

**MÁSTER UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIONES
ANTROPOLÓGICAS Y SU APLICACIÓN
CURSO 2016/2017**

TESINA FIN DE MÁSTER

**APROXIMACIÓN A LAS DIFERENCIAS EN LA PROBLEMÁTICA DE LA
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR ENTRE FAMILIAS BI-PARENTALES Y
MONOPARENTALES**

TUTORA: DRA. NANCY KONVALINKA.

ALUMNA: Marina Romo Gómez

INDICE

1. Planteamiento del problema.....	5
2. Metodología	15
3. Situación Normativa en España de la conciliación laboral y familiar.....	18
4. Casos de estudio.....	22
5. Análisis	35
6. Conclusiones	43
7. Bibliografía.....	47
8. Anexos. Cuestionario.....	50

La motivación de realizar este trabajo, ha sido, porque he vivido la experiencia personal de ser familia monoparental, con dos hijos a mi cargo, y en una época en la que no había muchos recursos públicos o privados e igualmente no tenía red de apoyo familiar. Años de esfuerzo, miedos y lucha, por criar cada día a mis hijos y teniendo que conciliar laboralmente.

Agradecimientos: Mi infinito agradecimiento a mi tutora Dra. Nancy Konvalinka, que me ha ayudado, asesorado, apoyado en todo momento y a la que admiro.

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral es una realidad a la que se enfrentan miles de familias, cada día, en nuestro país. Este desafío, se trata de poder compatibilizar nuestras tareas cotidianas del hogar y las obligaciones familiares con el desempeño del trabajo que nos aporta el sustento.

En la actualidad, las familias--- suelen compaginar trabajo y responsabilidades domésticas La organización de los horarios laborales, horarios escolares de hijos, vida de pareja y de ocio, se convierte en una dificultad.

Se propone un trabajo de aproximación hacia la organización, apoyos y recursos en las estructuras familiares (familias biparentales y monoparentales con hijos a cargos) para conocer y estudiar los recursos, apoyos y dificultades que se encuentran en el día a día.

En el capítulo primero, expondremos el concepto de conciliación desde el marco teórico, desde varias perspectivas. El conflicto y el debate que surge al utilizar el término “conciliación” será otro objetivo. Comenzaremos explicando la nueva configuración de la familia en la sociedad actual, para conocer el contexto y como se han adaptado las familias a los cambios sociales. Igualmente, expondremos bibliografía de autores, analizando estos temas.

En el capítulo segundo, se enumeran los aspectos relativos a la realización al modo de llevar a cabo nuestra investigación. Este apartado contiene las técnicas y fuentes para el estudio, así como el diseño de la planificación del trabajo

En el capítulo tercero describiremos la situación normativa en la que se encuentra “la conciliación laboral”, y principales características normativas con respecto a la conciliación en la actualidad, en España, y enmarcada dentro del contexto de la Unión Europea. En el cuarto capítulo, se expondrán los casos de estudio de las entrevistas realizadas de los informantes que han participado en este trabajo.

El capítulo quinto tiene como objetivo el análisis de datos de los casos estudiados. Las conclusiones obtenidas analizando los casos de estudios realizados son expuestas en el capítulo seis. Seguimos con el capítulo séptimo, corresponde a la bibliografía consultada en este trabajo, y por último el apartado octavo corresponde a documentación y anexos.

Comentado [UdW1]: Hay que limitar esta parte, no tienes espacio para todos los detalles.

Comentado [M2]: si

Comentado [UdW3]: Si veo algún problema de redacción, lo marcaré en azul para que lo distingas de las cosas anteriores ya resueltas. Si consigues ver cómo quitar el amarillo, también sabrás quitar lo azul...

Comentado [UdW4]: Mayúscula por ser nombre propio.

Comentado [M5R4]: ok

1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la primera mitad del S. XX, en las clases Media y Alta española, cuando la estructura social y cultural situaba a la mujer en el ámbito doméstico, donde cuidaba de la familia, al “cabeza de familia” se le asignaba el rol de proveer económicamente a la familia. Para ello, el rol femenino era cuidar dentro de casa, y eso no generaba ningún beneficio considerado “sustento “para la familia, sino era la función masculina, la que aportaba sueldo o salario. En otro entorno diferente, en el mundo rural, los dos miembros de la unidad familiar, trabajaban en labores de cuidado y labranza de tierras, reproducción de animales y la mujer, también asumía el cuidado de hijos y mantenimiento de labores domésticas.

Marta Domínguera Fólgueras en su artículo hace alusión a dos conceptos, el primero es **el concepto de economía del hogar**, según el cual, cuanto más bajo es el nivel de formación de la mujer, tiene acceso a trabajos menos especializados y con bajo nivel de ingresos. Ello da lugar a que la mujer, se centra en el hogar y asume roles domésticos. En contraposición, el hombre, tenía más facilidad al acceso al trabajo y los ingresos eran más altos. En cuanto al segundo concepto, describe que la capacidad de negociación va ligada a los ingresos que se obtienen por cada miembro de la unidad familiar y por tanto no se tiene igualdad en cuanto a la toma de decisiones de realizar las tareas domésticas. La capacidad de negociar y el poder de toma de decisiones, es para quien más ingresos puede generar (Domínguez Fólgueras 2012: 155):

Becker (1987) y la nueva economía del hogar, que interpretó la especialización de las mujeres en las tareas del hogar como un resultado del capital humano y las características del mercado laboral. Puesto que las mujeres tenían un nivel educativo menor, su participación en el mercado de trabajo llevaba asociados unos ingresos esperados más bajos. En cambio, los hombres tenían ventajas relativas en el mercado laboral, por lo que era razonable que el hogar, como unidad, se decantara hacia un modelo en el que las mujeres se especializaran en mayor o menor grado en el trabajo no remunerado y en la crianza de los hijos. El otro concepto que describe es la capacidad de negociación que va ligada a los ingresos que obtengan los miembros de la pareja y eso trae consigo una **capacidad de amenaza y poder en la relación** para otorgar tareas domésticas. El concepto de negociación o bargaining (Lundberg y Pollak 1996) según este enfoque, las decisiones en el hogar no se toman como si este fuera una unidad con una función de utilidad única, sino que cada miembro tiene sus preferencias y debe negociar para llegar a un equilibrio. El poder de negociación de cada individuo depende de su potencial aportación al hogar, que suele medirse en términos de ingresos. (Domínguez Fólgueras 2012: 156)

Los conceptos de economía del hogar y de capacidad de negociación, son relevantes para los casos

de estudio de este trabajo, y en el análisis se verán con atención.

Los importantes cambios sociales y el avance ideológico ocurrido en el siglo XX, han dado lugar a la incorporación de la mujer al ámbito laboral exterior.

DE UNA FAMILIA TRADICIONAL A UN NUEVO CONCEPTO DE FAMILIA.

Describe Elena Hernández las características que diferencian las familias tradicionales de las familias pre modernas “A partir del S. XVIII la consanguinidad, la nupcialidad y la filiación eran los rasgos que definían las familias tradicionales frente a otras relaciones como el padrino, el primazgo o la vecindad” (Hernández Corrochano 2012:87)

Con anterioridad de los años 60, la familia tradicional estaba compuesta por una unidad nuclear formada por un padre, madre e hijo/s. A partir de esa fecha, se producen cambios demográficos, sociales, y me atrevería a decir psicológicos (ruptura de esquemas anteriores y tímida superación de prejuicios) y ruptura de normas institucionales que acaban dando lugar a una nueva configuración del concepto de familia:

Transformaciones debidas principalmente a factores demográficos (descenso de la nupcialidad y aumento de la cohabitación; disminución de la natalidad; aumento de las tasas de divorcio; aumento de la esperanza de vida); económicos (introducción de nuevos sistemas de producción y organización del trabajo, incorporación /reincorporación de las mujeres al mercado laboral); culturales (nuevas expectativas y aspiraciones de las parejas, expresión del reconocimiento social y legal de valores como el pluralismo normativo, la tolerancia, la autonomía e igualdad de las personas como sujetos de derechos y deberes) y tecnológicos (utilización de las técnicas de reproducción asistida). (Rivas 2009:180)

El concepto de familia se amplía, abre, enriquece con diversas modalidades y situaciones que antes no se contemplaban (al menos la mayoría), con referencia a la construcción de identidades familiares. Como indica Rivas:

Uno de los hechos socioculturales más destacado por la mayoría de los científicos sociales españoles en las tres últimas décadas, es la importancia y radicalidad de las transformaciones que se están produciendo en el ámbito del parentesco en general, y en la institución familiar en particular, dando lugar a diversas y plurales formas de relación y configuraciones familiares en las tres últimas décadas se están produciendo una serie de cambios (Rivas 2008:180).

Un grupo nuevo o con claro ascenso dentro de esta nueva configuración social lo forman las familias monoparentales, que cada día aumenta.

Dentro de la diversidad familiar que ocurre de forma transversal en todo tipo de familias biparentales y monoparentales, existe un factor común que, en la sociedad actual, y cada vez ocurre con más

frecuencia y es la figura de “las familias tardías”.

El concepto de tardío, es ambiguo, se ha adoptado desde el punto de vista médico (por razones físicas de reproductividad), pero el sentido social es diferente.

El concepto de tardío aplicado a nuestros grupos familiares, surge fundamentalmente por este discurso dominante de expertos, en concreto médico y psicológico, que define como *madres tardías* a las mujeres que tienen sus primeros hijos a una edad superior a los 35 o 40 años. Este discurso es reflejo, como nos señalan Sampedro, Gómez y Montero (2002), de un discurso sociocultural que históricamente ha perjudicado a las madres tardías y que nos muestra la simbiosis, que continuamente encontramos en este tema, entre el discurso positivista de algunos expertos y el discurso de la calle (Konvalinka 2012:87)

En las familias tardías, como indica Nancy Konvalinka, se produce en maternidades cuya mujer tiene más de 35 años. En este trabajo, hemos tenido el caso de Salvadora, cuya primera maternidad se producía a la edad de 37 años.

Son numerosos los estudios sobre la maternidad tardía, desde perspectivas biológicas y médicas, psicológicas y demográficas. El consenso en la medicina parece ser que la maternidad tardía es la maternidad que tiene lugar a partir de los 35 años (Iglesias, 1994, Matey, 2010), cuando ya empieza a disminuir la fertilidad de la mujer (Konvalinka:2012:90).

Igualmente, en la paternidad también puede darse el supuesto de Tardío, ya que se considera paternidad tardía cuando la diferencia entre padre e hijo/a supera 35 o 40 años. Igualmente, tenemos un caso de estudio en este trabajo, el de Rafael, cuya paternidad con su único hijo, se produjo cuando el padre tenía 35 años. La diferencia de edad entre padre e hijo, superan los 35 años.

Por lo tanto, la importancia que tiene el concepto de generación nos permite señalar en primer lugar, que el hecho que una persona o pareja considerada mayor acceda «tardíamente» a su primera experiencia de paternidad/ maternidad obligatoriamente no va a originar una familia tardía si se mantiene la diferencia generacional, caso de los sujetos que por su edad solo pueden adoptar niños mayores. En segundo lugar, esta afirmación nos lleva a definir que la familia tardía, categoría de análisis en nuestra investigación, es aquella que se caracteriza por estar integrada por padres/madres primerizas, considerados biológica y socialmente mayores y donde la diferencia generacional entre padres/madres e hijos es superior a la convencionalmente establecida, es decir, de 35 a 40 años, según utilizemos criterios científicos o sociales (Konvalinka 2012:92).

En las entrevistas realizadas en este trabajo se ha observado, que los padres y madres con hijos a cargos superan la edad, que normalmente en décadas pasadas era la edad reproductora (25 o 26 años), siendo padres que rondan los cuarenta y tantos y tienen hijos de corta edad.

En este trabajo, nos hemos centrado en tres familias monoparentales con un solo progenitor y cuatro

familias biparentales.

Estudiando el ámbito familiar, en este caso, en unas familias se desarrolla la igualdad en la conciliación compitiendo funciones dentro del seno familiar y tareas domésticas. Sin embargo, en otras familias, no ocurre lo mismo y existe un reparto desigual en cuanto a tareas domésticas y otras responsabilidades ¿De qué depende esta situación?

Según Jurado y González, exponen que el rol que se ocupe dentro de la pareja y su dinámica familiar de conciliación, depende en gran parte del papel que se asuma y el espacio que se negocie:

El tipo de madre o padre que uno pueda llegar a ser depende, en gran medida, no tanto de los ideales que tuviera proyectados antes de convertirse en padre o madre primerizo, sino en el espacio que el otro le “permita” o le “obligue” a ocupar, a partir de negociaciones implícitas o explícitas ante la llegada del cambio (González y Jurado 2015:640)

Este aspecto es muy importante y se ha observado en los casos de estudio que se han realizado en la familia biparental. En este caso en concreto, se habla de las madres primerizas, cuando van a tener su primer hijo, y como se enfrentan a la organización de la conciliación cuando llegue el momento. Y describen Jurado y González, que, si permanecen en su puesto de trabajo, da lugar o trae como consecuencia que el padre también se sienta comprometido y sea corresponsable.

Como indican González y Jurado, la implicación del hombre en las tareas, va ligado a la incorporación de la mujer al mundo laboral, ya que antes eran roles rígidos y separados. Cuando la mujer comienza a trabajar en el exterior, en la mayoría de los casos, aunque no siempre, demanda y exige, que se compartan las tareas, especialmente cuando existen hijos de corta edad. En los casos de estudio, esta es la situación que se ha generado. Los informantes describen que cuando sus parejas trabajan, demandan ayuda en todos los aspectos y ellos tienen asimilado que deben realizarlo, ya que las obligaciones y responsabilidades son de la unidad familiar, no solo de la mujer.

Así, un padre “comprometido”, siguiendo una de las categorías que emergen en el estudio, lo será, normalmente, al lado de una madre “corresponsable”, que no ha dejado su empleo de lado, y está convencida, además y, sobre todo, de la capacidad del padre como cuidador. Una capacidad que, como muestran las parejas del estudio, se aprende, y, además, una vez aprendida, se valora, y se disfruta (González y Jurado 2015:640)

Continuando con las autoras de *Padres y Madres Corresponsables*, exponen un modelo de familia igualitario en la pareja, y que se supone necesario llevar a cabo, ya que como indican “las sociedades capitalistas avanzadas han sido incapaces de erradicar las desigualdades de género especialmente entre hombres y mujeres con hijos” (González y Jurado 2015:12). Igualmente exponen un modelo

Comentado [UdW6]: Los títulos de libro van en cursiva y SIN comillas. Compruébalo en todo el texto.

que en la sociedad capitalista sería la idea a desarrollar, y es el concepto de en una familia biparental en la que los dos trabajan y comparten una vida en común, llamado “dos ingresos y dos cuidadores” en los cuales sería un sistema igualitario.

Gornick y Meyers (2009) y Crompton (1999) denominan de “dos ingresos y dos cuidadores”, un modelo de familia en el que ambos, hombres y mujeres, son empleados y cuidadores en diferentes etapas de su vida, sin que ninguno de los dos se quede atrás o esté penalizado laboralmente por ausentarse temporalmente del mercado de trabajo o por reducir la jornada laboral. Esta es además una utopía de igualdad de género en la pareja, que no todo el mundo comparte (Orloff, 2009). Es un modelo normativo, una filosofía de vida, que valora el tiempo empleado en los cuidados y el tiempo libre para compartir y comprometerse en las relaciones de pareja bajo un principio de equidad y justicia. Quizás sea necesario, para que esta utopía sea un poco más compartida, que se expongan sus virtudes (González y Jurado 2015:12).

Comentado [UdW7]: Algo le pasa a esta frase, no está completa. Compruébala.

Empezamos diferenciando estos tipos de familia:

Por **familia monoparental** se entiende aquella familia nuclear que está compuesta por un solo progenitor (padre o madre) y uno o varios hijos. Para este trabajo se han seleccionado tres familias monoparentales, de las cuales, dos son mujeres como cabeza de familia y en la otra un hombre. Decir que cuando se realiza la búsqueda y selección de familias a entrevistar, se observa, como dicen “que la mayoría de familias monoparentales está compuesta por mujeres, habiendo sido muy difícil encontrar un caso donde el padre es el cabeza de familia”. (Leyra, Alamillo; Konvalinka 2013:97),

Comentado [UdW8]: Esto, cuéntalo en el apartado metodológico.

Comentado [M9R8]: Si

La selección de familias con hijos, se ha realizado de modo que todos los casos tengan hijos menores de 18 años. Así lo comentan Morgado, González y Jiménez en un estudio que realizaron sobre las familias monoparentales.

Se conocen como familias “monoparentales” aquellas en las que un solo progenitor es responsable de sus hijos e hijas. Nuestro equipo restringe este término a aquellos núcleos familiares en los que los hijos o hijas son dependientes, o sea, menores de 18 años, dado que esta edad implica legalmente en nuestro país la posibilidad de emancipación. De no hacerlo así, podríamos estar englobando bajo el mismo epígrafe a familias ciertamente distintas, puesto que no es lo mismo una madre de 37 años recién separada que convive con sus hijos de cuatro y siete años, que un padre viudo de 70 años que convive con dos hijos solteros adultos. En este último caso, la dependencia sería inversa probablemente. (Morgado, González y Jiménez 2003:138).

Si nos referimos a la proporción de familias, la mayoría de las familias monoparentales están bajo la responsabilidad de una mujer y un pequeño porcentaje en un padre:

En cuanto al volumen de familias a las que nos estamos refiriendo, estimaciones recientes sitúan en torno a un 10% el porcentaje de núcleos familiares bajo la responsabilidad de un solo progenitor en España, del total de familias en las que hay hijos o hijas menores de edad (González, 2000). Eso quiere decir que, en una de cada diez familias españolas, hijos e hijas conviven con un solo progenitor, habitualmente con la madre. Previsiblemente, este porcentaje siga incrementándose, puesto que las familias monoparentales son las que han mostrado un incremento mayor en comparación con los restantes núcleos familiares, no sólo en España (Lamo de Espinosa, 1995), sino también en el resto de Europa (Eurostat, 1998). En España, como en el resto del mundo, la gran mayoría de los hogares mono parentales está bajo la responsabilidad de mujeres. Así, de acuerdo con la explotación que realizaron Fernández y

Tobío (1999) el 5% del censo de 1991, en el 85% de los núcleos familiares monoparentales está al frente una mujer, mientras que únicamente en el 5% lo está un hombre. Por tanto, hablar de familias monoparentales es referirse fundamentalmente a situaciones en las que una madre; responsable en solitario de sus hijos o hijas (Morgado, González y Jiménez 2003:

*He consultado en el INE (Instituto Nacional de Estadística) los datos recientes del número de familias monoparentales, y las cifras son iguales, en cuanto a que la mayoría de los hogares monoparentales, están formados por madre e hijo/s. Se puede dar el caso de **familias biparentales** (padre/ madre, padre/padre, madre/madre) con hijo/os menores. En estos casos, puede darse la situación de que ambos se encuentren trabajando de forma externa y que compartan las tareas domésticas, cuidado de hijos y se produzca un equilibrio. También puede darse la situación, en que ambos trabajen externamente, pero uno de ellos asuma especialmente, la carga doméstica y cuidado de menores, y se produzcan situaciones de desigualdad. Es uno de los casos en el que se ha realizado la entrevista para este trabajo, el caso de Pepi. Ella manifiesta que la mayor parte de la carga doméstica la asume en solitario, sin apenas ayuda. A esto se le suma asistir a reuniones escolares, estar pendiente y al cuidado de sus hijos y su trabajo remunerado.

O que uno de los miembros de la unidad biparental, trabaje y pueda estar cortos periodos de tiempo en el hogar, y, por tanto, el otro miembro desempeñe casi en la totalidad las funciones domésticas y del cuidado de menores. En los casos de estudio, que se ha realizado de cuatro de familias biparentales, solo el caso de Pepi, difiere al resto en este aspecto. Ella explica que su pareja, debido a la dificultad de horarios y turnos no comparte apenas las tareas del hogar y la informante explica que casi todas las realiza ella. Igualmente, cuando expone este problema, tampoco recibe ayuda de los otros miembros de la familia. En los dos casos restantes, existe un equilibrio y ambos miembros de la familia comparten todas las tareas y responsabilidades.

Siguiendo a González y Jurado otra de las teorías de la implicación masculina sería la de "*Innovación masculina por necesidad*" (González y Jurado 2009:2) y se conoce como la disposición del tiempo. Esta hipótesis explica como el hombre participa más tiempo en las tareas del hogar si su pareja realiza largas jornadas de trabajo en el exterior.

Esta teoría se contrapone a la siguiente, ya que aquí el progenitor realiza su aportación por necesidad de la situación y no por convicción.

Otra de las hipótesis que plantean González y Jurado es la referente *teoría de referencia* de Hakim, según la cual un grupo de mujeres prefiere dedicarse al hogar, otro grupo su prioridad es el empleo y el tercer grupo está formado por mujeres que van adaptándose al hogar y empleo, según las circunstancias (González y Jurado: 2009:2).

Con respecto a la teoría de Hakim, no es solo la preferencia de la persona a la hora de integrarse en

Comentado [UdW10]: Terminología errónea.

Comentado [M11R10]: si

Comentado [M12R10]:

Comentado [13]: Respuesta a Usuario de Windows (08/09/2017, 17:00): "..."
Si

Comentado [UdW14]: No sé si esto es el título del libro o una expresión que utilizan en su texto. Si es un título de libro, debe ir en cursiva sin comilla, sin negrita. Si es una expresión, en cursiva y con minúscula.
Este libro no lo encuentro en la bibliografía, por lo menos en el sitio que le correspondería por orden alfabético.

Comentado [M15R14]: ok

Comentado [M16R14]:

Comentado [UdW17]: Vale, pero tienes que presentar estas perspectivas como teorías distintas, en competencia. Tienes que valorarlas y más adelante, decirnos cuáles te han sido útiles para analizar tus datos y cuáles no.

Comentado [M18R17]: Si

Comentado [UdW19]: Sin mayúsculas, sin negrita, si es una expresión del texto, en cursiva.

Comentado [M20R19]: si

Comentado [M21R19]:

Comentado [UdW22]: Vale. Como no estás citando directamente tu a Hakim, debes simplemente poner "...la referente teoría de preferencia de Hakim...", quitar la paréntesis con el nombre.

Comentado [M23R22]: Si

Comentado [M24R22]:

Comentado [UdW25]: Aquí lo que tienes que hacer es discutir y valorar estas teorías distintas. En el análisis y las conclusiones, deberás utilizar las que te sirvan para analizar los datos y explicar por qué unas te sirven y otras no.

Comentado [M26R25]: si

Comentado [M27R25]:

el mercado laboral, sino también es importante tener en cuenta, las circunstancias personales y familiares. Ya que se puede preferir no acceder al mundo laboral por un pacto de negociación con la pareja por temas personales o familiares, o buscar empleo no por una necesidad económica sino de desarrollo profesional. Igualmente, el mercado laboral hace que muchas personas estén en desempleo, porque no encuentran trabajo por muchos motivos (baja formación, saturación en el mercado laboral de su profesión, poco empleo, etc.).

Como apunta Martínez Conde el concepto y la situación sobrevenida de conciliación es de hace unas décadas. “La preocupación por conciliar la vida familiar con la laboral es un fenómeno relativamente reciente en Europa y en España, pero sus inicios se remontan a los comienzos de la sociedad industrial” (Martínez Conde 2015:26)

Y de modo reflexivo, yo me pregunto, si esa situación de familias monoparentales (pongamos el caso, de viudas con una familia numerosa, que han debido criar solas a sus hijos y trabajar al mismo tiempo en épocas pasadas) ¿en esos momentos no se producía conciliación?

A este tema alude Torns, cuando describe que el problema de la conciliación no es nuevo, sino es un problema de atrás, de siempre. La mujer siempre ha tenido que conciliar, o bien en espacios públicos (trabajando de forma externa) o de forma interna (en su hogar, teletrabajo, labores agrícolas, artesanas, etc.).

De pronto, descubrir que esas parcelas se convierten, aunque no en famosas sí en objeto de deseo de los poderes públicos e incluso alcanzan notoriedad mediática. La conciliación bien pudiera ser un ejemplo de ello. Ya que, aunque sea exagerado decir que suscita un enorme interés, lo cierto es que, en los últimos años, el tema está en el candelero. En realidad, como sucede en otras ocasiones, se trata de un tema viejo al que se le ha dado un nombre nuevo. Pero, en esta ocasión, esa novedad ha provocado no sólo literatura especializada sino una serie de actuaciones políticas que bajo el título de conciliación han obtenido impacto mediático (Torns 2005: 16).

Indica Martínez Conde, que antes era posible trabajar dentro del hogar, y poder generar ingresos, y que a partir de la Revolución Industrial la forma de trabajar era fuera del hogar. Es decir que los espacios para conciliar son distintos. Resaltar que hay determinados tipos de trabajos que es posible realizarlos desde casa (teletrabajo, escritores, traductoras, pintoras, informáticos, blogueras, etc.). Quizás lo general es que el trabajo se encuentre fuera del hogar y sea necesario trasladarse, aunque no siempre.

La configuración actual de la familia y el trabajo es fruto de los cambios sociales que vinieron impulsados por la Revolución Industrial ya que, a finales del siglo XVIII, se comenzaron a separar el lugar de trabajo y el hogar. Hasta ese momento, dentro de la esfera doméstica se

Comentado [UdW28]: Esto se haría así:
Como apunta Martínez Conde, el concepto y ... décadas: “La preocupación...industrial” (Martínez Conde 2015: 26).

Comentado [M29R28]: si

Comentado [M30R28]:

Comentado [UdW31]: Pon: (2005)

Comentado [UdW32]: ¿No es Martínez Conde?

Comentado [M33R32]: ok

Comentado [M34R32]:

llevaban a cabo de manera simultánea la producción artesanal y la vida del hogar, de manera que tanto los trabajos realizados dentro de la unidad familiar como los salarios aportados por sus miembros, se daban al mismo tiempo en el espacio doméstico (Martínez Conde: 2015:26)

Como sugieren Junter-Loiseau y Tobler (1999), “El concepto de *conciliación* se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, aunque sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos”.

Comentado [UdW35]: La cita debe seguir inmediatamente (no en otra línea y con sangrado). Las primeras tres palabras, solo en negrita si así están en el original. Falta referencia al final de esta cita.
Si en cambio les citas desde un texto de Asián y Rodríguez, tienes que poner algo como “Como recogen Asián y Rodríguez (Año: página), Junter-Loiseau y Tobler sugieren que...”

Algunas claves de las dificultades de conciliación, afectando de esa manera mucho más intensa a las mujeres, están en las asunciones sociales de los conceptos de familia y responsabilidades familiares, en la propia segregación sexual del trabajo, tanto en el ámbito extradomiciliario como fundamentalmente en el ámbito doméstico, en la falta de implicación o escasa implicación de las administraciones públicas, las empresas y las propias personas afectadas, principalmente cuando son de sexo-género masculino y la propia idea o concepción de “Conciliación”. De hecho, los conflictos emanados en los ámbitos laboral y familiar, de manera más intensificada en la última década, llevaron a cuestionar la noción de “conciliación entre vida laboral, familiar y personal”. Como sugieren Junter-Loiseau y Tobler (1999), la conciliación es un concepto que se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos (Asián y Rodríguez 2010:4).

Es por ello, un concepto usado desde la perspectiva de negociación, acuerdo y oposición. Desterrando el valor idílico y armónico de la conciliación dentro del hogar, donde parece que no hay conflictos, donde no existe un marco de referencia para llegar a acuerdos entre los miembros de la familia. Es necesario la negociación familiar para llegar a soluciones pactadas y beneficiosas para la conciliación “La imagen idílica asocia la familia con lugar armónico de entendimiento, que, por tanto, no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en *conflicto*” (Torns, 2005: 18)

Comentado [UdW36]: Aquí coma o nada, según hayas decidido hacer las referencias, pero no : entre autor y año.

Comentado [M37R36]: ok

Comentado [M38R36]:

Esta visión oculta el contraste procedente de la división sexual del trabajo en el hogar, ocultación que, a su vez, se pone como obstáculo a los intentos de re-estructuración de las relaciones de género y a las iniciativas de conciliación. Las dificultades que se han creado a nivel personal para conciliar el trabajo y la vida doméstica son reales. Dichas dificultades empezaron a ser consideradas desde la perspectiva laboral por la OIT en 1965 (Recomendación. 123)

Comentado [UdW39]: Arregla el lío de las comillas.

Comentado [M40R39]: ok

Comentado [M41R39]:

Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares y, en los años más recientes, han empezado a ser contempladas en el marco de las actuaciones de los responsables de las políticas públicas y a suscitar interés (aunque todavía escaso) por parte de algunas de las gerencias de las *empresas*. (OIT 1965:123)

Comentado [UdW42]: Si has percibido tu esto, en relación con esta visión, estupendo. Si lo ha sugerido otro autor, tienes que citarles.

Comentado [UdW43]: Todo tiene que estar referenciado en la bibliografía.

Comentado [UdW44]: Pon la referencia aquí al final. Quita las comillas.

Comentado [M45R44]: ok

Comentado [M46R44]:

Comentado [UdW47]: Plural, son dos autores

Comentado [M48R47]: ok

Comentado [M49R47]:

Apuntan Asián y Rodríguez que las políticas de acción para el tema de conciliación se centran en

tres problemas principales:

Los análisis críticos enfocados a las políticas de conciliación en España ponen de relieve que su ejecución se centra básicamente en tres tipos de acciones: los permisos laborales (de maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral por motivos familiares, etc.), los servicios (para el cuidado de niños o ancianos, especialmente) y las transferencias económicas a las familias. (Asián y Rodríguez 2010: 10).

Indican Asián y Rodríguez, que Tobío y Fernández (2006) estudian el impacto de estas tres acciones sobre el problema específico del cuidado de los menores en el contexto familiar, utilizando los criterios de eficacia en la prestación, eficiencia económica, efectos en la igualdad de género, igualdad social e interés del menor. Las principales ventajas que proporcionan unas políticas de servicios a las familias con dependientes se encaminan al control en la calidad de la prestación del cuidado ofrecida que garantizan que los recursos invertidos en conciliación sean útiles.

La propuesta metodológica de Tobío y Fernández puede constituir un instrumento válido a la hora de enfrentar problemas de conciliación más allá del cuidado de menores o de los aspectos estrictamente familiares. El análisis del impacto de los tres instrumentos –permisos, servicios y transferencias monetarias– para la conciliación entre los distintos aspectos del desarrollo vital-personal permite detectar qué elementos de las políticas públicas de conciliación resultan más o menos efectivos, y contribuir a identificar qué camino resulta más adecuado emprender (Asián y Rodríguez 2010: 10).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

EL CONFLICTO

Es importante para poder entender el concepto de conciliación familiar y laboral, remontarnos a otras épocas en las que se imponía la tradición. En España, por ejemplo, si nos remontamos cinco o seis décadas, era difícil poder ver a una mujer desempeñando puestos directivos, puestos de responsabilidad de diversas instituciones, acceder al Ejército, o formación y trabajos con alto nivel de cualificación. Contar con la oportunidad de poder optar al mercado de trabajo o a formación para ello, es un factor clave, para la integración. La socióloga Inés Alberdi, ha planteado la cuestión de la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres (Alberdi 2003:205) en dos pilares fundamentales básicos que lo constituye la familia y el desarrollo profesional siendo dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres:

Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social (Alberdi 2013:205).

Comentado [UdW50]: Sobra un espacio

Comentado [M51R50]: ok

Comentado [M52R50]:

Comentado [UdW53]: Falta un espacio

Comentado [M54R53]: ok

Comentado [M55R53]:

Comentado [UdW56]: Arreglar formato de cita. Bien. Espero que después, en tu análisis, utilices esto de alguna manera.

Comentado [M57R56]: ok

Comentado [M58R56]:

Comentado [UdW59]: Como son más de 4 líneas, la cita debería ir con sangrado y a espacio sencillo.

Comentado [M60R59]: ok

Comentado [M61R59]:

Comentado [M62]: si

Comentado [M63]:

Comentado [UdW64]: Desarrollo personal no es lo mismo, necesariamente, que desarrollo profesional.

Comentado [UdW65]: Pues, entonces, tienes que comentarlo después.

Comentado [M66]: si

Comentado [M67]:

Este último ámbito de experiencia vital ha cobrado una gran importancia “como base fundamental de la expresión de la personalidad y de la individualidad”, lo que “hace que tenga un enorme valor”. El problema es que se dan “una serie de contradicciones y de incompatibilidades en uno y en otro terreno” (Alberdi 2013:205). Las contradicciones en la mujer de querer llevar a cabo una trayectoria profesional y desarrollar sus cualidades y aptitudes en el puesto de trabajo, y a la vez de poder llevar de una forma óptima las responsabilidades del hogar y el cuidado de sus hijos.

Este dilema, sin embargo, en el sector masculino, no se produce. A ello alude Alberdi, en cuanto a que, en el hombre, hay una ausencia de conflictos en este tema.:

No tienen esa tensión entre un desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, que son sus aspiraciones naturales, tradicionales, a las que se les empuja, en las que se les apoya, y una creciente aspiración minoritaria (...) con respecto a la incorporación al terreno familiar; terreno hacia el que se les empuja y responsabiliza mucho menos (Alberdi 2013: 206).

Para las mujeres, el trabajo fuera del ámbito doméstico pasa a ser una posibilidad real, ya lejos de las tradiciones, pero eso no impide que sea a la vez un dilema como describía Alberdi, porque la visión tradicional de la división sexual del trabajo no se va a disipar en un corto espacio de tiempo. Este conflicto de seguir desarrollando las tareas domésticas y el trabajo en el exterior, va a suponer un esfuerzo superior a cualquier hombre que quisiera salir y entrar en el mercado laboral.

Esta situación se hace evidente, en mujeres, que por circunstancias siempre se han ocupado del hogar, y familia (hijos, pareja, padres, etc.) y posteriormente deciden incorporarse al mundo laboral. Esta mujer debe cambiar la dinámica familiar, empezar a organizar y realizar el reparto de tareas en los miembros de la unidad familiar. Y no es fácil cambiar mentalidades y hábitos familiares en un espacio de tiempo corto.

En consecuencia, cabe decir que el *contrato entre sexos* del que depende la relación entre clases de edad —y por tanto la reproducción social— debe ser re-formulado. Debe renovarse, con el fin de adecuarlo a las transformaciones que afectan a la división sexual del trabajo, derivadas del proceso de emancipación de la mujer y de su masiva incorporación al mercado laboral. Tales hechos ponen de manifiesto, no sólo el alcance del problema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, sino también las divergencias existentes entre el reconocimiento formal de la igualdad como principio y el cumplimiento real del mismo, su difícil traducción en prácticas. (Conciliación de la vida laboral y familiar. Ministerio de Igualdad 2005:13)

Comentado [UdW68]: quita cursiva

Comentado [M69R68]: si

Comentado [M70R68]:

Comentado [UdW71]: ¿No sería interesante explicar cuáles son estas contradicciones? Como vemos, no son contradicciones del concepto mismo.

Comentado [M72]: Si

Comentado [UdW73]: Sangrado

Comentado [M74R73]: ok

Comentado [M75R73]:

Comentado [UdW76]: El sangrado va sin meter hacia dentro la primera línea

Comentado [M77R76]: ok

Comentado [M78R76]:

Comentado [UdW79]: No lo encuentro en la bibliografía

Comentado [M80R79]: si

Comentado [M81R79]:

Comentado [UdW82]: Haces esto a menudo: es decir, poner una cita, sin una frase introductoria y sin ningún comentario después. No está bien así.

2. METODOLOGIA

Este trabajo está dirigido a realizar un trabajo de campo a siete informantes. Lo componen cuatro familias biparentales y tres familias monoparentales.

Para realizar este trabajo, se han realizado un total de siete entrevistas semi-dirigidas en las cuales, por medio de un guion previamente elaborado, se han seguido las cuestiones y el informante ha ido expresando su realidad. (cuestionario Anexo. Apartado 8). Se ha utilizado la entrevista, porque me ha parecido la mejor forma de llevar a cabo el trabajo, ya que es posible poder indagar, realizar preguntas a los informantes, aclarar respuestas y expresan respuestas, frases, matices y aspectos importantes para el objetivo de este trabajo.

Meneses y Rodríguez explican la entrevista de la siguiente forma:

La entrevista como técnica de investigación cualitativa. La entrevista es, seguramente, junto a la observación y el análisis de contenido, uno de los principales instrumentos de la investigación cualitativa. La comprensión, conceptualización y práctica de las entrevistas cualitativas exige la revisión de las perspectivas paradigmáticas de la investigación cualitativa. La fenomenología y, concretamente, el interaccionismo simbólico y la etnometodología, constituyen uno de los marcos más importantes para comprender y desarrollar la entrevista, ya que se basan en el *verstehen*, en la comprensión e interpretación de lo dicho y sentido por otros". (Meneses, Rodríguez 2011:34)

Con el objetivo de extraer la información necesaria para hacer el trabajo de campo, se elaboró un guion con preguntas que facilitan información sobre el aspecto de su vida familiar (número de miembros que la componen la familia, edades, situaciones,) y del trabajo remunerado que realizan. El guion se ha estructurado de la siguiente forma:

En la primera parte del guion, se le pregunta al o la informante sus datos personales, como son nombre, puesto de trabajo y nivel de estudios. El dato de la edad es relevante para conocer la diferencia con respecto a la edad de sus hijos y saber si es una familia tardía. Igualmente, es importante preguntar por su actividad y horarios en el puesto de trabajo.

En un segundo grupo de preguntas, se ha centrado el tema en cuanto a los hijos y el centro educativo (si acompaña a su/s hijo/s a clase, si acude a las reuniones con las asociaciones de padres y tutorías con profesores, si les ayuda a sus hijos en las tareas escolares, y si tiene a su cargo familiares dependientes). El objetivo de estas preguntas es conocer la implicación escolar como padres, si concilia con los horarios escolares y si además de sus hijos tiene otras responsabilidades de cuidado

Comentado [UdW83]: Este apartado no está bien. Sí que puedes incluir la búsqueda bibliográfica aquí. Pero la metodología de la investigación ha sido la preparación del guión, la búsqueda de participantes, el contactar con ellos, el hacer las entrevistas, transcribirlas, crear categoría analíticas y analizar los datos a la luz de las teorías que debiste presentar en el apartado teórico.

Comentado [M84]: Si

Comentado [UdW85]: Vale, pero de nuevo, ni introduces la cita, ni explicas nada. Por lo menos tienes que poner algo como Meneses y Rodríguez explican la entrevista de esta manera:
CITA
Me ha parecido la mejor manera de llevar a cabo el trabajo porque...lo que sea.

Comentado [M86R85]: ok

Comentado [M87R85]:

de familiares.

En un tercer grupo de preguntas, se ha dirigido hacia la distribución de los tiempos de vida. Se ha preguntado qué grado de dificultad tiene para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares, los recursos que utiliza para solucionar las dificultades, si considera que es equilibrado el reparto en el hogar y medidas de conciliación que ha utilizado en su vida laboral.

En el último apartado se ha preguntado a los informantes, cuales son las medidas que verían convenientes en su empresa para solucionar los problemas de conciliación. Posteriormente, se les ha preguntado por el nivel de implicación que tienen en su puesto de trabajo.

Por último, se ha añadido un apartado, para sugerencias o propuestas.

El itinerario de investigación seguido ha estado formado por los siguientes métodos y técnicas:

1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas.
2. Entrevistas abiertas semi-dirigidas y siguiendo un guion de preguntas previamente redactado.

Para las entrevistas se ha realizado una labor de observación y búsqueda de informantes que tuvieran una situación distinta (familias biparentales y familias monoparentales) y cargas familiares menores de 16 años.

En cuanto al análisis de resultados, realizadas las entrevistas y tras la obtención de las transcripciones y anotaciones correspondientes, se procedió al análisis detallado de las entrevistas, tomando para ello como referencia temática la misma estructura del guion aplicado.

Con respecto a las entrevistas, se han realizado en varias sesiones, para poder hablar de las preguntas y poder obtener bastante información de las rutinas diarias, del trabajo y cómo sobrellevan las situaciones laborales y familiares, de sus hijos y problemas, recursos que necesitan y sobre todo crear un clima, espacio de escucha y confianza. Se han realizado, cómo comentaba, varias sesiones, aproximadamente de media hora cada una, en cuatro casos. En los tres restantes casos, se ha realizado una entrevista de unas dos horas de duración a cada informante. Las entrevistas se han realizado en espacios públicos.

En un primer momento, se realizó la forma de plantear que tipos de familias necesitaba para hacer el estudio. Era necesario entrevistar a varias familias monoparentales y biparentales. Se estableció que en función del tiempo disponible y el acceso a familias y el tiempo necesario para organizar las entrevistas y llevar posteriormente a cabo el trabajo, sería conveniente al menos tres familias monoparentales y biparentales. Posteriormente, se estableció que el perfil idóneo, eran familias

Comentado [88]: Respuesta a Usuario de Windows (08/09/2017, 21:14): "..."
Si

Comentado [UdW89]: Sin mayúscula

Comentado [M90R89]: ok

Comentado [M91R89]:

Comentado [UdW92]: Sin negrita

Comentado [M93R92]: ok

Comentado [M94R92]:

biparentales con hijos de corta edad y en edad escolar, menores de 14 años, para conocer las dificultades de la conciliación familiar en su día a día.

Se seleccionaron cuatro familias biparentales, una con un hijo de 10 años y en la cual el padre e informante trabaja y el otro miembro de la pareja también lo hace por épocas. La segunda familia la componen padres que trabajan ambos y un hijo menor. La tercera familia la compone una informante que trabaja, su pareja con un puesto de trabajo que tiene horarios dispares y dos hijos, uno menor y otra con 16 años.

Con respecto a las tres familias monoparentales, el primer informante tiene dos hijos de corta edad en etapas escolares de primaria. Otra informante es madre de una hija en Secundaria, y el tercer caso de familia monoparental corresponde a un padre con su hijo de 13 años. Era verdaderamente difícil encontrar un caso cuyo progenitor de la familia monoparental, fuese un padre ya que la mayoría de cosas de mi entorno, eran madre con hijos a cargo. Y desde el punto de vista de investigación y trabajo de campo, era muy interesante conocer un caso de este tipo, para saber cómo se asemeja o diferencia con respecto de las madres con hijos a cargo en familias monoparentales.

Los informantes provienen de mi entorno laboral, en la Administración Pública y de un familiar cercano, que es el caso del padre de la familia monoparental.

3. SITUACIÓN NORMATIVA EN ESPAÑA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

3.1. En España

3.2. En Europa

Es una situación normalizada en la sociedad la incorporación de la mujer al mundo laboral, pero aún no lo es el reparto equitativo de las tareas del hogar en hombres y mujeres. En España, aún queda camino que avanzar para poder llegar al momento en que se produzca igualdad efectiva. Aunque estamos viviendo en pleno siglo XXI, continúan vigentes conceptos y estereotipos que afectan al sector femenino, ya que la mujer continúa asumiendo el peso en la realidad de las tareas domésticas (Álzate 2006:1)

Álzate analiza el papel de los poderes públicos y determina que su función ha sido crucial para promover la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando políticas y medidas que fomentan el empleo y promulgando leyes que establezcan medidas de conciliación aplicables al personal de la Administración, como el caso del Plan Concilia, que entró en vigor el 2 de enero de 2006, o bien a la ciudadanía en general, tal y como sucedió con la promulgación de la Ley de Igualdad 3/2007, que implantó mejoras en la conciliación del trabajo y la familia a todas las personas trabajadoras (Álzate 2006:2)

Es una realidad constatada que paralelamente a la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha producido un aumento del número de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo dentro y fuera del hogar familiar, lo que da lugar a una «doble jornada de trabajo», como gráficamente se ha expresado. Las responsabilidades familiares y, sobre todo, la maternidad, instituyen, por tanto, un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo. Con la finalidad de acabar con dicha situación vienen instrumentándose en los últimos años lo que se han denominado medidas para conciliar la vida familiar y laboral (Aguilera Izquierdo 2007:69).

Los obstáculos que se comenzaron a originar desde que la mujer se ha incorporado al ámbito laboral y las dificultades que comenzaron a encontrarse para conciliar empezaron a tenerse en cuenta desde la perspectiva laboral por la OIT en 1965 (Recomendación 123 “Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares”).

Las responsabilidades familiares y, sobre todo, la maternidad, constituyen, por tanto, un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo. Con la finalidad de acabar con dicha situación vienen instrumentándose en los últimos años lo que se han denominado medidas para conciliar la vida familiar y laboral (Aguilera Izquierdo 2007:69).

Raquel Aguilera describe a continuación, la normativa aprobada para la aplicación de medidas de igualdad y a favor de la conciliación laboral y familiar. en España. Estas Leyes orgánicas han puesto

Comentado [UdW95]: Sin negrita

Comentado [UdW96R95]: Sin negrita

Comentado [M97R95]: ok

Comentado [M98R95]:

Comentado [UdW99]: No lo voy a indicar más, pero en muchos sitios te sobran espacios entre las palabras.

Comentado [UdW100]: Pon la referencia con página.

Comentado [M101]: Hecho

el primer paso para creación de posteriores normas y medidas para facilitar el derecho y puesta en marcha de medidas efectivas en la conciliación familiar.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) constituye un nuevo hito en esta materia. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral guardan una indudable relación con el principio de igualdad, de ahí que la LOI preste una especial atención a las mismas. Los objetivos perseguidos por el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y por los llamados en el art. 44 LOI «derechos de conciliación de la vida familiar y laboral» no son coincidentes, pero éstos constituyen en la práctica una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad, lo que justifica su tratamiento en una norma que trata de promover la igualdad real de mujeres y hombres (Aguilera Izquierdo 2007:70).

Esta Ley trae consigo la adopción de las primeras medidas para la conciliación familiar y laboral, como es el permiso de paternidad, facilitar a las madres de hijos con discapacidad y la extensión del derecho a madres que son trabajadoras autónomas.

La Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género, consagra el derecho y el deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Así, en la empresa privada se persigue la inclusión, dentro de los instrumentos de negociación colectiva, de los planes de igualdad en las empresas no obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, esto es, las que cuenten con menos de 250 trabajadores. En relación con ello, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) adjudicó al Grupo INDRA, el desarrollo de un estudio sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en Andalucía. Dicho estudio incide en la inclusión de la conciliación en la negociación colectiva, con especial observancia de la adecuación de los convenios colectivos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el análisis de la actual situación; en la definición de estrategias de futuro y en la definición de una guía de buenas prácticas empresariales; y en la elaboración del termómetro de la conciliación en Andalucía. (Asián y Rodríguez :17)

Los planes o programas para el avance en la conciliación se comienzan a introducir, con medidas de conciliación en temas laboral y familiar. Son cuatro tipos de programas que se llevaron a cabo incluyendo medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

Por su parte, en el ámbito programático los tipos de planes que incluyen medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son cuatro: • los Planes de Igualdad, • los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, • los Planes Nacionales de Inclusión Social y • los Planes de Familia. Entre ellos, cabe destacar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que incorpora una perspectiva innovadora sustituyendo el tradicional concepto de conciliación por el de corresponsabilidad, en línea con la evolución de estas medidas en Europa. (Asián y Rodríguez: 9)

El Prof. David Montoya explica de qué forma ha afectado la reforma de La Ley de Conciliación de la vida laboral del año 2012. Han sido cuatro avances en dicha Ley, los que son objeto de análisis por

parte del Profesor

- La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.

las líneas directrices de los dos últimos procesos de reforma acometidos en nuestro país (la reforma 2010-2011 y la reforma 2012) han sido, esencialmente, las mismas: potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna, dulcificación causal y procedimental del despido por causas empresariales, y favorecimiento de la negociación colectiva de empresa. Asimismo, la simple consulta de los preceptos legales modificados y del texto de la modificación permite constatar que lo reformado en este ámbito ha sido cuantitativa y cualitativamente escaso.

Los derechos de conciliación a los que ha afectado la reforma son cuatro:

- el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)
- el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET)
- derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37.6 ET)
- las vacaciones (art. 38 ET). (Montoya Medina: 2012: 129-150).

Apunta el profesor David Montoya, que son cambios escasos que venían siendo observados y no suponen un avance importante en materia de conciliación.

Las modificaciones operadas sobre estos derechos no representan una revisión en su totalidad de su régimen jurídico, sino que afectan solo a determinados aspectos muy puntuales. La reforma se limita, en términos generales, a incorporar criterios que ya venían siendo observados por la jurisprudencia, en unos casos, y, en otros, a precisar mínimamente los términos para el ejercicio de determinados derechos. Desde este punto de vista, los cambios normativos representan poca novedad (Montoya Medina: 2012: 129-150))

Como analiza Patricia Álzate en su artículo, en España la situación normativa en cuanto a conciliación laboral se encuentra de la siguiente forma:

En España, la Reforma Laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha introducido pequeños cambios respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar para facilitar la conciliación a los trabajadores con niños o discapacitados a su cargo. Algunos de estos cambios concretos son:

1. Permiso de lactancia: En la primera frase del apartado 4 del artículo 37, se introduce el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses de edad y también en caso de adopción o acogimiento. Aparecen “los trabajadores” en lugar de “las trabajadoras”. Hasta ahora, el permiso de lactancia se reconocía a la mujer, aunque podía “ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”. Y se añade la frase reducción de jornada
2. En el apartado 5 del artículo 37, se introduce la palabra “**diaria**” para especificar la reducción de la jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de ocho años o discapacitados a cargo.
3. En el apartado 6 del artículo 37, sobre los criterios para la reducción de jornada, se dice que, a partir de ahora, los convenios colectivos podrán establecer criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada. Se disculpa al trabajador de avisar

con quince días de antelación de que quiere una reducción de jornada en caso de fuerza mayor, pero sin especificar en qué consiste esa “fuerza mayor”. Cambia el artículo que trata del procedimiento de resolución de las discrepancias; antes era el 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, que está derogado.

La reforma prevé la obligación de preavisar, también con quince días, la fecha de inicio del permiso o reducción de jornada (Álzate: 2006:2)

Según el Profesor David Montoya, la reforma del 2012, no ha sido muy efectiva a nivel de derechos adquiridos para personas que trabajan y concilian con la familia

Puede verse que son pocos los derechos de conciliación a los que ha afectado la reforma. Se trata, principalmente, de cuatro: el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores), el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado o por cuidado directo de un familiar (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), el derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) y, por último, las vacaciones (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores) (Montoya Medina: 2012: 129-150)).

4. CASOS DE ESTUDIO.

CASO Nº 1: SALVADORA

Salvadora, ocupa un puesto directivo en la Administración Pública. Posee estudios universitarios de Licenciatura. Actualmente, se encuentra en trámites de separación y divorcio. Tiene 45 años y lleva larga experiencia en la Administración pública. Tiene dos hijos, de 4 y 8 años, respectivamente. Se trata de una familia monoparental con dos menores a cargo. En la conversación me comenta que, a nivel profesional y laboral, le repercute ser madre. El motivo es que debe desplazarse a otras ciudades para temas de formación y reuniones y es complicado conciliar los horarios.

“Es complicado tener que asistir a una reunión a 200 km y tener que estar allí a las 8 de la mañana y levantar a los niños tan temprano y dejarlos en casa de mis padres, es muy difícil, cuando tengo reuniones fuera de mi lugar de trabajo.”

En la rutina diaria, ella acompaña a los menores al colegio, dejándolos en el aula matinal antes de las 8 de la mañana que comienza su jornada laboral. A las 3 de la tarde los recoge del colegio, después del comedor. Cuando le pregunto por la implicación en temas escolares de sus hijos, me comenta que acude a las reuniones de las AMPAS y tutorías en horario de tarde. Y que a diario repasa las tareas escolares con sus hijos.

En cuanto a la organización y tareas domésticas me comenta que ella asume todo el trabajo y responsabilidad, pero que su familia (padres) la ayudan constantemente.

“Con el trabajo y por la tarde recoger los niños, llevarlos al parque, hacer los deberes, las tareas domésticas, la cena...no hay tiempo para nada...”

Cuando hemos hablado de la distribución de los tiempos de vida manifiesta que no tiene ninguna dificultad y cuando se le pregunta si existe alguna dificultad contesta:

“Tengo dificultades para compatibilizar los horarios y vacaciones escolares con los laborales. Realizar cursos de formación también supone una dificultad ya que sólo son en Cádiz y tengo que salir de mi domicilio antes del inicio del aula matinal”.

Los recursos que utiliza para solucionar dichas dificultades son el apoyo familiar (abuelos y hermanas). En cuanto a los recursos públicos e instituciones que utiliza son guardería en vacaciones escolares, aula matinal durante el curso escolar, comedor escolar y actividades extraescolares. Algunos días, el padre se lleva a los hijos

En el colegio donde asisten los hijos de la informante, tienen el siguiente horario:

Aula matinal de 7,30 a 9:00 horas.

Comedor de 14:00 a 15:00 horas.

Comentado [UdW102]: ¿Son nombres reales o pseudónimos? A no ser que las personas te haya dado permiso para utilizar sus nombres reales, debes utilizar pseudónimos.

Comentado [M103]: si

Comentado [UdW104]: Vale, entonces son pseudónimos. Tienes que decirlo. Pon una nota a pie de página aquí mismo.

Comentado [UdW105]: Los verbátim, puede en en cursiva o no, pero deben ir con sangrado y sin comillas. Lo pongo aquí, pero no lo voy a repetir en cada verbátim.

Comentado [UdW106]: Ponlo a espacio de 1,5

Actividades extraescolares 15:00 a 17:00 horas.

Con respecto al tiempo de ocio, el ex cónyuge tiene un régimen de visitas y los fines de semana (casi todos) se queda con los hijos y también algunos días laborables. Gracias a estos horarios, que permiten conciliar, Salvadora puede organizarse para acudir a su puesto de trabajo de 8:00 a 15:00 horas en periodo escolar. Igualmente, los fines de semana que no cuida a sus hijos, también puede realizar actividades de ocio, con su círculo de amistades.

Durante la época de vacaciones escolares, la guardería y la red de apoyo familiar suplen el colegio. El horario de verano en el puesto de trabajo se reduce de 8 a las 14,30 y comenta: “En verano los recojo antes a las dos y media, y me los llevo a casa a comer, o a casa de mis padres, y comemos en familia. Mis padres me ayudan mucho...”

Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que ha disfrutado el permiso por nacimiento y permiso de lactancia.

Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa, serían las ayudas económicas para el cuidado de hijos/as y una guardería en el centro de trabajo.

Apunta que " Seria importante la posibilidad de que, en época vacacional, los colegios dispusieran de aulas abiertas gratuitas. Y que los horarios de los cursos de formación sean adaptados a los horarios escolares". En cuanto a qué medidas se podrían poner en marcha por parte de las Instituciones para mejorar la conciliación familiar y laboral comenta " Introducir las nuevas tecnologías en los colegios para que la comunicación sea más rápida y fácil".

La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa. La informante contesta que su trabajo es su prioridad en grado medio. No se lleva trabajo a casa. En el trabajo, se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. No suele quedarse nunca en el trabajo a terminar tareas fuera de horario ni se lleva trabajo a su domicilio (ya que su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral desconecta de su trabajo. Con respecto a la situación de su percepción de la conciliación, dice “voy llevándolo lo mejor posible, veo que mi horario de trabajo es flexible, cosa que no todo el mundo tiene, y me organizo bastante bien, mis padres son un apoyo muy importante en la vida.”

Comentado [UdW107]: ¿Todos?

Comentado [M108]: Corregido

Comentado [UdW109]: Arregla comillas. Si la cita va dentro del párrafo, quita cursiva.

CASO Nº 2: RAFAEL

Rafael, en la actualidad, junto con su hijo de trece años, constituyen una familia monoparental. Estos

hechos han sido recientes, puesto que, en este año de 2017, se produjo la separación de su esposa.

Entrevisté a Rafael, que me explicó la actividad que desarrolla es trabajador autónomo con trabajadores a su cargo y en el Régimen Especial de la Seguridad Social, como titular de una empresa de construcción desde hace casi 20 años. Rafael se casó en el año 2002, en Cuba, con una mujer cubana. Posteriormente su mujer pudo venir a España a residir. Dicha familia (padre, madre e hijo) residían en Tarifa (Cádiz). Rafael trabajaba en su empresa de construcción y posteriormente tuvieron un hijo. La mujer se dedicaba al cuidado de la casa e hijo. Al cabo de 14 años, se separaron. Ella tomó la decisión de volver a Cuba con su familia de origen, a la que añoraba y en España, nunca se había adaptado a las costumbres y cultura. El menor teniendo la opción de elegir, quedarse en España o cuba, opta por quedarse en España junto a su padre. El menor al desconocer las costumbres del país, siente miedo a abandonar su entorno.

En la actualidad, y habiéndose producido la ruptura familiar conyugal en diciembre de 2016, el padre convive con el hijo en Tarifa y la ex cónyuge se trasladó a Cuba.

La organización familiar ha cambiado desde la ruptura del matrimonio. Anteriormente, Rafael acudía a su trabajo a diario, tenía un horario amplio y con traslados frecuentes a otros municipios. Rafael me comenta que, en el tema de la construcción, muchas veces, se trabaja a destajo, diez horas diarias y que salía de casa a las 8 de la mañana y llegaba a las 9 de la noche, porque había que añadir el desplazamiento. Dichos trabajos se realizaban en municipios dentro del Campo de Gibraltar (a un radio de 30 km) y a veces, a otra provincia, permaneciendo varios días en la ciudad.

Me comenta que la organización y conciliación familiar es bastante complicada. En su rutina diaria, Carolina acercaba a su hijo al colegio a las 7:45 de la mañana. El lugar en el que viven, es una casa de campo a 8 km de Tarifa, que es donde el menor acude al Instituto de ESO. No hay autobús escolar, y el autobús de línea de una empresa privada no coincide con el horario para la entrada al Instituto. Así que el día que Rafael ha estado enfermo, no ha podido llevar a clase a su hijo. Al ser una casa en el campo, no tiene vecinos con hijos en ese centro escolar.

A la salida de clase, a las 15:45, el menor va andando hasta el trabajo de José.

José es un amigo de la familia, que trabaja en el Ayuntamiento de Tarifa y al cogerle de paso, el camino de Tarifa a Algeciras, lo deja a unos metros de la casa.

El menor ante la posibilidad de quedarse en el comedor y actividades extraescolares, ha preferido volver con JL, ya que no sabe la hora en que su padre podrá recogerlo. Por la tarde hay horario de

autobuses cada media hora.

El menor, se prepara la comida y hace los deberes, mientras su padre llega, que no tiene hora exacta, pero intenta volver antes de las ocho. Comenta Rafael que el menor ha desarrollado un carácter más independiente y madurez desde que la madre se marchó, y se ha ido adaptando a la nueva situación, aunque tiene muchos momentos en que añora a su madre. El abuelo del menor y sus tíos, viven a 25 km, por lo que es complicado que pueda quedarse a diario en casa de ellos. Cuando el menor se pone enfermo o está indispueto, el padre intenta quedarse en casa cuidándole. Si por alguna urgencia en el trabajo, debe acudir avisa a algún familiar, para que cuide al pequeño.

Las dificultades que expone Rafael, son el problema del transporte escolar, que no existe. Indica que hay comedor escolar, pero su hijo no quiere asistir. Los fines de semana los dedica a estar con su hijo.

El sábado lo dedica a comprar y ordenar la casa. Rafael comenta que no tiene ayuda domestica externa ni tampoco quiere contratarla. El motivo, expresa Rafael, es que tanto él como su hijo, son reacios a que nadie extraño entre en su casa e intimidad.

Durante el periodo estival, que abarca desde finales de junio a principios de septiembre, soluciona el problema de la falta de colegio, ya que Rafael se va a trabajar a las 8 de la mañana y el menor se queda en casa, ocupándose de tareas como cocinar y distraerse con juegos.

Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que no ha disfrutado de ninguna que la legislación ofrece. El motivo es que, con su actividad por cuenta propia como autónomo, y no teniendo posibilidad de reducción de jornada ni de excedencia ni otros permisos, no ha podido ejercer estos derechos de trabajadores por cuenta ajena que si se contemplan en la ley de conciliación. Por otro lado, pedir permisos, supondría no generar trabajo ni ingresos y, por tanto, no poder asumir los gastos de la unidad familiar. La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa, contestando: “Que mi trabajo es su prioridad ya que depende del grado de ejecución de las obras de construcción que realizo, el ingreso y la facturación. Por ello, muchos fines de semana, para entregar la obra al cliente, hay que terminar y trabajar a destajo”.

Se lleva trabajo a casa, ya que cuando termina la jornada laboral que normalmente son diez o doce horas, debe preparar presupuestos, repasar instrucciones de máquinas y herramientas, repasar planes, etc.....

Me cuenta cómo ha cambiado su vida desde que es padre: “Antes cuando vivía con mis padres, mi madre y mi abuela hacia las labores domésticas, hacían las camas, comidas y tenían la casa ordenada.

Comentado [UdW110]: Si es una cita directa, ¿no sería Que mi trabajo es mi prioridad? Y si no lo es, no va entre comillas.

Comentado [M111R110]: ok

Comentado [M112R110]:

Comentado [UdW113]: Arreglar comillas

Comentado [M114R113]: Si

Yo estaba soltero y trabajaba, y no colaboraba en casa. Después al ser padre, he tenido que aprender a hacer las tareas, cocino lo que puedo...sobre todo fritos y comida rápida y poner lavadoras, tender...”

Comenta a veces los asuntos del trabajo con su entorno familiar (hijos, padre y familia). El círculo social es muy reducido, apenas inexistente ya que se dedica a trabajar de lunes a viernes en jornadas de diez horas y a veces también los fines de semana. El tiempo libre de ocio lo pasa con su hijo y familia ([herman@s](#), padre, sobrinos, etc.) y apenas tiene amistades. En el trabajo, no se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. Comenta Rafael, que muchos días, trabaja más de diez horas y se lleva trabajo a su domicilio. Cuando termina su jornada laboral no desconecta de su trabajo. Los recursos que él demanda, para facilitarle su conciliación, sería un transporte escolar, ya que son 8 km. De distancia del colegio a casa.

CASO Nº 3: SABRINA ¹

La informante del siguiente caso, se llama Sabrina y tiene 44 años. Se divorció de su marido, y ella se quedó con la custodia de su hija que actualmente tiene 13 años. Ella forma junto con su hija una familia monoparental. Ocupa un puesto administrativo en la Administración Pública. Posee estudios universitarios y comenta que hace aproximadamente ocho años aprobó las oposiciones y se abrió un nuevo camino, ya que antes se dedicaba a las tareas del hogar. Manifiesta que le gusta su trabajo y que éste le permite socializar. En la conversación me comenta que, a nivel profesional y laboral, le repercute ser madre. El motivo es conciliar los horarios y el cuidado de su hija.

En la rutina diaria, su hija acude al Instituto de Enseñanza Obligatoria. La forma de organizarse este año, ha variado, ya que Irache sale del trabajo a las 3 de la tarde y se dirige a su casa, donde la hija la espera. Otros días la hija acude a casa de la abuela a comer, que vive cerca, y ella después la recoge.

Cuando le pregunto por la implicación en temas escolares de su hija, me comenta que acude a las reuniones de las AMPAS y tutorías, en horario de tarde. En cuanto a la organización y tareas domésticas (cocina, plancha, limpieza y comprar,) me comenta que ella asumía todo el trabajo y responsabilidad. Recientemente ha notado un cambio de actitud en su hija, y observa como la ayuda más en casa y tiene más predisposición en realizar algunas tareas domésticas.

En cuanto a la distribución de los tiempos de vida manifiesta que tiene alguna dificultad y cuando se le pregunta cuál es, contesta “En *periodos vacacionales, por no disponer de tantos días de permiso y*

¹ Seudónimo

en caso de enfermedad del menor que les impida la asistencia a clases". Los recursos que utiliza para solucionar dichas dificultades son el apoyo familiar (se toma días de asuntos propios y hermanas). También describe Sabrina, que a medida que la hija crece, observa que va sintiéndose más autónoma en ir sola al Instituto, volver a casa y compartir algunas tareas en el hogar.

Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales. Con respecto al tiempo de ocio, el ex cónyuge tiene un régimen de visitas y los fines de semana alternos ejerce el cuidado de la hija, lo que permite poder tener tiempo libre. En vacaciones, el padre se lleva a la hija durante varias semanas y algunos días entre semana.

Cuando le he preguntado si ha utilizado medidas de conciliación laboral y familiar, me contesta que ha disfrutado el permiso de suspensión de paternidad/maternidad por adopción o acogimiento y el permiso por nacimiento y enfermedad o fallecimiento de familiares.

Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa destacaría la bolsa de horas². En cuanto a qué medidas se podrían poner en marcha por parte de las Instituciones para mejorar la conciliación familiar y laboral comenta " Priorizar que los dos progenitores trabajen a la hora de conceder plazas en guarderías públicas y bonificaciones y en aulas matinales y comedores escolares". Y prosigue "Más flexibilidad en caso de enfermedad de hijo menor de 12 años que requiera reposo domiciliario".

La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa y contesta: Que su trabajo es su prioridad en grado bajo. No se lleva trabajo a casa. En el trabajo, a veces, se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. No suele quedarse nunca en el trabajo a terminar tareas fuera de horario ni se lleva trabajo a su domicilio (su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral no desconecta de su trabajo.

CASO Nº 4: ALFREDO

Alfredo es trabajador de la Administración Pública, tiene 43 años y posee Licenciatura Universitaria. Está casado y tiene un hijo de 9 años. Forma una unidad familiar biparental, compuesta por su hijo y mujer.

² El Estatuto de Trabajadores contempla la posibilidad de articular una distribución irregular de la Jornada, en aquellos casos e que así lo prevea el Convenio colectivo de aplicación o bien si se suscribe un acuerdo entre trabajadores y empresa. <http://blog.garrigues.com/el-contrato-laboral-flexible-con-bolsa-de-horas/>

Considera que, en su trayectoria profesional, tener un hijo no le ha supuesto ningún tipo de obstáculo. Alfredo aprobó las oposiciones hace nueve años y después nació su hijo. Su trabajo y horario de 8 a 3 de la tarde, con un horario flexible de 8 a 9 y de 14:00 a 15:00 horas, son muy prácticos a la hora de entrar a su puesto de trabajo.

Su mujer también trabaja, y residen en un municipio de Málaga. Su mujer trabaja en ese municipio y Alfredo trabaja en los Barrios, a 80 km de casa. El trayecto de ida es de 40 minutos por una autovía y después vuelta.

Durante el periodo escolar que abarca de primeros de septiembre a finales de junio, su mujer lleva al niño al colegio que está a unos cinco minutos de casa y la hora de entrada es a las 9:00 horas. Alfredo comenta que entrando a las ocho o como mucho teniendo que estar en la oficina en el horario de atención al público, no es posible llevarlo al colegio a las 9 y llegar a su trabajo a tiempo. Así que su mujer lo lleva al colegio y él lo recoge, ya que su hijo se queda en el comedor escolar y actividades extraescolares.

Alfredo comenta que se encuentra totalmente implicado en la vida escolar de su hijo y que le es posible asistir a las reuniones de AMPAS y tutorías con su hijo, que se encuentra en Educación Primaria. Así mismo, a diario se dedica a repasar los deberes con sus hijos y las tareas escolares.

Con respecto a compartir tareas domésticas comenta que en la relación familiar es al 50%. Realizan ambos todo el trabajo y tareas relacionados con el hogar al igual que las compras habituales y solución de problemas cotidianos.

En cuanto a distribución de los tiempos de vida afirma que no encuentra ninguna dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares. (El horario de trabajo del informante ayuda y permite que puedan acoplarse perfectamente). Me comenta que reparte equitativamente el tiempo que dedica a sus necesidades personales, laborales y familiares debido al horario de trabajo.

En cuanto a los recursos que utiliza para solucionar los problemas que puedan surgir (enfermedad del hijo o mujer, imposibilidad de recoger al hijo del colegio, u otros supuestos, acude a la red de apoyo familiar (abuelos y herman@s).

Durante el periodo estival, que abarca desde finales de junio a principios de septiembre, soluciona el problema de la falta de colegio, ya que ha apuntado a su hijo en un campamento de verano cuyo horario es de 9 a 3 de la tarde. Se repite la misma dinámica, ya que la mujer lo lleva al campamento a la hora de entrada y Alfredo sale de su trabajo a las dos de la tarde y tiene el tiempo necesario para

Comentado [UdW115]: ¿Dónde acaba la paréntesis?

recogerlo a las tres de la tarde. Después de recogerlo, cada día van a la playa. (De nuevo, el horario laboral permite tener tiempo de ocio y familia). Es por ello que Alfredo no usa el periodo de vacaciones (23 días laborales anuales) en verano, ya que a diario le es posible conciliar ocio y familia. Su periodo vacacional lo usa en invierno.

Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que ha disfrutado el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares.

Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa sería la bolsa de horas (acumulación de horas y compensación horaria).

La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa y contesta: Que su trabajo no es su prioridad. No se lleva trabajo a casa. No comenta los asuntos del trabajo con su entorno familiar ni amistades. En el trabajo, no se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. No suele quedarse nunca en el trabajo a terminar tareas fuera de horario ni se lleva trabajo a su domicilio (ya que su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral no desconecta de su trabajo

CASO N° 5: PEPI

Pepi es trabajadora de la Administración Pública, tiene 42 años y es Diplomada Universitaria. Forma una familia biparental, compuesta por su pareja de hecho y dos hijos de ambos. La hija de 16 años, se encuentra cursando el primer curso de Bachillerato y un hijo de 8 años escolarizado en Educación primaria.

Considera que, en su trayectoria profesional, le ha afectado ser madre, por la dificultad de conciliación laboral y familiar. Su trabajo y horario de 8 a 3 de la tarde, con un horario flexible de 8 a 9 y de 14:00 a 15:00 horas, son muy prácticos a la hora de entrar a su puesto de trabajo. Su pareja también trabaja, y residen en el mismo municipio del centro de trabajo. El trabajo de él es en el sector metalúrgico, tiene turnos y épocas de trabajar largas jornadas, lo que hace que Pepi, deba dedicar mucho tiempo a tareas domésticas y de familia.

Durante el periodo escolar que abarca de primeros de septiembre a finales de junio, la entrevistada acompaña al menor al colegio ya que la hora de entrada es a las 9:00 horas.

La entrevistada comenta que se encuentra totalmente implicada en la vida escolar de su hijo y que en lo referente a la asistencia de reuniones de AMPAS y tutorías.

Pepi comenta: “no puedo acudir a reuniones porque las suelen poner en horario laboral. Las reuniones con los tutores las solicito yo, en horario de tarde y en algunas ocasiones no me las dan, por ser de tarde. Las entregas de notas siempre son por la mañana y nunca puedo ir a recogerlas “.

Así mismo, a diario se dedica a repasar los deberes con su hijo y las tareas escolares. La informante comenta que se encuentra muy pendiente de su hija, que se encuentra en la adolescencia, y está preocupada por los horarios de salida y ver como se desenvuelve en la vida.

Con respecto a compartir tareas domésticas comenta: " Si, yo hago por compartirlas todas, pero casi siempre se hace un mal reparto por que la gran mayoría de las tareas las realizo yo, por falta de compromiso de los demás". El reparto con la pareja es complicado, por los turnos, y con sus hijos intenta compartir.

Con respecto a si realiza las compras habituales de la casa, la informante responde " Si, yo también hago por compartirlas y las comparto, pero la lista de la compra las hago yo siempre".

En cuanto a distribución de los tiempos de vida afirma que encuentra mucha dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares.

En cuanto a los recursos que utiliza para solucionar los problemas que puedan surgir usa los recursos públicos del Colegio (Comedor escolar y actividades extraescolares, abuelos). Cuando se le pregunta si reparte de forma equilibradas el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales, expresa un no rotundo.

Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que hasta el momento ha disfrutado del permiso de lactancia, permiso por maternidad y por nacimiento. Y cuando es necesario también acompañar a los hijos al médico, solicita el permiso.

Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa serían los horarios flexibles de entrada y salida, jornada comprimida, reducción de jornada, política de luces apagadas ³, bolsa de horas, tele-trabajo, trabajo compartido, las ayudas económicas para el

³ se aplica al apagado de luces en lugares de atención al público, para realizar el trabajo interno.

Comentado [UdW116]: O lo que sigue es una lista, y lo pones en forma de lista, o es parte de la frase y sigue al :

Comentado [M117R116]: ok

Comentado [M118R116]:

cuidado de hijo/as y guarderías en los centros de trabajo

La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la informante contesta: “Que su trabajo no es mi prioridad. No me llevo trabajo a casa.”. A veces comenta los asuntos del trabajo con su entorno familiar y amistades. En el trabajo, se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. A menudo, suele quedarse en el trabajo a terminar tareas fuera de horario (ya que su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral no desconecta de su trabajo.

Cuando se le pregunta qué medidas ve oportunas para poner en marcha por parte de Instituciones para mejorar la conciliación familiar y laboral, contesta “Todas las mencionadas antes y sobre todo tengamos flexibilidad a la hora de entrada y salida de los centros escolares, mediante bolsa de horas”.

CASO N° 6: INMACULADA.

Inmaculada es trabajadora de la Administración Pública, tiene 41 años y Licenciada Universitaria. Forma una unidad familiar biparental compuesta por su hija de 12 años y marido.

Considera que, en su trayectoria profesional, tener una hija no le ha supuesto ningún tipo de obstáculo. Su trabajo y horario de 8 a 3 de la tarde, con un horario flexible de 8 a 9 y de 14:00 a 15:00 horas, son muy prácticos a la hora de entrar a su puesto de trabajo. Su marido también trabaja, y residen en el mismo municipio del centro de trabajo.

Durante el periodo escolar que abarca de primeros de septiembre a finales de junio, el marido lleva a la niña al colegio que está cerca de casa y la hora de entrada es a las 9:00 horas.

Inmaculada comenta que se encuentra totalmente implicada en la vida escolar de su hijo y que le es posible asistir a las reuniones de AMPAS y tutorías que se encuentra en el primer curso de la ESO. Así mismo, a diario se dedica a repasar los deberes y las tareas escolares.

Con respecto a compartir tareas domésticas comenta que en la relación familiar es al 50%. Realizan ambos todo el trabajo y tareas relacionados con el hogar al igual que las compras habituales y solución de problemas cotidianos. En cuanto a distribución de los tiempos de vida afirma que no encuentra ninguna dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares. (El horario de trabajo de esta informante, ayuda y permite que puedan acoplarse perfectamente). Me comenta que reparte equitativamente el tiempo que dedica a sus necesidades personales, laborales y

Comentado [UdW119]: Lo mismo que antes. Si es una cita, sería “mi” y “mi”; si no, no va entre comillas.

Comentado [M120R119]: ok

Comentado [M121R119]:

familiares debido al horario de trabajo.

En cuanto a los recursos que utiliza para solucionar los problemas que puedan surgir usa los recursos públicos del Colegio (Comedor escolar y actividades extraescolares). Durante el periodo estival, que abarca desde finales de junio a principios de septiembre, soluciona el problema de la falta de colegio, ya que ha apuntado a su hija en un campamento de verano cuyo horario es de 9 a 2 de la tarde. Se repite la misma dinámica, la hija acude al campamento y la informante sale a las dos de la tarde. Por la tarde, tienen tiempo de ocio y disfrute (de nuevo, el horario laboral permite tener tiempo de ocio y familia).

Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que hasta el momento no ha disfrutado de ninguna. Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa sería las ayudas económicas para el cuidado de hijo/as y guarderías en los centros de trabajo

La última parte de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa y contesta que su trabajo no es su prioridad. No se lleva trabajo a casa. No comenta los asuntos del trabajo con su entorno familiar ni amistades. En el trabajo, no se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. No suele quedarse nunca en el trabajo a terminar tareas fuera de horario ni se lleva trabajo a su domicilio (ya que su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral desconecta absolutamente de su trabajo.

CASO N° 7: FRANCISCO

Francisco es trabajador de la Administración Pública, tiene 48 años y estudios de Bachillerato. Está casado y tiene un hijo de 10 años. Forma una unidad familiar biparental compuesta por su hijo y mujer.

Considera que, en su trayectoria profesional, tener un hijo no le ha supuesto ningún tipo de obstáculo.

Paco aprobó las oposiciones y después nació su hijo. Su trabajo y horario de 8 a 3 de la tarde, con un horario flexible de 8 a 9 y de 14:00 a 15:00 horas, son muy prácticos a la hora de entrar a su puesto de trabajo. Su mujer trabaja por temporadas, y residen en el mismo municipio del centro de trabajo.

Durante el periodo escolar que abarca de primeros de septiembre a finales de junio, su mujer lleva al niño al colegio que está a escasos minutos de casa y la hora de entrada es a las 9:00 horas. Así que su mujer lo lleva al colegio y él lo recoge, ya que su hijo se queda en el comedor escolar y actividades extraescolares.

Comenta que se encuentra totalmente implicado en la vida escolar de su hijo y que le es posible asistir a las reuniones de AMPAS con su hijo que se encuentra en Educación Primaria. Así mismo, a diario se dedica a repasar los deberes con sus hijos y las tareas escolares.

Con respecto a compartir tareas domésticas comenta que en la relación familiar es al 50%. Realizan ambos todo el trabajo y tareas relacionados con el hogar al igual que las compras habituales y solución de problemas cotidianos.

En cuanto a distribución de los tiempos de vida afirma que no encuentra ninguna dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares. (El horario de trabajo, permite que puedan acoplarse perfectamente). Me comenta que reparte equitativamente el tiempo que dedica a sus necesidades personales, laborales y familiares debido al horario de trabajo.

En cuanto a los recursos que utiliza para solucionar los problemas que puedan surgir (enfermedad del hijo o mujer, imposibilidad de recoger al hijo del colegio, u otros supuestos, acude a la red de apoyo familiar ([herman@s](#) que viven en el municipio).

Durante el periodo estival, que abarca desde finales de junio a principios de septiembre, soluciona el problema de la falta de colegio, ya que ha apuntado a su hijo en un campamento de verano cuyo horario es de 9 a 3 de la tarde. Se repite la misma dinámica, ya que la mujer lo lleva al campamento a la hora de entrada y Paco sale de su trabajo a las dos de la tarde y tiene el tiempo necesario para recogerlo a las tres de la tarde. Después de recogerlo, cada día van a la playa o a realizar actividades. (De nuevo, el horario laboral permite tener tiempo de ocio y familia). Es por ello que no usa el periodo de vacaciones (23 días laborales anuales más días de asuntos propios que el Convenio Colectivo le otorga por tener muchos trienios) en verano, ya que a diario le es posible conciliar ocio y familia. Su periodo vacacional casi todos los años, lo usa en invierno.

Comenta “Este año, mi mujer y yo, no hemos podido disfrutar de vacaciones juntos, en familia, por

el trabajo y también porque, si las cogemos juntos, cuando nos incorporamos al trabajo ¿quién cuida y pone de comer al niño? ...también el niño se queja de que tiene que madrugar para ir al campamento...”

Y prosigue “Así que he cogido yo un mes, y otro lo coge ella, y el que descansa se queda con el niño.....”. Cuando le he preguntado si ha utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar recogidas en la legislación, me contesta que ha disfrutado el permiso de reducción de jornada por motivos familiares. Opina que las medidas de conciliación que considera que podrán ser aplicadas en su empresa sería reducción de jornada.

En el último apartado de la entrevista se centra en el grado de implicación que tiene con su puesto de trabajo y la empresa y contesta que su trabajo no es su prioridad. No se lleva trabajo a casa. No comenta los asuntos del trabajo con su entorno familiar ni amistades. En el trabajo, no se olvida de las preocupaciones familiares o de su vida personal. No suele quedarse nunca en el trabajo a terminar tareas fuera de horario ni se lleva trabajo a su domicilio (Ya que su trabajo es atención al público y gestión, y no es necesario). Cuando termina su jornada laboral no desconecta de su trabajo.

El obstáculo que comenta en cuanto a la conciliación es “el tema de horarios cuando ambos trabajamos, de llevarlo al colegio y a la hora de salida, si se queda en el comedor no hay problema, pero sobre todo la hora de entrada...y si se pone enfermo acudimos a los abuelos...”

5. ANÁLISIS

Para el estudio de referencia se han realizado un total de siete entrevistas. Tres de las cuales se han realizado a familias monoparentales y los cuatro restantes a familias biparentales.

Se han tenido en cuenta dicha circunstancia, al ser objeto de este estudio, el estado civil y situacional de las familias al igual que también tuvieran hijos.

1) Datos de entrevistados

TIPO DE FAMILIA	Nº HIJO	informante
monoparental	1	Rafael
monoparental	2	Salvadora
monoparental	1	Sabrina
biparental	1	Paco
biparental	2	Pepi
biparental	1	Inma
Biparental	1	Alfredo

Para la elaboración de este estudio, se ha creado un guion que se ha explicado en el apartado de metodología. En base a ese guion y las respuestas de los informantes, vamos a crear una serie de categorías analíticas para analizar los datos aportados de los informantes.

Comentado [UdW122]: Decide si quieres poner guion o guión y hazlo de manera uniforme.

2) **Dificultades** relacionadas con el puesto de trabajo.

En las entrevistas se ha observado como las familias monoparentales en su totalidad, verbalizan que ser padres/madres, ha repercutido en la trayectoria profesional. Esto es un indicador importante, ya que son dificultades importantes, que traen consigo sensación de estancamiento laboral ante la falta de tiempo para dedicar a formación laboral, exámenes de ascenso u otras iniciativas.

Comentado [UdW123]: Número en negrita y sin cursiva, ¿no?

3) **Dificultades en el ámbito escolar y cuidado.**

Dificultades de horarios escolares

- Dificultades para acompañar a los hijos al colegio ida/vuelta.

Rafael ha expresado que su principal dificultad, es la distancia que existe entre el centro escolar de su hijo y el domicilio y que no hay línea de autobús con un horario adecuado a la hora de entrada de clase.

Dificultades para afrontar los días no escolares y las vacaciones escolares

Durante las vacaciones el recurso más utilizado ha sido el campamento de colegios y en otras guarderías. Los días libres escolares y que son laborables para los padres/madres, suelen solucionarse con la ayuda familiar de abuelos y hermanos.

La implicación en la asistencia de los padres y madres a reuniones escolares, tutorías y Asociación de

Padres de Alumnos es unánime y asisten sin falta. Demandan que las citas con profesores sean en horario de tarde, para no tener que ausentarse del puesto de trabajo.

Dificultades en caso de enfermedad de hijos

Cuando se plantea la situación de que el hijo se pone enfermo, suelen darse varias opciones para solucionar ese problema. Si es posible, optan por tomar el día de vacaciones o asuntos propios, y si el Convenio Colectivo lo permite, utilizan el permiso por enfermedad a menores de 9 años. Cuando esto no es posible, la siguiente opción es acudir a la familia (especialmente abuelos).

Dificultades para realizar todas las tareas necesarias en casa

En cuanto a la representación de roles que se adoptan, empezamos con la familia de Rafael. El informante expresa que debe realizar ambos roles (padre y madre). El hijo de 13 años, se suele preparar la comida y hace su cama, pero el resto de las tareas, las realiza su padre. Rafael comenta que observa en el hijo una conducta autónoma, ya que se prepara la comida solo, rehusando a acudir a un comedor escolar, y organiza su ropa y tareas diarias. Indica el padre que su hijo ha madurado mucho y en breve tiempo, desde que la madre se marchó. Son contrarios y rechazan a contratar una persona que les ayude con las tareas domésticas.

En el caso de Irache, ella realiza el rol de madre y educa a su hija en la igualdad de tareas domésticas, y el padre realiza su rol ya que suele verla a frecuencia. No existe trauma ni separación, a nivel emocional, como en el caso anterior.

Salvadora, ella se ocupa la mayor parte de su tiempo disponible al cuidado de sus hijos, si bien el padre, hace una función paterno importante, ya que comparte tiempo con sus hijos.

En el caso de las tres familias biparentales, es otra situación diferente:

La unidad biparental del informante Francisco, se da igualdad en cuanto a tareas domésticas como en el cuidado del hijo. Se comparte, se turnan para atender al hijo y tienen un sistema de conciliación igualitario. En el caso de Alfredo, la situación es similar, compartiendo deberes en casa y el cuidado del hijo. Ídem para el caso de Inma, que tienen una hija de 14 años, y se reparten cuidarla, atenderla y la recogida del colegio. No es el caso de Pepi, que se siente desbordada por llevar la casa prácticamente sola y conciliar con el trabajo. Se observa que en modelos de familias donde los padres y existe un escenario de igualdad.

Comentado [UdW124]: Cuidado con esto. Si vas a decir que realiza ambos roles, primero tendrías que haber explicado cómo defines cada rol. Sería mejor decir que una sola persona hace todo. A no ser que lo haya dicho el informante, entonces ponlo entre comillas.

4) Distribución de los tiempos de vida.

En este apartado se ha preguntado si tienen dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares. Es curioso, que, en los tres casos de familias monoparentales, han indicado que tienen dificultad y en los de familias biparentales, los dos entrevistados han manifestado que ninguna dificultad y la informante ha respondido afirmativamente. De ello se deduce, que dicho informante asume gran parte de responsabilidades.

5) Recursos utilizados.

Para conciliar la vida familiar y la vida laboral que utilizan los informantes, se han identificado una serie de recursos considerados como los más usuales por las familias, en sus estrategias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se exponen a continuación:

- **En familias biparentales, la negociación de tareas con la propia pareja o cónyuge.**

Se ha observado que, dentro de los tres casos estudiados, dos de ellos, esta igualdad en cuanto a la realización de tareas domésticas y reparto igualitario de labores en el hogar. El otro caso, el de Pepi, denota poca simetría o igualdad.

Igualmente se observa en las entrevistas y lo que han descrito los informantes, que se habla de igualdad entre la pareja o cónyuge en temas de reparto doméstico, pero, sin embargo, los hijos no entran en ese reparto, ni para las tareas diarias. Es posible que la corta edad de los hijos, no haga posible reparto de tareas, pero si quizás de colaboración, que tampoco se ha verbalizado.

En las familias monoparentales de este estudio, en dos casos (Rafael e Irache), bien sea por la edad de los hijos (13 años) si verbalizan que les ayudan en casa, se ocupan de tareas básicas y son más colaboradores. en el caso de Salvadora expresa que no comparte las tareas domésticas con sus hijos debido a la corta edad de ambos.

- **La red familiar extensa.** (especialmente abuelos/as, seguido de hermanos/as).

En la mayoría de casos estudiados, se observa que se acude a la red familiar para situaciones en las que los menores padecen alguna enfermedad y los padres deben acudir al trabajo, en momentos de vacaciones escolares de los hijos y que los padres no tienen. Excepto en el caso de Inmaculada, que no tiene la familia cercana, acude a otras madres amigas.

- **Los servicios de apoyo públicos y privados. Instituciones.**

Los recursos públicos son imprescindibles en las vidas de familias que deban de conciliar el trabajo remunerado en el exterior y el cuidado de hijos. En las entrevistas ha quedado patente, que el uso del

Comentado [UdW125]: Explicar todo esto más.

comedor escolar y las actividades extraescolares, son recursos utilizados por casi todos los hijos. En unos casos, verbalizaban que el año anterior sus hijos utilizaban el comedor escolar (Irache y Pepi) y con el comienzo de este año escolar, ya no asisten.

Las clases extraescolares, también son un recurso importante, sobre todos para los de corta edad. Los hijos de Salvadora, Paco y Alfredo, acuden a clases extraescolares, después del comedor para después ser recogidos por sus padres. Es decir, dichas actividades son un puente horario para el niño y un recurso importante para el padre, ya que, ante la imposibilidad de recogerlo a la salida de clase, a las dos de la tarde, se quedan en el centro escolar realizando una actividad que les gusta y sirve a los padres para conciliar horarios.

Si ordenamos estos recursos según la importancia que los informantes les han otorgado:

El primero sería el uso de servicios públicos (comedor escolar y aula matinal, seguido de actividades extraescolares) en ambos casos de familias monoparentales y biparentales. He observado que para todas las familias es un recurso fundamental para conciliar horarios. (excepto en la de Rafael que no lo utiliza, a pesar que lo tiene accesible), y después la red de apoyo familiar.

En cuanto a la red de apoyo familiar, se acude con frecuencia para tener apoyo en caso de problemas de horarios, y en caso de enfermedad del menor. En los casos estudiados, se observa la cercanía geográfica de abuelos y otros parientes al domicilio del informante. Esto hace que exista un gran apoyo y ayuda por parte de familiares (en casi todos los casos viven en la misma localidad, excepto el de Inmaculada que viven en otra provincia y el de Rafael que su familia extensa viven a 20 km de distancia).

6) Reparto equilibrado del tiempo.

De los siete casos estudiado, la mayoría expresan que reparten de forma equilibrada el tiempo entre su trabajo, ocio y familia. Excepto en un caso de familia monoparental (el de Rafael, por sus largos horarios) y el caso de familia biparental de Pepi, por su “doble jornada”, como ella indica.

7) Dificultades para asistir a obligaciones laborales fuera del horario habitual (cursos de formación, reuniones, etc.).

En el caso de Salvadora, al ser madre de dos niños de corta edad, las dificultades son mayores en cuanto que al tener un puesto directivo, debe acudir a reuniones fuera de la ciudad. Este hecho trae problemas de conciliación, en cuanto al horario y recogida de sus hijos. Igualmente, se observa en líneas generales, que es más fácil compatibilizar un horario (como es el caso de la Administración Pública) donde se trabaja a jornada completa y de modo continuo, a un trabajo como el de Rafael, de forma autónomo o también si trabajara en el sector hostelería y comercio, con horario partido y fines

de semana.

El resto de informantes, no suelen tener otras obligaciones laborales fuera de su horario, quizás en situaciones excepcionales, y acudirían a la familia extensa.

En el caso de Rafael, en su trabajo como empresario tiene unos horarios largos de trabajo, que a veces incluyen fines de semana. Su hijo, se queda solo en casa.

Los problemas que se plantean en los casos anteriores, son normalmente solventados por el apoyo familiar o la puesta en marcha de comedores escolares y aula matinal. Va en función de la edad de los hijos, mayor o menor dependencia a la red de apoyo familiar. En cuanto al uso de comedores escolares y otros servicios, hasta la edad de 14 años, son necesarios cuando el progenitor no puede hacerse cargo.

DIFERENCIAS ENTRE LAS FAMILIAS BIPARENTALES Y MONOPARENTALES

En cuanto a las **diferencias** entre los dos tipos de familias, monoparentales y biparentales que hemos analizado, se observan las siguientes diferencias:

En el caso de familias monoparentales he observado en las entrevistas, que expresaban más sobrecarga, que, en las familias biparentales, ya que el cuidado de hijos recae (al menos los días laborables) en un solo progenitor. Así, el caso de Rafael, debe atender las tareas al llegar del trabajo, comprar provisiones y atender a su hijo en tareas escolares y otras demandas.

En el caso de Irache, igualmente organizar la comida, ropa y cuidado de su hija. También estar al tanto y pendiente de clases, deberes y amistades. Y en el caso de Salvadora, por la tarde debe atender a sus hijos, de corta edad, llevarlos al parque, preparar cenas y ropa, el baño, tareas escolares, y en ella asume la responsabilidad de lunes a viernes. En los informantes de familia biparental, se denota menos sobrecarga a la hora de conciliar. En los dos casos que se han estudiado de familia monoparentales (Salvadora e Irache), los ex cónyuges asumen parte del tiempo, independientemente de los fines de semana, algunas tareas con los hijos en función de sus tiempos de vida. Las informantes describen como ayudan en ciertas tareas, y se implican en algunas actividades escolares.

Se observa en la mayoría de las familias, ya sea monoparentales o biparentales, que sobrepasan los 40 años y son padres de hijos de corta edad. Ello significa que han sido padres a partir de los 35. Y aunque el concepto de "**tardío**", se da desde el punto de vista médico, también es importante tener como referencia el social, como indica Konvalinka:

Son numerosos los estudios sobre la maternidad tardía, desde perspectivas biológicas y médicas, psicológicas y demográficas. El consenso en la medicina parece ser que la maternidad tardía es la maternidad que tiene lugar a partir de los 35 años (Iglesias, 1994,

Comentado [UdW126]: Quitar negrita

Comentado [M127R126]: ok

Comentado [M128R126]:

Comentado [UdW129]: Quitar negrita

Comentado [M130R129]: ok

Comentado [M131R129]:

Matey, 2010), cuando ya empieza a disminuir la fertilidad de la mujer. Sin embargo, como bien ha apuntado Elena Hernández Corrochano en su artículo en este mismo volumen y como nos recuerdan Sampedro, Gómez y Montero (2002), tardío es un término que se define socialmente, no solo médicamente. La edad al tener el primer hijo es temprana o tardía siempre en comparación con alguna edad considerada «normal», «más común» o «ideal». (Konvalinka 2012:98)

Comentado [UdW132]: Punto final

Ese es el caso de Salvadora, que ha sido madre por primera vez con treinta y siete años y posteriormente con cuarenta y uno. Paco, en la actualidad tiene 48 años y su hijo, 10; por tanto, fue padre por primera vez con 38 años

Según la definición de familias tardías, entre los casos de estudio de este trabajo, el único caso donde se produce esta diferencia de edad entre padre e hijo es el de Rafael. (Rafael tiene 48 y su hijo, 13, es decir, 35 años de diferencia),

Familia tardía, categoría de análisis en nuestra investigación, es aquella que se caracteriza por estar integrada por padres/madres primerizas, considerados biológica y socialmente mayores y donde la diferencia generacional entre padres/madres e hijos es superior a la convencionalmente establecida, es decir, de 35 a 40 años, según utilizemos criterios científicos o sociales (Konvalinka 2012:92)

En estos casos concretos en las entrevistas realizadas no se ha dado la situación de que los informantes tengan padres dependientes en su propio domicilio a quien cuidar. Si acuden a los domicilios de sus padres, que ya tienen avanzada edad, a ayudarle en momentos concretos.

Si bien se da una situación paradójica ya que los informantes dejan a sus hijos, a veces, a al cuidado de sus padres, y también a veces, es necesario que los hijos, los cuiden a ellos, o les ayuden en tareas de desplazamiento (comprar, averías, trámites, etc.). Sobre la mujer cae el peso de la mayor parte de la conciliación, por factores educativos, culturales y biológicos. Los padres de familias tardías, se produce una situación de ser necesario de cuidar a sus padres con edad avanzada edad y sus hijos pequeños. A ello hace alusión Konvalinka:

El incremento en la esperanza de vida actual hace que una mayor proporción de sus padres y madres estarán vivos que en décadas anteriores, y debido a las mejoras en la salud de las personas mayores, estas personas pueden estar en buenas condiciones físicas y mentales, pero es probable que estos abuelos no puedan ayudar de la misma manera con el nuevo bebé o hijo adoptivo. Además, al tener más edad los abuelos, tendrán progresivamente más necesidad de cuidados ellos mismos, llegando a producirse una situación en la que los padres de una familia tardía estarán cuidando a la vez a sus padres ancianos y sus hijos muy jóvenes, en una nueva versión de la «sándwich generación» o generación bocadillo (Miller, 1981, Zal, 1992, Williams, 2004). y esta es una situación que puede prolongarse durante varios años. Aquí caben dos posibilidades: las tareas de cuidado pueden llevarse a cabo dentro de la red de parentesco o se pueden externalizar, contratando servicios a terceros. Como muchas de estas familias tardías parecen gozar de un nivel adquisitivo medio-alto -son caros

tanto los procesos de reproducción asistida como los de adopción-es posible que se tienda a contratar servicios a terceros en lugar de depender de la red de parentescos. Se organice como se organice, en muchos casos parece obvio que se producirán situaciones de estrés que probablemente afecten más a las mujeres, quienes suelen asumir una proporción mayor de las tareas de cuidado (Konvalinka 2012:103).

En cuanto a los conceptos utilizados en el marco teórico y que se pueden aplicar o no a los casos estudiados, comenzamos con Marta Dominguera Fólgueras. (Domínguez Fólgueras 2012: 155) que hace alusión a dos conceptos, el primero es el concepto de economía del hogar, según el cual, cuanto más bajo es el nivel de formación de la mujer, tiene acceso a trabajos menos especializados y con bajo nivel de ingresos. Ello da lugar, a que la mujer se centre en el hogar y asuma roles domésticos. En la mayoría de los casos estudiado en este trabajo de campo, se ha observado que el concepto de economía en el hogar, se percibe en el caso de Paco. En estos casos, Paco tiene unos ingresos altos y su mujer accede intermitentemente al mercado laboral, debido a que su formación no es especializada y accede al sector de comercio.

Con respecto al segundo concepto al que hace referencia Domínguez Fólgueras. (Domínguez Fólgueras 2012: 156), cuando habla de que el poder dentro de la relación de pareja la tiene, quien genera mayores ingresos. Ese poder se traduce en el peso que tienen a la hora de negociar, medidas y tareas domésticas. Es decir, si los dos trabajan, y tienen ingresos similares, se tiende a sentir con más capacidad de negociar y por tanto mayor exigencia. Esta teoría se percibe en el caso de Alfredo, en el que los dos trabajan y comparten igualmente las obligaciones dentro y fuera del hogar. Este caso también es patente, cuando en el caso de Paco, los dos trabajan y de la mujer no se encuentra desempleada. Sin embargo, en el caso de Pepi, esta teoría, no es aplicable, ya que Pepi y su pareja trabajan ambos, y ella verbaliza realizar casi todo el peso de las tareas y obligaciones en el hogar y con los hijos. En estos casos, se supone que intervienen otros factores (falta de negociación, educación,).

Siguiendo a González y Jurado otra de las teorías sería la de “Innovación masculina por necesidad” (González y Jurado: 2009:2) y se conoce como la disposición del tiempo. Esta hipótesis explica como el hombre participa más tiempo en las tareas del hogar si su pareja realiza largas jornadas de trabajo en el exterior. En los casos de nuestros informantes, se dan dos situaciones similares. En el caso de Alfredo, si su pareja tiene horario más amplio, él se ocupa de más tareas y responsabilidades. Al igual pasa con el otro informante, que, si su mujer tiene un horario más amplio de trabajo, él se encarga de su hijo y de tareas del hogar.

Otra de las hipótesis que plantean González y Jurado, y expuesta en el marco teórico en el capítulo primero, es la referente *teoría de preferencia* de Hakim, según la cual un grupo de mujeres prefiere dedicarse al hogar, otro grupo su prioridad es el empleo y el tercer grupo está formado por

Comentado [UdW133]: No veo que esta cita sea relevante aquí. Si lo es, tendrás que explicarlo.

Comentado [UdW134]: Quitar cursiva. Y arreglar todo lo que sigue para interlineado de 1,5

Comentado [UdW135]: Quitar negrita.

Comentado [UdW136]: Quitar negrita

Comentado [UdW137]: Quitar negrita, quitar comillas, poner de Hakim

mujeres que van adaptándose al hogar y empleo, según las circunstancias (González y Jurado: 2009:2). De los casos estudiados, en familias monoparentales son trabajadoras y han optado a ello opositando a la Administración Pública, y de las familias biparentales, Pepi también ha elegido trabajar y no se plantea en ningún caso dejar su puesto de trabajo, aunque su situación económica fuese muy favorable. En estos casos, las informantes han verbalizado que trabajan por tener independencia económica y por desarrollo profesional y personal al haberse formado para ello.

Con respecto a la teoría de Hakim, no es solo la preferencia de la persona a la hora de integrarse en el mercado laboral, sino también es importante tener en cuenta, las circunstancias personales y familiares. Ya que se puede preferir no acceder al mundo laboral por un pacto de negociación con la pareja por temas personales o familiares, o buscar empleo no por una necesidad económica sino de desarrollo profesional. Igualmente, el mercado laboral hace que muchas personas estén en desempleo, porque no encuentran trabajo por muchos motivos (baja formación, saturación en el mercado laboral de su profesión, poco empleo, etc.).

En cuanto a las medidas de conciliación que los informantes han utilizado y que se exponen en el capítulo tercero, destacar que han sido efectivas para ellos. (Permiso de maternidad, de reducción de jornada, permiso por cuidado de hijos y de familiares, permiso por lactancia, por nacimiento,) en la mayoría de los casos así lo verbalizaron. Únicamente en el caso de Inma, hasta ahora no ha necesitado usar ninguno de ellos. Y Rafael, al ser trabajador autónomo, tampoco ha solicitado ningún permiso relacionado con la conciliación.

Comentado [UdW138]: Arregla interlineado

6- CONCLUSIONES

Las Conclusiones finales se pueden desglosar en varios apartados, según lo que se ha estudiado en los casos citados anteriormente.

En cuanto a las dificultades de las familias biparentales y parentales, se observa y lo expresan así los informantes, que, a más corta edad de los hijos, más complicado es conciliar, ya que hay que hacer uso de recursos institucionales (comedor escolar, aula matinal y actividades extraescolares). Ya que la salida del colegio no se produce a las tres de la tarde, como es lo común en las entrevistas realizadas, excepto el caso de Rafael.

En familias biparentales, al ser dos miembros en la pareja, a veces, es posible conciliar más porque se reparten las tareas de hijos. Para las monoparentales la carga es única, sobre un solo progenitor. Esto hace que verdaderamente, sea más difícil, al recaer el peso sobre un solo miembro de la familia. Esta situación se agudiza más, al tener un hijo de corta edad, ya que depende de los horarios del padre/madre, cercanía de familiares que puedan ayudarle en un momento que sea preciso. Si existen, además, personas ascendientes dependientes del progenitor en una familia monoparental, más se complica el cuidado de su/s hijo/s y ascendientes. La contratación de personas o servicios externos, queda en ultimo plano, ya que sería un coste alto para la capacidad económica que tienen.

Dificultad de los horarios escolares es un factor común en los dos tipos de familias, teniendo que usar recursos públicos, pedir ayuda a los familiares (abuelos/as, suegros, exsuegros, hermanos/as),

Aunque la sociedad se haya transformado y ha habido grandes cambios, siguen existiendo muchos aspectos que impiden la conciliación, y sigue siendo una asignatura pendiente de las sociedades industriales y avanzadas.

Normalmente se asocia el concepto conciliación, con la esfera de la familia. Pero la esfera es más amplia, la conciliación también está ligada a disponer tiempo libre, para el ocio, para el desarrollo profesional y la formación, y otras actividades, que no sea solo el mundo de “la casa” y el trabajo. Pero en estas entrevistas, se observa cómo van organizándonos para sobrellevar lo familiar y laboral, teniendo escaso tiempo para el tema formativo, que requiere tiempo y concentración. Si se hace un esfuerzo para el ocio y los hijos.

Es un matiz importante, que se observan en los informantes masculinos y es que comparten plenamente la conciliación en igualdad, responsabilizándose en todas las tareas necesarias.

En ello, la educación y el nivel cultural, creo que juegan un factor importante, los medios de comunicación juegan un papel fundamental.

Se ha observado como para las familias monoparentales, es más difícil lograr esa conciliación. Son

factor común en ellas, la sobrecarga de tareas, la dificultad de horarios y cansancio.

Otra característica en todas las familias es, la ayuda de la familia extensa, especialmente de abuelos (y de abuela o figuras femeninas como son sobrinas mayores de edad o abuelas,)

En cuanto al uso de medidas de conciliación según las entrevistas, vemos que los informantes han usado las siguientes: permiso por maternidad, lactancia, reducción de jornada y cuidado de familiares. Dichas medidas, son políticas públicas, para favorecer la igualdad en el ámbito doméstico y laboral puestas en práctica según las leyes de conciliación anteriormente referidas en el apartado tres.

Otro factor común es el impacto en la carrera profesional que ha sido ser madre o padre, y especialmente se observa en las familias monoparentales.

En definitiva, la sociedad ha avanzado en estas últimas décadas de una forma progresiva. Los nuevos cambios sociales en cuanto a la incorporación de la mujer al mundo laboral, generaciones nuevas con otros intereses aparte de dedicarse a la esfera doméstica, como apunta Russell Hochschild.

Hoy en día hay muchas más mujeres del Primer Mundo que tienen un trabajo pago. Trabajan más horas por día, más meses por año y durante más años. En consecuencia, necesitan ayuda para cuidar a su familia (véase Hochschild, 1997a: xxi, 268). En la década de 1950, sólo el 15 por ciento de las mujeres con hijos menores de 6 años tenía un empleo asalariado, en tanto que hoy en día el índice ha ascendido al 65 por ciento. En la actualidad trabaja el 72 por ciento de las mujeres estadounidenses. Entre ellas se cuentan las abuelas y las hermanas que hace treinta años se habrían quedado en la casa a cuidar a los hijos de los parientes. Así como las abuelas del Tercer Mundo pueden trabajar cuidando personas en el extranjero, también hay más abuelas del Primer Mundo que trabajan: una razón más por la cual las familias del Primer Mundo buscan asistentes fuera del núcleo familiar (Hochschild 2008:274).

Desde el punto de vista de la educación y cultura, la mujer siempre ha tenido la responsabilidad de lo doméstico y hace falta más tiempo y mentalidad y compromiso por parte de toda la familia para que sea real.

Hemos observado en las entrevistas, que el padre asume las tareas domésticas y el cuidado de hijos, especialmente cuando los dos trabajan, en los casos donde normalmente la mujer suele exigir que se comparta.

Las dificultades de las familias en cuanto a la conciliación familiar, en ambos tipos de familias, se denota complicada, en cuanto a la organización de horarios, y tiempos. Pero es evidente que en los casos de familia monoparental existe una vulnerabilidad, en cuanto recae todo el trabajo doméstico y del cuidado de hijos en un solo progenitor, y ello lleva consigo el agotamiento y el estrés.

Queda mucho por avanzar, aunque se ve luz en el camino y se han realizado avances (especialmente en los servicios públicos de atención al menor, instalando aula matinal comedor y

Comentado [UdW139]: En este caso, el nombre es Arlie Russell y el apellido es Hochschild. Corrígelo en la bibliografía también.

Comentado [UdW140]: Pon Arlie Russell Hochschild. No podrías "Claude" sin poner "Lévi-Strauss"; pues aquí tampoco.

Comentado [UdW141]: ¿Para que sea real qué?

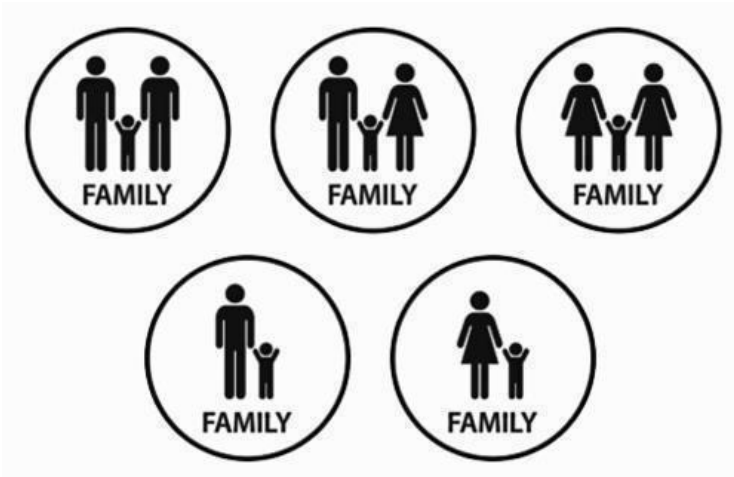
Comentado [UdW142]: Tienes que mejorar el análisis y hacer otro apartado de conclusiones.

actividades). Desde las instituciones públicas, hasta las empresas con la reducción de horarios laborales, bolsas de horas, o las medidas que se negocien, y aumentar las medidas de conciliación en el trabajo.

Y me remito a la reflexión de González y Jurado, que, en estos momentos en la sociedad actual, conciliar realmente, aún es una utopía.

Nuestra utopía consiste en imaginar una sociedad en la que es posible la formación de parejas en las que ambos padres se comprometen y corresponsabilizan por igual en la organización de la vida doméstica y el cuidado de sus hijos. Es una utopía porque no se conoce un solo país en el mundo que realmente fomente este tipo de familia que autoras como Gornick y Meyers (2009) y Crompton (1999) denominan de “dos ingresos y dos cuidadores” (González y Jurado: 12)

todos somos familia, y siempre es necesario conciliar



Fuente: https://todossomosfamilia.files.wordpress.com/2012/06/380246_297982816954370_1515355557_n.jpg

7-BIBLIOGRAFIA

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° Extra 2, 2007 (Ejemplar dedicado a: Igualdad efectiva de mujeres y hombres), págs. 69-119
- Alberdi, Inés. 2003. "Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres" en LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI. Jornadas de 17, 18 y 19 de febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.
- Álzate Monroy, Patricia. Análisis de la nueva ley de conciliación de la vida laboral y familiar. Abogada y Dra. En Derecho. Artículo http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma_11_465055001.html
- Asían Chaves, Rosario y Rodríguez Sosa1, Vicente. Departamento de Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla. ¿Cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación? <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/ASIAN%20RODRIGUEZ/ASIAN%20RODRIGUEZ.pdf>
- Conciliación de la vida laboral y familiar: Situación actual, necesidades y demandas. Ministerio de Igualdad. 2005.
- Domínguez Fólgueras, Marta 2009. "La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo".
- González M.J. y T. Jurado Guerrero (2015): "Padres y madres corresponsales. Una utopía real". Ediciones Catarata.
- González M.J. y T. Jurado Guerrero (2009). "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas?" Un análisis de la encuesta del empleo del tiempo. Artículo publicado en Panorama Social. Segundo semestre 2009.
- Hernández Corrochano, Elena. 2012. "Familias tardías: ¿Nuevos retos para la sociedad del bienestar?" En Konvalinka. (ed.). Modos y maneras de hacer familia. Las familias tardías, una modalidad emergente. Pp. 85-95. Madrid: Biblioteca Nueva.

-Hernández Corrochano, Elena.2012. “Grupos residenciales y domésticos. Modos de habitar en dos ciudades del norte de Marruecos”.

-Jociles, M.I. y Rivas, A.M. 2009. Entre el empoderamiento y la vulnerabilidad: la monoparentalidad como proyecto familiar de las MSPE por reproducción asistida y adopción internacional. Revista de antropología social 18:127-170.4854

-Junter, H.; Loiseau, A.; Tobler, C. 1999. “Reconciliation of domestic and care work with paid work.” A: O. Hufton; Y. Kravaritou (eds). Gender and the use of time. La Haya: Kluwer Law Int.

-Jurado, Teresa y María José González, María José. 2009. Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas

-Konvalinka, Nancy. 2012.” Relaciones de cuidado y redes de parentesco en los nuevos modelos de familias: las familias tardías”. En Konvalinka, N. (ed.). Modos y maneras de hacer familia. Las familias tardías, una modalidad emergente. Pp. 97-106. Madrid: Biblioteca Nueva.

-Konvalinka, Nancy. 2012.” Modos y maneras de hacer familia: Las familias tardías”.

-Leyra, Begoña; Alamillo, Laura; Konvalinka, Nancy. 2013. Discursos y estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre las madres solteras por elección. In María Isabel Jociles Rubio y Raquel Medina Plana, La monoparentalidad por elección. El proceso de construcción de un modelo de familia. Valencia: Tirant lo Blanch. Pp. 93-141.

-Martínez-Conde,2015. Carmen María. “La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades”. Tesis doctoral UDC -

-Montoya Medina, David. Profesor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante. Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012 págs. 129-150.

-Morgado, Beatriz, González, María del Mar y Jiménez, Irene.” Familias: Problemas, necesidades y recursos”.

- . Meneses, Julio y Rodríguez, David,2011. “El cuestionario y la entrevista”. UOC.

Comentado [UdW143]: Año aquí

-Rivas Rivas, A.M. 2008. “Las nuevas formas de vivir en familia: El caso de las familias reconstituidas.” Cuadernos de Relaciones Laborales 26(1):179-202. <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/33417>.

-Russell Hochschild, Arlie,2008.” **La mercantilización de la vida íntima.** Apuntes de la casa y el trabajo”.

Comentado [UdW144]: Año aquí

-Tobío, C. y Fernández J.A. (2006).” Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”. Laboratorio de Alternativas, n° 79.

Comentado [UdW145]: En los demás elementos no pones comillas alrededor del año

- Torns, T. 2005. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. Cuadernos de Relaciones Laborales

-INE (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA). www.ine.es

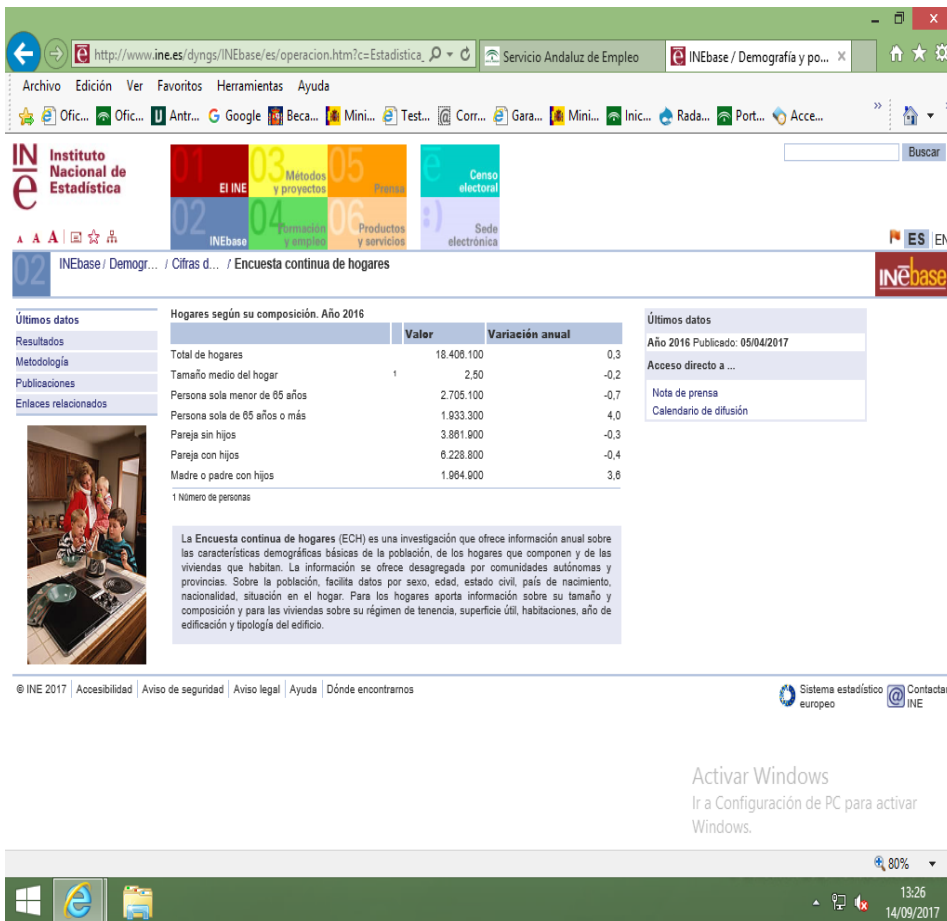
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176952&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. RECOMENDACIÓN 123.

Comentado [UdW146]: Asegúrate de que has incluido en la bibliografía TODO lo que citas en el texto.

8. DOCUMENTACIÓN .

DATOS DEL INE SOBRE FAMILIAS EN ESPAÑA. 2017.



INstituto Nacional de Estadística

INEbase / Demografía y po... / Encuesta continua de hogares

Hogares según su composición. Año 2016

	Valor	Variación anual
Total de hogares	18.406.100	0,3
Tamaño medio del hogar	2,50	-0,2
Persona sola menor de 65 años	2.705.100	-0,7
Persona sola de 65 años o más	1.933.300	4,0
Pareja sin hijos	3.861.600	-0,3
Pareja con hijos	6.228.800	-0,4
Madre o padre con hijos	1.984.900	3,6

1 Número de personas

La Encuesta continua de hogares (ECH) es una investigación que ofrece información anual sobre las características demográficas básicas de la población, de los hogares que componen y de las viviendas que habitan. La información se ofrece desagregada por comunidades autónomas y provincias. Sobre la población, facilita datos por sexo, edad, estado civil, país de nacimiento, nacionalidad, situación en el hogar. Para los hogares aporta información sobre su tamaño y composición y para las viviendas sobre su régimen de tenencia, superficie útil, habitaciones, año de edificación y tipología del edificio.

© INE 2017 | Accesibilidad | Aviso de seguridad | Aviso legal | Ayuda | Dónde encontramos

Sistema estadístico europeo | Contactar INE

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

13:26
14/09/2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2017.

El número de hogares en España asciende a 18.406.100. El tamaño medio de hogar lo constituyen como media 2,5 personas. El número de parejas biparentales ascienden a 6.228.800 y el número de familias mono parentales tiene un total de 1.964.900

Encuesta Continua de Hogares (ECH). Datos referidos a 1 de enero del año
Hogares: Resultados nacionales
Número de hogares con un núcleo familiar (sin otras personas) según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar
Unidades: miles de hogares

	Total	Pareja casada con o sin hijos, sin otras personas	Pareja de hecho con o sin hijos, sin otras personas	Madre con hijos, sin otras personas	Padre con hijos, sin otras personas
2016					
Total hijos conviviendo	12.039,2 ¹	8.673,4 ¹	1.428,2 ¹	1.571,4 ¹	368,2 ¹
0 hijos conviviendo	3.867,3 ¹	3.139,6 ¹	727,3 ¹
1 hijo conviviendo	4.187,1 ¹	2.479,7 ¹	412,2 ¹	1.040,3 ¹	264,6 ¹
2 hijos conviviendo	3.318,3 ¹	2.544,7 ¹	232,8 ¹	445,4 ¹	66,4 ¹
3 o más hijos conviviendo	606,6 ¹	509,0 ¹	55,9 ¹	85,8 ¹	15,8 ¹
Total hijos conviviendo menores de 25 años	12.039,2 ¹	8.673,4 ¹	1.428,2 ¹	1.571,4 ¹	368,2 ¹
0 hijos conviviendo menores de 25 años	8.028,6 ¹	4.325,3 ¹	756,9 ¹	768,4 ¹	180,0 ¹
1 hijo conviviendo menor de 25 años	2.884,7 ¹	1.884,1 ¹	396,8 ¹	481,4 ¹	118,6 ¹
2 hijos conviviendo menores de 25 años	2.809,9 ¹	2.080,2 ¹	220,5 ¹	271,1 ¹	58,1 ¹
3 o más hijos conviviendo menores de 25 años	518,0 ¹	403,8 ¹	51,2 ¹	52,8 ¹	8,4 ¹
2015					
Total hijos conviviendo	12.043,2 ¹	8.787,4 ¹	1.448,1 ¹	1.497,4 ¹	330,3 ¹

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.
Sistema estadístico europeo
Contactar INE

© INE 2017 | Accesibilidad | Aviso de seguridad | Aviso legal | Ayuda | Dónde encontramos

80%
13:38
14/09/2017

El número de familias monoparentales se desglosa en este gráfico, separada entre hogares cuyo progenitor es padre o madre. Y ascienden a los siguientes datos:

Familias formadas por madre con hijo/s 1.497.00

Familias formadas por padre con hijo/s 330.300

Según estas cifras, de ello se deduce, que en familias monoparentales, que la mayoría de las familias monoparentales están formadas por progenitor madre con hijo/s.

ANEXO

GUIÓN ELABORADO PARA ENTREVISTA SEMI-DIRIGIDA**1
CUESTIONARIO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las dificultades que como trabajador o trabajadora encuentra para poder conciliar su vida familiar y laboral.

Este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación de Trabajo Fin de Máster Universitario " Máster en Investigación Antropológica y sus aplicaciones" sobre la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se garantiza la confidencialidad de toda la información que facilite en esta encuesta.

Muchas gracias por la colaboración.

Fecha:	Nombre o apodo:
Sexo:	Edad
Puesto /sector	Nivel de estudios

1-De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya:

Pareja con hijos/as
 Persona sola con hijos
 Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes
 Pareja con otros parientes o dependientes
 Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes
 Persona sola con otros parientes o dependientes
 Otras: indicar

2-Responsabilidades familiares y domésticas

¿Tiene hijos/as menores de 14 años? Sí No

En caso afirmativo indique el número y sus edad

Nº hijos/as

¿Considera que ser padre o madre le ha afectado en su carrera profesional?

Sí No NS/NC

3-Si tiene hijos/as en educación infantil y primaria responda a las siguientes preguntas:

¿Se encarga Ud. de acompañar a sus hijos/as menores al colegio?

En el caso de que haya respondido casi nunca o nunca, ¿por qué no puede acompañarlos?

¿Acude Ud. a las reuniones de las AMPAS y a reuniones con tutores/as escolares?

¿Repasa diariamente los deberes con los/as menores?

¿Tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo?

Sí No

Indique el número de personas a su cargo

En caso afirmativo ¿Se encarga Ud. del cuidado y atención de las mismas?

Sí No NS/NC

¿Realiza Ud. las tareas domésticas: cocina, plancha, limpieza...? ¿Las comparte?

¿Realiza Ud. las compras habituales de la casa? ¿Las comparte?

4-Distribución de los tiempos de vida.

¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares?

No, ninguna

Tengo alguna dificultad

Tengo bastante dificultad

Tengo mucha dificultad

NS/NC

En caso de tener algún tipo de dificultad ¿Puede concretar cuáles?

5- ¿Que recursos utiliza para solucionar las dificultades? Subraye la respuesta en su caso.

-apoyo familiar (abuelos, herman@s, etc.)

-Contratación de empleado doméstico.

- Recursos público e instituciones (guardería, aula matinal, comedor escolar, actividades extraescolares, etc.)

-Otros:

6- ¿Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales?

Sí No NS/NC

7- ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación recogidas en la legislación?

**Marque las que procedan*

Reducción de jornada por motivos familiares

Excedencia para el cuidado de hijos/as

Excedencia para el cuidado de familiares

Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
Permiso por lactancia
Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogimiento
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares
No las he necesitado hasta ahora

8_ ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su empresa, y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación? Marque las que considere:

Horario flexible de entrada y salida
Jornada comprimida
Reducción de jornada
Política de luces apagadas
Bolsa de horas
Jornada intensiva o reducción de jornada durante las vacaciones escolares
Teletrabajo
Trabajo compartido
Elección de turnos por motivos familiares
Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes
Guardería en el centro de trabajo
Otras. Indique cuáles

9-Responda según su grado de acuerdo o desacuerdo (0 a 5) a las siguientes preguntas

Mi trabajo es mi prioridad
Me llevo trabajo a casa
Comento los asuntos del trabajo con mi familia y amistades
En el trabajo me olvido de todo lo demás
A veces me quedo alguna hora más en el trabajo para evitar llevarme trabajo a casa
Cuando termino mi jornada laboral desconecto de mi trabajo

10- ¿En su opinión, qué medidas se podrían poner en marcha por parte de instituciones para mejorar la conciliación familiar y laboral?

Si lo desea puede añadir cualquier comentario, propuesta o sugerencia.