, la desvinculación de los hombres que trabajan en el mercado laboral es mayor que cuando existen menores. Esta carencia de corresponsabilidad de los varones obliga a que las mujeres con trabajos remunerados deban además hacerse cargo de más trabajo doméstico cuando las personas dependientes son mayores.

De alguna manera los hombres que trabajan en el mercado laboral asumen algo más de responsabilidad cuando tienen hijos/as, pero no así con los adultos que necesitan cuidados, cuyas tareas asociadas recaen aún con más fuerza sobre las mujeres, aunque éstas también estén en el mercado de trabajo.

E. La corresponsabilidad de las parejas ocupadas en el mercado de trabajo

Una de las cuestiones más relevantes en el análisis de la conciliación consiste en el rol que juegan las parejas, hombres y mujeres, en la ayuda para conciliar de las personas que están empleadas en el mercado de trabajo. Es decir, el efecto que involucra para una persona el hecho que su pareja desempeñe o no un trabajo remunerado.

El último censo (INE 2001) señala que en Andalucía la mitad de los hogares está constituido en su núcleo por una pareja y los resultados de este estudio señalan que las tareas asociadas a la vida en pareja recaen principalmente sobre las mujeres,

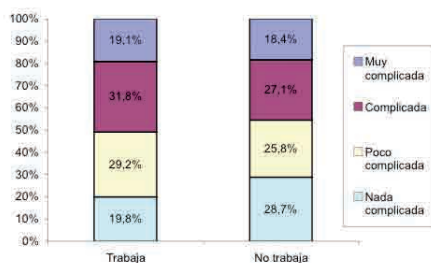
debiendo sacrificar alguno de los aspectos de sus vidas o bien renunciando a la incorporación al mercado de trabajo¹⁵.

La menor tasa de actividad femenina y la composición de la población por sexo hacen que sea más frecuente encontrar hombres cuya pareja no tiene un empleo remunerado que mujeres en la misma situación (36,8% y 17% respectivamente) (Gráfico 10).

Ahora bien, a nivel agregado, el hecho de que la pareja también trabaje en el mercado laboral eleva los problemas de conciliación para el otro/a trabajador/a. Esto es bastante lógico ya que valdría suponer que la persona que se queda en casa “liberaría” de trabajo doméstico a la que está empleada en el mercado. De esta manera, las personas empleadas en Andalucía, cuya pareja no está empleada responde en un 28,7% que su nivel de conciliación es nada complicado. Una cifra significativamente mayor que el 19,8% de las personas cuyas parejas también participan en el mercado laboral.

Gráfico 10. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y si la pareja trabaja o no en el mercado laboral. 2009

Sin embargo, la situación no es la misma para mujeres que para hombres (Tabla 17). Para estos últimos, vivir con una pareja que no tiene un empleo les libera significativamente de las complicaciones para conciliar. Los varones que responden que su conciliación es complicada pasa del 23,5% al 31,9% cuando su pareja está empleada (en relación a que si no lo está) y los que responden que es nada complicada se reduce del 35,5% al 21,7% (en la misma situación).



Fuente: Elaboración propia.

Es decir, en el caso de los hombres, el ingreso en el mercado de trabajo de las mujeres implica una mayor percepción de dificultad a la hora de conciliar sus responsabilidades. Así, cuando la pareja se dedica sólo a trabajo doméstico y de cuidados, la percepción de los hombres mejora en términos comparativos, posiblemente porque se desentiende de este tipo de trabajo.

¹⁵ El 64,2% de las personas sin pareja califica de “poco” o “nada” complicada su conciliación laboral, familiar y personal. Este porcentaje se reduce hasta el 49,2% para las que viven con pareja.

Tabla 17. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y si la pareja trabaja o no en el mercado laboral. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Trabaja	16,1%	31,9%	30,3%	21,7%	100,0%
No trabaja	15,0%	23,5%	25,9%	35,5%	100,0%
Mujeres					
Trabaja	22,4%	31,7%	28,1%	17,8%	100,0%
No trabaja	28,7%	38,1%	25,4%	7,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

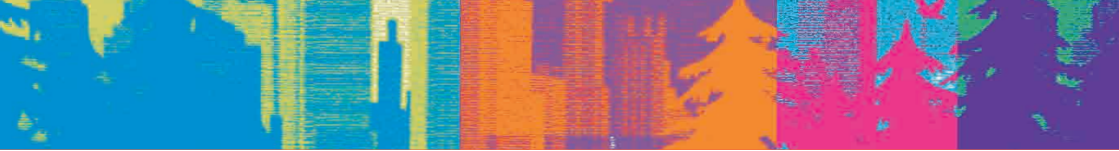
Pero para las mujeres, la situación es inversa. El patrón se invierte y les es más difícil conciliar cuando sus parejas no participan en el mercado laboral. Lo que quiere decir, que la especialización que predice la teoría económica de que las mujeres se especializan en el trabajo doméstico porque tienen menos oportunidades en el mercado y por tanto su coste de oportunidad es menor, no es cierta. Ya que si esto fuera así, los hombres que no tienen empleo y sus parejas sí, se tendrían que especializar en el trabajo doméstico y eso no ocurre ni ha ocurrido.¹⁶

Esto seguramente se debe a que los varones “en casa” no producen la mencionada “liberación” de trabajo doméstico a sus parejas, como sí ocurre con las mujeres. Es decir, el varón no empleado, perteneciente a una familia conformada en su núcleo por una pareja tiene el efecto de una carga adicional de responsabilidades para las mujeres que están trabajando también en el mercado laboral.

2.3. CARACTERÍSTICAS LABORALES

En este apartado se realiza una comparación de los resultados en el nivel de complicaciones para conciliar la vida laboral, familiar y personal según las características laborales de las personas encuestadas.

¹⁶ GÁLVEZ (1997) en un análisis histórico sobre la economía familiar de las cigarreras demostró como la especialización eficiente que predecía la economía de la familia no funcionaba cuando las mujeres eran las ganadoras de pan ya que no se daba la figura del amo de casa. En el caso estudiado, las mujeres aportaban el salario principal de la familia en más del 75% de los casos, y no por ello, los hombres eran los “amos de casa” de estas familias. Estos aspectos también han sido tratados en Sarasúa y Gálvez (2003).



El análisis se realiza por el sector de actividad en el que están empleadas mujeres y hombres, el tipo de jornada que desarrollan, el número de horas semanales dedicado a sus empleos, etc.

A. Sector de actividad

Aunque cada empresa constituye una realidad particular se podría pensar que existen distintos niveles de conciliación asociados a la naturaleza de la actividad de la empresa. Así, la flexibilidad que se requiere en muchos ámbitos del sector servicios será diferente de la ausencia de éste que hay en subsectores de la industria, muy mecanizados, donde el ritmo de trabajo lo imponen las máquinas, o por ejemplo, trabajos que hay que realizar por turnos sin que se pare la producción o la prestación de un servicio determinado.

El análisis de los resultados no permite identificar claramente un perfil mejor o peor de la conciliación al nivel de desagregación que contempla este estudio, ya que la desagregación que permite sólo alcanza a cinco categorías. En otros estudios (Chinchilla et. al. 2006) se ha podido apreciar que el sector de telecomunicaciones y el de banca, finanzas, seguros y salud, presentan estructuras más flexibles que propician la conciliación, en tanto que en construcción, hostelería e industria el grado de inflexibilidad es similar.

Tomando en cuenta estas consideraciones, se pueden señalar las siguientes cuestiones de los resultados.

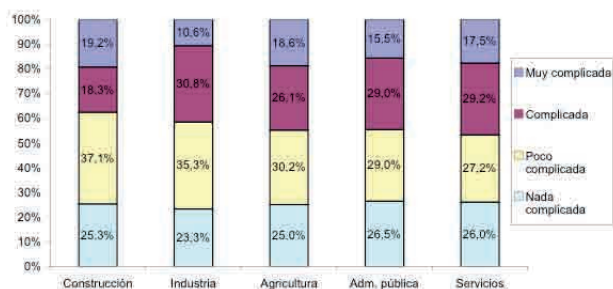
En primer lugar y como se puede ver en el gráfico 11, si consideramos el porcentaje de respuestas “poco” o “nada complicada”, la conciliación de las personas que trabajan en la construcción parecen ser levemente mejores que las del resto (62,4%). Le sigue la industria y después la agricultura (58,6% y 55,2% respectivamente).

Como contrapartida y comparativamente a estos sectores, la Administración Pública y los Servicios registran peores resultados. Las personas que trabajan en estos sectores señalan en mayor proporción que su conciliación es complicada o muy complicada: 44,5% y 46,7% respectivamente.

Aunque esto pueda resultar contradictorio a la luz de los estudios referidos a la administración pública (Velasco y Núñez-Cortés 2008), la explicación podría estar relacionada con la proporción de mujeres en estos sectores. Es decir, que las complicaciones de conciliar de las mujeres (en comparación con los hombres) pueden estar influyendo más en los resultados que las características propias de cada sector.

Cabe recordar que en Andalucía el porcentaje de mujeres ocupadas (sobre el total de personas ocupadas) alcanza su valor más bajo precisamente en la construcción, industria y agricultura (7,1%, 21% y 33% del empleo sectorial, respectivamente) y el más alto en los servicios (52,2% incluida la Administración Pública).

Gráfico 11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sector de actividad. 2009



Fuente: Elaboración propia.

Al realizar el análisis por sexo se observa que en todos los sectores la situación es peor para las mujeres y que la realidad de cada sector no siempre es la misma para trabajadores y trabajadoras (Tabla 18).

Entre los hombres la percepción de las complicaciones de conciliar son mayores en el sector servicios, aunque con diferencias relativamente cercanas con el resto de sectores. En sentido inverso, son los varones de la agricultura los que reconocen menos complicaciones, seguidos de los de la industria y algo menos, los de la construcción.

En el caso de las mujeres empleadas, son las de la industria y agricultura las que reconocen más complicaciones a la hora de conciliar y las de la administración pública

y servicios las que menos (la muestra de la construcción es poco representativa). A las mujeres, al ser las responsables principales del trabajo doméstico y de cuidados frente a la falta de corresponsabilidad de los hombres, les favorece para la conciliación la mayor flexibilidad que hay en el sector servicios y la mayor seguridad laboral y condiciones de trabajo a la hora de negociar condiciones o de externalizar los servicios, que hay en el sector público.

Tabla 18. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y sector de actividad. 2009¹⁷

	Complicada o muy complicada	Poco o nada complicada	Total
Hombres			
Construcción	36,9%	63,1%	100,0%
Industria	33,0%	67,0%	100,0%
Agricultura	28,8%	71,2%	100,0%
Adm. pública	41,5%	58,5%	100,0%
Servicios	44,8%	55,2%	100,0%
Mujeres			
Construcción	-	-	100,0%
Industria	71,1%	28,9%	100,0%
Agricultura	61,1%	38,9%	100,0%
Adm. pública	48,7%	51,3%	100,0%
Servicios	48,6%	51,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, parece haber más desigualdad por sexo en industria y en agricultura. Sin embargo, cabe considerar con cautela estos resultados, ya que el tamaño de la muestra y la participación de las mujeres en estos dos sectores es relativamente baja.

Lo que sí parece más o menos claro es que la situación entre hombres y mujeres difiere menos en la administración pública y en los servicios que en otras comparaciones realizadas.

¹⁷ Al analizar los resultados para hombres y mujeres por cinco sectores de actividad y según cinco opciones de respuesta (total de 40 casillas), la muestra de cada casilla de análisis reduce demasiado la muestra como para obtener resultados robustos. Por esto, se ha preferido agrupar las opciones de respuesta en “complicado o muy complicado” y “poco o nada complicado”.

B. Duración y tipo de jornada

El número de horas trabajadas y el tipo de jornada (partida o continua) son dos de los principales condicionantes a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

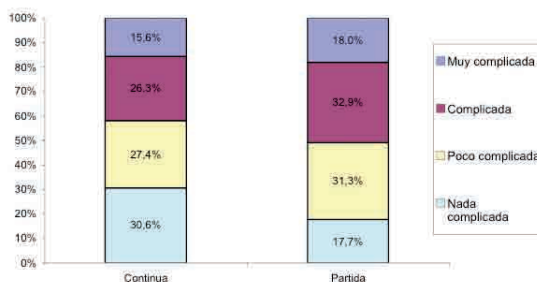
En la práctica totalidad de los estudios se señala que la jornada de tipo continua favorece la conciliación, así como jornadas reducidas. No obstante, como se ha señalado con anterioridad, se debe tener cuidado con esto porque los empleos de jornadas reducidas suelen ser un síntoma de las barreras que impiden a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

I. Tipo de jornada

Los resultados obtenidos en otros estudios se confirman en el presente. La jornada continua favorece claramente la conciliación.

El 30,6% de las personas empleadas en Andalucía que ejercen esta jornada reconocen no tener complicaciones a la hora de conciliar su vida laboral con la personal y familiar. Un porcentaje que apenas alcanza al 17,7% entre las personas con jornadas partidas. En sentido inverso, la conciliación es complicada o muy complicada para el 57,2% de estas últimas y para el 41,9% de las personas con jornada continua (Gráfico 12).

Gráfico 12. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tipo de jornada. 2009



Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados son válidos tanto para las mujeres como para los hombres, pero con algunas precisiones. Para las mujeres, la jornada continua reduce el porcentaje de respuestas extremas, es decir, las que señalan que la conciliación es muy complicada y las que señalan que es nada complicada. Se reducen las respuestas “muy complicada” del 24,8% al 17,6% y se elevan las respuestas de “nada complicada” del 12,4% al 25,2% (Tabla 19).

Tabla 19. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y tipo de jornada. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Continua	13,8%	24,1%	27,0%	35,1%	100,0%
Partida	13,5%	34,3%	31,0%	21,2%	100,0%
Mujeres					
Continua	17,6%	28,9%	27,9%	25,2%	100,0%
Partida	24,8%	30,9%	31,8%	12,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En los hombres en tanto, la disminución más importante se produce en las respuestas de “complicada” que disminuyen del 34,3% al 24,1% (entre las que tienen jornada continua y las que no) y en las respuestas de “nada complicada”, que se incrementan del 21,2% al 35,1%.

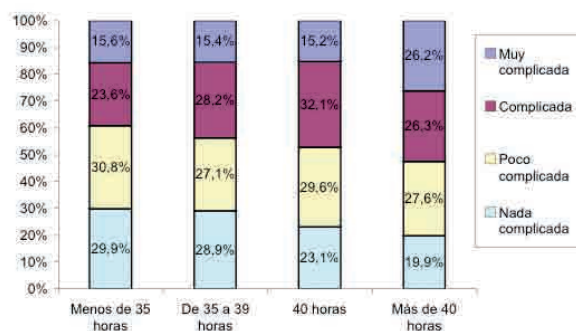
II. Duración de la jornada

Andalucía tiene una jornada anual efectiva de 1617,8 horas, situándose algo por debajo de la media nacional (1607,5 horas), con una mayoría de población en las 40 horas semanales (CES 2008).

La relación entre la duración de la jornada y la facilidad de conciliar se hace evidente en los resultados de la encuesta. Entre las personas con jornadas menores a 35 horas semanales el 29,9% señala que no tiene complicaciones a la hora de conciliar, reduciéndose hasta el 19,9% entre las que tienen jornadas mayores de 40 horas. En el otro extremo, las respuestas de “muy complicada” se elevan del 15,6% en las jornadas cortas al 26,2% en las más largas (Gráfico 13).

Sin embargo hay que tener cierta precaución con la interpretación de los datos, ya que como indican diversos estudios, la jornada parcial supone una conexión más débil con el mercado de trabajo, que está asociada normalmente a categorías profesionales más bajas, peores oportunidades de promoción y en general, peores condiciones de trabajo (Carrasco ed. 2001 y Caja Granada 2009).

Gráfico 13. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tipo de jornada. 2009



Fuente: Elaboración propia.

Esta relación entre conciliación y duración de la jornada es válida en el análisis por sexo, aunque con distinta progresión para mujeres y hombres. Para las mujeres las complicaciones a la hora de conciliar se van incrementando gradualmente a medida que la jornada va siendo más larga, mientras que para los hombres el efecto se produce principalmente en las jornadas más extensas.

La proporción de respuestas acerca de que la conciliación es muy complicada pasa del 21% al 31% entre las trabajadoras con jornadas de menos de 35 horas y las de jornadas de 35 a 39 horas. Luego, en la comparación con el tramo siguiente (jornada de 40 horas) se incrementan las respuestas “muy complicada” del 15,9% al 22,6% y alcanza el máximo de 36,8% entre las empleadas con jornadas de más 40 horas (Tabla 20).

Tabla 20. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y duración de la jornada. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Menos de 35 horas	12,1%	27,9%	20,8%	39,2%	100,0%
De 35 a 39 horas	15,1%	25,9%	28,1%	31,0%	100,0%
40 horas	10,3%	30,1%	30,4%	29,2%	100,0%
Más de 40 horas	22,7%	27,1%	30,4%	19,8%	100,0%
Mujeres					
Menos de 35 horas	17,7%	21,0%	36,9%	24,3%	100,0%
De 35 a 39 horas	15,9%	31,1%	26,0%	26,3%	100,0%
40 horas	22,6%	35,1%	28,4%	13,9%	100,0%
Más de 40 horas	36,8%	24,0%	19,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En cambio, para los hombres el efecto gradual se produce en la reducción de las respuestas que señalan que es nada complicado conciliar. Sólo se produce un incremento importante de las respuestas que aseguran que es muy complicado conciliar para los varones con jornadas laborales de más de 40 horas a la semana.

C. Flexibilidad horaria

Se han evaluado dos formas de flexibilidad horaria: la posibilidad que tienen los trabajadores y trabajadoras de modificar la hora de ingreso y salida de sus puestos de trabajo y la posibilidad que tienen de ausentarse momentáneamente del mismo para cumplir con responsabilidades personales o familiares.

I. Flexibilidad de entrada y salida

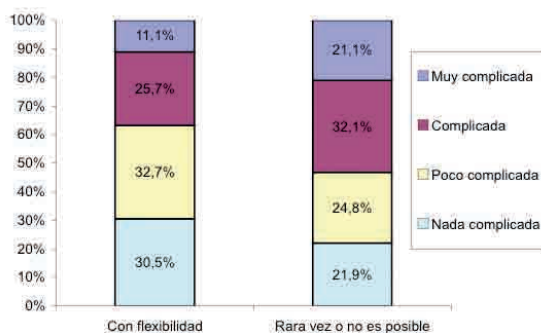
Los resultados de la EPA (2005) señalaban que el 53,2% de las personas ocupadas en Andalucía podía generalmente modificar el inicio o fin de su jornada en al menos una hora. Sin embargo, esto incluía no sólo a las personas asalariadas sino también a las que trabajaban por cuenta propia (que sumaban el 18% de las personas ocupadas). Por lo tanto, es posible estimar que cerca del 43% el total de asalariados/as tenía esta flexibilidad¹⁸ en 2005: el 42,2% de las mujeres y el 43,7% de los varones.

¹⁸ Los resultados para personas por cuenta ajena sólo están disponibles para el total de España. Se asume esta misma proporción para Andalucía con base en que las diferencias entre ocupados es menor a un punto. Fuente: EPA 2005. Módulo especial. Los resultados de la ECA 2009 se mantiene dentro del margen de error establecido, estimando la proporción de asalariados/as con esta flexibilidad en Andalucía en el 43% del total (frente al 46% de la EPA 2005).

En el presente estudio, los resultados de la relación entre conciliación y flexibilidad se pueden apreciar en el Gráfico 14. Las personas que no tienen esta flexibilidad señalan en un 53,2% de los casos que la conciliación de su vida laboral, familiar y personal es complicada o muy complicada. Este porcentaje se reduce al 36,8% para los que gozan de esta facilidad (Gráfico 14).

Al realizar este análisis por sexo se tiene que tanto hombres como mujeres con esta flexibilidad horaria mejoran en promedio las complicaciones para conciliar sus vidas laborales, personales y familiares. De manera que la flexibilidad horaria, siempre que sea posible, supone un elemento que facilita la conciliación.

Gráfico 14. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tiene flexibilidad horaria de entrada y salida. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las mujeres, la consideración de la conciliación como muy complicada cae del 24,3% al 15,1% cuando existe la posibilidad de administrar los tiempos de inicio y fin de la jornada y se eleva del 16,1% al 26,7% las que no tienen complicaciones.

En los hombres, el porcentaje de respuestas “muy complicada” (la conciliación) se reduce del 18,7% al 8,0% cuando existe esta flexibilidad horaria y se eleva hasta el 33,3% los que no tienen ninguna complicación (Tabla 21).

Tabla 21. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y si tiene flexibilidad horaria de entrada y salida. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Con flexibilidad	8,0%	25,3%	33,4%	33,3%	100,0%
Rara vez o no es posible	18,7%	31,4%	23,5%	26,5%	100,0%
Mujeres					
Con flexibilidad	15,1%	26,3%	31,8%	26,7%	100,0%
Rara vez o no es posible	24,3%	33,0%	26,6%	16,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

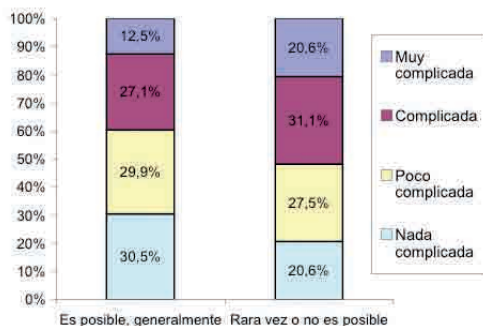
II. Ausencia temporal

Valorando como ausencia temporal, la posibilidad de abandonar por al menos 30 minutos el puesto de trabajo por razones personales o familiares, se tiene que el 50,4% de las personas asalariadas en Andalucía generalmente lo puede hacer: el 48,2% de las mujeres y el 52,1% de los hombres.

Al igual que la medida de flexibilidad anterior, las personas que pueden disfrutar de esta posibilidad registran mejores resultados de conciliación que aquellas que no pueden hacerlo.

Las respuestas acerca de que la conciliación es muy complicada o complicada cae del 51,7% al 39,6% entre los/as que tienen dicha flexibilidad y quienes no y aumenta la proporción de las que no tiene complicaciones del 20,6% al 30,5% (Gráfico 15).

Gráfico 15. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según tiene flexibilidad de ausencia temporal. 2009.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados se dan tanto entre hombres como en mujeres. Es decir, en ambos casos las respuestas son mejores cuando existe la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo por razones familiares o personales.

Por ejemplo, el porcentaje de mujeres que consideran muy complicada la conciliación es del 23,2% entre las que no pueden ausentarse de su puesto y del 17,2% entre las que si lo pueden hacer. En los hombres las cifras son del 18,5% y 9,2% respectivamente (Tabla 22).

Tabla 22. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y si tiene flexibilidad de ausencia temporal. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Con flexibilidad	9,2%	26,7%	29,2%	34,9%	100,0%
Rara vez o no es posible	18,5%	30,6%	27,4%	23,6%	100,0%
Mujeres					
Con flexibilidad	17,2%	27,6%	30,8%	24,4%	100,0%
Rara vez o no es posible	23,2%	31,7%	27,6%	17,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

D. La remuneración y la conciliación

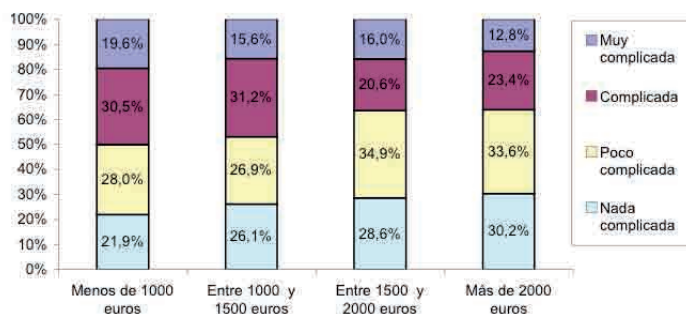
La remuneración en sí misma no es una herramienta a favor de la conciliación pero está relacionada con ella de dos maneras. Primero, a través del poder adquisitivo. Una renta alta puede dar la opción de que la persona empleada en el mercado contrate a otra persona o pague los servicios que la liberen del trabajo doméstico y de cuidados, que de otra forma se realizaría en el seno del hogar, sin compensación económica, normalmente a cargo de las mujeres. La segunda, por la relación que hay entre formación e ingreso. Normalmente los bajos ingresos se corresponden con empleos precarios, de manera que la remuneración se transforma en una variable “proxy” de empleos rígidos y poco conciliadores.

La brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido ampliamente estudiada. Los resultados indican que las mujeres españolas y andaluzas cobran un salario menor que los hombres de entre un 22% y un 30% promedio. Una situación que ha mejorado con respecto hace una década (Martin y Zarapuz 2000; Camarero y Vega 2000) pero que

aún se mantiene entre las más desiguales de Europa (Oliver 2005; De Cabo y Garzón 2007; Glenn, Melis y Withers 2008).

En el presente estudio se comparó la situación percibida acerca de la conciliación de hombres y mujeres según su nivel de ingreso. Como se puede ver en el Gráfico 16 a medida que se incrementa el ingreso del trabajo, se incrementa el porcentaje de personas que dicen no tener ninguna o muy pocas complicaciones para conciliar su vida laboral con la familiar y personal: pasan del 49,9% al 63,8% entre los de que ganan menos de 1000 euros y los que ganan más de 2000 euros. Como contrapartida, se reduce la proporción que responde que tiene algunas o muchas complicaciones a la hora de conciliar: del 50,1% al 36,2% entre estos mismo tramos (Gráfico 16).

Gráfico 16. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según nivel de remuneración neta mensual. 2009.



Fuente: Elaboración propia.

Pese a que la progresión positiva se aprecia con relativa claridad en los datos agregados, en su desagregación por sexo la distribución registra distintos comportamientos.

En las mujeres el efecto parece ser contradictorio entre las de menos de 1500 euros. Al analizar las respuestas de las empleadas con remuneraciones menores a 1000 euros, resultó que la percepción de sus conciliaciones eran mejores que las del tramo inmediatamente más alto. El porcentaje de respuestas “complicada” es de un 27,4% en las de bajos ingreso y del 35,8% en el tramo medio (Tabla 23).

Sin embargo, pasada la barrera de los 1500 euros sí se aprecia una mejoría en las respuestas. Se reduce el porcentaje de mujeres que señala como muy complicada su conciliación del 22,3% al 15,7% y se incrementa las que dicen que no tienen complicaciones; del 18,5% al 25,6%.

Una de las explicaciones que puede estar detrás de estos resultados es la relación que existe entre salarios bajos y juventud. Así, es posible que en el tramo de 1000 a 1500 euros se confronten dos tendencias opuestas y que la asociada a la formación de una familia sea más fuerte que el incremento del salario.

Tabla 23. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y nivel de ingresos del trabajo. 2009

	Muy complicada	Complicada	Poco complicada	Nada complicada	Total
Hombres					
Menos de 1000 euros	18,4%	34,8%	21,3%	25,5%	100,0%
Entre 1000 y 1500 euros	11,3%	28,2%	29,5%	31,0%	100,0%
Más de 1500 euros	14,1%	22,0%	33,0%	31,0%	100,0%
Mujeres					
Menos de 1000 euros	20,5%	27,4%	32,7%	19,4%	100,0%
Entre 1000 y 1500 euros	22,3%	35,8%	22,8%	18,5%	100,0%
Más de 1500 euros	15,7%	21,5%	37,1%	25,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres, los efectos del nivel de ingresos es menos acusado. Los varones que consideran nada complicada la conciliación o muy complicada prácticamente no cambian en el último tramo de ingreso.

Sin embargo, es posible identificar alguna tendencia entre la respuestas de “complicada”. Éstas se reducen del 34,8% al 28,2% y luego al 22% a medida que crece el tramo de ingreso mensual.

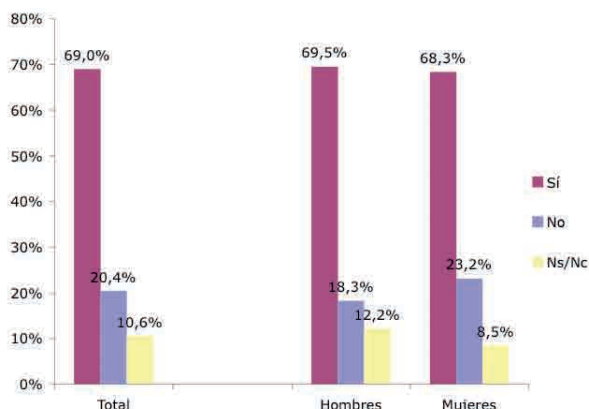
3. IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

3.1. IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La percepción mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras andaluzas es que existe un trato igualitario para hombres y mujeres en sus empresas (el 69%), aunque una de cada cinco personas cree que esto no es así (el 20,4%) y otro 10,6% prefiere no responder (o no tiene una opinión al respecto).

Por sexo las mujeres perciben una peor situación. El 23,2% de las mujeres empleadas en el mercado de trabajo andaluz considera que en sus empresas no existe un trato igualitario. En cambio en los hombres este porcentaje alcanza al 18,3% (Gráfico 17).

Gráfico 17. Personas que creen que existe un trato igualitario a mujeres y hombres en sus empresas. 2009.



Fuente: Elaboración propia.

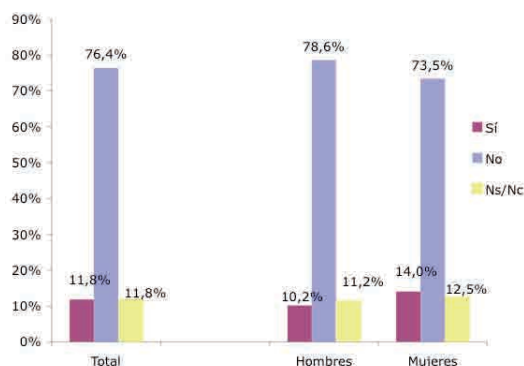
Hay que ser cuidadosos con la interpretación de estos resultados por que las personas encuestadas normalmente responden esta pregunta considerando sólo la discriminación directa y no la indirecta, que opera a través de extras salariales, empleos feminizados, etc.

A. Discriminación en las remuneraciones

Una de las principales discriminaciones en temas de igualdad se refiere a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. Para esto se preguntó a los trabajadores y trabajadoras si creían que los hombres recibían mayores retribuciones por el hecho de ser varones.

En promedio, tres de cada cuatro personas entrevistadas negó esta situación en su empresa (Gráfico 18). Un 11,8% confirmó este problema y otro 11,8% dijo no tener conocimiento del mismo (o no estuvo dispuesta a opinar).

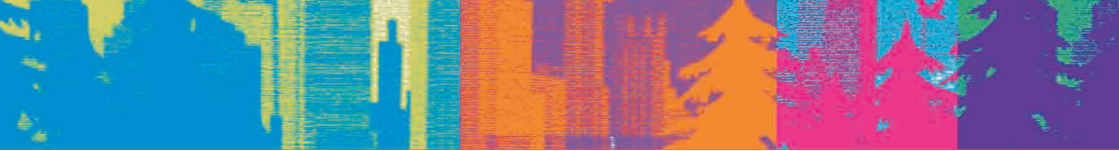
Gráfico 18. Personas que creen que los hombres reciben mayores retribuciones. 2009



Fuente: Elaboración propia.

Las cifras son algo peores para las mujeres. Del total de mujeres empleadas, un 14% reconoció que existe esta discriminación en sus empresas y otro 12,5% no respondió o dijo desconocerlo. En los hombres, el porcentaje que reconoce directamente esta desigualdad a favor de su propio sexo alcanzó al 10,2%.

Las encuestas oficiales y esta misma encuesta registra una mayor concentración de las mujeres en tramos de ingresos más bajos que los varones. Sin embargo, la percepción de esta realidad parece estar infravalorada en las percepciones de las propias mujeres.



En el análisis que se realizó por ingreso, el 81% de las mujeres empleadas reconoció una remuneración bruta mensual inferior a mil quinientos euros, mientras que sólo el 69,4% de los hombres respondió igual opción (sobre respuestas válidamente emitidas). Cabe considerar que en este sentido no se pregunta el ingreso por hora sino el total mensual, por lo que estos resultados no responden a una discriminación directa (menos salario por el mismo trabajo).

Una de las explicaciones a este contraste puede deberse a una falta de conciencia de las discriminaciones que afectan a las mujeres. Hay dos cuestiones relacionadas con la falta de corresponsabilidad en el hogar y de conciliación en las empresas que afectan a los menores ingresos de las mujeres: la restricciones a la hora de buscar una jornada menor (asociada a un ingreso menor) que le permita seguir haciendo frente al trabajo doméstico y la restricción para optar a otro tipo de retribuciones adicionales como los pluses por puntualidad o asistencia, debido al mismo motivo, o los derivados de la menor movilidad que muestran las mujeres sobre todo cuando el cambio de empleo implica un desplazamiento geográfico.

B. Techo de cristal

El techo de cristal se define como las “barreras invisibles resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes”¹⁹. Al respecto, en esta encuesta se preguntó a las personas si en las empresas en las que estaban empleadas habían mujeres directivas.

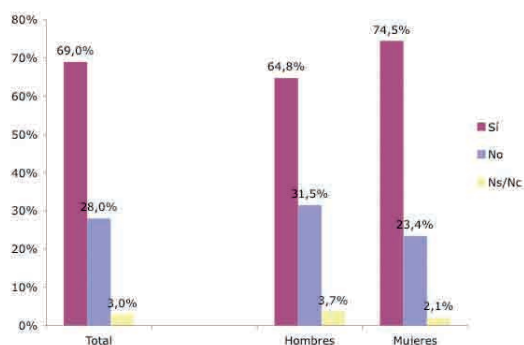
El 28% de las personas encuestadas reconoció que en sus empresas no existe ninguna mujer ocupando algún puesto directivo. Esto es particularmente preocupante por cuanto la fuerza de trabajo en Andalucía está compuesta en un 41,2% por mujeres.

En las doce entrevistas realizadas a empresas andaluzas también se percibió esta diferencia. En este proceso nos reunimos con un total de quince directores y directoras de empresa. En seis de éstas no asistió ninguna mujer y en sólo una encontramos una directora general.

¹⁹ UE (1998).

En relación a la distribución de estos resultados por sexo del trabajador y trabajadora, se aprecia una mayor proporción de respuestas negativas entre los hombres. El 31,5% de los varones asalariados en Andalucía reconoce que en la empresa que trabaja no existe ninguna mujer directiva (Gráfico 19). Diez puntos menos que en las mujeres (23,4%), lo que podría estar confirmando la existencia proporcionalmente mayor de mujeres directivas (normalmente en recursos humanos) en empresas que operan en sectores feminizados.

Gráfico 19. Mujeres directivas en las empresas en Andalucía. 2009

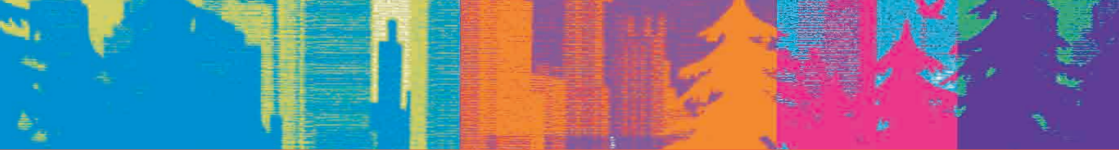


Fuente: Elaboración propia.

A este respecto se tienen datos oficiales a través de la EPA del INE. Según esta fuente sólo el 6,7% de las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo andaluz se encuentra en la categoría de directora de empresa o de la administración pública, frente al 9,2% de los hombres. Esto contrasta con el porcentaje de técnico/as y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo: el 27,6% de las mujeres y el 21,1% de los hombres ocupados en el mercado de trabajo en Andalucía.

C. Acoso sexual

El acoso sexual es otro de los aspectos desarrollados en la Ley pero se tienen pocos datos al respecto. En 2008 en España, la Inspección del Trabajo y Seguridad Social realizó un total de 478 actuaciones por acoso sexual. Los datos para Andalucía no se encuentran disponibles, pero es de suponer que una gran parte de ellos ni siquiera llegan a denunciarse.



Obtener información acerca de un tema tan sensible como el acoso sexual no es nada fácil, pero la metodología de la encuesta (anónima y telefónica) puede haber favorecido a obtener algunos de estos resultados.

Las cifras recabadas indican que un 2,5% de las personas encuestadas reconoce haber sufrido algún tipo de insinuación sexual o propuesta indecorosa de parte de sus compañeros/as o de los/as superiores de su empresa en los últimos tres años.

Este porcentaje es mayor entre las mujeres que entre los hombres. El 3,8% de las mujeres empleadas en Andalucía reconoció haber sufrido algún acontecimiento de este tipo y otro 3,2% se negó a responder. En cuanto a los hombres, sólo un 1,6% reconoce haber padecido un evento de estas características y otro 4,6% prefiere no responder.

3.2. IMPACTO DE LA LEY Y PLANES DE IGUALDAD

A. Leyes de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Otro de los objetivos de este proyecto era saber el grado de conocimiento y difusión sobre las leyes de igualdad entre la población empleada en Andalucía. En relación a la difusión de esta leyes, el 77,1% de las personas empleadas asegura conocerlas (nacional y autonómica) y otro 20,9% dice no conocerlas²⁰.

Por sexo, las diferencias entre hombres y mujeres no son amplias, pero destaca algo menos el conocimiento de las mujeres. Un 18,7% de los varones encuestados reconoce no conocer estas leyes, mientras que este valor alcanza al 23,6% para las mujeres (Gráfico 20).

La pregunta que surge a partir de estos resultados es cómo una ley diseñada en gran medida para combatir la discriminación de las mujeres, sea más conocida por los hombres. Al respecto surgen al menos tres posibles razones que expliquen estas diferencias. Primero, hasta hace unos pocos años el diferencial de nivel formativo entre mujeres y hombres era significativamente favorable a los hombres. Aunque hoy en día estén in-

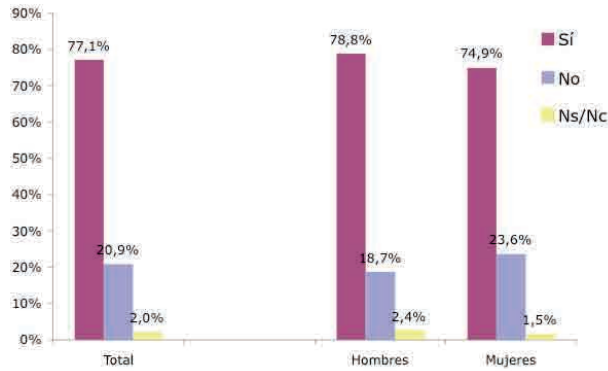
²⁰ Lamentablemente, no es posible profundizar en el conocimiento que se tienen de estos cuerpos legales y evaluar si éste es acerca de su existencia o de su contenido.

corporándose más mujeres licenciadas que hombres al mercado de trabajo (aproximadamente tres de cada cinco) aún no logran revertir esta tendencia a nivel agregado.

En segundo lugar, nos volvemos a encontrar con los problemas del uso del tiempo derivados de la falta de corresponsabilidad de los hombres en el hogar. Esto lleva a que las mujeres dispongan de menos tiempo libre que los hombres para actividades como leer, ver noticiarios, etc. puesto que deben destinar estas horas a realizar el trabajo doméstico que no realizan los hombres.

Por último, es posible que esta diferencia vaya asociada en cierta medida con la menor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad, y en la representación sindical. Las personas con cargos directivos, de gestión y en definitiva, con personal a su cargo han debido de informarse de estas leyes por su trabajo diario, pero otras que apenas tienen el tiempo para cumplir con todas las responsabilidades asignadas no han podido informarse ni han tenido la necesidad de hacerlo. Lo cierto es que queda un trabajo muy importante que hacer en informar y formar a las personas trabajadoras y principalmente a las mujeres acerca de los beneficios de la nueva legislación. Lo mismo se puede aplicar a los y las representantes sindicales, aunque reconociendo los esfuerzos realizados desde los principales sindicatos (Olivares y Martos 2008).

Gráfico 20. Conocimiento de las leyes de igualdad según sexo. 2009



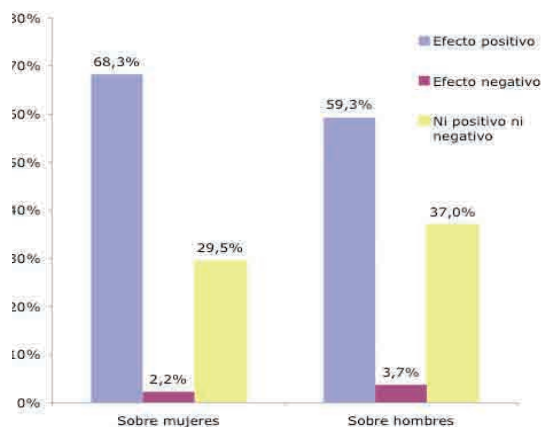
Fuente: Elaboración propia.

La opinión generalizada entre las personas empleadas en Andalucía es que las leyes tienen un efecto positivo sobre trabajadores y trabajadoras. No obstante, existe un porcentaje importante que considera que esta legislación no tiene impacto alguno.

El 68,3% de las personas encuestadas cree que el impacto de las leyes sobre la mujeres es positivo y otro 59,3% cree que el impacto sobre los hombres también lo es (Gráfico 21). Las percepciones de efectos negativos sobre alguno de los dos sexos no supera el 5% (2,2% sobre las mujeres y 3,7% sobre los hombres).

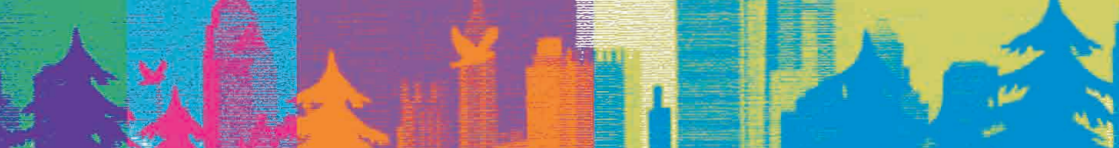
La diferencia en la percepción de los efectos sobre hombres y mujeres se aprecia también en las respuestas de las personas que piensan que las leyes no tienen impacto. Un 37% de las personas encuestadas señala que éste no es ni positivo ni negativo sobre la situación de los varones y un 29,5% piensa que no tiene efecto sobre las mujeres. Es decir, existe una concepción de que es una legislación que favorece a las mujeres y que no daña a los varones.

Gráfico 21. Percepción del efecto de las leyes sobre hombres y mujeres. 2009



Fuente: Elaboración propia.

El impacto de las leyes sobre las mujeres es ligeramente mejor valorado por los varones: el 69,6% de ellos piensa que es positivo para las mujeres (el 66,8% de las



mujeres). A su vez el efecto positivo sobre los hombres es mejor valorado por las mujeres: el 57,3% de los hombres y el 62,1% de las mujeres.

Destaca en este análisis la valoración del impacto sobre el mismo sexo de la persona encuestada. En las mujeres, el 32% piensa que las leyes no afectarán a las trabajadoras (el 27,4% de los hombres piensa lo mismo) mientras que el 38,1% de los hombres piensan que no lo hará sobre los trabajadores (el 35,5% de las mujeres piensa lo mismo). Es decir, la percepción parece ser peor a la hora de evaluar el impacto sobre el propio sexo que sobre el contrario (Tabla 24).

Tabla 24. Percepción del efecto de la Ley sobre hombres y mujeres según sexo de la persona encuestada. 2009

	Sobre mujeres		Sobre hombres	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Efecto positivo	69,6%	66,8%	57,3%	62,1%
Efecto negativo	3,1%	1,2%	4,6%	2,4%
Ni positivo ni negativo	27,4%	32,0%	38,1%	35,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

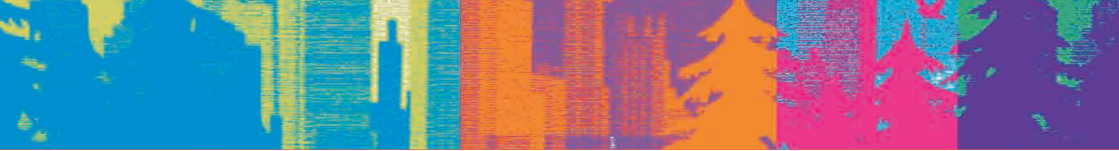
B. Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad están definidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo como un “conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”²¹.

En relación a su contenido, la ley propone abordar las materias de “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”²².

²¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Artículo 46.

²² Ibidem.



En Andalucía, aunque existe un generalizado conocimiento de la existencia de las leyes de igualdad, hay muy poca información acerca de la implementación de los planes de igualdad: el 42,8% de las personas encuestadas no sabe si su empresa está desarrollando uno.

De las respuestas recabadas, sólo el 23,4% reconoce la existencia de este instrumento en la empresa en que trabaja, otro 6,5% dice saber que se está elaborando uno y un 27,4% confirma que en su empresa no existe ni se está elaborando ningún Plan de Igualdad (Gráfico 22).

Aunque no del todo comparable, otro estudio llevado cabo recientemente preguntaba acerca de la existencia de un “plan de conciliación” en la empresa. Los resultados resultan bastante similares: un 28,3% responde afirmativamente, un 40,8% negativamente y un 30,8% no sabe o no responde (Asian y Rodríguez 2009).

Las respuestas sobre planes de igualdad se corroboran con las entrevistas realizadas a empresariado y delegados y delegadas sindicales. De quince empresas visitadas sólo tres tenían un Plan de Igualdad, todos configurados a nivel nacional y sólo uno incorporado en el convenio colectivo. En el resto de empresas había dos realidades, según estén obligadas o no a hacerlo.

Cabe recordar que los planes de igualdad son una obligación legal para las empresas con más de 250 trabajadores/as, para las que lo tengan contemplado en sus convenios colectivos y para aquellas en que así lo sancione la autoridad laboral²³.

Las empresas obligadas a hacerlo recocieron estar en ellos, aún como un compromiso pendiente o en fase de diagnóstico. En algunos casos se encuentra detenido en espera de retomarlo cuando comience la negociación del nuevo convenio colectivo. Cabe destacar en este sentido el rol realizado por la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales, que ha visitado algunas de estas empresas, obligándoles a cumplir con la ley.

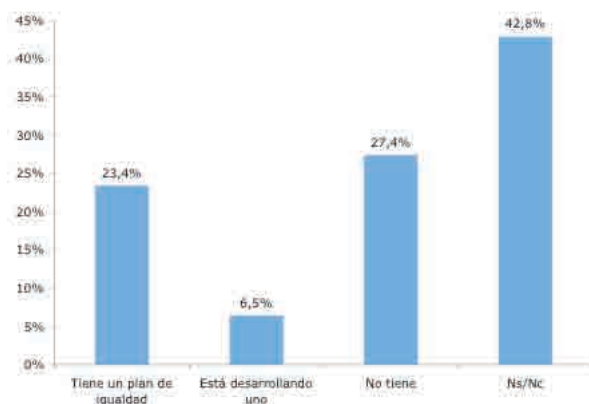
En cuanto a las empresas que no tienen la obligación, el tema prácticamente no se ha planteado y en muchos casos no se tiene la intención de instaurar.

²³ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Artículo 45

Esta realidad es sin duda preocupante, por cuanto la administración y los sindicatos han impulsado una serie de medidas y programas destinadas a formar a trabajadores y trabajadoras para promover estos planes (Martínez y Povedano 2008).

La formación es esencial en este sentido así como la difusión de guías y cuadernos informativos que orienten a empresas y a las representaciones sindicales en la forma de llevar a cabo uno. Destaca en este sentido los trabajos realizados en conjunto entre los sindicatos de CCOO y UGT y el Instituto Andaluz de la Mujer en el programa Igualdem²⁴.

Gráfico 22. Existencia de Planes de Igualdad. 2009

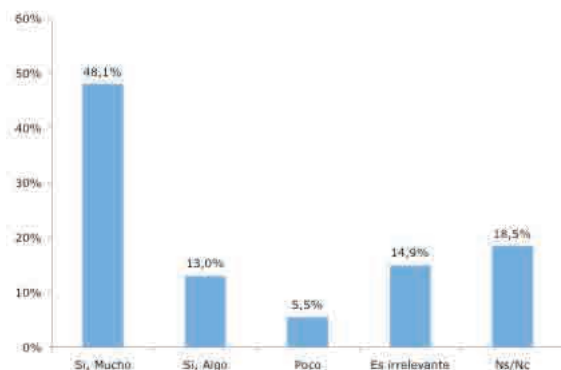


Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, pese a estar mal informadas, las personas empleadas en Andalucía reconocen como útil este instrumento. Casi la mitad de las personas encuestadas señalaron que éste es muy útil (48,1%) y otro 13,0% señaló que es algo útil. De esta manera, sólo un 5,5% dijo que era poco útil y otro 14,9% que era irrelevante (nada útil). Cabe señalar que una de cada cinco personas no respondió esta pregunta (Gráfico 23).

²⁴ Igualdem es un programa desarrollado con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo del FSE, integrado en Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007-2013. Coordinado por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía en cooperación con CCOO Andalucía y UGT Andalucía. Su objetivo es fomentar el empleo estable y de calidad mediante la implantación de Planes de Igualdad que favorezcan la mejora del empleo de las mujeres y favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Más información en: http://www.juntadeandalucia.es/fundacionincorporacionsocial/fadais/uploads/memoria_actuaciones08/programa_igualdem.html

Gráfico 23. Valoración de la utilidad de los Planes de Igualdad para trabajadores y trabajadoras. 2009



Fuente: Elaboración propia.

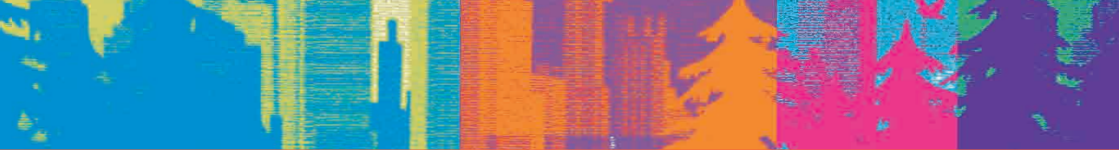
El conocimiento de la existencia de planes de igualdad en sus empresas es muy similar entre hombres y mujeres. En ambas distribuciones sólo destaca una leve mayor proporción de varones que de mujeres que dice no saber si su empresa tiene un plan de igualdad. El desconocimiento es elevado en ambos sexos: 44% en los hombres y 41,2% en las mujeres (Tabla 25).

Tabla 25. Existencia de Planes de Igualdad y valoración del instrumento según sexo. 2009

	Existencia de Plan de Igualdad		Valoración de Planes de Igualdad		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Tiene uno	24,0%	22,6%	Muy útil	45,6%	51,3%
Desarrollando uno	5,8%	7,3%	Algo útil	12,1%	14,1%
No tiene	26,2%	28,9%	Poco	6,0%	4,8%
Ns/Nc	44,0%	41,2%	Irrelevante	17,5%	11,6%
Total	100,0%	100,0%	Ns/Nc	18,8%	18,1%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la valoración, tanto hombres como mujeres reconocen como muy útil los planes de igualdad. Curiosamente una vez más son los varones los que valoran mejor este instrumento (pero a la vez también son los que más consideran que es irrelevante: el 17,5%).



4. CONCILIACIÓN Y DEPENDENCIA

En el año 2005 el Instituto Nacional de Estadística incorporó un módulo especial a la Encuesta de Población Activa sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España.

El módulo de preguntas se centraba en las personas que tenían a su cargo a menores dependientes y a adultos dependientes y estaba dirigido tanto a personas ocupadas como no ocupadas (paradas e inactivas).

En el presente estudio y salvando diferencias metodológicas, se replicaron algunas de estas preguntas, con algunas modificaciones, y se compararon con los resultados de hace cuatro años.

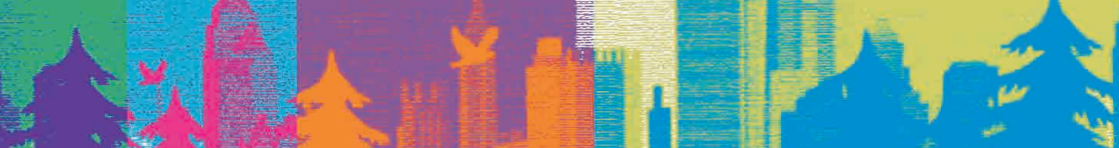
La principal diferencia a la hora de hacer esta comparación es que el actual estudio está dirigido sólo a personas ocupadas asalariadas y no al resto de ocupados ni a los que no lo están.

4.1. MENORES DEPENDIENTES

El módulo de la EPA 2005 permite saber cuántas personas ocupadas tienen hijos o hijas y cuántas personas (ocupadas o no ocupadas) que no tienen hijos o hijas, se hacen cargo de menores de 14 años.

En cuanto al primer caso, se observa que en España había un total de 6,29 millones de personas ocupadas (de 16 a 64 años) con al menos un hijo o hija (propio o de la pareja) con edad inferior o igual a 14 años; un 60% hombres y un 40% mujeres. Para Andalucía, las cifras eran de 1,09 millones de personas ocupadas con hijos/as, de las que un 64% eran hombres y un 36% mujeres.

Aunque normalmente son las mujeres las que viven con los hijos e hijas en los hogares monoparentales, la composición mayoritaria de hombres en el mercado de trabajo hace que los resultados antes señalados sean más elevados para los varones.



De esta manera, medido como porcentaje de los ocupados, en Andalucía el 37% de la población ocupada tiene hijos o hijas dependientes (de 14 o menos años), lo que equivale al 38% de los varones y al 37% de las mujeres.

En el presente estudio, esta cifra, calculada sobre la población ocupada asalariada alcanzó al 40,7% del total; al 34,3% de los hombres y al 37,9 % de las mujeres. Las cifras son coherentes con estudios recientes de otras comunidades autónomas con población más envejecida (Instituto de Estadística de Navarra 2008²⁵).

Servicios utilizados para menores dependientes

En la EPA 2005 se les preguntó a las personas ocupadas con menores dependientes si usaban servicios para el cuidado de éstos y qué tipo de servicios utilizaban.

Tanto a nivel español como andaluz, aproximadamente una cuarta parte de las personas ocupadas encuestadas señaló que no hacía uso de ningún tipo de asistencia (20,1% y 20,4% respectivamente). Por sexo, las mujeres eran las que proporcionalmente respondieron en más ocasiones que no utilizaban servicios en Andalucía (38,3% mujeres y 20,4% hombres).

Los resultados de la presente encuesta revelan un incremento considerable en el uso de servicios de asistencia de menores. Entre las personas asalariadas con menores dependientes, sólo un 17,3% no utiliza ningún tipo de asistencia y en el mismo sentido que el estudio anterior, este porcentaje es mayor en las mujeres andaluzas que entre los varones: 20,4% y 15,2% respectivamente. En cuanto a los motivos, la práctica totalidad señaló que “no los necesita”.

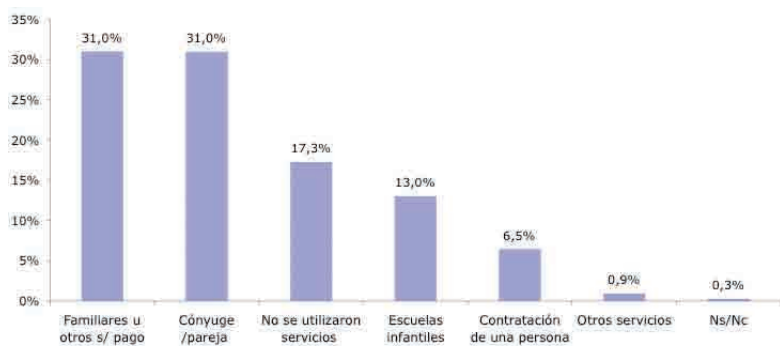
En cuanto a los tipos de servicios que utilizan, la clasificación de 2005 no es la misma que se utilizó en este estudio. El estudio del INE agrupa los servicios en: cónyuge/pareja, familiares u otros sin contraprestación y servicios especializados. Mientras que en este estudio se han desagregado los servicios especializados en contratación de una persona, escuelas infantiles y otros servicios.

²⁵ Según este estudio, en Navarra dicho porcentaje alcanzaba al 33,2%.

Los resultados de hace cuatro años indicaban que el 40,9% de las personas ocupadas en Andalucía (con hijos o hijas dependientes) dejaban a su cónyuge o pareja a cargo de estos/as. Le seguían con un 16,7% la asistencia de familiares u otras personas sin contraprestación económica y con un 14,7% los servicios especializados.

Como puede verse en el Gráfico 24, hoy en día parece haberse reducido el porcentaje de personas asalariadas que dejan la asistencia de los y las menores al cónyuge o a la pareja (31%) y en su lugar se han hecho cargo otros familiares o personas cercanas a los que no se les paga una contraprestación económica por ello (31%). Esto puede deberse al aumento de la tasa de actividad femenina, que no ha parado de crecer siquiera tras el estallido de la crisis financiera (Gálvez y Torres 2010). También ha repercutido en una mayor demanda de servicios especializados como escuelas infantiles (13%) y de personas contratadas con este fin (6,5%).

Gráfico 24. Principales servicios utilizados para el cuidado de menores. 2009



Fuente: Elaboración propia.

El patrón de los servicios utilizados por trabajadores y trabajadoras no se ha modificado sustancialmente. Hace cuatro años como ahora, los hombres (ocupados y asalariados respectivamente) dejan la asistencia de los menores principalmente a sus cónyuges y las mujeres no utilizan servicios o los dejan a cargo de familiares u otras personas sin contraprestación, que se puede suponer que son en gran medida las abuelas, que además, pertenecen a una generación donde la participación de las mujeres en el mercado de trabajo era muy baja.

Los resultados (Tabla 26) señalan que el 42,9% de los asalariados varones con menores dependientes declara que es su cónyuge/pareja la que se hace cargo de los cuidados y cuando ello no ocurre, la segunda opción más utilizada son los familiares u otros sin contraprestación (26,3%).

En cambio, las mujeres asalariadas con menores dependientes, en el 38,2% de los casos no utilizan servicios (lo que quiere decir que ellas mismas se hacen cargo) o bien cuentan con la ayuda de un familiar u otra personas, sin contraprestación económica.

Tabla 26. Principales servicios utilizados para el cuidado de menores según sexo. 2009

	Hombres	Mujeres
Cónyuge /pareja	42,9%	12,7%
Familiares u otros sin contraprestación	26,3%	38,2%
Escuelas infantiles	10,9%	16,2%
Contratación de una persona	4,0%	10,3%
Otros servicios	0,6%	1,4%
No se utilizaron servicios	15,2%	20,4%
Ns/Nc	0,0%	0,7%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las escuelas infantiles, ésta son utilizadas más frecuentemente por las mujeres asalariadas (16,2%) que por los hombres asalariados (10,9).

Esto demuestra como el cuidado de los niños y niñas menores sigue siendo en gran medida responsabilidad de las mujeres, de las madres y de otros miembros de la familia (normalmente las abuelas). En el mismo sentido, es significativo que las mujeres utilicen más los servicios de escuelas infantiles y de cuidado que los hombres, lo que implica que la proliferación de los mismos es una pieza esencial para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral y que favorece especialmente las posibilidades de conciliación de las mujeres.

4.2. MAYORES DEPENDIENTES

Lamentablemente, en el módulo de la EPA 2005 la atención puesta sobre las personas mayores dependientes y los servicios utilizados para su cuidado no fue el mismo que el de los menores dependientes. Sin embargo, consideramos de suma importancia conocer la situación de las personas que viven con un adulto dependiente debido al proceso de envejecimiento de la población andaluza y lo que ello implica en materia de conciliación. Para ello hemos extendido el formato de preguntas realizadas en dicho módulo (EPA 2005) sobre menores dependientes, a las personas mayores (dependientes)²⁶.

Los resultados indican que aproximadamente el 8,5% de las personas asalariadas en Andalucía se hacen cargo de un adulto que necesita cuidados de terceros. Este porcentaje es del 10,5% para las mujeres y de 6,9 % para los varones.

Servicios utilizados para mayores dependientes

Un 19,5% de las personas asalariadas con mayores dependientes reconoce no utilizar servicios para el cuidado de éstos y la no utilización de servicios se divide entre respuestas de “no lo necesita” (53,8%) y “es demasiado caro” (46,2%) mientras que cuando se trata de menores, el principal motivo es que no los necesita.

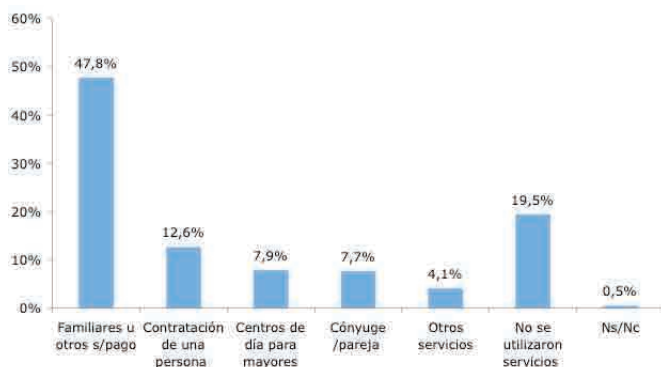
Aunque el tamaño de la muestra no nos permite valorar mejor las causas de no utilizar servicios entre menores y adultos dependientes, es posible apuntar alguna posible explicación. La encuesta la responden personas que están empleadas en el mercado de trabajo y que teniendo alguien a su cargo (menor o adulto), no recurre a ninguno de los servicios señalados (centro de día, familiares, contratación, etc.). Es decir, posiblemente las personas, fundamentalmente mujeres, que no recurren a escuelas infantiles porque son muy caras no se encuentran en la muestra puesto que este motivo les ha hecho abandonar (o no ingresar) el mercado de trabajo.

²⁶ Exactamente la EPA 2005 (Módulo especial) pregunta a todas las personas (activas e inactivas) si se hacen cargo de familiares o amigos de edad superior o igual a 15 años que estén necesitados de cuidados. No obstante los resultados de esta pregunta no se encuentran disponible en la explotación que el INE hace de la encuesta (están mezclados con los de menores de pendientes). En cuanto a los servicios utilizados para el cuidado de estas personas, la EPA 2005 no incluye la pregunta.

En cuanto a los que utilizan servicios para el cuidado de mayores dependientes, el más usado recae en familiares u otras personas que no reciben una contraprestación económica por ello. El 47,8% de las personas asalariadas reconocen utilizar este tipo de servicios (Gráfico 25).

De esta forma, la contratación de servicios privados, la utilización de los centros de día y la asistencia del cónyuge o pareja, son menos frecuentes. Los resultados se corresponden con la baja disponibilidad de centros de día. En Andalucía la cobertura sobre la población mayor de 65 años hace sólo cuatro años era de 0,33%, aún más baja que la nacional, situada en 0,46²⁷ (CES 2005).

Gráfico 25. Principales servicios utilizados para el cuidado de mayores dependientes. 2009



Fuente: Elaboración propia.

En el análisis por sexo se observa que la no utilización de servicios es prácticamente igual entre hombres y mujeres: 19,5% y 19,4% respectivamente (Tabla 27). En cuanto a quien provee los servicios, en prácticamente la mitad de los casos son familiares u otros sin contraprestación económica (50,5% en hombres y 45,5% en mujeres).

La principal diferencia se encuentra en que los hombres (asalariados) con mayores dependientes siguen recurriendo en mayor medida que las mujeres al cónyuge o la

²⁷ Lamentablemente en los últimos dos informes, para 2007 y 2008 no se dispone de la cobertura de los centros de día ya que no se tiene el número de plazas de éstos.

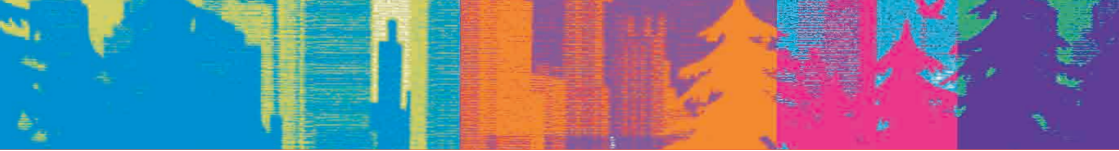
pareja (11,7% los hombres y 4,2% las mujeres). Como contrapartida, las mujeres asalariadas suelen recurrir con mayor frecuencia que los hombres a los centros de día (12,1% mujeres y 2,9% hombres) y a la contratación de una persona para que se haga cargo (15,9% mujeres y 8,8% hombres).

Al igual que en el caso de los menores, se observa un mayor uso de los cónyuges por parte de los hombres que de las mujeres. De ahí que sean mayores usuarias de servicios sociales y por tanto, que el incrementar la dotación presupuestaria en este sentido sea una herramienta clave para garantizar la conciliación y los avances en igualdad de género.

Tabla 27. Principales servicios utilizados para el cuidado de mayores según sexo. 2009

	Hombres	Mujeres
Cónyuge /pareja	11,7%	4,2%
Familiares u otros s/pago	50,5%	45,5%
Centros de día para mayores	2,9%	12,1%
Contratación de una persona	8,8%	15,9%
Otros servicios	6,6%	1,9%
No se utilizaron servicios	19,5%	19,4%
Ns/Nc	0,0%	0,9%

Fuente: Elaboración propia.



5. BARRERAS A LA CONCILIACIÓN: LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Los resultados presentados en los capítulos previos se remiten fundamentalmente a una encuesta realizada a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en Andalucía.

En este apartado, en cambio, se presentan los resultados obtenidos de entrevistas a delegados y delegadas sindicales de quince empresas así como a personal directivo de doce empresas, ubicadas en Andalucía.

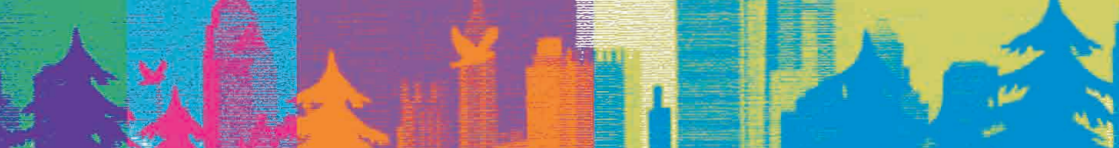
El objetivo de estas entrevistas y reuniones fue valorar la sensibilización en materia de igualdad y conciliación que existe en la dirección de las empresas en Andalucía, identificar las principales barreras para la puesta en marcha de instrumentos de igualdad y conciliación y conocer el estado actual de los planes de igualdad.

Como se expone en el apartado de metodología. La elección de las empresas no es del todo representativa del tejido empresarial andaluz, por lo cual hay que tener ciertas consideraciones previas a la hora de interpretar los resultados.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que se cubrieron tres sectores: industria, comercio y hostelería. En segundo lugar, algunas empresas decidieron no cooperar, de modo que la información se remite sólo a las que voluntariamente accedieron. Y por último, sólo se incluyeron empresas con representación sindical.

Como consecuencia de ésto, es posible que exista un sesgo positivo hacia las medidas de conciliación e igualdad ya que tanto por ser empresas con representación sindical como por el carácter voluntario de la participación, nos encontramos frente a algunas de las empresas con mejores condiciones de trabajo de cuantas operan en Andalucía.

En cuanto a otros factores, la muestra aborda a empresas pequeñas como grandes. La menor cuenta con cerca de cincuenta personas en su plantilla y la más grande



sobrepasa las cuatro mil. El porcentaje de mujeres en cada una de ellas va del 10% hasta el 95% y la antigüedad media varía de tres años a cerca de veinte.

Por último, es posible considerar que las demandas detectadas en esta ronda de entrevistas así como la visión de los y las directoras de empresa estén negativamente afectadas por la crisis actual, que redujo los márgenes empresariales y ocasionó reducciones de plantillas en algunas de estas empresas.

5.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Las empresas objeto de estudio presentan distintos grados de sensibilización. Primero están las que podemos considerar altamente sensibilizadas, que han hecho suya la igualdad de oportunidades y la promoción de la conciliación. Esto implica mejoras sobre los mínimos legales y la elaboración de medidas innovadoras.

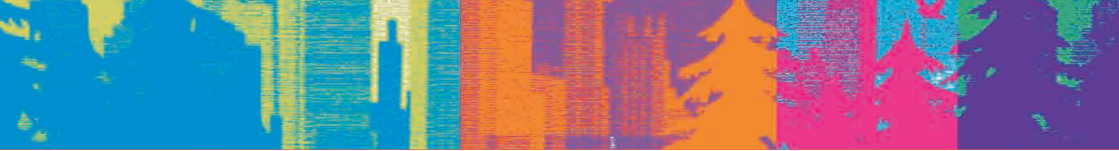
Luego están las medianamente sensibilizadas, cuyos directores y directoras están de acuerdo con la nueva legislación y aunque no mejoran sustancialmente sus condiciones, ratifican la necesidad de éstas.

Por último aquellas con una baja sensibilización, que se limitan a cumplir la ley, aunque no están de acuerdo con la misma porque la consideran poco útil, escasamente pragmática y normalmente fuera de las prioridades más urgentes.

Los factores que influyen en cada una son variados y muchas veces se cruzan de una categoría a otra, pero con base en la información recabada se podrían señalar los siguientes:

A. Empresas altamente sensibilizadas

Normalmente son empresas que tienen una cultura empresarial explícita, difundida a través de códigos éticos, decálogos de principios y otros documentos afines. En muchos casos, la configuración de esta cultura empresarial ha sido la respuesta de la organización a la necesidad de dar “sentido de empresa” a una estructura compuesta por centros de trabajo distantes (muchas veces en varios países). Esto les ha lleva-



do a promover ciertos principios comunes que le permitan reducir los denominados “costes de transacción” derivados de distintas culturas locales. Así, generalmente son empresas de gran tamaño, con presencia en varios territorios.

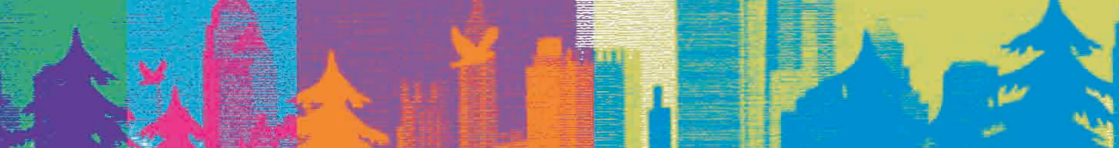
Si bien la definición de unos principios éticos que incorporan la no discriminación y la igualdad de oportunidades, no constituyen por sí misma una mejora de las condiciones de trabajo e igualdad, sí es cierto que pone “sobre la mesa” estos temas y apoya las reivindicaciones de los y las trabajadoras.

Cabe considerar en este sentido el papel que algunas veces juega la estrategia de comunicaciones y de marketing de las empresas. Una cuestión es que éstas tengan una cultura organizacional pro conciliación y otra es que utilicen este concepto (u otro de responsabilidad social corporativa) como un instrumento comercial de diferenciación de sus competidores.

Ambas cuestiones (cultura empresarial y estrategia de marketing) pueden darse en conjunto, pero también por separado, por lo que cabe diferenciarlas. En la ronda de entrevistas se pudo apreciar que las empresas que habían desarrollado una cultura empresarial conciliadora no necesariamente la estaban comunicando al mercado. Los directores y directoras de estas empresas reconocieron que faltaba “vender” este aspecto positivo.

Un segundo factor que suele jugar a favor de mejoras y mayor sensibilidad ante estos temas es la adopción de parte de la empresa de una estrategia competitiva basada en la calidad del servicio y la “fidelización” del cliente. Dicha estrategia empresarial le lleva a conformar y conservar una plantilla formada e identificada con la organización. Ante ello, es particularmente importante implementar medidas de conciliación que permitan la permanencia de hombres y mujeres en la empresa.

Un tercer factor complementario al anterior es la situación de liderazgo, monopolio o casi monopolio que gozan algunas empresas en sectores punteros como la aeronáutica o la energía. Esta posición dominante en sus respectivos mercados les permite contar con la capacidad financiera para implementar una política de recursos humanos con mayores beneficios para sus trabajadores y trabajadoras.



Por último, un cuarto punto que parece favorecer estas condiciones y sensibilidad empresarial está dado por la naturaleza pública de alguna de ellas. Algunos de los directores y directoras señala el efecto de “caja de resonancia” que tienen estas empresas. Al ser el Estado el principal promotor de estas medidas, la dirección siente como obligación “ir por delante” del resto, constituyéndose en ejemplos para sus sectores.

B. Empresas medianamente sensibilizadas

Existen al menos tres factores que parecen promover un grado medio de sensibilización de las empresas. El primero de ellos está dado por la participación femenina en las plantillas.

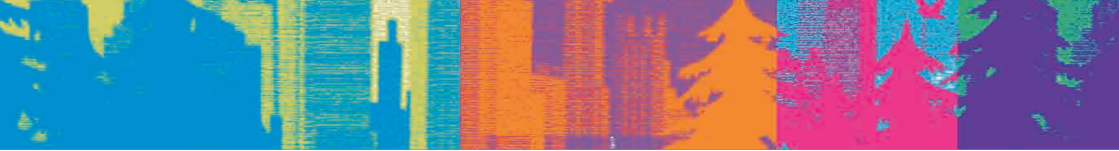
Las empresas altamente “feminizadas” han hecho que la legislación y en general, la promoción de la igualdad de género, les afecte más profundamente. En muchos casos son empresas que comenzaron con personal femenino joven pero que con los años han ido conformando familias y ahora están haciendo uso importante de sus derechos de conciliación e igualdad.

Otro factor ha sido la presencia en algunos comités de empresa de delegados y delegadas sindicales motivadas y con formación en igualdad. Este tipo de representación sindical ha puesto los temas de igualdad y conciliación sobre la mesa en la negociación colectiva, sensibilizando a las direcciones de empresa.

Por último, cabe señalar algunas empresas más “familiares”, donde una postura favorable a la igualdad y la conciliación de parte del director o directora tiene una influencia mayor en las relaciones laborales. La mayor cercanía entre dirección y trabajadores/as y la convivencia diaria más cercana promueve una flexibilidad de las condiciones laborales en algunos casos, favoreciendo alguna ampliación de los beneficios legales. No obstante esta situación queda supeditada a la voluntad de la dirección, que aunque pueda estar sensibilizada, sigue siendo discrecional.

C. Empresas escasamente sensibilizadas

No son muchas las empresas escasamente sensibilizadas en nuestra muestra. Aunque seguramente se deba a que las empresas visitadas cuentan con una dirección



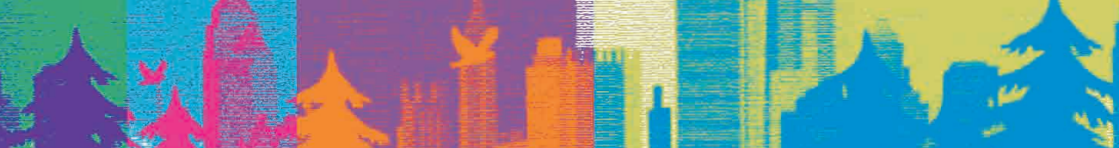
profesionalizada y con presencia sindical importante. Sin embargo, aún así es posible identificar algunas que recelan de las medidas de igualdad y conciliación o simplemente no les preocupan.

Uno de los factores que suelen favorecer esta situación es la escasa participación de las mujeres en las plantillas de dichas empresas, normalmente formando parte del personal de administración. No es que la dirección sea reticente a estos temas, sino que no creen que sea relevante de cara a la gestión de sus empresas ya que ven improbable que en el mediano plazo cambie significativamente esta composición por sexo de sus plantillas.

Un segundo factor más agudo suele darse en algunas empresas industriales. La realidad de estas organizaciones es distinta de las otras empresas entrevistadas (comercio y hostelería). La industria andaluza compite en mercados internacionales con empresas que muchas veces hacen exactamente el mismo proceso en otros países, incurriendo en menores costes. Como su demanda es global, sus clientes terminan comprando en estos otros destinos.

Por lo tanto, antes y en mayor medida ahora con la crisis, su preocupación más acuciante es la productividad. Como puede deducirse, la percepción de las direcciones de algunas de estas empresas acerca de las medidas de igualdad y conciliación son valoradas como poco prioritarias y en muchos casos perjudiciales para el coste, la productividad y rentabilidad de sus empresas, así como para el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Por último, fue posible identificar algunas empresas que prefirieron no ser entrevistadas porque no consideraban importante estos temas. En algunos de estos casos, la reunión con los delegados y delegadas permitió confirmar que las condiciones laborales perjudicaban notablemente a las personas con responsabilidades familiares. Al menos tres características promovían este comportamiento de la dirección: una estrategia comercial basada en precios bajos y escaso valor agregado, una política de personal basada en una alta rotación y abundante contratación a tiempo parcial y una representación sindical débil o incipiente.



5.2. PRINCIPALES BARRERAS Y LIMITACIONES

Son variadas las restricciones con que se enfrentan los trabajadores, trabajadoras e incluso el mismo empresariado a la hora de mejorar las condiciones de igualdad y conciliación en las empresas. De las recabadas con delegados, delegadas y dirección, destacamos cinco grupos.

A. Problemas de coordinación social

Los problemas de coordinación social tienen que ver con aquellos que se originan de políticas y decisiones contraproducentes en el ámbito público y privado y que anulan el impacto de medidas favorables.

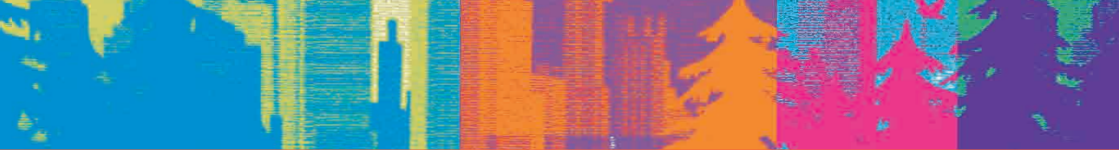
En este sentido destacan dos ámbitos desde la empresa: empresa/familia y empresa/Administración.

En el primer ámbito se encuentran aquellas políticas en el marco de la empresa, que promueven la conciliación, cuyo efecto se reduce como consecuencias de decisiones al interior de los hogares. Por ejemplo, una ampliación de los permisos para la atención de un menor dependiente en empresas masculinizadas suele ser menos efectiva si al interior de los hogares se continúa cargando con esta responsabilidad a las mujeres.

En el segundo ámbito se encuentran aquellas políticas en el marco de la empresa cuyo impacto se ve reducido por una escasa coordinación con el sector público. Por ejemplo, la posibilidad de flexibilizar horarios en los comercios que deben abrir por las tardes, cuando los servicios de cuidados públicos tienen un horario que no se compatibiliza con los comerciales.

B. Problemas relacionados con la gestión de recursos humanos

En este sentido destacan al menos dos problemas. El primero está relacionado con el coste de gestión que implica manejar un mercado de trabajo más complejo. En algunos casos, las empresas no cuentan con el suficiente equipo en el departamento de recursos humanos para abordar los nuevos desafíos. Esto sobrecarga al personal directivo de estas áreas, que no logran confeccionar una planificación de medio y



largo plazo en esta materia o elaborar medidas innovadoras, ya que se ven abocados a solucionar de forma temporal los problemas que surgen día a día.

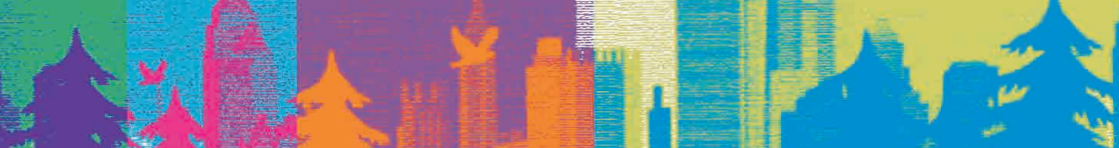
Esta realidad es bastante común y es una de las más preocupantes por cuanto el mercado de trabajo está cambiando y las políticas de personal deben ir adaptándose continuamente a nuevas realidades.

Al respecto cabe destacar dos tipos de empresas. Primero, las que venían incorporando mujeres a su plantilla desde hace años, de forma que hoy ya se encuentran feminizadas. Éstas lo han hecho sin una planificación de largo plazo, es decir, sin una estrategia de gestión que sea compatible con el ciclo de vida de las mujeres y con el escaso cambio cultural de los hombres (que podría permitirles aliviar el trabajo doméstico con una mayor corresponsabilidad). Dichas empresas se han visto obligadas a elaborar estrategias rápidas que les permitan seguir funcionando, pero que no suplen una estrategia global.

Un segundo grupo de empresas son aquellas que tienen una escasa participación femenina en sus plantillas y las pocas que han ingresado lo han hecho en labores de administración o si lo han hecho en otro tipo de trabajo, se encuentran aún en una franja de edad en la que no tienen personas a su cargo. En algunos casos estas empresas no están prestando demasiada atención a lo que significa la incorporación de las mujeres y la nueva legislación, básicamente porque aún no les afecta de forma importante. Pero es factible suponer que con el paso del tiempo las mujeres irán rompiendo estas barreras.

Así, si no existe un equipo suficiente en la dirección de recursos humanos con formación en género, es posible que no se subsanen los problemas que han tenido otros y se encuentren en pocos años con problemas de gestión.

Un segundo problema que está relacionado con la gestión de recursos humanos es el proceso de descentralización de las decisiones de política de personal que subyace en algunos rubros. Es relativamente común, sobre todo en hostelería, que los jefes de cada área (servicio de habitaciones, restauración, recepción, mantenimiento, etc.) participen en las decisiones de contratación y promoción.



En la mayoría de los casos, las personas que ocupan estos cargos han sido designados por el conocimiento que tienen del área, pero no necesariamente han adquirido capacidades y conocimientos en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. Por ello, las jefaturas de áreas, compuestas mayoritariamente por hombres suelen proponer a personas de su mismo sexo a la hora de incorporar personal nuevo a su equipo.

C. Concreción horaria y efectos colaterales

La concreción horaria es posiblemente el instrumento de conciliación que más recelo y problemas ha ocasionado entre los directores y directoras de personal, principalmente en aquellos rubros que atienden al público durante todo el día (hostelería y comercio).

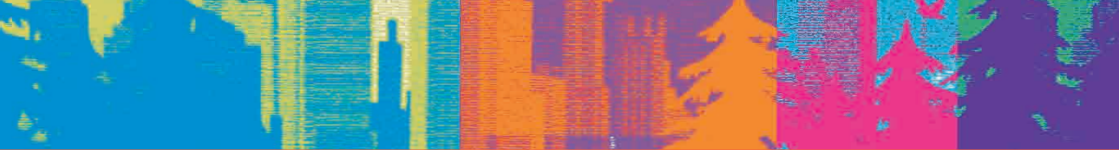
Existen dos grandes barreras que perjudican la adopción de esta medida. La primera, la solicitud simultánea de este derecho en un centro de trabajo que debe atender público de mañana y tarde. Las primeras solicitudes fueron otorgadas sin muchos problemas por algunas empresas, pero cuando se comenzó a concentrar el personal en la mañana, sobre todo en empresas feminizadas, se hizo insuficiente el personal de la tarde y la disposición de las empresas se acabó.

La segunda barrera surge del efecto que este fenómeno ha ocasionado con la respuesta de gestión. La concreción de mañana obligó a los departamentos de recursos humanos a reajustar los tiempos y horarios de las que tenían este permiso como de las que no. Por lo tanto, personas que no tenían la opción de solicitar la concreción horaria, se les asignó a las tardes.

Como señalan algunas direcciones de empresa esto generó un clima laboral conflictivo ya que existe una suerte de “histórico de derechos” que los y las trabajadoras que no optan a la concreción horaria sienten vulnerado.

D. Flexibilidad horaria y horarios comerciales

Una de las principales limitaciones argumentadas por las direcciones de empresa para mejorar la flexibilidad horaria tiene que ver con el cumplimiento de horarios comerciales y con la apertura autorizada de domingos y festivos (CCOO-A 2007).



En hostelería por ejemplo, determinados servicios como desayunos, almuerzos y cenas se comienzan a prestar a una hora señalada y en comercio, la apertura y el cierre debe ceñirse a lo establecido.

Las direcciones de empresa señalan que estas características, les impiden adoptar jornadas continuas en algunos puestos sin aumentar el coste o los tiempos ociosos, ni tampoco flexibilizar la actual rigidez de los horarios.

No obstante, algunas empresas comerciales han logrado implementar políticas de jornadas continuas en centros con extensos periodos de atención al público y que no cierran a mediodía. En los otros, la jornada partida sigue siendo obligada.

E. Incentivos a la formación

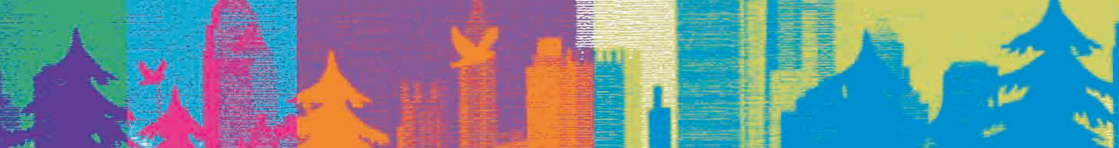
Por último, otra de las barreras señaladas por las direcciones de empresa es el escaso interés de gran parte de los trabajadores y las trabajadoras por asistir a formación.

El presente estudio no estuvo dirigido a buscar la causa de este aparente desinterés, pero sí logro identificar una escasa conciliación de la vida familiar con los procesos formativos. En la gran mayoría de empresas, la formación no se realiza en horario de trabajo sino fuera de él.

Los incentivos que considera la empresa que deberían ser suficientes es que esta formación es gratis y que se pagan las horas extras. Los motivos de los trabajadores y trabajadoras para no asistir suelen ser otros dos: que fuera del horario asumen responsabilidades familiares y personales y segundo, que no tienen una retribución posterior en términos de salarios (por ser personal más cualificado).

5.3. REFLEXIONES EN TORNO A ALGUNAS PRÁCTICAS DESTACABLES

Es destacable la forma en que algunas empresas han enfrentado los cambios sociales del mercado de trabajo favoreciendo la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones y favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras.



De estas experiencias queremos destacar cuatro líneas de acción que pueden ayudar a mejorar las condiciones laborales de la población ocupada en Andalucía y mejorar la productividad de las empresas.

A. Promoción de una cultura empresarial: el camino correcto

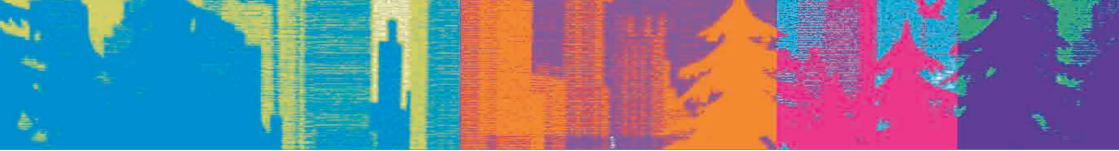
Hemos visto la importancia de la definición de unos principios básicos o códigos éticos explícitos y difundidos en la empresa. Éstos dan unidad a los distintos centros de trabajo y difunden una identidad de la organización.

Las principales ventajas de un proceso de estas características es que, en primer lugar, “sienta” a los directivos y directivas a cuestionarse asuntos de más largo plazo en la organización. En segundo lugar, ofrece una guía para la toma de decisiones en la empresa con criterios similares en cada centro de trabajo. Por último, este tipo de definiciones generalmente favorece la propuesta y puesta en marcha de medidas de conciliación y mejora la información de los trabajadores y trabajadoras, que así saben cuáles son las “reglas del juego” de la empresa, lo que les permite tomar decisiones laborales (relacionadas con su carrera profesional) con mejor información.

B. Representación sindical y negociación colectiva: la base

A la vista de los estudios realizados en materia de conciliación y negociación colectiva (Torres et al. 2007 y 2007 b; CARL 2008) y como se ha comprobado en las reuniones mantenidas con los delegados y delegadas de empresa, es prioritario mejorar la incorporación de medidas conciliadoras en estos acuerdos. Existe una amplia bibliografía destinada a proponer cláusulas que favorezcan la igualdad de oportunidades, como los protocolos de Comisiones Obreras (CCOO-A 2008), los estudios de buenas prácticas de la administración del Estado (Instituto de la Mujer y GPI Consultores 2008) o las guías de la administración autonómica (Molina 2006; Pérez del Río 2009).

En segundo lugar, aunque debe continuar el fortalecimiento de la negociación colectiva en ámbitos superiores a la empresa, es conveniente formalizar los avances que en estas materias se han logrado de manera “familiar”.



Los resultados comparados de las empresas entrevistadas permite confirmar que la política del caso a caso no puede ser la norma, sino una excepción, ya que se trata de una fuente de posible discriminación y abuso de poder. Tras una estrategia de este tipo se está ofreciendo una visión de premio/castigo en el acceso a las medidas de la conciliación cuando en realidad debería ser un instrumento para el empresariado que le permita competir en el largo plazo con una fuerza de trabajo cualificada.

Es igualmente destacable la diferencia en las condiciones de igualdad y conciliación entre aquellas empresas con una representación sindical representativa y bien organizada y otras con una débil o poco representativa. Una tarea pendiente en este aspecto, que ha sido puesta sobre la mesa incluso por los directores y directoras de empresa, es la mayor incorporación de mujeres en la representación sindical.

C. Elaboración de Planes de Igualdad y buenas prácticas identificadas

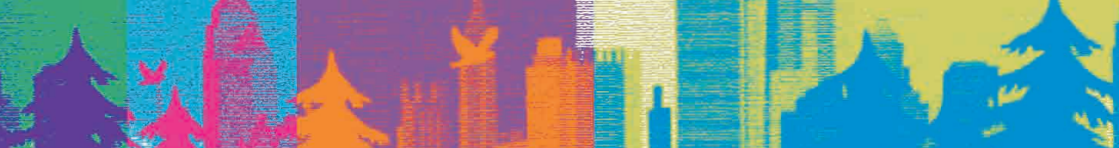
Los planes de igualdad son un elemento vital en el logro de un tejido empresarial que permita la conciliación de los trabajadores y trabajadoras. La realidad constatada en las entrevistas y reuniones es que el desarrollo de éstos permite abordar temáticas que de otra forma permanecerían ocultas en el quehacer diario.

En este sentido, el proceso a través del cual se realiza el diagnóstico de igualdad es casi tan importante como las mismas medidas que en él se establecen.

Este cuestionamiento ha llevado a algunas de las empresas entrevistadas a establecer una serie de medidas que bien vale la pena destacar de forma genérica:

I. Sistemas de promoción no discrecionales

Consiste en la elaboración de un sistema de acumulación de puntos (asociados a formación, polivalencia, logro de objetivos, etc.) que de acuerdo a cierto baremo, conlleva la promoción inmediata del personal (o al menos del 5% con mayores puntos). Así, se elimina la discriminación directa de parte del superior inmediato, aunque queda por mejorar algún tipo de discriminación indirecta (como podría ser acumular puntos por puntualidad si no existe una jornada conciliadora).



II. Promoción de la polivalencia

Consiste en la puesta en marcha de un sistema de rotación de puestos de trabajo, que permite que las mujeres desarrollen tareas masculinizadas y que los hombres desarrollen tareas feminizadas. Con esto, se logran romper estereotipos a la vez que se disminuye la discriminación salarial indirecta asociada a categorías.

III. Elección de horarios

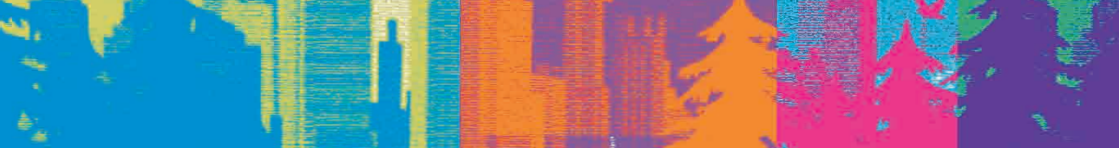
Empresas del rubro comercial han logrado romper con el estereotipo de que no es posible flexibilizar horarios en este rubro. Consiste en que la persona trabajadora elija su hora de entrada y salida de acuerdo a sus necesidades y las posibilidades de la empresa. A cambio, la empresa favorece la elección en aquellas franjas horarias en las que es más difícil disponer de personal como por ejemplo las tardes.

Este proceso necesita de un mayor esfuerzo en la gestión de recursos humanos que se compensa con una planificación del mismo trabajador y trabajadora, ya que cuando elige un horario, lo hace con suficiente antelación y sin modificación salvo una situación especial que así lo contemple.

IV. Protocolos de acosos sexual y teléfono de ayuda

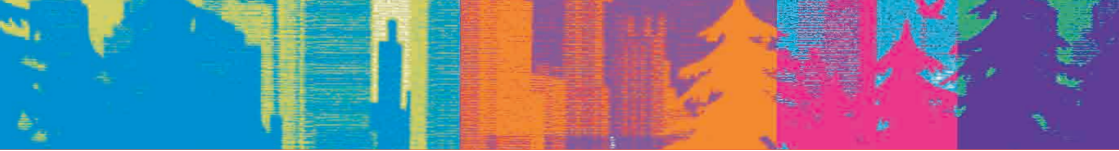
Algunas empresas han establecido su propio código de conducta y algunos protocolos de actuación frente al acoso sexual. Éste se ha difundido y ha permitido prevenir actitudes y hechos que pudiesen derivar en este delito. Sin embargo, la mayor parte de estos protocolos han sido elaborados unilateralmente por las empresas sin considerar las guías y materiales que la administración y sindicatos han elaborado para mejorar este mecanismo (Ledesma 2008).

Una experiencia interesante en este aspecto ha sido la puesta a disposición de la dirección de recursos humanos de un teléfono móvil cuyo número se ha difundido entre el personal y que está destinado exclusivamente a recibir consultas y denuncias por acoso sexual con la mayor discreción posible.



V. Escuelas infantiles

Algunas empresas han puesto en marcha escuelas infantiles para los hijos e hijas de sus trabajadores y trabajadoras. Esto ha permitido coordinar los tiempos de la vida laboral y con los de las responsabilidades familiares, con un servicio que se ajusta a las jornadas laborales. Una de las modalidades que destaca es la llevada a cabo a través de un convenio entre la empresa y el ayuntamiento, ampliando el cupo y permitiendo el acceso a menores que no sean hijos/as de trabajadores/as de la misma empresa. Esto benefició a la comunidad local e hizo viable económicamente el proyecto.



6. CONCLUSIONES

En la búsqueda de una sociedad más justa y de un desarrollo social y económico sostenible, es indispensable la corresponsabilidad de las instituciones públicas y privadas, sindicatos y empresas para garantizar avances en la igualdad de género a través de la conciliación.

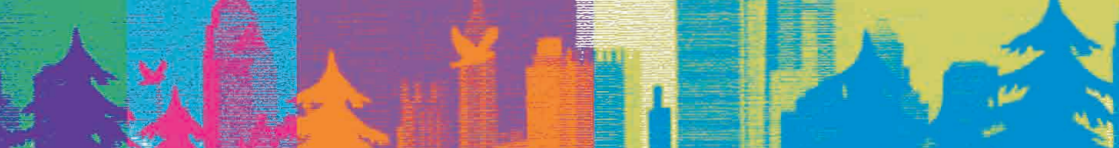
Además, las medidas de conciliación no pueden concentrarse exclusivamente en las mujeres sino también alcanzar a los hombres, de manera que éstos tengan un mayor margen para corresponsabilizarse con las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados, sin el cual, cualquier avance legal o de otro tipo no tendrá la repercusión esperada.

Evidentemente, lograr que los hombres se involucren más en el trabajo doméstico y de cuidados permitiría un reparto más equitativo de los tiempos y los trabajos. Si bien esto no se consigue exclusivamente a través de mejorar la conciliación, los avances en este ámbito lo facilitan enormemente.

La mayor corresponsabilidad de los hombres tiene que venir a través cambios culturales y sociales que modifiquen los estereotipos de género y que permitan el desarrollo de nuevas masculinidades. Cambios que pueden acelerarse con los incentivos adecuados. Hay que tener en cuenta que estos cambios culturales nunca funcionan a corto plazo, pero avanzar en la corresponsabilidad y mejorar el uso eficiente de los recursos de nuestra sociedad, es algo que cada vez se presenta como más urgente.

Puesto que incidir en el ámbito privado y cultural de las familias de forma directa es complicado, es esencial intervenir en el mercado de trabajo.

Esta intervención no sólo supone mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres de forma directa sino también de forma indirecta. Esto ocurre así, porque gran parte de las dificultades que las mujeres encuentran para incorporarse en igualdad de



condiciones en los mercados de trabajo, vienen determinadas por la discriminación que sufren en el interior de sus familias.

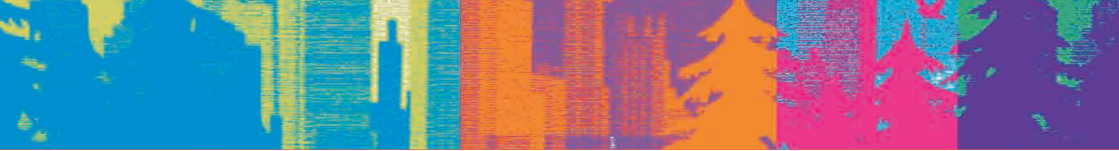
En este sentido, sabemos que conforme mejora la situación de las mujeres en los mercados de trabajo (en términos de empleos estables y buenos salarios), mejora indirectamente también el poder de negociación de las mujeres en el ámbito familiar. Esto último permite a las mujeres lograr avances en la corresponsabilidad de los hombres para con el trabajo doméstico y de cuidados.

Esta retroalimentación entre la situación en el mercado de trabajo y en el trabajo doméstico es fundamental, ya que es imposible llegar a la igualdad y avanzar en la corresponsabilidad de los hombres si no hay avances en materia de conciliación en las condiciones laborales de los empleos remunerados. Estos avances pasan fundamentalmente por la reorganización de los horarios y la flexibilidad horaria, ya que las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados de las familias se desarrollan en un número de horas algo superiores a lo que dedicamos al trabajo de mercado.

Sólo de esta manera, podremos también avanzar en ámbitos vitales para la sociedad como por ejemplo las tasas de fecundidad, que están muy por debajo del nivel de reemplazo (1.4 hijo/as por mujer en edad fértil) y que sin inmigración supondría una reducción de la población española a un tercio de la actual para 2050.

Así las cosas, era esencial pertrecharnos con un marco legislativo que permitiese avanzar en la igualdad y también a través de la conciliación.

En el plano institucional, los organismos supranacionales como Naciones Unidas o la Unión Europea llevan décadas promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Además, desde el Tratado de Ámsterdam, la UE ha incorporado la dimensión de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas de todos sus miembros.



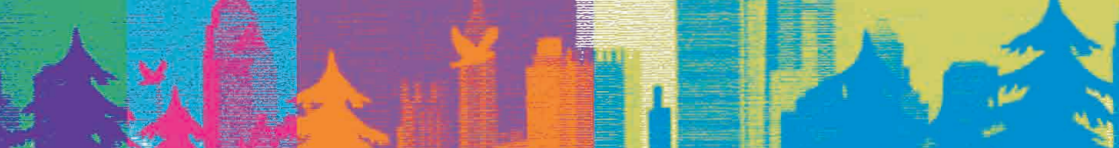
A nivel estatal y andaluz se han promulgado cuerpos legales que se encuentran entre los más avanzados en el contexto europeo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Ley de 26 de noviembre de 2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía) y que buscan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las propias acciones del Estado, como así también interviniendo en el marco regulador de las relaciones laborales de mercado.

El desarrollo legislativo ha venido a establecer una serie de parámetros y mínimos para que estas relaciones no sean un obstáculo en los avances de igualdad, y más aún, para que lo promuevan.

Dentro de las relaciones laborales de mercado, la conciliación juega un papel esencial en la Ley aunque aún no parece que lo esté jugando en el desarrollo de la misma. Precisamente, para saber el alcance de la Ley en las medidas de conciliación, sus limitaciones y sus posibilidades de desarrollo, se ideó este trabajo.

La impresión general de los resultados es que en perspectiva histórica estamos ante grandes avances, pero visto en términos de objetivos reales de igualdad, éstos son primarios. Por esto es que es necesario dar un impulso mayor a la reestructuración del mercado laboral y sus relaciones entre mujeres y hombres y para ello es vital generar las condiciones para que mujeres y hombres puedan conciliar sus vidas laborales, familiares y personales y no reduzcan el desarrollo de la mujer básicamente al trabajo doméstico y de cuidados.

Uno de los objetivos fue *diagnosticar* la situación actual de la conciliación en Andalucía, la situación en materia de igualdad, el impacto de las leyes recientemente aprobadas, el desarrollo de los planes de igualdad y la identificación de las principales barreras que impiden avanzar en la implementación de mejoras para la conciliación. Además, se buscó *sensibilizar* a delegados, delegadas, directores y directoras de empresa acerca de la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad como camino



prioritario de mediano y largo plazo en un proceso de desarrollo económico y social viable. Finalmente, se analizó la información recabada de cara a *proponer* posibles líneas de acción e investigación que redunden en una sociedad mejor para Andalucía.

Esto se ha llevado a cabo a través del desarrollo de una encuesta dirigida a la población empleada, así como reuniones de trabajo y entrevistas con delegados y delegadas sindicales, y con directivos y directivas de empresas ubicadas en Andalucía.

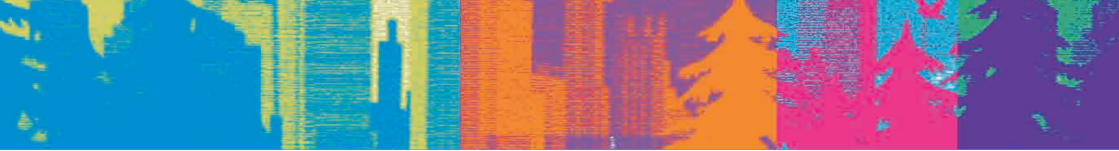
Los resultados que hemos obtenido de este trabajo podemos abordarlos desde estos mismos objetivos. Es decir, en materia de diagnóstico, en materia de sensibilización y en materia de propuestas.

Diagnóstico de la situación andaluza en conciliación e igualdad

Con la información recabada y considerando los estudios previos en estos temas (y en otros relacionados), hemos logrado obtener una panorámica de la situación actual en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas empleadas en Andalucía, de la percepción de igualdad en las empresas y acerca de la valoración del impacto de las leyes y de los planes de igualdad.

En relación al estado de la *conciliación*, se pueden destacar tres grandes resultados. Primero, aún es difícil o muy difícil conciliar la vida laboral con la familiar y personal para cerca de la mitad de las personas empleadas en Andalucía (45,3%). Eso ocurre porque existe una desigual distribución de la carga total de trabajos (domésticos y de mercado) entre mujeres y hombres, que se da en un mercado laboral rígido, prejuicioso, con escasas facilidades de conciliación y con horarios fijos y prolongados.

Segundo, la situación es claramente peor para las mujeres que para los hombres, con independencia de la variable de comparación que se utilice (edad, educación, sector, etc.), lo que indica que es una desigualdad de género producto de la desigual distribución de trabajos y de tiempos desarrollada en el seno de la sociedad patriarcal. De



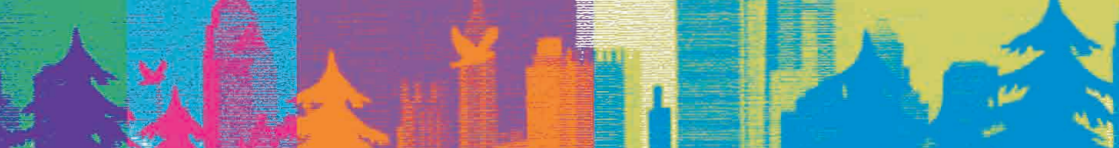
esta forma, los hombres han estado históricamente liberados del trabajo doméstico y de cuidados, que han realizado exclusivamente las mujeres. Esto ha llevado a que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo signifique una “doble jornada” para éstas (de trabajo doméstico y de trabajo de mercado).

En tercer lugar, cuando las personas empleadas en Andalucía deben sacrificar algún aspecto de sus vidas, porque las actuales relaciones del mercado de trabajo no hacen posible conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y personales, el que más se sacrifica es el familiar o personal. Esto ocurre para mujeres y hombres, pero es más acentuado entre los varones: el 79,6% de las mujeres y el 81,6% de los hombres. Asimismo, es proporcionalmente mayor el porcentaje de mujeres (que de hombres) que se ve obligada a sacrificar su vida laboral por la falta de conciliación: el 52,5% de las mujeres y el 45% de los hombres²⁸.

Esto demuestra que las diferencias en la distribución del trabajo (doméstico y de mercado) se saldan con el sacrificio del desarrollo profesional de las mujeres, la exclusión del trabajo remunerado o la inclusión en condiciones más precarias que los varones. En este mismo sentido, son las mujeres las que en mayor proporción que los hombres, declaran que por motivos familiares y/ personales han perdido oportunidades de formación, de promoción en el empleo o de mayores retribuciones salariales.

En relación a la *igualdad y el impacto de las leyes y planes de igualdad* cabe llamar la atención acerca de varios puntos. En primer lugar, existe una percepción mayoritaria de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas, con escasas diferencias porcentuales entre las respuestas de ambos sexos (el 68,3% de mujeres y el 69,5% de hombres). Sin embargo, estos valores dejan un margen significativo para quienes no están de acuerdo con dicha afirmación: aproximadamente una de cada cuatro personas (20,4%), algo más en mujeres (23,2%), no piensa que exista igualdad de trato entre mujeres y hombres.

²⁸ La suma no es 100% puesto que hay mujeres y hombres que sacrifican ambos aspectos de sus vidas: el 26,6% de hombres y 32% de mujeres.



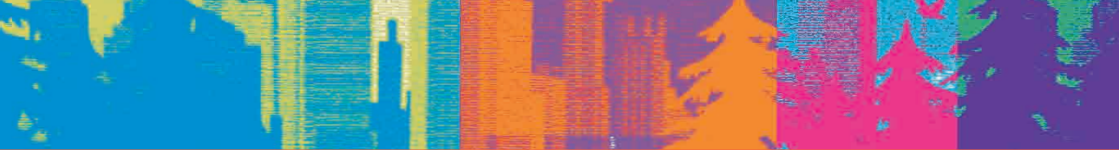
En segundo lugar, acerca de la las leyes de igualdad, la mayoría parece conocerlas (77,1%) y sólo una de cada cinco personas empleadas en Andalucía dijo no saber nada de ellas (20,9%). Entre las que conocen las leyes, la percepción mayoritaria es que tienen un impacto positivo tanto sobre hombres como sobre las mujeres, siendo algo mayor sobre estas últimas (68,3% impacto positivo sobre mujeres y 59,3% impacto positivo sobre hombres). También es destacable en este aspecto que una parte importante de la población piensa que las leyes no tienen ningún impacto sobre las mujeres (29,5%) o sobre los hombres (37%). En ambas opiniones, los hombres encuestados son menos positivos; un 38,1% piensa que no tienen efectos sobre los hombres y un 27,4% piensa que no tienen efectos sobre las mujeres, lo que viene a demostrar la necesidad que existe en informar y generar conciencia en los varones como base para la corresponsabilidad de estos.

Por último, en cuanto a los planes de igualdad, la percepción es igualmente positiva ya que el 61,1% piensa que son útiles o muy útiles, obteniendo una mejor valoración de parte de las mujeres entrevistadas. No obstante esta buena percepción son relativamente pocas las personas que saben si en su empresa existe uno de estos planes. Aproximadamente una de cada cuatro personas encuestadas (el 23,4%) dijo conocer que en su empresa existía un Plan de Igualdad, pero casi la mitad no lo sabía (un 42,8%). Al respecto, tanto hombres como mujeres reconocieron niveles similares de desinformación.

Sensibilización en temas de igualdad y conciliación

En relación al grado de sensibilización en temas de igualdad y conciliación, podemos dividir este punto en tres grupos distintos. Por una parte, la población empleada andaluza, por la otra, los sindicatos y sus delegados y delegadas, y por último, los cuadros directivos de las empresas.

En cuanto a la *población empleada*, partiendo de los datos recabados en la encuesta, se puede resumir que en general existe un conocimiento mayoritario de las leyes de igualdad, de la importancia de la no discriminación y de las necesidades de conciliación para la población empleada andaluza.

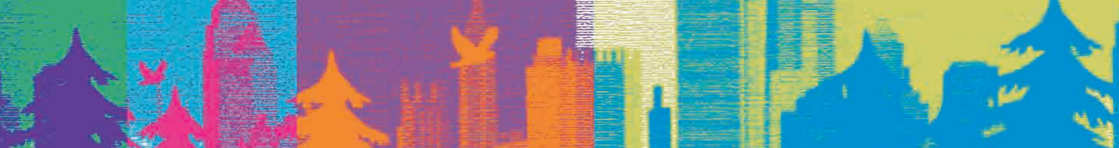


No obstante, este conocimiento es hasta cierto punto superficial en la mayoría de los casos, puesto que no se llega a concebir la corresponsabilidad como una estrategia de desarrollo sostenible ni la conciliación como una forma de incidir en el reparto más equitativo del trabajo total (doméstico y de mercado) entre mujeres y hombres.

En el conjunto de la población asalariada se identifica una especial necesidad de formación y sensibilización de los varones así como una puesta en valor del trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres. Se hace necesario que se tome mayor conciencia acerca de las discriminaciones no directas que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y cómo éstas están relacionadas entre sí con el reparto de tiempos y de trabajos domésticos por prejuicios sexistas de una sociedad construida sobre valores patriarcales.

Por su parte, *delegados y delegadas* sindicales reconocen la importancia de avanzar en la igualdad a través de mejoras en los instrumentos de conciliación y han recibido y demandado más formación en temas de igualdad y perspectiva de género para aplicarlo a la negociación colectiva. En el aspecto negativo, se perciben dificultades para transmitir este mensaje y sensibilizar al resto de trabajadores en sus empresas, principalmente varones, así como involucrar más a las mujeres en los roles de representación sindical.

Se podría decir que la sensibilización en el seno de los sindicatos ha realizado avances muy importantes y por ello, han reforzado sus acciones en tres líneas: formación, negociación y representación. La formación, principalmente destinada a las personas empleadas de las empresas andaluzas (aunque también a personas en paro, dirigentes, etc.) ha incorporado como eje transversal la perspectiva de género y ha implementado una serie de cursos especializados en igualdad, de los cuales los y las dirigentes han sido los primeros en realizarlos. En temas de negociación colectiva se han estudiado y propuesto fórmulas para incorporar en los convenios colectivos cláusulas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se han desarrollado protocolos y guías de actuación de las y los representantes sindicales, que han venido a reforzar el proceso de formación. Finalmente, se ha avanzado en la representación



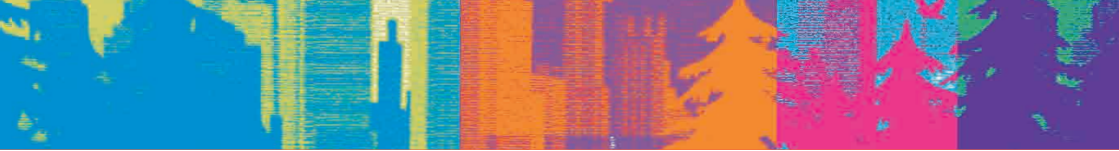
igualitaria de mujeres y hombres en las mesas de negociación, incentivando la incorporación de mujeres como delegadas en la representación sindical, aunque en este punto quede bastante que avanzar.

Las empresas andaluzas también han comenzado a caminar en la senda de la corresponsabilidad adoptando culturas empresariales basadas en principios y códigos éticos que incorporan como uno de sus pilares básicos la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de mujeres y hombres. Asimismo, en línea con las leyes recientes y con los procesos de elaboración de Planes de Igualdad, algunas de ellas ya han llevado a cabo un diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad en sus empresas. Algunas han finalizado la confección de un Plan de Igualdad y ya están implementando las medidas destinadas a corregir los problemas identificados.

En este sentido, tanto *directores como directoras* de empresa reconocen en su mayoría la necesidad de contar con estructuras más flexibles que se adapten mejor a los cambios en el mercado de trabajo andaluz, dado fundamentalmente por la mayor incorporación de mujeres y la mayor preparación profesional. Sin embargo, el panorama actual muestra una variedad muy amplia en los grados de sensibilización, que va desde una incorporación del principio de igualdad de género como un pilar básico y explícito de la cultura empresarial, a una percepción de estos temas como asuntos secundarios, lejos de las prioridades más acuciantes como el coste de la mano de obra y la productividad de corto plazo, medida normalmente en número de horas efectivas.

En cuanto a las limitaciones que suelen citar directores y directoras de empresa a la hora de ampliar los instrumentos de conciliación, como una mayor flexibilidad horaria, un sistema de evaluación por objetivos o medidas de discriminación positiva, cabe destacar que no es precisamente el coste monetario el más apremiante. Aunque evidentemente se reconoce un coste asociado a algunas de estas medidas, la principal barrera tiene que ver con los problemas que se originan a la hora de gestionar horarios.

Las políticas de conciliación implican un estrés en la gestión de los recursos humanos, puesto que deben ser implementadas bajo la premisa de mantener o aumentar



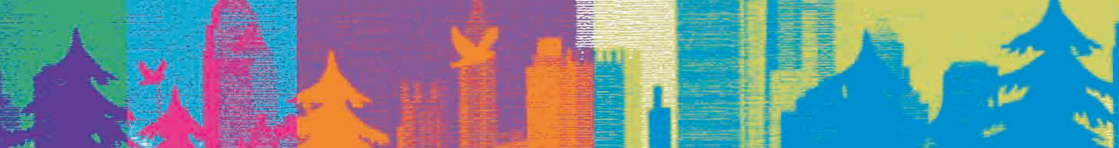
los niveles de productividad. En este sentido, la ampliación de permisos y licencias que establece la legislación ha sido asumida sin grandes dificultades, pero lo que sí ha ocasionado conflictos han sido las medidas de flexibilidad y concreción horaria.

Aunque menos demandada que los días libres y los permisos remunerados, la flexibilidad de ingreso y salida se presenta como un problema en la gestión debido a que el cumplimiento de horarios suele estar determinado por la atención de público a determinadas horas, principalmente en el comercio y en los servicios de restauración de la hostelería. Por el contrario, es frecuente encontrar cierta flexibilidad en el personal que trabaja sin atención directa al público, como por ejemplo en las oficinas administrativas.

Pero el tema más acuciante para los y las directoras de empresa (principalmente de aquellas con un alto porcentaje de mujeres en la plantilla) es la concreción horaria. Ésta genera para los directores y directoras de empresa tres efectos conflictivos que deben intentar solucionar. Primero, una caída de productividad por las mañanas debido a que la concreción es normalmente en esta franja horaria, segundo y como consecuencia de ello, se produce una escasez de personal por las tardes y tercero, surgen conflictos en las relaciones laborales entre las personas con derecho a concreción y las que no lo tienen, ya que estas últimas se ven obligadas a suplir los turnos de tarde. La solución que algunas empresas están planteando es la negociación de incentivos para que las personas con derecho a concreción cumplan algunas jornadas por la tarde. Pero los acuerdos grupales no suprimen los derechos individuales, de forma que éstos son frágiles y pueden romperse fácilmente por parte de las personas interesadas. Sin duda este es un tema que deberá estudiarse más y evaluar con más tiempo de cara a la búsqueda de soluciones para todas las partes involucradas.

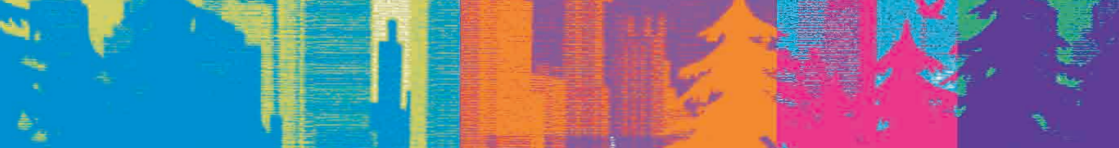
En cuanto a las propuestas de actuación

La corresponsabilidad es una tarea que se debe abordar como sociedad desde todos los ámbitos que sea posible hacerlo. Al respecto y desde el rol del mercado de trabajo como punto de intervención indirecta de otros ámbitos de la vida social, proponemos, con base en los resultados de este estudio, al menos diez líneas de actuación:



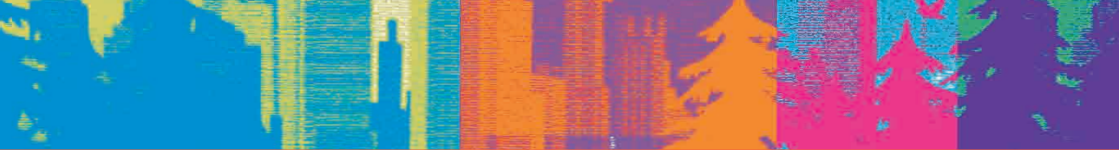
1. Ampliar el número y la cobertura de las acciones de formación e información en temas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en perspectiva de género y en los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.
2. Continuar con las campañas de sensibilización a la sociedad en general para que la conciliación sea un tema únicamente de las mujeres, sino también de los hombres. Para que las medidas de conciliación no vayan únicamente encaminadas a apartar temporalmente a las mujeres del empleo y para que los hombres asuman más activamente la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.
3. Extender el concepto de corresponsabilidad a instituciones, sindicatos y empresas, abordando en conjunto estas materias, con especial énfasis en el cambio de rol de los varones.
4. Establecer planes de igualdad en todas las empresas que sea obligatorio por Ley y fomentar a través del asesoramiento e incentivos, la puesta en marcha en las empresas que no estén obligadas a hacerlo.
5. Reordenar los tiempos de los servicios de cuidados y los del mercado de trabajo, flexibilizando los horarios de los servicios públicos y coordinándolos con las jornadas laborales.
6. Establecer flexibilidad horaria y jornada continua cada vez que sea posible, ampliando las posibilidades de ausencias circunstanciales del puesto de trabajo y privilegiando la gestión por objetivos más que por asistencia.
7. Ampliar la cobertura de los servicios públicos de atención, tanto para menores como para adultos dependientes, fortaleciendo una estrategia de oferta más que una de subsidios a la demanda.
8. Fortalecer e incentivar la responsabilidad social de las empresas, propiciando la definición y puesta en marcha de culturas empresariales socialmente sostenibles.
9. Poner en marcha una perspectiva transversal de género en todas las políticas que los poderes públicos implementen, fortaleciendo el marco institucional vigente y su supervisión.
10. Mejorar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, desde el lado de la empresa y sobre todo desde el lado de la representación sindical.

Como hemos dicho a lo largo de este trabajo y en esta conclusión, mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo tiene efectos directos sobre



la situación laboral de las mujeres, sino efectos indirectos sobre su situación familiar, que a su vez influyen en sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional. Cuando las condiciones laborales de las mujeres mejoran, lo hacen también otros aspectos que van a redundar en su participación en el mercado de trabajo y en el mejor aprovechamiento de nuestros recursos y capital humano. Por una parte, mejora su capacidad de negociación en el seno de las familias sobre el reparto de los tiempos y los trabajos que puede suponer avances en la corresponsabilidad de los hombres para con el trabajo doméstico y de cuidados. Y por la otra parte, se generan señales sobre los trabajos que pueden conseguir las mujeres en el mercado que redundarán de forma positiva en la inversión en capital humano de las mujeres y en sus expectativas profesionales, y en comenzar a romper los estereotipos que refuerzan la segregación ocupacional que concentran a las mujeres en los sectores de actividad económica peor pagados, más flexibles y precarios.

En este sentido, la mejora de las condiciones de trabajo para las mujeres y por tanto, los avances en igualdad, pasan por mejorar y facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Siempre teniendo en cuenta, que si queremos igualmente avanzar en la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados y por tanto, en la igualdad de género, las medidas de conciliación, no sólo tienen que estar dirigidas a las mujeres, sino también a los hombres. Sólo de esa forma avanzaremos en una sociedad más justa y también más eficiente.



7. METODOLOGÍA

El objetivo del estudio fue conocer la situación actual de conciliación en Andalucía e identificar las principales barreras para la implementación de medidas en las empresas.

Las actividades llevadas a cabo para alcanzar estos objetivos fueron una encuesta a las personas que trabajan por cuenta ajena en Andalucía, encuentros con delegados y delegadas sindicales, entrevistas a personal directivo de empresas (principalmente directores y directoras de recursos humanos) y actividades de divulgación (edición y elaboración de materiales y una jornada final). En este apartado se presenta la metodología de la encuesta, los encuentros y las entrevistas.

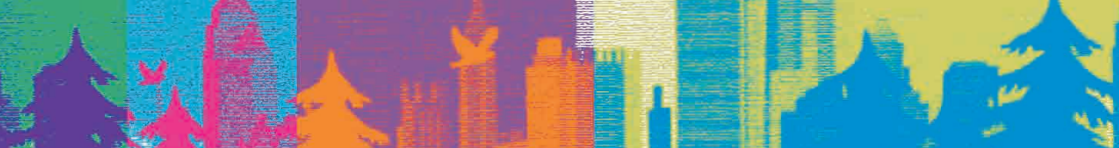
7.1 ENCUESTA A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La encuesta a trabajadores/as tuvo como objetivo evaluar la situación de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asalariadas en Andalucía, en el marco de la Ley de Igualdad y la implementación de los planes de igualdad en las empresas.

Ámbito poblacional: la encuesta estuvo dirigida a las personas asalariadas. Se excluyó a personas empresarias, autónomas, miembros de cooperativas y ayudas familiares.

Ámbito geográfico: se realizó en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ámbito temporal: segunda quincena de septiembre de 2009. El período de referencia de la información fue normalmente la situación actual, con algunas excepciones que abordaron el último año o los últimos tres.



Tipo de muestreo: El tipo de muestreo utilizado ha sido estratificado con afijación uniforme, utilizando como variable de estratificación el sexo de la persona encuestada. Además se ha realizado un reparto de mínimos de la muestra para los tres tramos de edad. La selección fue aleatoria por estrato.

Toma de datos: La encuesta fue implementada telefónicamente. La selección fue aleatoria utilizando la base de datos de los teléfonos particulares de Andalucía.

Diseño muestral: Se estableció como universo el conjunto de personas mayores de dieciséis años en situación de ocupadas asalariadas en el mercado de trabajo andaluz. El universo de la encuesta está compuesto por 2,58 millones de personas, de las cuales el 59% son hombres (1,52 millones) y el 41% mujeres (1,06 millones). La muestra, compuesta de mil observaciones, tiene un error muestral del 3,1% al 95,5% de confianza.

7.2 GRUPOS DE REFLEXIÓN CON DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES.

El objetivo de esta acción fue involucrar a los delegados y delegadas de un conjunto de empresas seleccionadas y conocer sus puntos de vista en esta materia. Asimismo, se buscó poner de relieve la importancia de esta temática entre los mismos trabajadores y trabajadoras de las empresas.

Pauta: Las reuniones constaron de tres partes. En la primera se presentó el estudio, sus objetivos y actividades. En la segunda se recabó información sobre la situación de sus empresas y la incorporación de medidas de conciliación en sus convenios colectivos y en la tercera parte se evaluó la existencia y el estado actual de los planes de igualdad. La reunión tuvo una duración de entre una y dos horas.

Empresas: Las empresas seleccionadas fueron elegidas entre las que tienen presencia sindical de CCOO en la Federación de Industria y de la Federación de Comercio y Hostelería. En total, ambas Federaciones seleccionaron de una lista previa realizada a través de un estudio de marketing, un total de 15 empresas con una proporción de cinco empresas en cada sector: industria, comercio y hostelería.

7.3 ENTREVISTAS A LAS DIRECCIONES DE EMPRESAS.

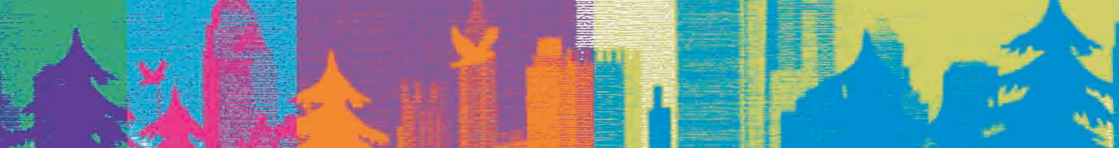
Consistió en la entrevista de doce empresas andaluzas (de las quince en las cuales se realizó la reunión con los delegados y delegadas de empresa).

El principal objetivo de esta actividad fue identificar las principales dificultades y barreras que enfrentan las empresas andaluzas a la hora de implementar medidas de conciliación e igualdad entre mujeres y hombres.

Universo: La muestra de quince empresas seleccionadas previamente no se estructura como una muestra representativa del tejido empresarial andaluz. Esto, debido a que los objetivos planteados requerían de evaluar empresas en las cuales existía representación sindical. La razón es que variados estudios demuestran que ante la ausencia de negociación colectiva, el desarrollo y mejora de medidas es prácticamente inexistente. No obstante ello, siempre se tuvo en cuenta la composición empresarial andaluza de cara a valorar los resultados.

Según la última estadística disponible (INE. DIRCE 2008), en Andalucía existen 522,8 mil empresas, de las cuales 262,1 mil no tienen asalariados. De aquellas que tienen al menos un asalariado, el 27% corresponden a empresas del sector comercio, otro 11% a la hostelería y 9% a industria y energía. Así, el 47% de las empresas andaluzas desarrollan su actividad en los tres sectores seleccionados.

Pauta: La entrevista consistió en cuatro partes. En la primera se presentó el estudio, sus objetivos y actividades. En la segunda Se realizaron preguntas generales acerca de la realidad en Andalucía y en sus empresas. En la tercera parte las preguntas fueron más específicas. Se les preguntó su valoración de los instrumentos vigentes y la valoración de los que no existen. Por último, se abordó la existencia del Plan de Igualdad, avance y complicaciones en su elaboración.



Empresas entrevistadas: Las empresas entrevistadas fueron doce de un total de quince seleccionadas. Las razones de las tres que declinaron fueron no disponer de tiempo o escaso interés en el tema. Las empresas visitadas y con las que se mantuvo una entrevista fueron el Hotel Neptuno (Roquetas de Mar), Promotora Detallista de Alimentación (Córdoba), Zara Inditex (Andalucía Oriental), Dínosol (Andalucía), Hotel Barceló Isla Canela (Ayamonte), Valeo (Martos), Parador de Turismo (Jaén), Fujitsu (Málaga), Hotel Marbella Club (Marbella), Sevillana Endesa (Andalucía), Airbus Military (Sevilla) y Mercasevilla (Sevilla).

8. BIBLIOGRAFÍA

ASIAN R. Y RODRÍGUEZ V. (2009): *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Hacia una guía de buenas prácticas*, Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria.

CAJA GRANADA Y UGT-A (2008): *I Informe anual del observatorio del mercado de trabajo andaluz*.

CAMARERO S. Y VEGA A. (2000): “Los salarios en España”. *Colección Economía Española*, Fundación Argentaria.

CARRASCO C. ED. (2001): Tiempos, trabajos y género, *Universitas* 10, Barcelona.

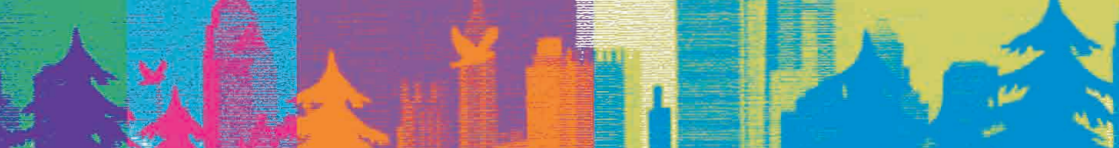
CASTELLANO E. (2007): “Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar”. *Temas Laborales* 91. Págs. 205-231, Consejería de Empleo.

CHINCHILLA N., LEON C., CANELA M. A., ERIÑO M. A. y QUIROGA V. (2006): *Análisis sectorial de las políticas de conciliación*, IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia, Universidad de Navarra.

COMISIÓN EUROPEA (1998): *100 palabras para la igualdad entre hombres y mujeres: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

COMISIONES OBRERAS ANDALUCÍA (CCOO-A) (2007): *Estudio sobre conciliación y horarios comerciales en Andalucía*, Proyecto EQUAL Concilia, Servicio Andaluz de Empleo.

COMISIONES OBRERAS ANDALUCÍA (CCOO-A) (2008): *Protocolo de negociación colectiva no discriminatoria y planes de igualdad*, Secretaría de la Mujer.



CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL) (2008): *Diagnóstico del tejido empresarial andaluz en materia de conciliación de la vida personal y laboral.*

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (Varios años): *Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía.*

DE CABO G. y GARZÓN J. M. (2007): *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*, Instituto de la Mujer.

FERNÁNDEZ A. y TOBIO C. DIR. (2007): *Andalucía: Dependencia y solidaridad en las redes familiare*, Instituto de Estadística de Andalucía.

FUNDACIÓN MÁS FAMILIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FUNDACIÓN ADECCO Y FUNDACIÓN KPMG (2009): *El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares*, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.

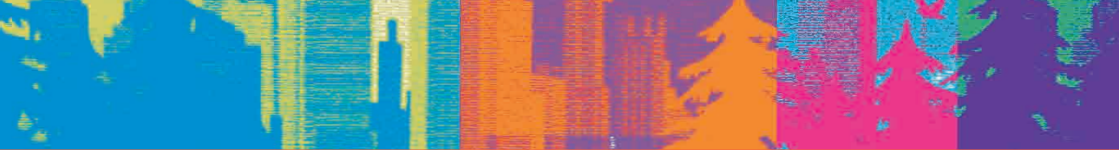
GÁLVEZ L. (1997): "Breadwinning Patterns and Family Exogenous Factors: Workers at the Tobacco Factory of Seville During the Industrialization Process (1887-1945)", *The International Review of Social History*, n.5, pp.87-128.

GÁLVEZ L. (2008): *Estadísticas históricas del mercado de trabajo en Andalucía, Siglo XX*, Instituto de Estadística de Andalucía.

GÁLVEZ L. Y MARCENARO A. (2008): "Conciliación: un reto para los hogares andaluces", *Actualidad* 26, Centro de Estudios Andaluces.

GÁLVEZ L., DOMÍNGUEZ M., REBOLLO Y. Y RODRÍGUEZ P. (2007): *Aprendiendo a trabajar y a cuidar de forma diferenciada: género y capacidad en los jóvenes andaluces*, Centro de Estudios Andaluces.

GÁLVEZ L., RODRÍGUEZ P. Y DOMÍNGUEZ M. (2010): Too much family and too much gender inequality: Women's and men's total work in Mediterranean countries, en Addis, E., Degavre, F, De Villota, P., y Eriksen, J, *Institutions and Well-being*, Ashgate, Londres.



GÁLVEZ, L. Y TORRES, J. (2010): *Desiguales. Mujeres y hombres frente a la crisis financiera*. Galaxia. Guttemberg. Madrid.

GARCÍA DEL OLMO L. y RODRIGUEZ R. (2002): *Foro Andaluz por un reparto igualitario del tiempo. Documento de trabajo*. Instituto Andaluz de la Mujer.

GLENN S., MELIS S. y WITHERS L. (2008): *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*, Confederación Sindical Internacional CSI, Madrid

HARRIS, B, GÁLVEZ, L. Y MACHADO, H. EDS. (2009): *Gender and Well-being. Historical and Contemporary Perspectives*, Ashgate, Londres.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA (2008): *Encuesta Social Monográfica 2008. Conciliación de vida laboral y familiar*.

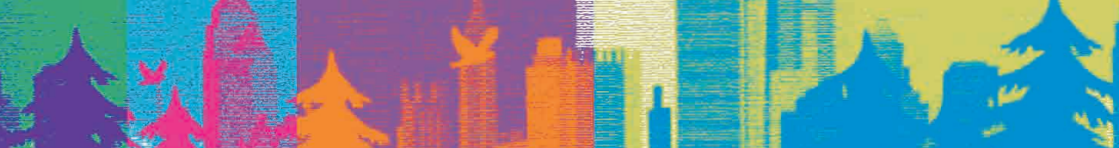
INSTITUTO DE LA MUJER Y GPI CONSULTORES (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demanda*, Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

INSTITUTO DE LA MUJER Y GPI CONSULTORES (2008): *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*, Ministerio de Igualdad. Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2001): *Censo de Población y Viviendas 2001*, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2003): *Encuesta de empleo del tiempo 2002/2003*, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2005): *Conciliación de la vida laboral y familiar. Modulo especial de la EPA*, Madrid.



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (VARIOS AÑOS): Encuesta de Población Activa, EPA, Madrid.

LEDESMA A. (2008): *Guía sindical frente al acoso por razón de género*. Secretaría de la Mujer, Comisiones Obreras Andalucía.

MARTIN U. y ZARAPUZ L. (2000): *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*, Comisiones Obreras, Secretaría Confederal de la Mujer.

MARTINEZ I. y POVEDANO A. (2008): *Planes de igualdad en empresas. Cuaderno Informativo*. Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras Andalucía, UGT Andalucía e Instituto Andaluz de la Mujer.

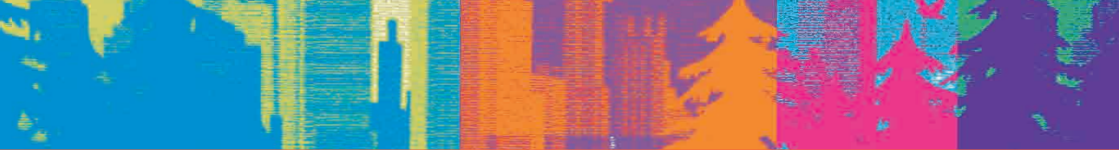
MOLINA C. (2006): *Conciliación de la vida laboral y familiar*, Guías de Negociación, 10, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

OLIVARES C. Y MARTOS A. (2008): *Guía básica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Secretaría de la Mujer, Comisiones Obreras Andalucía e Instituto Andaluz de la Mujer.

OLIVER J. (2005): *Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo*, Índice Laboral Manpower.

PASTOR J. M., SERRANO L., RAYMOND L. y ROIG J. L. (2007): *El rendimiento del capital humano en España*, Instituto Valenciano de Investigaciones Estadísticas.

PEREZ DEL RIO T. (2009): *Guía de negociación colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Guías de Negociación, 15, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.



SARASÚA, C. Y GÁLVEZ, L. EDS. (2003): *¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Universidad de Alicante.

TORRES J., MATUS M., CALDERÓN F. Y GÓMEZ A. (2007): “La incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos. El caso andaluz”, *Temas Laborales* 88, Págs. 27-52, Consejería de Empleo.

TORRES J., MATUS M., CALDERÓN F. Y GÓMEZ A. (2007b): “Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 71, Págs. 197-209, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

VALDEOLIVAS Y. (2006): “La familia y de conciliación de la vida laboral y familiar”, *Temas Laborales* 84, Págs. 45-83, Consejería de Empleo.

VELASCO M. T Y NÚÑEZ-CORTÉS P. (2008): “Igualdad y conciliación de vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos en las administraciones andaluzas”, *Temas Laborales* 97, Págs. 97-136, Consejería de Empleo.

