

# **Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género:**

**Análisis de las acciones específicas  
de protección y de publicidad**

PROYECTO FIPROS 2005-53



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante





## **EQUIPO INVESTIGADOR Y TÉCNICO:**

Papí-Gálvez, Natalia (dir.)<sup>1</sup>;  
Gabaldón-Estevan, Daniel<sup>3</sup>;  
Montserrat-Gauchi, Juan<sup>1</sup>;  
Arias-Montesinos, Sandra<sup>1</sup>  
Mateo-Pérez, Miguel Ángel<sup>2</sup>;  
García-García, José Tomás<sup>2</sup>;  
Rausell-Koster, Claudia<sup>1</sup>;  
Frau-Llinares, M<sup>a</sup> José<sup>2</sup>;  
San Miguel-Del Hoyo, Begoña<sup>2</sup>;  
González-Río, M<sup>a</sup> José<sup>2</sup>

- (1) Área de Comunicación Audiovisual y Publicidad del Dpto. de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica de la UNIVERSIDAD DE ALICANTE,
- (2) Área de Sociología del Dpto. de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica de la UNIVERSIDAD DE ALICANTE,
- (3) INGENIO, Instituto de Gestión de la Innovación y del Conocimiento (CSIC-UPV)

## **AGRADECIMIENTOS:**

En calidad de expertos:

D<sup>a</sup>. Alicia Cáceres. Subdirección General de Promoción de la Igualdad  
D<sup>a</sup>. Clara Abellán. Dirección General de la Mujer, Consellería de Bienestar Social, Valencia  
D<sup>a</sup>. Carmen Bravo Sueskun. Responsable del Departamento de la Mujer de CC.OO, Madrid  
D<sup>a</sup>. Elisa García. Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, Madrid  
D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez. Presidenta de ASEME, Madrid  
D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado. Presidenta de ASEME, Valencia  
D<sup>a</sup>. Ofelia Díaz. Secretaria de la Mujer de CC.OO, Valencia  
D<sup>a</sup>. Elvira Ródenas. Responsable del Departamento de la Mujer de UGT-PV, Valencia  
D. Salvador Vera, Gestor de ITACA, Valencia

A todas y cada una de las sesenta mujeres que accedieron a realizar la entrevista y contar sus experiencias

A cada uno de los que desinteresadamente ayudaron proporcionando contactos con entrevistadas porque creen en la intervención para el cambio hacia la igualdad.

**INFORME TÉCNICO SUBVENCIONADO EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA**  
(ORDEN TAS/1051/2005, de 12 de abril, BOE nº 96 de fecha 22 de abril) POR EL  
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES  
DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## **REFERENCIA:**

Papí-Gálvez, N (dir.) (2006): *Evaluación del Impacto de la Conciliación entre la vida familiar y profesional para la Igualdad de género: Análisis de las Acciones específicas de protección social y publicidad*, FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid, pp 385

# **Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género:**

**Análisis de las acciones específicas  
de protección y de publicidad**



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN EXTENSO.....	1
 I PARTE: EL MARCO SOCIAL Y POLÍTICAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN	
CAPÍTULO 1. El camino a la conciliación de la vida familiar y laboral....	13
1.1. Introducción.....	13
1.2. Los inicios: el principio de igualdad.....	15
1.3. La conciliación como programa político: una apuesta por el equilibrio.....	19
1.4. El nuevo impulso: la transversalidad y el contexto español.....	27
1.5. Objetivos y acciones de las políticas de conciliación en España y la invitación europea.....	33
 CAPÍTULO 2. La división sexual del trabajo en España.....	 43
2.1. La división sexual del trabajo.....	43
2.2. Las mujeres y los hombres en el mundo laboral.....	45
La contratación temporal.....	52
El empleo a tiempo parcial.....	53
2.3. Las mujeres y los hombres en el ámbito doméstico.....	59
2.4. La conciliación de las mujeres y de los hombres.....	62
La doble jornada.....	63
Servicios y recursos sociales de conciliación.....	64
 CAPÍTULO 3. Medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.....	 71
3.1. Introducción: Las políticas públicas y la conciliación.....	71
Las cinco características de las políticas públicas.....	71
La conciliación para la igualdad y la protección social.....	72
3.2. Medidas consideradas y definición del impacto.....	73
Documentos y medidas consideradas.....	73
Definición del impacto a evaluar, igualdad de oportunidades y conciliación.....	79
3.3. El marco de la conciliación desde el análisis de las medidas.....	81
La falta de Conciliación como problema.....	82
La Conciliación como factor de Igualdad.....	88
Otras consideraciones: La Ley de Dependencia y El Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social...	103

II PARTE:  
EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPÍTULO 4. Mujeres ocupadas con cargas familiares.....	109
4.1. Introducción.....	109
4.2. Composición del hogar, relación de parentesco y situación económica.....	109
4.3. Situación familiar y doméstica.....	114
4.4. Situación laboral.....	118
Situación profesional y tipo de contrato.....	118
Ocupación, estudios e ingresos.....	120
Horarios y Flexibilidad.....	121
CAPÍTULO 5. Medidas, recursos y conciliación entre la vida familiar y laboral.....	129
5.1. Introducción.....	129
5.2. La conciliación: condición lógica del estatus de la doble ocupación.....	130
5.3. Conocimiento y uso de medidas de conciliación.....	133
Conocimiento de las medidas de conciliación.....	134
Canales de comunicación.....	140
Uso de las medidas de conciliación.....	142
5.4. (Percepción del) Impacto de la conciliación en la igualdad.....	152
Perfiles de la población según valoración del impacto.....	157
Cambios ante acontecimientos vitales.....	161

III PARTE:  
PERCEPCIONES, OPINIONES Y COMUNICACIÓN

CAPÍTULO 6. Experiencia y opinión en torno a la conciliación.....	171
6.1. Introducción.....	171
6.2. Situaciones problemáticas para la igualdad.....	172
Ámbito laboral afectado por el familiar.....	173
Ámbito familiar afectado por el laboral.....	180
Situaciones especialmente conflictivas.....	182
6.3. Motivos por los que no se disfrutaron de las medidas de conciliación.....	183

6.4.	Estrategias de conciliación.....	186
	Medidas familiares no normalizadas.....	186
	Medidas familiares normalizadas.....	188
	Medidas laborales normalizadas.....	188
	Organización doméstica.....	189
6.5.	Soluciones propuestas por las entrevistadas.....	190
6.6.	Opinión de las expertas.....	197
	Medidas desde el enfoque político.....	197
	Agentes sociales.....	200
	Organizaciones empresariales.....	209
6.7.	Soluciones propuestas por las expertas.....	214
CAPÍTULO 7. Comunicación y publicidad para la igualdad.....		227
7.1.	Introducción.....	227
7.2.	Aspectos clave de las campañas publicitarias.....	228
	Estrategia.....	228
	Objetivo.....	228
	Público objetivo.....	230
	Lema o eslogan.....	231
7.3.	Aspectos generales clave para la evaluación de campañas públicas.....	231
7.4.	Tipos de evaluación de campañas públicas.....	233
7.5.	Teorías del cambio social y evaluación de campañas públicas.....	234
7.6.	Aspectos clave de las campañas audiovisuales.....	235
	Campaña: Tiempo parcial.....	236
	Campaña: Ley de Conciliación.....	237
	Campaña: Instituto Nacional de la Seguridad Social.....	238
	Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas.....	239
	Campaña: Igualdad de oportunidades en el empleo.....	240
	Campaña: Plan Integral de Apoyo a la Familia.....	241
	Campaña: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.....	242
7.7.	Aspectos clave de las campañas en prensa.....	246
	Campaña: Programa Óptima.....	247
	Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas.....	248
	Campaña: Día internacional de la Mujer .....	249
	Campaña: Programa Óptima.....	249
7.8.	Inversión publicitaria e impactos de las campañas.....	250
7.9.	Elementos de contenido de los mensajes.....	262
	Audiovisual.....	264
	Prensa escrita.....	273
	Valores sociales y valores en publicidad.....	275

IV PARTE:  
CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

CAPÍTULO 8. Conclusiones.....	281
8.1. Síntesis de resultados.....	281
8.2. Ideas clave.....	304
8.3. Conceptos motrices e hipótesis de trabajo.....	309
• Bibliografía.....	313
• Apéndice metodológico.....	327
> Metodología cuantitativa.....	327
> Metodología cualitativa.....	342
> Fuentes secundarias.....	351
• Anexos.....	355

## ÍNDICE DE FIGURAS\*

	Pág.
Figura 1.1.: Cronología Planes de Acción	24-26
Figura 1.2 : Medidas laborales propuestas por la Ley 39/1999 Ordenadas según Actores y Circunstancias	36-37
Figura 1.3.: Objetivos y actuaciones específicos para la conciliación de la vida familiar y laboral recogidos en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades	38-39
Figura 2.1. Evolución de la tasa de actividad femenina y masculina 1976-2006	46
Figura 2.2. Tasa de paro media para el 2005 por grupo de edad y sexo	48
Figura 2.3. Tasa de paro media para el 2005 por nivel de estudios y sexo	49
Figura 2.4. Tasa de paro media para el 2005 para los casados/as	50
Figura 2.5. Tasa de paro media para el 2005 para los solteros/as	50
Figura 2.6. Tasa de paro media para el 2005 para las mujeres	50
Figura 2.7. Tasa de paro media para el 2005 para los hombres	51
Figura 2.8. Asalariados por tipo de contrato y sexo	52
Figura 2.9. Asalariados en el sector privado por tipo de contrato y sexo	53
Figura 2.10. Asalariados en el sector publico por tipo de contrato y sexo	53
Figura 2.11. Ocupados según tipo de jornada por sexo (miles)	54
Figura 2.12. Tipo de jornada según sector profesional (2005)	54
Figura 2.13. Razones para trabajar a tiempo parcial 2005	56
Figura 2.14. Porcentaje de mujeres y hombres con jornada parcial por grupo de edad para el 2005	57
Figura 2.15. Índices de salarios brutos mensuales y por horas	57
Figura 2.16. Diferencia en la Renta Media en 2004 entre varones y mujeres medido con ingresos netos anuales por situación profesional y tipo de ingreso	58
Figura 2.17. Modelos de familia por sexo para los ocupados/as	60
Figura 2.18. Hogares por ingresos anuales del hogar y sexo de la persona de referencia (2004)	60
Figura 2.19. Población ocupada y situaciones compartidas con la ocupación	63
Figura 2.20. Población ocupada con hijos según servicio utilizado	65
Figura 2.21. Porcentaje de niños menores de 12 años que son cuidados o asisten a centros y número medio de horas por edad del niño y relación con la actividad de la madre.	65
Figura 2.22. Porcentaje de niños menores de 12 años que son cuidados o asisten a centros y número medio de horas por edad del niño y relación con la actividad de la madre.	66
Figura 2.23. Ocupados entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de niños y que desean trabajar más, según	67

la principal razón por la que no lo hacen.	
Figura 2.23. Asalariados entre 16 y 64 años con hijos que desean trabajar más, según principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato y sector.	68
Figura 2.24. Asalariados entre 16 y 64 años con personas dependientes que desean trabajar más, según principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato y sector.	68
Figura 3.1.: Documentos y medidas recogidas en el <i>Informe de la comisión de expertos para el diálogo social</i> (Enero, 2005)	75-76
Figura 3.2. Líneas estratégicas propuestas por el IV PIOM y medidas revisadas	97-102
Figura 4.1. : ¿Convive usted con su pareja?	110
Figura 4.2.: Incluida Ud. ¿cuántas personas, adultos y niños, viven habitualmente en su hogar? (nº de adultos)	110
Figura 4.3.: Incluida Ud. ¿cuántas personas, adultos y niños, viven habitualmente en su hogar? (nº de niños)	110
Figura 4.4.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 1er adulto)	111
Figura 4.5.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 2º adulto)	111
Figura 4.6.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 1er niño)	112
Figura 4.7.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 2º niño)	112
Figura 4.8.: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor cómo se siente con respecto a los ingresos de su hogar en la actualidad?	113
Figura 4.9.: ¿Incluida usted, cuántos adultos aportan habitualmente ingresos al hogar?	113
Figura 4.10.: ¿Cuál es la persona que más ingresos aporta al hogar?	114
Figura 4.11.: Media de hijos menores de 12 años y de personas mayores que necesitan ayuda	115
Figura 4.12.: Reparto del cuidado de los hijos según edad	115
Figura 4.13.: Reparto del cuidado de personas adultas dependientes	116
Figura 4.14.: ¿Podría decirme, por favor, qué persona suele realizar las siguientes tareas que se mencionan a continuación? Deseamos conocer si es realizada principalmente por usted, o bien la realiza normalmente otra persona, o bien la comparte y con quien.	117
Figura 4.15.: En su trabajo actual, ¿cuál de las siguientes es su situación profesional?	118
Figura 4.16. Asalariadas del sector privado y público por tipo de contrato	119
Figura 4.17.: ¿Cómo es su contrato o relación laboral, indefinido o temporal?	119
Figura 4.18.: ¿Cuál es el mayor nivel de estudios que ha terminado y su especialidad?	120
Figura 4.19.: A su juicio, ¿la remuneración que recibe está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que asume?	121
Figura 4.20.: ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o	122

parcial?	
Figura 4.20a.: Motivos de la jornada parcial (%)	122
Figura 4.21.: ¿Con qué frecuencia suele trabajar los fines de semana?	123
Figura 4.22.: ¿Con qué frecuencia trabaja en su domicilio particular?	123
Figura 4.23.: ¿Tiene que trabajar con un sistema de turnos?	123
Figura 4.24.: ¿Cómo es su jornada, continuada o partida?	123
Figura 4.25.: Grado de flexibilidad del trabajo actual para adaptarlo a su vida personal	124
Figura 4.26.: Distribución de frecuencias del grado de flexibilidad del trabajo actual para adaptarlo a su vida personal	124
Figura 4.27.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por situación profesional	125
Figura 4.28.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de contrato indefinido o temporal	126
Figura 4.29.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de jornada	126
Figura 4.30.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de jornada	126
Figura 4.31.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de contrato indefinido o temporal	127
Figura 5.1. Por favor, dígame, con qué frecuencia puede usted conciliar su vida familiar con su vida laboral	130
Figura 5.2. Frecuencia para conciliar para las mujeres con hijos	131
Figura 5.2a. Distribución de la frecuencia de conciliación de las mujeres con hijos y sin hijos	131
Figura 5.2b. Frecuencia para conciliar para las mujeres con personas dependientes	132
Figura 5.3a. Distribución de la frecuencia de conciliación de las mujeres con hijos y sin hijos	132
Figura 5.4.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 1ª nombrada)	134
Figura 5.4a.: Ranking medidas nombradas en primer lugar (de menor a mayor)	135
Figura 5.5.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 2ª nombrada)	136
Figura 5.6.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 3ª nombrada)	137
Figura 5.7.: Medidas nombradas en primer lugar por la población que tiene o no tiene hijos	138
Figura 5.8.: Medidas nombradas en primer lugar	141
Figura 5.9.: Mujeres que contestan conocer las medidas por tipo de canal	139
Figura 5.10.: Mujeres que contestan conocer las medidas por tipo de canal y por estudios	141
Figura 5.11.: Mujeres que han utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida.	143

Figura 5.12.: Mujeres que han utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida y varios indicadores	144
Figura 5.13.: Mujeres según hayan o no utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida e ingresos en el hogar	144
Figura 5.14.: ¿Se ha encontrado con alguna de las siguientes dificultades a la hora de utilizar alguna de las medidas de conciliación anteriormente nombradas?. Conteste sí o no por cada respuesta.	145
Figura 5.15. Mujeres con hijos que utilizan servicios de atención y cuidado para sus hijos y tipo de servicio.	146
Figura 5.16. Servicios de Atención a la Primera Infancia y Guarderías Laborales.	147
Figura 5.17. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y distribución por percepción de los ingresos (% horizontales)	148
Figura 5.17a. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y distribución por percepción de los ingresos (% verticales).	149
Figura 5.18. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y tipo de jornada (% Horizontales)	150
Figura 5.18a. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y tipo de jornada (% Verticales).	150
Figura 5.19. Mujeres con personas dependientes que utilizan servicios de atención/cuidado y tipo de servicio.	151
Figura 5.20. Mujeres con personas dependientes que utilizan servicios de atención/cuidado y tipo de servicio	152
Figura 5.21. Ahora vamos a utilizar la escala del 0 al 10 como se suele hacer en el colegio para puntuar. Desde su experiencia, ¿qué nota le daría a las medidas de conciliación promovidas por el gobierno o por su empresa para conseguir los siguientes objetivos? (MEDIA)	153
Figura 5.22. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral	154
Figura 5.23. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de promover la igualdad en el mundo laboral	154
Figura 5.24. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de promover la igualdad en el mundo familiar.	155
Figura 5.25. Correlaciones entre objetivos	156
Figura 5.26. Puntos de corte de los cuartiles por objetivo	156
Figura 5.27. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “compatibilizar”	158
Figura 5.28. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “promover la igualdad laboral”	159
Figura 5.29. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “promover la igualdad doméstico-familiar”	160
Figura 5.30.: Tras el nacimiento de sus hijos, ¿notó algún cambio en el	161

reparto de las tareas domésticas dentro de su hogar?	
Figura 5.30a.: Edad Media de las Mujeres según cambio en tareas domésticas	161
Figura 5.31.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que la pareja se hizo más cargo de las tareas domésticas que antes de tener a los hijos.	162
Figura 5.32.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que no cambió nada cuando tuvo sus hijos.	163
Figura 5.33.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que ella se hizo más cargo de las tareas domésticas cuando tuvo sus hijos.	163
Figura 5.34.: Media de la valoración de los objetivos a conseguir por las medidas de conciliación según la percepción de cambio en el reparto de las tareas domésticas en el hogar	164
Figura 5.35.: Tras el nacimiento de sus hijos, ¿cambió su situación laboral?	165
Figura 5.36.: Cambio de situación laboral y de reparto de tareas domésticas	165
Figura 5.37.: Media de la valoración de los objetivos a conseguir por las medidas de conciliación según el cambio en la situación laboral	166
Figura 5.38.: Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona adulta que vive con usted, ¿notó algún cambio en el reparto de las tareas domésticas?	167
Figura 5.39.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que no cambió nada de las tareas domésticas.	167
Figura 5.40.: Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona mayor que vive con usted, ¿cambió su situación laboral?	168
Figura 7.1. Objetivos de marketing, publicidad y de producción creativa	229
Figura 7.2: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Tiempo parcial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999	237
Figura 7.3: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Ley de Conciliación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999	238
Figura 7.4: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Instituto Nacional de la Seguridad Social 2001 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	238
Figura 7.5: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer	239
Figura 7.6: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Igualdad de oportunidades en el empleo 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer	241

Figura 7.7: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Plan Integral de Apoyo a la Familia 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	241
Figura 7.8: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2003	242
Figura 7.9. Público objetivo de las campañas	243
Figura 7.10. Objetivos de las campañas	245
Figura 7.11.: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”	247
Figura 7.12.: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Reparto de tareas domésticas”	248
Figura 7.13: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Día internacional de la mujer trabajadora”	249
Figura 7.14: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Igualdad de Oportunidades”	249
Figura 7.15: Inversión anual del Instituto de la Mujer y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por Medios (euros).	252
Figura 7.16: Inversión real en millones de euros por medios y años para todo el sector publicitario	253
Figura 7.17: Porcentaje de inversión de las campañas analizadas sobre la inversión efectuada por todas las campañas de interés social (sean en medios convencionales o no convencionales).	254
Figura 7.18: Inversión en publicidad de Servicios Públicos y Privados en el año 2003 y 2002	255
Figura 7.19: Inversión estimada en euros 1999-2005. Instituto de la Mujer.	256
Figura 7.19a. Estacionalidad de la Inversión en el año 2005.	257
Figura 7.20: Contactos por 100 personas de la población española y anualidad en televisión.	259
Figura 7.21: Variables incluidas en el análisis	263
Figura 7.22. Campañas publicitarias y Códigos de las piezas creativas	264
Figura 7.23. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas (Localización y sonido)	265
Figura 7.24. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas (Cantidad de personas y grupos y relación de parentesco entre ellas)	265
Figura 7.25. Perfil principales variables del primer protagonista registrado	266
Figura 7.26. Representación del parentesco por mujeres y hombres del primer protagonista	267
Figura 7.27. Perfil principales variables del segundo protagonista registrado	268
Figura 7.28. Representación del parentesco por mujeres y hombres del segundo protagonista	269
Figura 7.29. Perfil principales variables del tercer protagonista registrado	270
Figura 7.30. Representación del parentesco por mujeres y hombres del tercer protagonista	271
Figura 7.31. Perfil principales variables del 1er personaje secundario	271

Figura 7.32. Perfil principales variables del segundo personaje secundario	272
Figura 7.33. Perfil principales variables del tercer personaje secundario	272
Figura 7.34. Perfil principales variables de los grupos	273
Figura 7.35. Campañas publicitarias y códigos de las piezas creativas	274
Figura 7.36. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas	274
Figura 7.37. Grado de importancia de ciertos aspectos de la vida	274

\*Nota: “figura” se utiliza como término único bajo el que aparecen tanto “gráficos” como “tablas”.







# RESUMEN EXTENSO

## **Planteamiento:**

La idea central de la investigación gira en torno a si la conciliación realmente fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No cabe la menor duda que esta cuestión, aunque fundamentada, precisa de una vigilancia constante para comprobar cómo la implementación de las acciones de conciliación y de otras estrategias privadas pueden afectar a las numerosas estadísticas que suelen ser utilizadas para conocer la posición de las mujeres y hombres en las sociedades.

Desde el enfoque de género, las acciones políticas de protección y publicidad en materia de conciliación deben fomentar las responsabilidades compartidas entre sexos. También es cierto que la conciliación debe estar contenido, como objetivo estratégico, en aquellos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en concreto, los recursos relacionados con el desarrollo socioeconómico. En esta línea, se trata de fomentar acciones que permitan: <1> el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo a/ en un empleo de calidad y <2> la promoción y desarrollo profesional. Además junto con la acción política y las medidas específicas, se reconoce que es necesaria una estrategia a largo plazo basada en la educación en valores de igualdad. Las campañas de sensibilización nacionales es una de las vías.

## **Objetivos:**

Ante estas premisas, se traza el objetivo general de estudio. La investigación trata de *averiguar* si las acciones específicas de protección y publicidad en materia de conciliación *promocionan la igualdad de género en términos de <1> calidad laboral y oportunidades profesionales (situación en el mercado de trabajo) e <2> información y sensibilización (campañas publicitarias)*. De acuerdo con las pautas europeas, los objetivos concretos que dan forma a este objetivo general responden a la medición de la eficacia, de la pertinencia y al cumplimiento de la prioridad (igualdad) de las acciones nacionales vigentes para la conciliación y su difusión. Éstos se agrupan en tres apartados: aquellos relacionados con la utilización de las medidas de conciliación, aquellos relacionados con el impacto (en los dos puntos anteriores: situación en el mercado de trabajo y publicidad) y los vinculados a productos concretos del estudio.

### ***Hipótesis en el planteamiento:***

Las hipótesis de trabajo trazadas concluyen en cinco supuestos. En primer lugar se puede comprender que las medidas de conciliación específicas son eficaces y pertinentes en el cumplimiento de sus objetivos concretos, pero no lo son en su contribución al objetivo general (la igualdad de oportunidades). En segundo lugar, se supone que a igual estructura familiar, las acciones y medidas específicas son más utilizadas por aquellas mujeres con una marcada división sexual del trabajo en el hogar. En tercer lugar, a igual estructura familiar, las acciones y medidas son menos utilizadas por las ocupadas en trabajos que requieran una formación universitaria (profesional) que por las ocupadas en trabajos no profesionales. En cuarto lugar, las necesidades de producción de las empresas influyen en la eficacia, pertinencia y contribución para la igualdad de las acciones específicas nacionales de conciliación. Finalmente, la información proporcionada gratuitamente en materia de conciliación es escasa así como las campañas de sensibilización que, aunque pertinentes y con valores de igualdad, no son eficaces.

### ***Método:***

Para dar respuesta a los objetivos, se plantea una investigación de *evaluación de políticas y acciones públicas* centrada en las medidas nacionales específicas de conciliación. El estudio propuesto es de carácter descriptivo y explicativo. El ámbito de estudio es nacional. Igualmente, y en respuesta a los objetivos concretos, se propone una estrategia múltiple de recogida de información que consiste en fuentes secundarias (documentales y estadísticas) a nivel internacional y nacional (ILO, EU, MTAS, INE-CENSO) y primarias con una aproximación cualitativa y cuantitativa (entrevistas y encuesta). La población sobre la que se medirá y debatirá la eficacia de las acciones son los expertos.

### ***Resultados:***

Los resultados atienden a los diferentes objetivos específicos. En total se definieron doce objetivos concretos relacionados con los anteriores tres apartados:

*1.1. Detectar los grupos más vulnerables que precisen soluciones de conciliación entre la vida familiar y profesional y compararlos con los destinatarios de estas acciones.*

De acuerdo con los datos secundarios, los grupos que precisan soluciones de conciliación son las mujeres con cargas domésticas que tienen un trabajo remunerado. Entre ellas, según también las fuentes primarias, tienen mayores dificultades: las mujeres que no tienen recursos económicos suficientes, están en situaciones irregulares y/o son familias monoparentales. Estos grupos tienen menor capacidad de compatibilizar su función de cuidado con el trabajo que le es necesario para vivir.

La definición de grupo destinatario de medidas de conciliación de los documentos revisados suele incluir a las mujeres ocupadas en un trabajo remunerado, normalmente en situaciones reguladas. La legislación también contempla situaciones vulnerables definidas por criterios como son la edad de los niños, la cantidad de hijos o el grado de discapacidad o invalidez de la persona que debe ser cuidada. Los problemas económicos se reflejan a través de las ayudas o becas a las que puede acceder la familia según su nivel de renta y el número de miembros. También se prevé deducciones por asistencia cuando tienen a su cargo personas mayores de 65 o 75 años, o tienen menores de 3 años o deducciones por maternidad, adopción o acogimiento. Las preferencias en admisión de niños en centros escolares van destinadas a las familias numerosas y la de las personas mayores a actividades de ocio de este tipo de familias.

Finalmente, los documentos revisados contemplan la situación de ocupaciones concretas como es el caso de los militares y los funcionarios. Desde una aproximación de igualdad de oportunidades también incluyen a las deportistas y a los cuerpos de seguridad del Estado. Recientemente se han incluido los empleados Especiales del Hogar.

### *1.2. Averiguar el uso y aprovechamiento de las medidas de conciliación vigentes por los grupos más vulnerables y los usuarios (potenciales y reales).*

De acuerdo con los datos secundarios analizados y con la información primaria recogida, en términos generales, las medidas de conciliación recogidas en la legislación española, no se utilizan. El permiso de maternidad es una excepción por el carácter obligatorio del mismo. Según la encuesta realizada, la segunda opción más utilizada es la conocida "ayuda de los 100 euros". Además un porcentaje considerable (15%), tiene jornada parcial debido a obligaciones familiares. Resultados menos significativos ofrecen otros tipos de reducciones, permisos y todas aquellas acciones que, en definitiva, interfieren en el empleo. Comedores, centros educativos o guarderías tienen una mayor aceptación aunque son también utilizados con diversa frecuencia por la población encuestada. Las mayores diferencias se encuentran en el uso de persona cuidadora por horas.

La escasa utilización de las medidas de conciliación indica limitaciones en el uso, no falta de interés o inexistencia de la necesidad. De hecho, la mayor parte de la población española con hijos, y especialmente las mujeres de este estudio, reivindican servicios más próximos y, fundamentalmente, económicos para los niños menores de tres años y personas que precisan asistencia y atención.

Según la encuesta realizada, si se comparan las mujeres que han utilizado las medidas (cada una de ellas) con las que no han utilizado se comprueba que, a grandes rasgos, las mujeres que han hecho uso de las medidas son: más jóvenes, tienen más hijos, sus hijos son más pequeños y tienen menos adultos dependientes.

### *2.1. Detectar los grupos poblaciones implicados en la conciliación para la igualdad de oportunidades (agentes sociales y otros grupos implicados) y compararlos con los destinatarios de esas acciones.*

Los grupos implicados en estas acciones atienden a todos los agentes sociales, empresarios y las Administraciones Públicas. En especial, se establecen bonificaciones para las empresas en la contratación de mujeres que están en situaciones diversas: contratación del cuidador de una familia numerosa, contratación de las mujeres dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, las sustituciones por maternidad y sustituciones por las excedencias tomadas por cuidados de familiares. Asimismo las empresas deben establecer criterios de paridad.

La Administración Pública no actúa como organismo ejecutor, también incluye criterios para la promoción de la conciliación entre los funcionarios públicos.

Otro sector contemplado en la Orden PRE/525/2005 es Defensa, en concreto, la creación de guarderías en establecimientos militares y ampliación de reserva de destino.

Entre todos estos contextos sociales se debe destacar la carencia de medidas de conciliación adecuadas a las particularidades de las empresas españolas. Las expertas proponen estudios específicos descriptivos del tejido empresarial. En los documentos consultados, sólo se detecta la heterogeneidad en la propuesta de elaboración de los planes de igualdad. En este proyecto de ley se dividen las empresas entre aquellas que tienen más de 200 empleados y las PYMES.

### *2.2. Describir las características sociolaborales de los grupos vulnerables y la división sexual del trabajo dentro del hogar.*

La mayor parte de ellas trabajan como asalariadas en el sector privado, tienen un contrato indefinido y disfrutan de una jornada completa. Un pequeño porcentaje tienen un contrato temporal (10%). Además hay un porcentaje de personas que son

autónomas. Tienen ocupaciones en sectores feminizados, entre las más frecuentes: empleadas de hogar, administrativas, dependientas o vendedoras y profesoras de primaria. Las ocupaciones relacionadas con alguna titulación universitaria ascienden al 15% de las entrevistadas aunque el 30% de ellas tienen algún título universitario. Así, las características sociolaborales apuntan a situaciones estables, asalariadas, en sectores feminizados y situadas en puestos intermedios o correspondientes a los niveles medios educativos.

Existe, en todos los grupos, división sexual del trabajo. Se encargan de cocinar (64%), limpiar la casa (51%) y de hacer la colada y planchar (67%). La limpieza del hogar es una tarea que también es compartida con la pareja y con una persona que remunera. Hacer la compra es la tarea más compartida. Hacer reparaciones en el hogar sigue siendo una tarea de él. El cuidado de los niños suele ser compartido, aunque en otros estudios se comprueba que esta colaboración de la pareja masculina se centra en funciones muy específicas como es el juego o entretenimiento. Además, se puede apreciar que no suele compartir el cuidado de los niños ni de la persona adulta dependiente con ninguna persona que remunere expresamente para ello.

### *2.3. Detectar los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existentes y sus consecuencias desde la experiencia del usuario (potencial y real).*

Varios son los motivos que conducen a las mujeres a no disfrutar de ciertas medidas de conciliación. Entre ellos el más evidente es la falta de recursos económicos suficientes para asumir costes extras. Además, las entrevistas cualitativas apuntan: el miedo a perder el puesto de trabajo o a descender, negativa por parte de los superiores, las características del puesto de trabajo que impide plantearse tomar algún tipo de medida, el desconocimiento (la falta de información), no cumplir con las condiciones necesarias que establece la ley para solicitarlas o no ajustarse a las necesidades reales.

Los resultados de la encuesta muestran que, cuando surgen dificultades, en primer lugar, se debe a la burocracia y, en segundo lugar, a la falta de información.

La falta de utilización de las medidas por los efectos negativos que pudieran o tienen en el ámbito laboral conduce a una idea sencilla que hace emerger la contradicción de la naturaleza de los servicios de protección social al tiempo que otorga una explicación. Algunas de las expertas destacan el hecho de que las medidas de protección social tienen consecuencias no favorables para fomentar la igualdad de oportunidades.

*2.4. Hacer emerger situaciones problemáticas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por las medidas existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación).*

Las situaciones especialmente problemáticas son detectadas en tres grupos poblacionales. Las mujeres con un salario único, normalmente familias monoparentales, que no tienen acceso a ayudas que precisen un gasto extraordinario. Las familias monoparentales están contempladas en el Plan Integral de Apoyo a la Familia, para la que se propone beneficios en términos de prestaciones y se insta a desarrollar programas específicos cuando los hijos son menores de edad.

Otro grupo vulnerable con relación a la conciliación son las profesionales autónomas. En este caso la Orden PRE/525/2005 recoge la necesidad de facilitar incorporar los microcréditos a las mujeres empresarias y emprendedoras, así como la realización de cursos. La falta de recursos para la conciliación es confirmada por las expertas consultadas.

En esta línea, otra población que se siente especialmente afectada en términos de conciliación son las mujeres que tienen una profesión y la ejercen, ya que para ellas ejercer la profesión no se reduce únicamente a una actividad a través de la que obtienen beneficios económicos e independencia. El apoyo más directo se encuentra en la propuesta de ley bajo el paraguas de los distintivos de igualdad vinculados a los planes de empresa; pero en el que sólo se hace mención de la paridad en los órganos de dirección (y no propone cambios hacia la conciliación).

Además de estos grupos, para el conjunto de mujeres ocupadas con cargas familiares existen situaciones especialmente conflictivas; como es cuando alguna pieza del engranaje que constituye la estrategia de conciliación falla, o cuando los niños se ponen enfermos en edad escolar.

*2.5. Hacer emerger posibles soluciones a las situaciones de incompatibilidad entre la vida familiar y laboral.*

Las soluciones proporcionadas por las entrevistas y expertas se pueden resumir en las recogidas, en su gran parte, por el primer proyecto de ley de igualdad entre mujeres y hombres. También son nombradas las incluidas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades. Por tanto, no parece existir soluciones innovadoras proporcionadas por las personas implicadas en la falta de conciliación; pero lo que sí presentan es una gran insistencia en que se pongan en marcha más recursos y acciones. Especialmente apuntan hacia la creación de guarderías económicas y de calidad cercanas a los centros de trabajo, a la armonización de los horarios escolares con los laborales, a la revisión del permiso de maternidad, al fomento de acciones que involucren a los padres en su función como cuidadores, la sensibilización y la educación en igualdad. El tejido empresarial sobresale como grupo implicado en el que se debe actuar especialmente.

*2.6. Conocer la opinión, expectativas y satisfacción de las medidas de conciliación vigentes por los grupos de expertos.*

La opinión, expectativas y satisfacción se reflejan en el análisis de la situación que hacen las entrevistadas (entrevistas cualitativas) y las expertas. En el camino de la igualdad, según las expertas, la aprobación de la Ley de Igualdad parece ser un punto de origen necesario. La opinión de las expertas sobre las medidas de conciliación es que la Administración pública está proponiendo medidas concretas de protección y ayuda que podrían ser eficaces en sus objetivos específicos. De hecho, si se revisan las entrevistas de las mujeres, aunque consideren que no son suficientes, admiten la contribución a sus vidas de algunas de las medidas disfrutadas. Con todo, se puede extraer de las expertas, de las entrevistas con las mujeres entrevistadas y de los datos analizados, para que las políticas públicas sean eficaces en su objetivo de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al menos en lo que concierne a la conciliación, se debe hacer un esfuerzo en acciones dirigidas a la educación en igualdad, ya que este objetivo precisa un trabajo mantenido en el tiempo. Además, es fundamental que todas las instituciones y organizaciones sociales, entre cuyas funciones se encuentre la posibilidad de comunicar, sensibilizar o transmitir valores, se comprometan con este objetivo. Cambiar la estructura de la sociedad conduce inexorablemente a un cambio de mentalidad de las personas, por lo que el esfuerzo debe realizarse desde diferentes aproximaciones y sectores, no sólo político. No obstante, tampoco es menos cierto lo que algunas expertas no tardan en destacar: no se está haciendo todo lo que se propone o en la medida que se propone... Y en este

sentido un buen ejemplo son las líneas estratégicas marcadas por el IV Plan de Igualdad de Oportunidades.

*2.7. Analizar la idoneidad de los indicadores publicados en materia de conciliación y de los contenidos de los documentos que describen las propias acciones.*

La comunicación a través de Internet es cada vez más extendida. Algunos de los documentos revisados (Orden PRE/525/2005) considera fundamental incluir información en cada portal de los Ministerios sobre la Igualdad entre mujeres y hombres. El acceso a información gratuita, como es el caso de los indicadores, es uno de los más importantes avances. Con respecto a las estadísticas relacionadas con la conciliación se detectan algunas carencias tanto en el contenido como en la forma. Los indicadores suministrados a través de los enlaces específicos son insuficientes; pero además, algunos de los datos (con contenido importante) no están segregados según las variables básicas de estratificación social (sexo y la edad) desde una perspectiva de género.

*2.8. Analizar el mensaje y cobertura de las campañas nacionales relacionadas con el objetivo principal.*

En materia de campañas publicitarias, queda reflejado el esfuerzo de las diferentes Administraciones Públicas para la consecución de la igualdad de género. Las decisiones en torno al periodo de emisión, elección de los medios y los aspectos más creativos atienden, en buena parte, a los objetivos de comunicación. Sin embargo, de acuerdo con los datos manejados proporcionados por InfoAdex (sobre inversión publicitaria) y Sofres (sobre contactos y cobertura), vuelven a ser insuficientes, al menos, algunas de estas campañas (las que no superan el 5% de cobertura neta).

En cuanto al mensaje, el género se representa preferentemente a través del sexo y la igualdad transmitida es fundamentalmente la del mundo laboral. Con respecto a los valores transmitidos por los anuncios analizados, además del central (la igualdad de oportunidades) y en consonancia con su puesta en escena, los audiovisuales transmiten el “Éxito profesional o social”.

Finalmente, los anuncios en prensa analizados tienen una función más informativa o de refuerzo del mensaje del anuncio televisivo.

*2.9. Comparar los resultados del análisis de las campañas públicas con las acciones de protección social y los valores sociales de los grupos implicados.*

Se advierte que los objetivos de las campañas audiovisuales son coherentes con las propuestas políticas y el marco teórico que apoyan la estrategia. El público objetivo

queda definido por los hombres, las mujeres y los empresarios. En la audiovisual, cada público tiene vinculado un objetivo de comunicación acorde con el propósito político y social. La comunicación dirigida a los hombres trata de modificar comportamientos y actitudes. La dirigida a las mujeres también pretende modificar actitudes y comportamientos, pero parece importante la promoción de servicios, normalmente vinculados a este grupo poblacional. Finalmente, cuando el público objetivo son las empresas o instituciones la modificación de conductas o actitudes desaparece para Informar y Favorecer el Conocimiento de las Leyes y Promocionar Servicios.

Sin embargo, la escala de prioridades de las entrevistadas no siempre concuerda con los valores transmitidos por estas campañas. Son coincidentes en la igualdad y el respeto mutuo pero no en el "éxito profesional". De hecho, entre los aspectos menos valorados por las mujeres encuestadas se sitúa el "ganar mucho dinero", el "prestigio" y el "trabajo remunerado".

La comunicación de valores de éxito profesional se explica por el público objetivo masculino y la representación de la igualdad laboral que sobresale ante la igualdad dentro del hogar (también transmitida). No obstante, se echa en falta la transmisión de valores relacionados con el cuidado, especialmente hacia los hombres. Esta carencia es aun mayor cuando se trata de la atención a personas adultas dependientes desde un análisis de género (no exclusivamente de discapacidad).

### *3.1. Elaborar un libro-guía de recomendaciones sobre acciones políticas a la luz de los resultados obtenidos.*

Este informe satisface el último de los objetivos. Se considera beneficioso elaborar una guía de lectura sencilla y que concluya en una lista de recomendaciones (no introducida como tal en este informe). En la memoria inicial se adquirió este compromiso con un plazo de siete meses tras la entrega de resultados y su valoración finalmente positiva.

### **Síntesis:**

- Los grupos que precisan soluciones de conciliación coinciden, en términos generales, con los destinatarios de estas acciones, aunque deja fuera situaciones como las familias monoparentales, profesionales y mujeres empresarias.
- Las mujeres encuestadas que están en situaciones teóricamente de “falta de conciliación”, suelen ser asalariadas en el sector privado, con contratos indefinidos, en sectores feminizados y situadas en puestos intermedios o correspondientes a niveles educativos medios. En todos los grupos existe división sexual del trabajo.
- Estos datos coinciden con los resultados de las fuentes estadísticas, aunque se debe advertir que faltan indicadores así como datos segregados por sexo y edad.
- Las medidas que interfieren en la vida laboral son poco utilizadas. Entre todas ellas, se reclaman más servicios sociales, más cercanos a lugar de trabajo y más económicos.
- El motivo más evidente para no utilizar las medidas existentes es la falta de ingresos suficientes. Además, se observa que existe una carencia de medidas adecuadas a las particularidades de las empresas española. Igualmente, se da la paradoja de que las medidas de protección social tienen consecuencias no favorables para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Las soluciones a la incompatibilidad proporcionadas por las entrevistas y expertas coinciden con las planteadas desde las distintas administraciones. También proponen más campañas de sensibilización.
- Las campañas publicitarias efectuadas aciertan en los objetivos de comunicación, coherentes con las propuestas políticas y el marco teórico, pero no en otros vinculados a la planificación de las mismas.
- Las soluciones que se desprenden de este estudio atienden a las carencias detectadas. Entre ellas la más importante es la aplicación del enfoque de género en la elaboración y formulación de estas políticas públicas.

### **Palabras clave:**

Políticas de conciliación, análisis de género, igualdad de oportunidades, evaluación, publicidad.

## **I PARTE:**

### **Marco Social y Políticas en torno a la Conciliación**



# CAPÍTULO 1.

## EL CAMINO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL<sup>1</sup>

Natalia Papí Gálvez

### 1.1. Introducción:

Si existe algún rasgo diferenciador de las sociedades occidentales a partir de la Segunda Guerra Mundial es el crecimiento logarítmico, casi vertiginoso, de la internacionalización del comercio y la industria. Una internacionalización que inaugura un nuevo orden internacional y anuncia cambios estructurales. Y un crecimiento espectacular de las transacciones, fundamentalmente, ayudado por el desarrollo tecnológico.

Aunque la internacionalización es entendida como transnacionalización, este concepto será utilizado aquí como representante de un contexto que acuna el debate de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con repercusión internacional. Un debate al que se le suman los estudios de los medios de comunicación de masas. Un discurso que adquiere cada vez más reconocimiento por los análisis, en muchos casos todavía especulaciones, sobre los cambios que están sufriendo las sociedades.

De hecho, si se gira la mirada cinco décadas atrás se puede resaltar la convergencia de, al menos, dos contiendas:

- El debate en torno a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres impulsado por las Naciones Unidas. En este sentido, el Decenio para la mujer se puede considerar una respuesta institucional a las reivindicaciones feministas. Una respuesta que ha sido más insatisfactoria que satisfactoria para muchas de

---

<sup>1</sup>Capítulo extraído de PAPI-GÁLVEZ, Natalia (2004): *Conciliación de la vida familiar y laboral en la Prensa Diaria de la Comunidad Valenciana: El punto de vista de las Mujeres*. Tesis doctoral. Dirección: M<sup>a</sup> José Frau y Emilio Feliu. Universidad de Alicante. Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica.

El capítulo se ha incluido en este informe porque explica fielmente y facilita la comprensión del punto de partida del proyecto desarrollado. No obstante, pertenece a un trabajo previo no inserto en la investigación subvencionada por lo que se ruega *no reproducir sin citar*. La publicación de este trabajo está siendo evaluada en el momento de la entrega de este informe por la Universidad de Alicante.

las corrientes teóricas. Por supuesto, el impulso del debate de la igualdad de oportunidades por parte de entidades internacionales y de los gobiernos también se puede leer como un proceso de institucionalización. Además, estas acciones se pueden entender como foro de reflexión y expresión de la acción feminista liberal y un mínimo compromiso para el desarrollo de los estudios de género.

- El debate sobre el desarrollo y, posteriormente, la “sociedad de la información” que reactiva la discusión sobre la gran influencia que los medios de comunicación pueden ejercer en la sociedad y su relación con la igualdad social de mujeres y hombres.

En este sentido, y durante todos estos años, se pueden identificar dos tipos de tendencias opuestas. Por un lado, la adecuación y adaptación del trabajo y sus condiciones a las demandas que hace uso y refuerza la discriminación sexual mediante la segregación vertical, horizontal y modalidades de contrato feminizadas y, por otro, la mayor preocupación por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como se ha podido apreciar, esta mayor preocupación por la igualdad de oportunidades no es un acontecimiento gratuito. Las reivindicaciones feministas comienzan a cristalizarse en algunos organismos internacionales, sobre todo aquellas procedentes del movimiento feminista liberal. Ello produce un efecto en cadena de adquisición de compromisos específicos por parte de muchos países. Por tanto, la finalización de la segunda guerra mundial también marca un nuevo periodo en términos de igualdades entre hombres y mujeres dentro del escenario internacional bajo la tutela de las Naciones Unidas.

La ONU se constituye legalmente el 24 de octubre de 1945. Esta institución fue concebida como organismo representante de acuerdos y encuentros entre Naciones: para mantener la paz, fomentar el desarrollo, la cooperación, el respeto, reafirmar la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Efectivamente, en la carta constitucional de la ONU de 1945 se manifiesta la necesidad de entender que hombres y mujeres son iguales por derecho natural. Este planteamiento es, por definición, universalista. Aunque representa los primeros apuntes del movimiento feminista, el paso del tiempo exigirá soluciones más concretas

para el problema de la discriminación por sexo. Este planteamiento no es del todo erróneo, sencillamente es ineficiente. El feminismo no tardará en detectar que bajo las declaraciones generales se ocultan los procesos que intervienen en clave de género. Sin embargo, estos apuntes del feminismo tendrán que esperar, al menos, hasta 1975 (Año Internacional de la Mujer) cuando el problema de la discriminación sexual comienza a encontrar una vía propia con la celebración de la I Conferencia Mundial. A esta primera Conferencia Mundial le precederán tres más.

Las cuatro Conferencias otorgan información tanto de la posición y voluntad política de las naciones como de las reivindicaciones, denuncias y problemas sociales. La primera conferencia se celebró dentro de un contexto social cambiante. Le precede una década de movimientos feministas más radicales que los de finales del siglo XIX y principios del XX. Recuérdese que constituyen lo que se ha venido denominando como “la segunda ola”. Estos movimientos vuelven a llamar la atención sobre las desigualdades en razón del sexo existentes pero, además, abren un nuevo debate: el género. Así, el giro del discurso feminista en la década de los 80 se detecta también en las medidas que proclaman las Conferencias Mundiales para abordar el problema de la desigualdad y subordinación de las mujeres. Este giro se concibe desde la búsqueda de respuestas para las desigualdades sexuales en las teorías clásicas, que enfatizan los roles sociales, al análisis del género.

Por esta razón, las cuatro conferencias mundiales también muestran la influencia del pensamiento feminista, la evolución del debate de género dentro del ámbito político y, además, son pilares fundamentales para otras agendas políticas tales como la europea y la nacional.

## **1.2. Los inicios: El principio de igualdad**

“A los efectos de la presente Convención, la expresión <discriminación contra la mujer> denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979, art. 1)

La anterior cita pertenece a la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer* de 1979, que no será aprobada hasta 1981. Este documento ha sido considerado un equivalente de la Declaración de los Derechos Humanos en materia de género. Por tanto, representa los problemas que las declaraciones generales ocasionan a la hora de ocultar los procesos que intervienen en la realidad sexuada. O dicho de otra forma, la sola Declaración de los derechos humanos no basta para establecer medidas legislativas que traten de eliminar la discriminación sexual. Por tanto, se podría suponer que el primer paso reflejo de cierta seriedad en el compromiso político con la igualdad de oportunidades es la ratificación de la Convención. Así, irá creciendo en importancia como referente de toda política sumergida en este quehacer.

La abolición de la discriminación contra la mujer será uno de los pilares en los que se fundamenta el principio de igualdad. La discriminación era concebida en su sentido directo, es decir, como la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (Ordóñez, 1999). Sin embargo, ante la firma de esta Convención ya subyacen los pilares de lo que se llamará “discriminación indirecta” en el momento que se advierte que un criterio aparentemente neutro puede afectar mayormente a un colectivo del mismo sexo. La Convención se elabora a la luz de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, aunque ya denuncia los estereotipos de género y apunta la necesidad de tener en cuenta medidas para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

La I Conferencia Mundial fue celebrada en México D.F. con la intención de establecer un programa de medidas contra la discriminación legal y a favor de la consecución de derechos por parte de la mujer en todas las naciones. Así, se establecen tres objetivos generales, a saber: alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación sexual, integrar y hacer partícipe a la mujer en el desarrollo y, por último, incentivar el papel de la mujer en el mantenimiento de la paz mundial. Lo verdaderamente interesante es que la ONU reconoce que sin igualdad de oportunidades, el desarrollo de una nación no es viable. Para ello, en esta Conferencia, se apostó por incentivar la participación de la mujer en el desarrollo. La mera consideración de la mujer como participante desemboca en una nueva manera de entender a la misma. Si bien hasta el momento se había considerado como receptora, sujeto pasivo, ahora se le atribuía un papel activo para la consecución de los objetivos.

En esta primera Conferencia se asientan las bases sobre la que se debe construir la Igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, responde a la pregunta ¿qué es la igualdad de oportunidades? En realidad, si giramos la mirada hacia la historia del pensamiento feminista, esta pregunta ya está contestada con los primeros movimientos del siglo XIX y, posteriormente, con las reivindicaciones del feminismo liberal de mediados del siglo XX. En definitiva, la igualdad de oportunidades es otorgar las mismas posibilidades de acceso a los recursos sociales (educación, política, empleo, salud, vivienda, planificación familiar, nutrición...) a las mujeres y a los hombres. Desde el feminismo, este concepto no puede ser exclusivamente empírico sino también ético. Es decir, la igualdad ética, o equidad, incluyen los principios de justicia y de derechos humanos. La equidad hace alusión a las desigualdades evitables e injustas.

Con todo, en términos prácticos, la *Declaración de Méjico sobre la igualdad de las mujeres y su contribución al desarrollo y a la paz* concluirá en un compromiso político por parte de las naciones que constituían la ONU y en un plan de acción a cubrir en diez años, con un primer escalón de medidas que debían ser cubiertas en un plazo de cinco. Este plan de acción mundial fue aprobado por la comunidad internacional. Contiene treinta puntos en los que se puede apreciar la influencia de las corrientes teóricas en materia de género y medios de comunicación de la década de los 70.

Así, de un lado, enfatiza la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y las mujeres en la familia y en la sociedad. Ya avanza la necesidad de que los hombres participen en mayor medida dentro del hogar para que la mujer pueda integrarse plenamente en otras esferas. Como se puede observar, no se adentra en el estereotipo sino en el análisis de los roles sexuales, a pesar de que el género como categoría ya estaba presente en los estudios de los años 70. Por otro lado, se hace referencia a los medios de comunicación como canales por los que se puede fomentar el cambio cultural. Por tanto, se comprende la capacidad socializadora de los *mass media* y su contribución a la construcción de la realidad social. En este sentido, y como se ha podido leer líneas arriba, la construcción de la realidad social será un enfoque muy fructífero a partir de la década de los 80. Aunque su desarrollo se lo debe a la Sociología del Conocimiento será especialmente utilizado por la teoría de los medios de comunicación de masas, la teoría del género y el feminismo liberal contemporáneo. Se trata, así, de un enfoque común.

Como se puede observar en la cronología adjunta, mientras que a nivel internacional, bajo la titularidad de la ONU, ya se habían dado los primeros pasos hacia el reconocimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres, se estaba formando otro sustrato que actualmente es el que involucra a España en tales acciones, a saber: la Comunidad Económica Europea.

De igual forma, el Tratado de Roma no sólo actuó como primer pilar sólido en la construcción del espacio europeo sino también estableció los primeros cimientos para la igualdad entre hombres y mujeres en términos de remuneración: igual salario por un trabajo de igual valor.

Sin embargo, aunque el tratado de Roma recoge la igualdad de retribución, las primeras iniciativas para promover acciones de igualdad entre sexos se adoptaron a partir de 1975 con la creación de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. También, será a partir del Año Internacional de la Mujer cuando se constituyen una serie de directivas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Por este motivo, es legítimo creer en el empuje internacional para promulgar dichas directivas. Recuérdese que dentro de este contexto, el debate sobre la asimetría por sexo estaba patente. Obviamente, existen muchos paralelismos. No sólo el año de celebración de esta primera Conferencia Mundial coincide con el comienzo de directivas a nivel europeo, también, quizás como respuesta a la creación de UNIFEM e INSTRAW por parte de la ONU, la Comisión Económica Europea crea la Unidad para la igualdad de mujeres y hombres en 1976. E incluso frente a la Convención sobre todas las formas de discriminación anteriormente citada, la Europa de los nueve formará lo que se conoce como la Comisión de la Mujer e Igualdad de Oportunidades aunque no tendrá carácter permanente hasta cinco años más tarde. Esta pauta es fácilmente identificable en todo este periodo, como lo son las dificultades para llevar a cabo las medidas pactadas.

De hecho, en julio de 1980 se tuvo que insistir en la eliminación de cualquier medida legislativa discriminatoria, en la aplicación efectiva de la legislación social y en el refuerzo o creación de mecanismos jurídicos dirigidos a la protección de la maternidad/paternidad. Pero, además, se instó nuevamente a la prevención de la violencia y al establecimiento de programas educativos e informativos sobre los recursos y documentación legislativa existente.

Aunque también se detecta un cambio en el trato hacia los medios de comunicación en la conferencia de Copenhague. Es decir, ya se reclama la necesaria participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en la distribución de una información no sexista, especialmente en los mensajes (sean noticias o publicidad) transmitidos por los medios de comunicación y la eliminación de todo prejuicio mediante campañas. Por tanto, los *mass media* no sólo se consideran canales por los cuales se puede fomentar el cambio cultural sino colaboradores activos para la difusión de los objetivos y principios que se tratan de conseguir y transmitir (respectivamente) durante el Decenio.

Pero, además, Copenhague vinculó la asimetría sexual con el estereotipo culturalmente construido. No hay que olvidar que esta conferencia se celebró a las puertas de la nueva década, cuando las teorías feministas comienzan a profundizar en el análisis del género. La necesaria participación del hombre para la abolición de la desigualdad sexual ya emerge como punto clave fundamental. Por tanto, ya no se trataba del papel activo de la mujer, el hombre también debía involucrarse en la igualdad de oportunidades de las mujeres. Esta conclusión devino a consecuencia de los obstáculos que las mujeres tenían para acceder a los mecanismos implantados por los gobiernos.

En el terreno europeo, y paralelamente al CEDAW internacional, será creado el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su principal labor es la de asistir a la Comisión Europea en la elaboración de políticas de igualdad y que, un año más tarde, presentará el Primer programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades. Este primer programa, con el que la Europa de los nueve abre su etapa de planes específicos para la igualdad de oportunidades, durará tan sólo tres años, seguramente para hacer coincidir la finalización del citado documento con la Tercera Conferencia Mundial en Nairobi.

### **1.3. La conciliación como programa político: Una apuesta por el equilibrio**

“Una condición indispensable para fomentar una real igualdad profesional es el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales (...). En este mismo sentido, el desarrollo del permiso parental y por motivos familiares, la adecuación y la reorganización del horario de trabajo merecen ser tratados de

manera abierta y positiva en el marco de la promoción de la igualdad en el empleo, de una mejor calidad de vida y de la lucha contra el desempleo” (B. CE. Suplemento 3/86, p.9)

No existe un párrafo más esclarecedor para entender los efectos de los roles sociales en el desarrollo socioeconómico de los hombres y las mujeres. Se advierte la relación existente entre los obstáculos familiares para el desarrollo profesional al tiempo que se denuncia la discriminación laboral. En ambas esferas se reproducen los roles de género pero, además, están profundamente conectados de tal forma que la distribución equitativa de la carga doméstica conduce a un aumento de oportunidades para las mujeres. Por tanto, el principio de igualdad debe estar presente en todas aquellas situaciones que la desigualdad actúe como barrera para la equidad.

Este párrafo pertenece al II Programa para la igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Pero representa claramente el espíritu de Nairobi en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. Igualmente, el tercer programa de acción recoge muchas de las observaciones debatidas en Nairobi bajo el título de iniciativa NOW (New Opportunities for Women). Este programa se centraba en tres aspectos: la aplicación de las disposiciones vigentes, la integración de la mujer en el mercado laboral y la mejora de la posición de la mujer en la sociedad. Los objetivos trazados por el programa son prácticamente los mismos que los que se pueden encontrar en otros documentos internacionales. A destacar: el desarrollo de medidas específicas a favor de la igualdad de oportunidades, la mejora de la calidad de empleo de las mujeres mediante acciones formativas y aplicación de acciones positivas en la empresa, el fomento de iniciativas empresariales, la conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de hombres y mujeres, la promoción de medidas para la participación en la toma de decisiones de las mujeres en la vida pública y el desarrollo de programas que ofrezcan una imagen realista de la mujer en la sociedad dirigidos, especialmente, a los medios de comunicación. Con todo, se ha de tener en cuenta que estos programas de acción nunca son de carácter obligatorio. Por tanto, los objetivos trazados son sólo invitaciones para los Estados miembros de la Unión Europea.

La importancia de la III Conferencia Mundial en Nairobi es sobresaliente por varios motivos:

En primer lugar, ya no se trata exclusivamente de una puesta en común o un acto en el que prima el diálogo y las buenas intenciones sino que es concebido para evaluar los logros conseguidos en materia de igualdad, desarrollo y paz. En este sentido, cabe entender que representa la finalización del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer.

En segundo lugar, se celebra bajo un contexto en el que el movimiento en pro a la igualdad entre sexos había alcanzado reconocimiento mundial. De hecho, al mismo tiempo, se celebró un Foro de organizaciones no gubernamentales al que asistieron 15.000 representantes frente a los 4.000 congregados de 1975.

En tercer lugar, marcó un antes y después en el trabajo hacia la igualdad. Aunque muchas Naciones habían hecho esfuerzos para reducir las desigualdades no se reflejaban en la gran mayoría, incluso en “el mundo desarrollado”. Por tanto, emerge la no efectividad de las medidas anteriores. El balance final fue negativo: el Decenio de la Mujer se cerraba sin haber alcanzado los objetivos.

El producto resultante de esta Conferencia se conoce como “*Nairobi Forward Strategies for the Advancement of Women*”, que no sólo recoge los obstáculos para la consecución de los objetivos del Decenio sino también propone una serie de medidas a cumplir en un periodo menos ambicioso, desde 1986 hasta el 2000.

Como se ha comentado, el balance resulta negativo en todos los países con independencia de su nivel de desarrollo. Los obstáculos son de todo tipo: políticos, económicos y culturales. Sin embargo, en esta etapa se da prioridad a las dificultades políticas y económicas ya que puede influir de forma importante en el mantenimiento de los obstáculos sociales y culturales.

De nuevo, entre los mayores impedimentos encontrados destaca la legislación y la implementación de las medidas de esta naturaleza para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, pero también, la infravaloración de los roles productivos y reproductivos de las mujeres dentro de las sociedades, que les conduce a una posición secundaria. Esta posición secundaria implica una situación desigual en el acceso de los recursos de empleo, salud y educación, y una mayor vulnerabilidad ante los cambios económicos.

Se recogen aspectos legislativos dirigidos tanto a garantizar la implementación de las leyes como a solicitar la reforma de aquellas que, directa o indirectamente, incurren en discriminación. También contempla aspectos económicos y se solicita, por tanto, cambios en dichas estructuras para procurar la igualdad entre sexos. Por supuesto, insisten en el compromiso real de los Estados para establecer los mecanismos oportunos que aseguren una simetría en el reparto de recursos y de oportunidades. E incluso, reclaman mecanismos para eliminar los estereotipos dirigidos hacia las mujeres que justifican la desigualdad social. Todo ello queda impregnado con la necesaria participación de la mujer en las decisiones y en todas las áreas sociales.

En esta misma línea, se defiende una legislación en materia de empleo que posibilite la igualdad de oportunidades. Para ello se hace referencia a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos de las mujeres. ¿Esto quiere decir que se han de procurar ciertas directrices que garanticen el derecho al trabajo y el de los trabajadores?, no exactamente. Quiere decir que se otorguen las facilidades oportunas para que el derecho a la maternidad y otras tareas del cuidado que se puedan derivar de la familia (recaiga en la mujer o en el hombre) no entren en conflicto con su derecho al trabajo remunerado y, consecuentemente, concluya en una pérdida de oportunidades para alcanzar algo más que dignas posiciones socio-económicas.

En concreto, para el empleo se pueden subrayar las medidas de implementación en la igualdad entre hombres y mujeres anteriormente mencionadas pero también se quiere destacar otras más específicas que se han agrupado en estos dos epígrafes:

- Medidas que se dirigen directamente a la situación laboral y al empleo:

A la luz de la feminización de ciertas situaciones de precariedad laboral, se ha de evitar el abuso de la contratación de la media jornada, los trabajos temporales y cualquier forma que incurra en irregularidad e ilegalidad. Además se insta en la promoción de la desagregación ocupacional tanto horizontal como vertical entre los sexos. Así, se ha de impulsar nuevas oportunidades de empleo a mujeres en sectores tradicionales, no tradicionales y grandes áreas de producción sean urbanas o rurales. Por tanto, el estereotipo de género en todas estas áreas debe ser abolido.

- Medidas que se dirigen a la conciliación de la vida profesional y personal:

Para ello, se ha de promover la flexibilidad en los horarios tanto para hombres como para mujeres. Además, se debe atender la protección a la maternidad en los términos recogidos dentro las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como promover las infraestructuras adecuadas para cumplir dichos principios. La igualdad de estas acciones se refleja en la insistencia de que los permisos de maternidad/ paternidad, después del nacimiento del niño, han de estar disponibles tanto para mujeres como para hombres o, preferiblemente, compartido por los dos.

A propósito de la abolición del estereotipo sexista, en esta tercera conferencia, la educación se concibe como socialización, sistema educativo, elecciones curriculares y formación ocupacional. En la formación educativa y ocupacional se defiende tanto la flexibilidad como el acceso y accesibilidad de mujeres y hombres. También, los programas de formación en tecnologías, el fomento de la promoción en las mujeres y el impulso de sistemas educativos no segregados por sexos son puntos claves para conseguir la igualdad de oportunidades en todos los puestos y sectores laborales.

En resumen, Nairobi reivindica la igualdad desde dentro de las posiciones más elevadas en todos los órganos de toma de decisiones de la sociedad (sean políticas, económicas, internacionales, nacionales, regionales o locales) hasta dentro de los ámbitos familiares, reiterando la necesidad de una educación igualitaria cuya responsabilidad recae en los gobiernos, las instituciones y todos los agentes socializadores tales como los medios de comunicación.

Por tanto, si bien la Conferencia de Copenhague marcó el comienzo de un nuevo enfoque (al quedar la asimetría sexual vinculada con el estereotipo culturalmente construido), los datos aportados en Nairobi, marcará un giro en las acciones que serán llevadas a cabo. Allí se manifestó la necesidad de introducir medidas de implementación en pro a la igualdad en todas las instituciones y actividades, no exclusivamente en aquellas que habían sido consideradas “de la mujer”. Este enfoque es el origen de lo que en Beijing-95 será bautizado con el término *mainstreaming*.

Figura 1.1.: Cronología Planes de Acción

Años	Naciones Unidas		Unión Europea		Nacional-España
1945	Entrada en vigor de la Carta Constitucional de Naciones Unidas				
1946	Subdivisión para el Adelanto de la Mujer en las Naciones Unidas y la CSW (Comisión sobre la posición de la mujer)				
1952	Convención sobre los Derechos políticos de las Mujeres			1955	Admitida en las Naciones Unidas
1957	Convención sobre la Nacionalidad de las Mujeres Casadas	1957	Tratado de Roma:(art. 119) Igual remuneración. CEE: Francia, Italia, Alemania y Benelux.		
1962	Convención y Recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, edad mínima para el matrimonio y registro de los matrimonios				
1967	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres				
		1973	Primera Ampliación Europea: Reino Unido, Dinamarca e Irlanda.		
1975	<b>I Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. México D.F.</b> Año Internacional de la Mujer. Proclamación del Decenio O.N.U. para la mujer	1975	Se crea la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo		
1976	<b>UNIFEM INSTRAW</b>	1976	Unidad para la Igualdad como órgano de la dirección general del empleo y bienestar social.		
1977	Se aprueba el 8 de Marzo como día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional.				
1979	<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</b>	1979	Parlamento: Se crea la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.		

Figura 1.1.: (continuación) Cronología Planes de Acción

Años	Naciones Unidas		Unión Europea		Nacional-España
1980	<b>II Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. Copenhague.</b>				
1981	Entra en vigor la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	1981	Decisión de crear el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Grecia entra a formar parte de la CEE.		
		1982	<b>I Programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres (1982-1985)</b>		
		1984	Comisión de Derechos de la Mujer carácter permanente.	1984	Ratifica la convención de 1979
1985	<b>III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. Nairobi.</b>	<b>1985</b>	<b>II Programa de acción (1986-1990)</b>		
		1986	Aprobadas las solicitudes de Portugal y España que junto con Grecia constituirán la 2ª ampliación europea.	1986	Entra a formar parte CEE
		1987	Se constituye la Comisión para la igualdad de oportunidades Parlamento Europeo: COPEC		
1988	División para el avance de la Mujer DAW			1988	<b>I Plan de Igualdad de oportunidades</b>
		1990	<b>III Programa de acción. Iniciativa NOW. (1991-1995)</b>	1990	<b>II Plan de Igualdad.</b>
		1992	Declaración de Atenas. Parlamento: Se crea la Unidad para la Igualdad de Oportunidades (función investigadora y estadística)		
		1993	Tratado de Maastricht. Incorporación de la política de igualdad de oportunidades en la reforma de los Fondos:		

**Figura 1.1.: (continuación) Cronología Planes de Acción**

<b>Años</b>	<b>Naciones Unidas</b>		<b>Unión Europea</b>		<b>Nacional-España</b>
1995	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. Enfoque: transversalidad o <i>mainstreaming</i>	1995	IV Programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (1996-2000) (Austria, Finlandia y Suecia)	1995	III Plan Nacional de Acción que recoge tanto la Plataforma de Pekín como el IV Programa
		1996	Carta de Roma. Iniciativa DAPHNE (aplicada 1997-1999)		
		1997	<b>Tratado de Ámsterdam.</b> Directrices para las políticas de empleo		
		1999	Año europeo contra la violencia hacia las mujeres	1999	Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
2000	<i>Beijing+5 Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI.</i> Periodo extraordinario celebrado en Nueva York para evaluar los resultados tras la IV Conferencia.	2000	Iniciativa EQUAL (2000-2006): Lucha contra la discriminación y la exclusión social en el mercado de trabajo. El consejo Europeo en Lisboa del 2000 destaca promover medidas para la Conciliación. Resolución 2000/C218/02		
		2001	V Programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades. (2001- 2005)	2001	Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
		2002	Programa DAPHNE(2000-2003) Tratado de Niza		Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004
			Versión consolidada del tratado constitutivo de la Unión Europea y de Maastricht	2003	IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (06)
		2004	Iniciativa que rescata el consejo de Lisboa del 2000 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y privada		

Fuente: Elaboración propia

Se ha hecho hincapié en las medidas de implementación de Nairobi porque se trata del documento de trabajo básico para la IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Esta Conferencia, pese a enriquecer el “*Nairobi Forward Strategies for the Advancement of Women*”, actúa como control, y no evaluación, de las estrategias propuestas. La evaluación de las mismas tendrá lugar cinco años más tarde en el periodo extraordinario celebrado en Nueva York y conocido por *Beijing+5 Mujer 2000: Igualdad para los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*.

#### **1.4. Un nuevo impulso: La transversalidad y el contexto español**

“La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia” (Declaración de Beijing, 15 septiembre 1995, párr. 15)

Como ya se ha comentado, Beijing-95 enriquece las estrategias propuestas de Nairobi que son recogidas en la Declaración y Plataforma de Acción que lleva su nombre. De nuevo, tras observar que lo pactado en Nairobi no se estaba alcanzando, vuelven a ser objetivos prioritarios: el acceso a los recursos educativos, económicos, políticos y sanitarios; las desigualdades en materia de pobreza, trabajo, toma de decisiones, gestión de los recursos naturales y de participación en los medios de comunicación; las consecuencias de los conflictos armados, la violencia, la falta de mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres, la discriminación de la niña y los estereotipos de género.

Entonces, ¿qué aporta Beijing-95 que no aportara Nairobi?. Para empezar, cada aspecto mencionado se concreta en un campo prioritario de acción, con tratamiento independiente del resto (necesariamente interdependientes para la consecución de los objetivos) pero sin establecer ninguna jerarquía en términos de prioridades e importancia. Además, se diagnostica el problema, propone objetivos y medidas concretas por cada esfera de acción. Pero, fundamentalmente, exige completo compromiso por parte de los Gobiernos directamente y por medio de lo que se podría calificar como un enfoque transformador: la transversalidad o *mainstreaming*.

El *mainstreaming* exige la introducción de la perspectiva de género en todos los aspectos sociales, políticos y económicos. Así, es un reconocimiento a la necesidad de incluir el análisis de género en cada institución, política, planificación y decisión para poder alcanzar los objetivos previstos. Este enfoque surge ante lo que ya se reconoce como hecho indudable en Copenhague, se vuelve a denunciar en la III Conferencia sobre la Mujer y emerge en cada una de las Conferencias celebradas tras Nairobi, sea sobre la Mujer (Beijing) o sobre aspectos que incluían necesariamente este debate: Desarrollo, Infancia, Paz o Población.

Por tanto, a pesar de que algunos gobiernos incluyan mecanismos y programas dirigidos a promover la igualdad de oportunidades entre sexos no se observan grandes cambios en la situación de las mujeres. La clave radica en que dichas medidas no afectan a las estructuras sociales, y la respuesta se encuentra en la formulación de los propios mecanismos y programas. Estas políticas no parten de las particularidades que condicionan las elecciones de las mujeres y hombres, sus posiciones y necesidades. En consecuencia, pasan por alto muchos factores que pueden estar influyendo en clave de género al no haber incluido este enfoque en su planificación.

Como se puede apreciar en el párrafo siguiente, las diferentes esferas quedan interrelacionadas de acuerdo con la tendencia integradora de la teoría feminista contemporánea. De hecho, en Beijing, aunque se siga utilizando el término “igualdad entre la mujer y el hombre”, se hará especial hincapié en la “igualdad de género” que incluye el principio de igualdad en todos los ámbitos y la igualdad de derechos de la mujer. “Igualdad de género” resalta los procesos sociales que intervienen en las relaciones y posiciones entre mujeres y hombres y considera que estos procesos operan en todas las situaciones. Pero, además, todos ellos contribuyen a la desigualdad y subordinación.

“A causa de la poca atención que se ha prestado a los análisis de género, a menudo se pasan por alto la contribución y los intereses de la mujer en las estructuras económicas, tales como los mercados y las instituciones financieras, los mercados laborales, la economía como disciplina académica, la infraestructura económica y social, los sistemas fiscales y de seguridad social, así como en la familia y en el hogar. En consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre la mujer y el hombre. En los casos en que se ha avanzado en la integración de perspectivas de género, también ha aumentado la eficacia de los programas y

las políticas (...) Para lograr la plena igualdad entre la mujer y el hombre en su contribución a la economía, se requieren esfuerzos decididos para que se reconozca y aprecie por igual la influencia que el trabajo, la experiencia, los conocimientos y los valores tanto de la mujer como del hombre, tienen en la sociedad” (Declaración de Beijing, 15 septiembre 1995, párr. 155 y 163)

Un ejemplo de otras Conferencias que ya denunciaban la necesidad del enfoque de género, es la siguiente cita extraída del resumen del programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo celebrada en 1994. En ella se advierte, en el campo de las tareas domésticas, la necesidad de entender las especificidades de las mujeres y la creación de medidas que eliminen estas sujeciones a cambio de una responsabilidad compartida:

“(...) Cuando se adopten medidas relacionadas con el desarrollo, se debería prestar más atención a las múltiples exigencias que consumen el tiempo de la mujer, poniendo mayor hincapié en las medidas encaminadas a reducir la carga de las responsabilidades domésticas, y en la promulgación de leyes y la aplicación de programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades domésticas” (Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, septiembre 1994, Capítulo IV-A)

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo propone también ciertas medidas dirigidas al mejoramiento de la condición de la mujer, la niña y las responsabilidades y participación del hombre. Todas estas observaciones serán recogidas por la IV Conferencia sobre la Mujer junto con los consensos alcanzados en la Conferencia sobre el Niño de 1990, sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, sobre los Derechos Humanos de 1993 y en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995.

Así, los objetivos estratégicos y las medidas aparecen ordenados de acuerdo con doce campos de acción, a saber: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, ejercicio del poder, mecanismos institucionales, derechos humanos de la mujer, medios de difusión, medio ambiente y, por último, la niña. De estos doce nombrados, se atiende aquellos puntos que aborden la situación laboral de la mujer y el papel de los medios de comunicación.

Algunos de los obstáculos que restringen el empleo, las oportunidades económicas, profesionales y la movilidad de las mujeres que se mencionan en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing-95 son los siguientes:

- Las prácticas de contratación tales como las modalidades temporales, eventuales o parciales.
- La menor remuneración, las condiciones de trabajo inflexibles y la falta de acceso a los recursos productivos.
- Menores ascensos y movilidad ocupacional por causas de índole psicológica, por entornos de trabajo no idóneos para compatibilizar la vida familiar y horarios poco flexibles.
- La distribución inadecuada de las tareas familiares. Pues si la fuerza laboral femenina ha aumentado no se ha producido un descenso en la carga de trabajo no remunerado.

Frente a todos los obstáculos se formulan seis objetivos estratégicos con sus correspondientes medidas. Los objetivos estratégicos giran en torno a la promoción de la independencia de la mujer por medio del control de los recursos económicos en igualdad de condiciones y oportunidades. Ello implica no sólo eliminar cualquier tipo de discriminación sino también armonizar las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Pues, el trato desigual por sexo que acontece dentro de lo doméstico, y en virtud de las relaciones de género, puede estar influyendo en otras evidencias que acontecen en el meso y macronivel como son la segregación y segmentación del mercado laboral.

Los objetivos del cuarto programa europeo de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tampoco difieren significativamente del anterior programa. Por un lado, una diferencia que se puede calificar como sustancial, y atendiendo a cuestiones de forma y no de contenido, es la transversalidad como enfoque transformador de Beijing-95.

Se ha de tener en cuenta que el IV programa de acción entra en vigor un año después de la celebración de la IV Conferencia sobre la mujer. De hecho en 1996, se adoptó la medida de «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» que trata de comunicar la importancia de este enfoque. En definitiva, a consecuencia de la aplicación del *mainstreaming*, la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres aparece como

aspecto horizontal en otros marcos y directrices. Por otro lado, este programa ya incluye medidas para la consecución de los objetivos que fomentan la investigación y la aplicación rápida de los planes de igualdad. Con todo, se reconoce la no consecución de los objetivos del III Programa pero, además, se llegará a la misma conclusión dos años después con respecto a los objetivos del IV Programa de acción.

Aunque existan estos antecedentes a nivel europeo, una de las mayores críticas durante todo este periodo ha sido la falta de un marco jurídico que sancione explícitamente la discriminación como olvido injustificado de todos los esfuerzos hacia la igualdad. Habrá que esperar hasta 1997, con la firma del Tratado de Amsterdam, para encontrar un documento que aborde directamente las acciones discriminatorias por razón de sexo. En concreto, enfatiza tres aspectos claves dentro de la política social, a saber: retribución, seguridad social y condiciones de trabajo. El Tratado contiene importantes avances en materia social y laboral pero sigue sin abordar la reforma de las instituciones en su totalidad.

De todas estas directrices, medidas e iniciativas europeas, España se ha ido sirviendo en sus planes de igualdad nacionales y comunitarios. Desde la celebración de la IV Conferencia sobre la Mujer, los planes nacionales de acción para el empleo tratan de incorporar el principio de igualdad. Algunas medidas tomadas en este sentido han sido: la creación del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el establecimiento de bonificaciones vía seguridad social para la contratación de mujeres, el asesoramiento e incentivos para el autoempleo y la aprobación de la polémica Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional. Los principales aspectos que conforman la agenda política actual sobre conciliación son expuestos en un epígrafe aparte.

No se quiere finalizar este apartado sin mencionar brevemente el trato de los medios de comunicación en Beijing-95. De hecho, todas estas medidas y observaciones relativas al empleo también afectan a otras áreas prioritarias de actuación, tal es el caso de los medios de comunicación. La visión que se aprecia en la Plataforma de Acción a este respecto es dual: por un lado, se dirigen a denunciar la falta de puestos de responsabilidad en los medios de difusión y, por otro lado, promueven la eliminación de toda imagen estereotipada. Así, de acuerdo con el primer punto, se considera que los anteriores obstáculos detectados en materia de empleo actúan igualmente dentro de los medios de difusión como entidades empleadoras.

El primer objetivo estratégico en materia de medios se dirige al acceso de los mismos por parte de las mujeres, y entiende por *acceso* ser usuaria y promotora, a saber: *aumentar el acceso de la mujer a la expresión de sus ideas y a la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conductos de ellos, así como a las nuevas tecnologías de computación.* Bajo este objetivo se estiman medidas dirigidas a los gobiernos, a los sistemas de difusión nacionales e internacionales, a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y a otras organizaciones no gubernamentales y asociaciones profesionales. De todas ellas se han seleccionado tres directrices por su posible relevancia para los estudios de mercado laboral dentro de los medios de comunicación. Las dos primeras van dirigidas hacia los gobiernos y la tercera hacia los sistemas de difusión nacionales e internacionales. A continuación se muestran las tres medidas:

- Promover la participación plena y equitativa de la mujer en los medios de difusión, incluida la participación en la gestión, la producción de programas, la educación, la capacitación y la investigación.
- Procurar que se distribuyan equitativamente los nombramientos de mujeres y hombres en todos los órganos consultivos, de gestión, de reglamentación o de supervisión, incluidos los relacionados con los medios de difusión privados y estatales o públicos
- Elaborar, en la medida en que ello no atente contra la libertad de expresión, mecanismos reglamentarios, incluidos los voluntarios, que permitan a los sistemas de comunicación internacionales y a los medios de difusión presentar una imagen equilibrada y diferenciada de la mujer y que fomenten una mayor participación de la mujer y el hombre en las esferas de la producción y la adopción de decisiones.

Aunque el tema de los medios de comunicación no haya sido abordado con tanta concreción en ninguna Conferencia anterior, lo cierto es que ya era tratado como aspecto fundamental en Nairobi. Este abordaje, en buena medida, se puede justificar por el cada vez más reconocido papel de los *mass media* y de las nuevas tecnologías en las sociedades actuales. El papel de los medios de comunicación y de las nuevas tecnologías no alude solamente a sus funciones dentro de la sociedad o al valor que la información tiene por sí misma, sino también a la expansión paulatina de la red de comunicación que trasciende fronteras creando su propio mapa de espacios interconectados. Emerge una nueva estructura de relaciones que opera a todos los

niveles: local, regional, nacional e internacional, y desde las decisiones políticas hasta la percepción de la realidad.

En definitiva, se puede observar a qué escala se generan las acciones contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Si bien es cierto que la Unión Europea ha participado (en mayor o menor medida) en las Conferencias sobre la mujer y, sobre todo, en la de Beijing-95, cabe entender que como desencadenante de políticas y medidas de implementación, la ONU es un punto de referencia fundamental. Otra cuestión sería discutir hasta qué punto estos actos son simbólicos o son eficaces. Pues, a pesar de las diferencias de los enfoques que connota un cambio en el discurso de género dentro de la agenda internacional, existen objetivos reincidentes en todo el proceso.

Esta insistencia por el cumplimiento de los derechos es algo que ya caracteriza la lucha por la igualdad. Se ha convertido en una característica que acompaña a los movimientos feministas y al *corpus* teórico de los estudios de género a lo largo de todos estos años. De hecho, algunas de las reivindicaciones del siglo XIX ya apuntaban hacia mayores facilidades para el acceso al mercado laboral, la protección de la maternidad y la igualdad real tanto dentro del mercado de trabajo como en la división sexual de micronivel.

Con todo, la acción feminista, la “escolarización” del pensamiento feminista y la institucionalización de la “cuestión femenina” han llegado con mayor o menor acierto a la opinión pública. Y aunque exista tal discurso público, las desigualdades entre hombres y mujeres no han desaparecido. El sistema de género (o los sistemas de género) apoyado por el pensamiento androcéntrico se resiste al cambio.

### **1.5. Objetivos y acciones de las políticas de conciliación en España y la invitación europea**

Tras presentar las ideas motrices, en este apartado se traen los temas claves, específicos, que están siendo debatidos y propulsados por la política nacional y la invitación europea en materia de conciliación. El propósito de este ejercicio es ubicar el objeto de estudio en el marco político, pero sin profundizar en el análisis de su conveniencia.

Las iniciativas políticas, normativas y legislación que afectan a la conciliación entre la vida familiar y laboral comprende una extensa revisión de instrumentos y compromisos internacionales y nacionales. La lista de medidas está formada por los convenios OIT, directivas de la UE sobre la protección al trabajo y a la maternidad, políticas y legislación específica de protección familiar, decretos y leyes relacionados con las condiciones laborales, permisos, excedencias o reducción de jornadas. Los antecedentes se remontan a 1919 (i.e. Domínguez, 2001: 162).

Sin embargo, si se atiende a aquellos documentos que abordan el problema de la conciliación de forma directa y específica, en el contexto nacional el punto de partida cabe situarlo con la ley española 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral (en anexo). Aunque algunos aspectos recogidos en la ley han sido posteriormente matizados (i.e. Almendros, 2002), sigue siendo el sustrato legal específico (y simbólico) para atender a esta realidad, y así lo recoge el IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, los planes nacionales anteriores de igualdad de oportunidades también incluyen alguna consideración específica, pero el plan vigente es el único que presenta de forma tan clara y precisa (IV PIOM 2003-2006) las actuaciones vinculadas a los objetivos y a los organismos responsables de su cumplimiento (cuadro 1.3).

Igualmente, son varias las directivas Europeas que afectan a la conciliación formuladas desde mediados de la década de los ochenta. Además, como se ha comentado, el Tratado de Amsterdam representa un punto de inflexión en la igualdad entre mujeres y hombres, pero habrá que esperar hasta el 29 de junio del 2000 para disponer de una iniciativa específica (resolución 2000/C 218/ 02 en anexo) <<*relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar*>>. Más por razones geográficas que cronológicas, se comienza revisando brevemente las directrices europeas específicas sobre conciliación.

La iniciativa europea se apoya en el Consejo Europeo de Lisboa celebrada en marzo del mismo año y en la directiva 2000/228/CE sobre las políticas de empleo de los estados miembros. En ella alientan a los Estados miembros a llevar a cabo doce prácticas, entre las más novedosas con respecto a la ley de Conciliación de 1999 española:

- Reconocer el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo al nacimiento o adopción de un hijo y con posibilidad de ser disfrutado

simultáneamente junto con el de maternidad. Esta opción no se recoge en la ley de Conciliación 39/1999. Es más, la citada ley niega la posibilidad de simultanear ambos permisos, en cierta medida porque no considera que el permiso de paternidad se base en un derecho propio, sino más bien en la protección a la maternidad. Igualmente, en los convenios revisados de la prensa diaria en la Comunidad Valenciana firmados con posterioridad a esta iniciativa europea establecen la imposibilidad de que dos trabajadores obtengan un permiso por el mismo motivo familiar.

- Como extensión de esta primera recomendación, las Comunidades Europeas instan a reconocer los derechos de los hombres trabajadores a prestar su apoyo para la totalidad de situaciones que puedan producirse en el ámbito familiar.
- También recomienda reforzar todas las medidas de apoyo al cuidado de personas dependientes (niños, personas con deficiencias, con necesidad de ayuda), formular una protección específica a las familias monoparentales y estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares con los laborales como medidas a destacar.
- Finalmente, insta a los Estados miembros a alentar a las empresas, *<<en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras>>* (Resolución 2000/C218/02).

Con esta última invitación aclaran los principales agentes que intervienen en la conciliación de la vida familiar y profesional (o laboral). Desde el enfoque europeo los principales agentes son la Comisión, los Estados miembros, los empleadores públicos y privados, los trabajadores e, incluso, los interlocutores sociales en su función de representación y transmisión de valores sociales.

La Ley 39/1999 española no es una respuesta a esta iniciativa pero sí a la insistencia europea e internacional en la necesidad de la conciliación de la vida familiar y laboral. Se ampara en el compromiso político adquirido en la IV Conferencia Mundial en Beijing-95 sobre el objetivo estratégico de fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Se adjunta la ley en el anexo para consultas más concretas. En estas líneas sólo se extraen los actores integrantes y las situaciones que considera necesarias para la conciliación, que pueden orientar el análisis de este estudio.

A la luz de este documento, las principales situaciones incompatibles se generan en pocas circunstancias vinculadas a pocas personas, todas en relación de parentesco con el trabajador. Se puede apreciar que los principales acontecimientos rodean un fallecimiento, accidente u hospitalización de un pariente y al nacimiento o acogimiento de un hijo. Aplicar medidas laborales por motivos de cuidado a familiares afecta directamente al rol del cuidado que establece la división sexual del trabajo.

**Figura 1.2 : Medidas laborales propuestas por la Ley 39/1999  
Ordenadas según Actores y Circunstancias**

MOTIVOS	MEDIDAS LABORALES	LIMITACIONES	ESPECÍFICAS
PARIENTES HASTA EL 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD			
Fallecimiento Accidente o enfermedad grave	Permiso retributivo	Dos días	Desplazamiento plazo 4 días
Hospitalización	Permiso retributivo		Idem
Cuidado directo	Reducción de jornada de trabajo con reducción de salario  (la concreción horaria corresponde al trabajador no al empresario)	Minusvalía física, psíquica o sensorial que no esté trabajando retributivamente	Dos o más trabajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo
	Excedencia Con derecho a reserva del puesto de trabajo durante un año	Hasta un año	Idem

MOTIVOS	MEDIDAS LABORALES	LIMITACIONES	ESPECÍFICAS
SÓLO HIJOS CON GUARDIA LEGAL			
Riesgo durante el embarazo	Suspensión con reserva de puesto de trabajo	Finalizará en el momento que empiece el de maternidad	
Nacimiento	Permiso retributivo	Dos días	Desplazamiento plazo 4 días
	Suspensión con reserva de puesto de trabajo	Hasta 16 semanas, obligatorias las 6 primeras	Si fallece la madre, el padre podrá hacer uso las 16 semanas
	Si es parto múltiple	Dos semanas más por hijo a partir del segundo	Aplicable también a contratos de tiempo parcial
Adopción y acogimiento	Suspensión con reserva de puesto de trabajo Con posibilidad de a jornada completa o parcial (previo acuerdo con empresario) Si es múltiple	Hasta 16 semanas si es menor de 6 años o discapacitados o minusválidos o con especiales dificultades de inserción social Dos semanas más por hijo a partir del segundo	Podrá optar indistintamente el padre o la madre, de forma simultánea (la suma no exceda de 16 semanas o el resultante en múltiple) o sucesiva Desplazamiento internacional- 4 semanas más
Lactancia	Una hora de ausencia en el trabajo o media hora de reducción	Hasta nueve meses	Puede ser disfrutado por la madre o padre
Cuidado directo	Reducción de jornada de trabajo con reducción de salario  (la concreción horaria corresponde al trabajador no al empresario)	Hasta seis años o Minusvalía física, psíquica o sensorial que no esté trabajando retributivamente (sea aplica también a adoptivos)	Si dos o más trabajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo
	Excedencia por hijo con derecho a reserva del puesto de trabajo durante un año	Hasta tres años (se aplica también a adoptivos)	Idem

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de la ley 39/1999

**Figura 1.3.: Objetivos y actuaciones específicas para la conciliación de la vida familiar y laboral recogidos en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades**

OBJETIVOS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>7.1. <u>IMPULSAR CAMBIOS</u> <u>NORMATIVOS</u> QUE FACILITEN LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y <u>REALIZAR UN</u> <u>SEGUIMIENTO DE</u> <u>RESULTADOS DE LAS</u> <u>MEDIDAS</u> <u>LEGISLATIVAS YA</u> <u>IMPLANTADAS</u></p>	<p>7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten el permiso de maternidad, durante, al menos, cuatro semanas.</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
	<p>7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón.</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
	<p>7.1.3. Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades emanadas de las circunstancias laborales actuales.</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
	<p>7.1.4. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
	<p>7.1.5. Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>Ministerio de Hacienda Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
	<p>7.2.1. Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos.</p>	<p>Instituto de la Mujer</p>

continúa

OBJETIVOS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	7.2.2. Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral.	Instituto de la Mujer
	7.2.3. Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Instituto de la Mujer
7.2. IMPULSAR <u>OTRAS</u> <u>MEDIDAS</u> QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	7.2.4. Impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar y laboral, en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, para establecer servicios de atención de necesidades puntuales de las/os trabajadoras/res.	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.5. Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3 años.	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.6. Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.	Ministerio de Hacienda Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.7. Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.8. Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.9. Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.	Instituto de la Mujer

Fuente: IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Los resultados de la ley de conciliación y de la invitación europea se encuentran representados en el último plan nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En el cuadro 1.3. se exponen los objetivos y actuaciones vigentes en materia de conciliación.

Si se detiene en la lectura, de las actuaciones 7.1.3. y 7.1.4. se extrae que una de las cuestiones clave radica en la complejidad de la realidad laboral. El sistema no otorga respuestas ajustadas a todas las formas y las relaciones laborales existentes y precisa crear fórmulas que faciliten la armonización para las nuevas situaciones. Con este propósito, las empresas pueden hacer aportaciones ajustadas a sus necesidades productivas, pues las actuaciones relacionadas con el primer objetivo siguen siendo generales, sólo marcan pautas, aunque también señalan las grandes carencias de información.

En contraste, las relacionadas con el segundo objetivo se centran en actuaciones específicas. Así, resaltan la necesidad de fomentar lo que se podría denominar recursos sociales (centros educativos infantiles, servicios de atención a personas dependientes y actividades deportivas y culturales y/o guarderías en empresas) y también destacan la necesidad de armonizar los horarios escolares, laborales y comerciales.

Recientemente, la preocupación por solventar el problema de la igualdad de oportunidades y de la conciliación en el contexto nacional e internacional se ha agudizado. El gobierno español ha propuesto la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El texto del proyecto ley ha sido ya revisado y se augura su aprobación en un plazo inmediato. Además, la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha publicado un informe sobre los presupuestos europeos destinados a medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral (EFILWC, 2006). El análisis nacional se basa, entre otros estudios, en el del Instituto de la Mujer (2005) que se centraba en este problema. Finalmente, se comprueba que han visto la luz el texto técnico de Rosa Martínez, Celia Parceró y Josune Aguinaga (2006) que expone las políticas y la explicación del proceso de evaluación de programas para la formación de agentes de igualdad en materia de género.

En síntesis, el marco político español y europeo en materia de conciliación introduce la armonización como un objetivo prioritario dentro de las acciones para la igualdad de oportunidades. En los últimos años, se detecta un aumento en la preocupación en torno al problema de la conciliación y de la igualdad. Sin embargo, todavía se necesita encontrar y promover fórmulas más eficaces que satisfagan la compatibilidad de las responsabilidades familiares y profesionales de los ciudadanos. En algunos textos, esta cuestión aparece como uno de principales retos que marcarán la agenda política del nuevo milenio (Segalen, 2004).



## CAPÍTULO 2.

# LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN ESPAÑA<sup>1</sup>

### 2.1. La división sexual del trabajo

Se entiende por división sexual del trabajo la medida en la que las tareas remuneradas y no remuneradas de una sociedad están segregadas en función del sexo. Queda definida por tres características:

- (1) Diferenciación de tareas. Las tareas y los roles quedan agrupados en torno a dos esferas a su vez adscritas a las mujeres y a los hombres. Estas dos tareas, dependiendo de la tradición feminista, son nombradas en términos de Público-Privado, Trabajo Productivo-Trabajo Reproductivo, Mercado-Doméstico, Justicia-Cuidado.
- (2) Diferenciación en la valoración y prestigio. Los dos grupos tienen una valoración o consideración distinta y jerarquizada en la sociedad, de forma tal que están reconocidas y definidas aquellas tareas vinculadas a lo masculino en mayor medida que las femeninas. Ciertamente, las recompensas sociales que proporcionan independencia y poder pueden ser adquiridas a través de la esfera adscrita a lo masculino y, por tanto, a los

---

<sup>1</sup> La mayor parte de los resultados de este capítulo han sido extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA). No obstante, se debe advertir que esta encuesta ha sufrido dos modificaciones importantes en su metodología. La primera fue en el 2000, con la aplicación de la definición de paro establecida en el Reglamento CE Nº 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000, que afecta los datos a partir del 1er trimestre del 2001. Al incluir modificaciones en el concepto, las series pierden su continuidad. La EPA ha tratado de solventar este problema ofreciendo la estimación con la nueva definición de la población parada de fecha anterior a la modificación. La segunda se aplica en la recogida de información del primer trimestre del 2005. Esta última modificación consiste en la incorporación de las nuevas variables exigidas por Eurostat (Oficina Estadística de la Unión Europea) en el Reglamento 2257/2003, en la implantación de un sistema de recogida de información centralizado y, además, se han reformulado las preguntas del cuestionario. De estas tres acciones la que afecta en mayor medida a los datos ya existentes es la modificación de las preguntas del cuestionario. La EPA intenta medir el impacto de estos cambios mediante la incorporación de una batería de preguntas añadidas al cuestionario original durante todo el año 2005. Este control ofrece diferencias que en términos absolutos (y sin un análisis más detenido de la composición de tales) parecen no ser demasiado elevadas. La nueva metodología recoge menos población parada y menos población inactiva y, sin embargo, en términos generales, más población activa y más ocupada.

hombres. Esta característica hace de la diferenciación de tareas una desigualdad.

- (3) La incompatibilidad entre el mercado y la familia. Las dos esferas se definen y se construyen como opuestas. La esfera propiamente definida y reconocida es la asociada a lo masculino y al hombre. Lo femenino se define como aquello que no es masculino. En consecuencia se es femenino o se es masculino, ya que no se puede ser y no ser. Esta relación en la definición de los modelos sociales (o el género) se lleva al campo de las tareas a realizar que son adscritas a cada sexo de forma tal que, de hecho, la esfera del mercado y el ámbito doméstico se construyen desde la incompatibilidad. Esta característica conduce a lo que el feminismo liberal y socialista han defendido en sus postulados: la esfera de lo doméstico es, como consecuencia, un obstáculo en sí misma para acceder a los recursos educativos, económicos, sanitarios, etc. De esta forma, en virtud de esta tercera característica, se produce desigualdad estructural (no sólo de valoración y de prestigio). Este tercer elemento entronca directamente con los problemas de conciliación y la doble carga de trabajo que parecen sufrir las mujeres españolas.

En consecuencia, las diferencias que se puede encontrar al observar los datos relacionados con el trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, contienen implicaciones que van más allá de la mera distancia estadística observada. Estas diferencias se vienen denunciando, mediante la literatura científica en España, desde los años 80.

En el contexto español, la relación de las mujeres con la actividad económica ha experimentado transformaciones importantes. Entre ellas, el rasgo más distintivo ha sido el incremento de la tasa de actividad femenina. Otros cambios producidos responden al modelo de organización familiar, al matrimonio y a la fecundidad. Con todo, aun hoy en día, las distancias en las posiciones sociales y la adscripción de los roles continúan existiendo y establecen límites al acceso de los recursos a las mujeres.

En este capítulo se pretende volver a poner de manifiesto estas distancias. Para ello, los resultados del análisis descriptivo de las fuentes secundarias estadísticas se

organizan en torno a los dos escenarios de la conciliación: el mundo laboral y el familiar.

## **2.2. Las mujeres y los hombres en el mundo laboral**

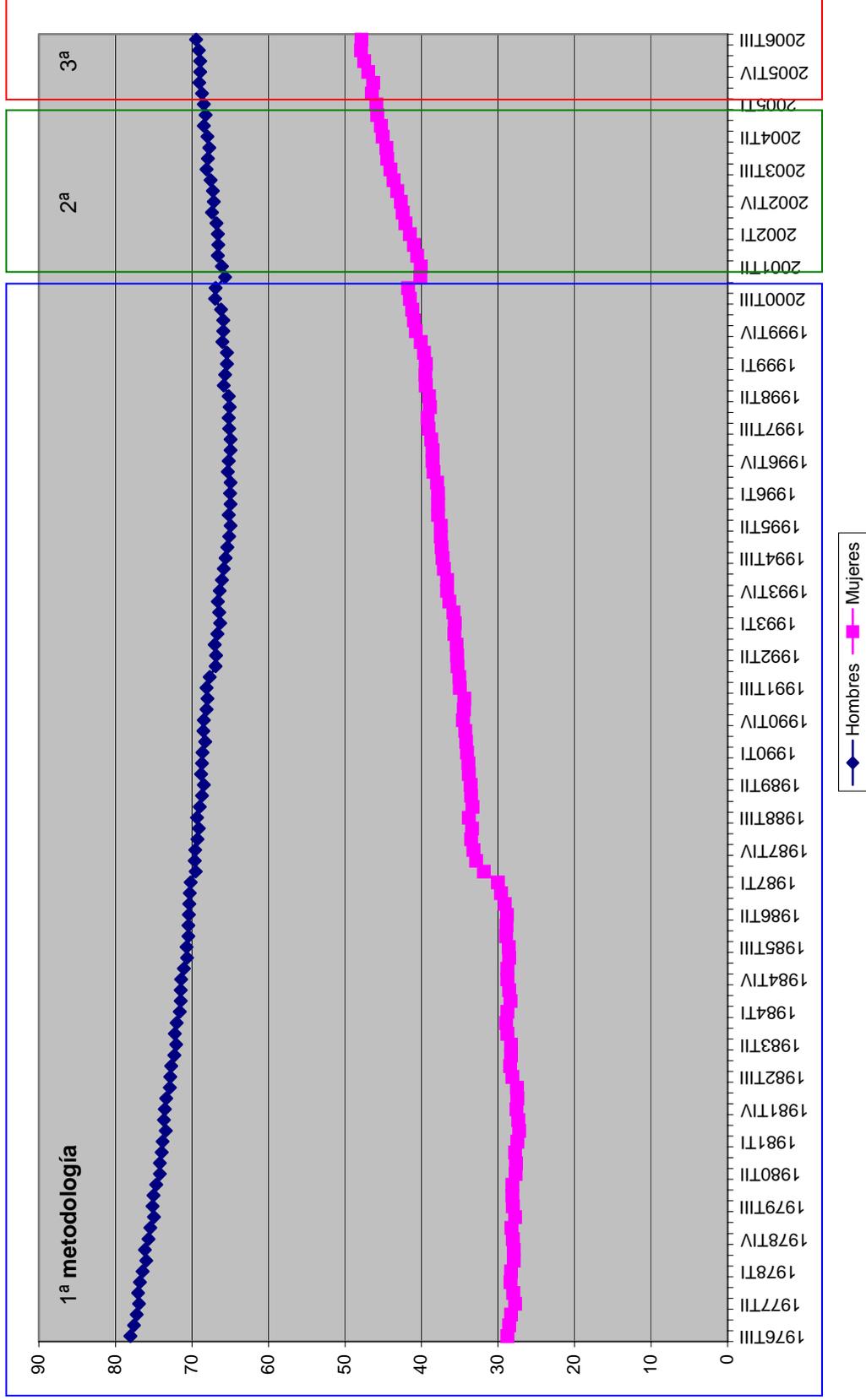
Desde mediados de la década de los 70, la tasa de feminización de la actividad ha crecido de forma constante, aunque se observa un mayor crecimiento a partir de la década de los 80. Esta tendencia se observa contraria en caso de los varones aunque la diferencia en términos de actividad con los hombres sigue siendo considerable (figura 2.1.).

El análisis de esta tendencia de la tasa de actividad tanto femenina como masculina se enriquece cuando es incluida la edad en la observación. La edad es una puerta para los ciclos vitales. De hecho, existen diferencias relevantes para el objeto que aquí nos ocupa en el comportamiento de las tasas de actividad por edad y sexo.

Como en otro lugar ya se expuso, el descenso de la tasa de actividad masculina se debe a la caída de la actividad en los grupos de edad extremos (Frau y Papí, 2005). De hecho, para los varones de 25 a 54 años la tasa ha experimentado incluso un leve incremento en todo el periodo observado. Uno de los motivos que explicaría la inserción más tardía de los varones en el mercado laboral es la ampliación del periodo dedicado a los estudios. En el otro extremo, la política de prejubilaciones puede haber ocasionado este efecto. Ciertamente, durante la edad fértil de la mujer, los hombres siguen manteniéndose en el mercado de trabajo, sin largas rupturas en su recorrido.

El comportamiento de los grupos de edad más jóvenes en las mujeres es muy similar al de los varones, al igual como para los grupos menos jóvenes. El incremento de la tasa de actividad femenina se debe fundamentalmente a la inserción laboral de los grupos intermedios (25 a 54 años). Sin embargo, se detecta un cambio de modelo justamente en las mujeres a lo largo de todo el periodo frente a la estabilidad en el modelo de los hombres.

Figura 2.1. Evolución de la tasa de actividad femenina y masculina 1976-2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

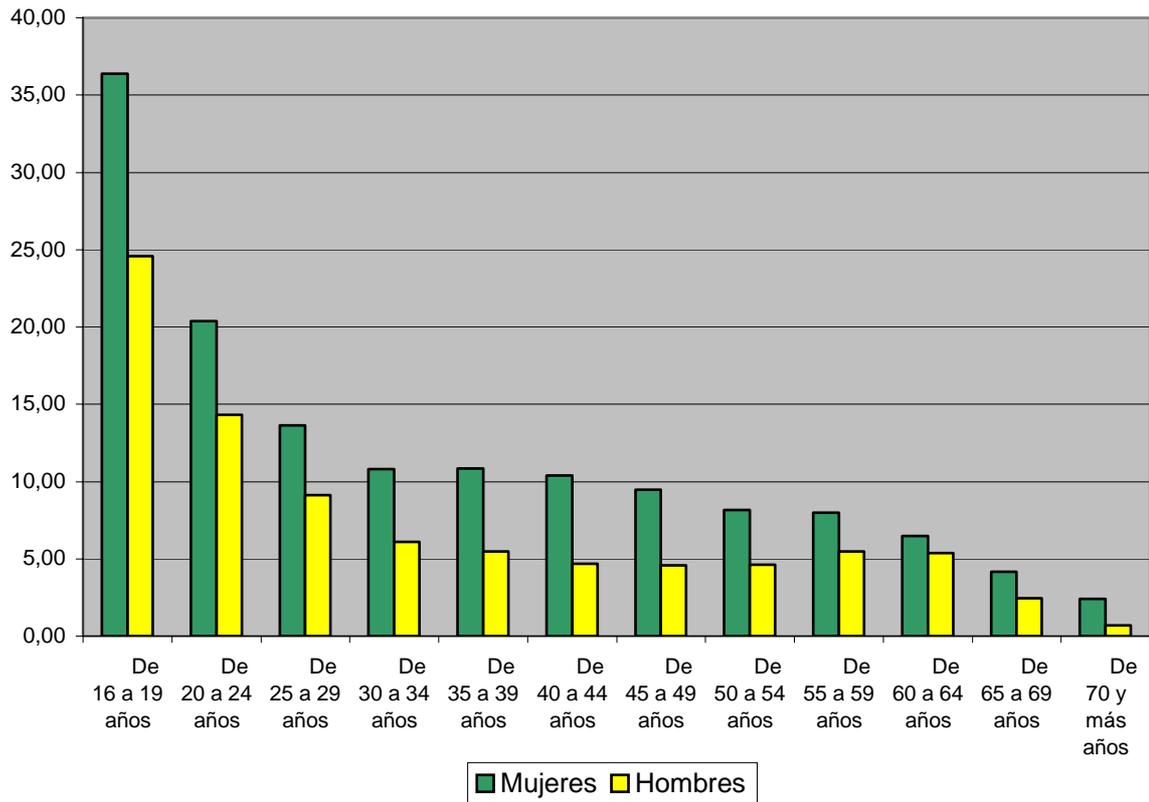
Según algunos autores (ex. Frau y Papí; 2005, Maruani; 2002, Frau; 1998) el comportamiento de las mujeres frente al mercado de trabajo ha ido cambiando durante todos estos años hasta acercarse a un modelo masculino. La tasa de actividad masculina, en cambio, no ha seguido una evolución similar.

El cambio de modelo en la tasa de actividad femenina parte de la curva “bimodal” (o en forma de M) que muestra una actividad discontinua en 1980, como consecuencia del abandono del mercado de trabajo cuando se tienen hijos, a una gráfica con forma de U invertida o de actividad continua en la actualidad. Un análisis más exhaustivo sobre el cambio de modelo (Frau, 2003), detecta que las mujeres españolas nacidas antes de 1955 tienen una curva marcadamente discontinua. Las mujeres nacidas entre 1955 y 1959 comienzan a romper con la pauta tradicional, al reducir el abandono del mercado laboral por crianza de los hijos y reducir el tiempo de exclusión del mercado laboral por este motivo. No obstante, la cohorte nacida entre 1960 y 1964 es la que comienza a aproximarse al modelo de trayectoria laboral continua propio de los hombres.

La tasa de actividad se extrae sobre el porcentaje de población activa, es decir, aquella población que satisface las condiciones necesarias para su inclusión como población ocupada o parada. En consecuencia, por un lado, el hecho de que la curva de las mujeres se aproxime a la curva masculina no quiere decir que las mujeres hayan dejado de ser amas de casa, pero sí que han orientado su vida a las demandas del mercado laboral. Por otro lado, el incremento de la tasa de actividad sólo indica la cantidad de población que cumple la condición de estar ocupada o parada.

Los sectores que han impulsado el crecimiento del empleo femenino han sido el segundo y el tercero (industria y servicios). Fundamentalmente, la ocupación femenina se ha visto favorecida por el aumento del sector servicios en todo este periodo. La concentración del empleo femenino en ciertos sectores ha dejado entrever los lugares de encuentro entre los intereses económicos y los de la organización patriarcal. Así, las mujeres han ocupado empleos cuyas tareas están estrechamente vinculadas a los roles adscritos tradicionalmente. Actualmente, y en términos de tasa de feminización, la cifra más elevada sigue presentándola los “Hogares que emplean personal doméstico” con un valor cercano al 90%. El subsector de “Actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales” también está ampliamente feminizado. A este segundo le sigue la “Educación”.

**Figura 2.2. Tasa de paro media para el 2005 por grupo de edad y sexo**

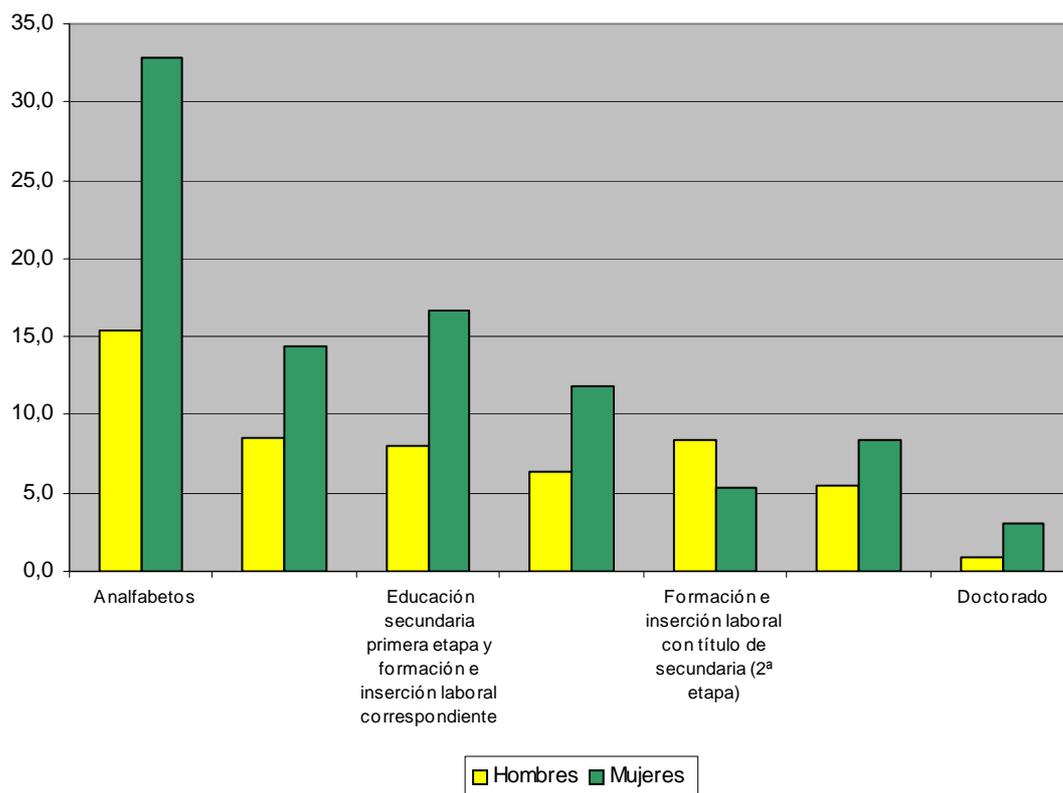


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

En cuanto a la tasa de paro, las mujeres sustentan en mayor medida este estatus que los hombres en todo el periodo. El predominio de esta situación se encuentra en todos los grupos de edad y en prácticamente todos los niveles educativos (figura 2.2 y figura 2.3).

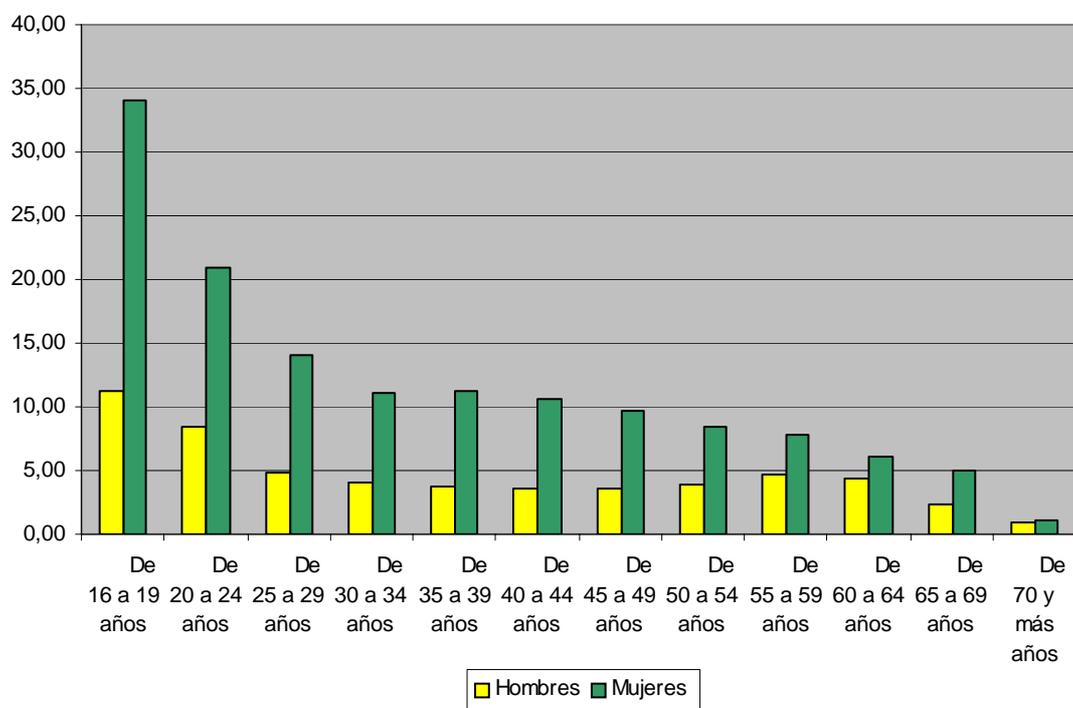
Además, también persiste cuando la observación se realiza por estado civil. De la figura 2.4. se extrae esta diferencia entre mujeres y hombres cuando están casados. En el caso de los solteros (figura 2.5) esta distancia sigue existiendo en los grupos más jóvenes y durante todo el periodo fértil de las mujeres. Curiosamente, entre los solteros, a partir de los 44 años, son ellos los que sustentan tasas de paro más elevadas en el último año.

**Figura 2.3. Tasa de paro media para el 2005 por nivel de estudios y sexo**



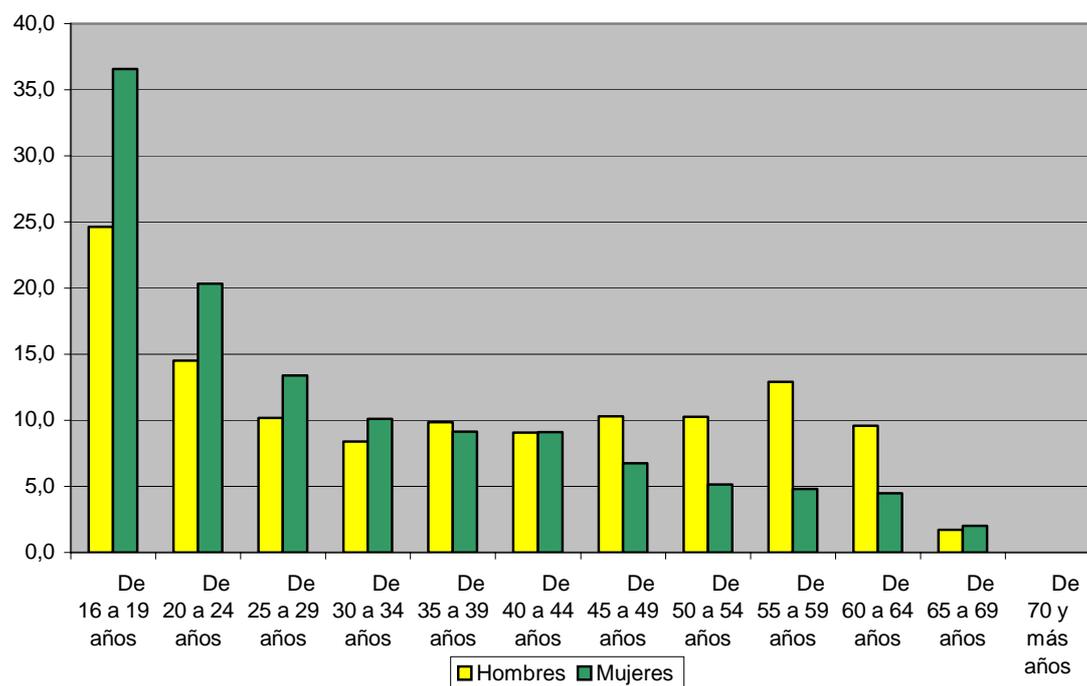
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

**Figura 2.4. Tasa de paro media para el 2005 para los casados/as**



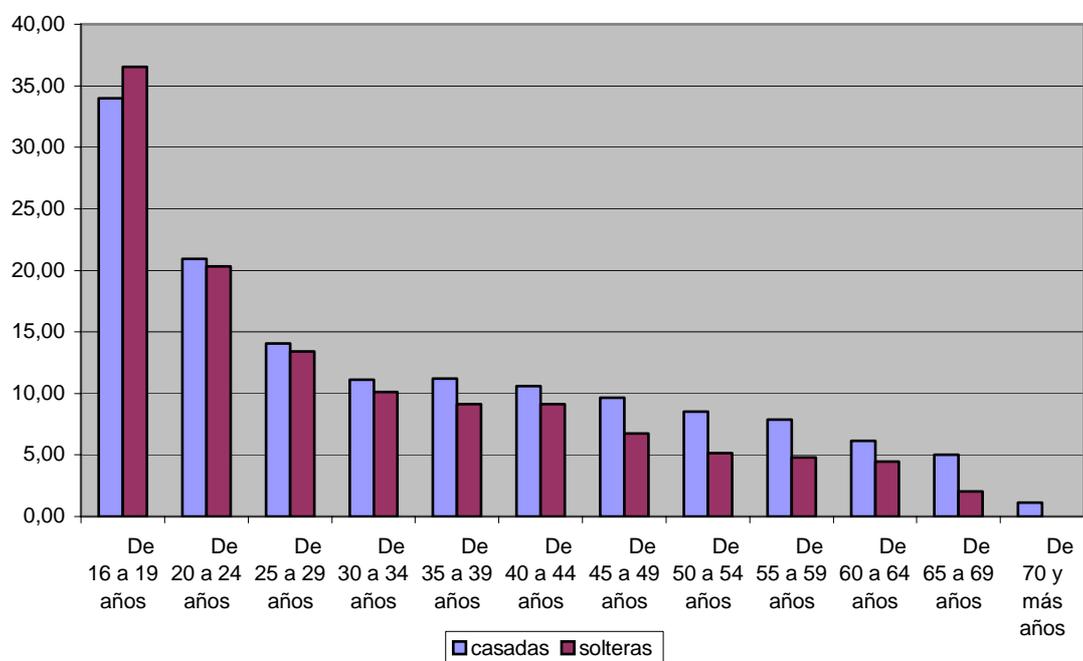
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

**Figura 2.5. Tasa de paro media para el 2005 para los solteros/as**



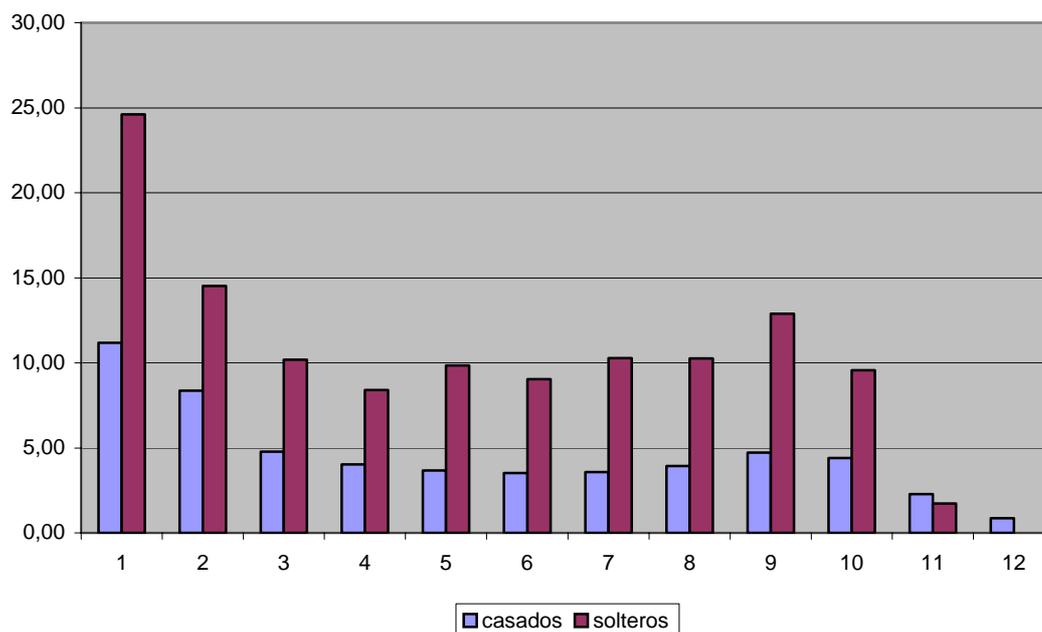
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

**Figura 2.6. Tasa de paro media para el 2005 para las mujeres**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

**Figura 2.7. Tasa de paro media para el 2005 para los hombres**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Si el análisis se efectúa entre hombres, por un lado, y entre mujeres, por otro, hace emerger la relación entre las tasas de paro y el género. Se puede observar en las figuras 2.6 y 2.7 cómo la distancia entre mujeres solteras y casadas es menor que en el caso de los hombres. Así, salvo en el grupo más joven, las casadas siguen teniendo tasas de paro más elevadas en todos los grupos de edad. Esta tendencia es contraria en el caso de los hombres. En consecuencia, una mujer casada tiene más probabilidad de estar en paro que una mujer soltera y, sin embargo, un hombre soltero tiene más probabilidad de estar en paro que uno casado. Parece que estas tendencias reproducen el rol del cabeza de familia, sustentador del hogar, para los hombres. Además, entre hombres y mujeres casados, la mujer tiene más probabilidad de estar en paro que el hombre. Sin embargo, cuando están solteros, entonces entra en juego la edad, pues la probabilidad dependerá del grupo de edad al que pertenezca.

En este sentido, los criterios de exclusión (o selección) que utiliza el mercado laboral parece tomar un orden en la lista de prioridades distinta si se trata de una mujer o de un hombre. Edad, estado civil y nivel educativo se entrelazan para dar resultados diferentes por sexo. La peor situación (en términos de tasas de paro) para al mujer sería estar casada, ser analfabeta y tener de 16 a 19 años. Para el hombre sería estar soltero, ser analfabeta y tener también entre 16 y 19 años. Se observa cómo el estado civil explica la relación de mujeres y hombres con el mercado laboral.

En la actualidad, casarse y tener hijos constituyen limitaciones para la participación en el mercado laboral pero en menor medida que hace algunos años. Esta participación o inclusión significa sobrecarga de trabajo y contiene otras implicaciones fundamentalmente para las mujeres. Es más, como se ha podido comprobar, una parte importante de las mujeres que se han incorporado a la actividad laboral han ido a engrosar directamente las filas del paro. Las mujeres están más paradas que los hombres. Sin embargo cuando están empleadas, además, sustentan unas condiciones menos favorables.

*La contratación temporal:*

A partir de los años 80 la contratación temporal ha ido en aumento. En la década de los 90 la modalidad temporal ya constituía el 40% del aumento del trabajo asalariado (Frau, 2003). La modalidad temporal concluye en una situación económica más inestable.

En la siguiente figura se puede comprobar como del año 1990 al año 2000 los contratos temporales han aumentado en tres puntos porcentuales. Cinco años más tarde de sube un punto más. Con respecto al sexo, se observa en la figura 2.8. un mayor porcentaje de contratos temporales efectuados a las mujeres que a los hombres en los cuatro años. No obstante, la distancia entre mujeres y hombres parece haberse estabilizado en los últimos cinco años.

**Figura 2.8. Asalariados por tipo de contrato y sexo**

	1990			2000			2005		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
Indefinido	65.6	72.2	70.1	65.4	69.4	67.9	64.3	68.3	66.6
Temporal	34.3	27.7	29.1	34.6	30.6	32.1	35.7	31.6	33.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y Frau (2003).

Si se observa por tipo de sector (público o privado) se detectan mayores contratos temporales en el sector privado que en el público. En el 2005, el 37% de las asalariadas en el sector privado tenían un contrato temporal frente al 31% del sector público. Curiosamente, la cantidad de contratos temporales de asalariadas del sector privado ha ido decreciendo y la del sector público ha ido aumentando. Esta misma tendencia, pero a la inversa, se detecta con los indefinidos. Es más, las diferencias

entre mujeres y hombres también han disminuido en el sector privado (aunque sean las mujeres las que sustenten todavía más contratación temporal).

**Figura 2.9. Asalariados en el sector privado por tipo de contrato y sexo**

	1990			2000			2005		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
Indefinido	59.5	68.1	65.6	62.0	66.5	64.9	62.9	66.1	64.8
Temporal	40.4	31.7	34.3	38.0	33.5	35.1	37.2	33.9	35.2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y Frau (2003).

**Figura 2.10. Asalariados en el sector público por tipo de contrato y sexo**

	1990			2000			2005		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
Indefinido	81.5	88.5	85.8	76.0	83.8	80.1	69.5	80.6	74.9
Temporal	18.5	11.5	14.2	24.0	16.2	19.9	30.5	19.4	25.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y Frau (2003).

En consecuencia, de acuerdo con los últimos datos, parece que el tipo de sector (privado o público) está comenzando a dejar de ser significativo en términos de estabilidad por la modalidad del contrato (temporal o indefinido).

*Empleo a tiempo parcial:*

El empleo a tiempo parcial es un tipo de puesto regularizado cuyo "tiempo de trabajo es sensiblemente más corto que el tiempo normal vigente de referencia" (OIT). Este tiempo normal vigente de referencia no tiene el porqué ser común a todos los sectores de actividad. La EPA, por su parte, clasifica a los ocupados en trabajadores a tiempo completo o parcial según la propia declaración del entrevistado. No obstante establece el límite de las 30 y 35 horas semanales. Es decir, no puede ser considerado trabajo a tiempo completo aquel que no llegue a las 30 horas semanales ni parcial aquel que sobrepase las 35 horas.

Las mujeres y hombres españoles normalmente trabajan a tiempo completo. No obstante, la observación por sexo muestra que son las mujeres las que con mayor frecuencia trabajan menos de 35 horas semanales. Además, las mujeres trabajando a tiempo parcial aumentan en términos brutos durante todo el periodo recogido (figura 2.11). En términos porcentuales este crecimiento de mujeres a tiempo parcial se refleja

claramente. En 1990 del total de mujeres trabajando el 4% lo hacían con esta modalidad de jornada. En el 2000, ascendió al 17%. En el 2005 ya son el 24%.

**Figura 2.11. Ocupados según tipo de jornada por sexo (miles)**

	1990			2000			2005		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
Completa	12265.3	8708.7	12265.3	4654.7	9420.4	14075.1	5751.9	10874.5	16.626.4
Parcial	627.3	138.8	627.3	960.4	270.6	1231.0	1832.5	514.3	2.346.8
Total	12892,6	8847,5	12892,6	5615,1	9691,0	15306,1	7584,4	11388,8	18973,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y Frau (2003)

**Figura 2.12. Tipo de jornada según sector profesional (2005)**

	2005(%)			Completa			Parcial		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
1	6,92	7,84	5,54	7,52	8,01	6,58	2,70	4,13	2,29
2	12,46	10,10	16,00	12,61	9,82	17,90	11,34	16,10	10,00
3	11,37	10,51	12,67	11,53	10,34	13,79	10,23	14,04	9,16
4	9,32	5,56	14,97	9,05	5,48	15,80	11,24	7,26	12,35
5	15,24	9,64	23,65	13,88	9,20	22,72	24,92	19,05	26,57
6	0,03	0,04	0,02	0,03	0,04	0,02	0,03	0,06	0,02
7	0,17	0,26	0,03	0,19	0,27	0,03	0,04	0,10	0,02
8	0,09	0,14	0,03	0,10	0,14	0,04	0,02	0,05	0,01
9	14,90	11,96	19,30	12,66	11,69	14,48	30,75	17,63	34,43
10	0,47	0,71	0,11	0,53	0,74	0,15	0,04	0,17	0,47
Total Col. (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total Col. (000)	18.973,3	11.388,8	7.584,5	16.626,4	10.874,5	5.751,9	2.346,8	514,3	1.832,5
Fil.	(100%)	(100%)	(100%)	87,6%	95,5%	75,8%	12,4%	4,5%	24,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Tabla de códigos de sectores:

1	Dirección de empresas y de la administración pública
2	Técnicos y profesionales científicos, intelectuales
3	Técnicas y profesionales de apoyo
4	Empleados de tipo administrativo
5	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio
6	Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
7	Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores
8	Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores
9	Trabajadores no cualificados
10	Fuerzas armadas

Si el trabajo a tiempo parcial se observa por sectores de ocupación se concluye en que sólo ciertos sectores las mujeres tienen un mayor porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial que los hombres. Estos sectores son los empleados de tipo administrativo (número 2), los trabajadores de servicio de restauración (número 5) y los trabajadores no cualificados (número 9). Además la distancia entre los porcentajes de mujeres y hombres a tiempo parcial en los sectores 5 y 9 es mucho mayor que en aquellos en los que ganan los hombres. En este sentido, se debe destacar que los hombres tienen un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en las ocupaciones de dirección, técnicas y científicas (número 1, 2 y 3).

La jornada reducida o parcial no sólo atiende a una situación de doble carga para el caso de las mujeres sino también implica unos recursos económicos menores. La reducción se aplica según convenio o según otros criterios de negociación pero, desde luego, desde una base salarial que diferencia las ocupaciones de alta responsabilidad de las menos cualificadas. En consecuencia, los hombres con jornadas parciales se ubican en posiciones de alta cualificación o responsabilidad, por lo que la parcialidad de su jornada concluirá en ingresos comparativamente mayores que en las mujeres (situadas en ocupaciones de menor consideración).

De ese 24% de mujeres trabajando a tiempo parcial en el 2005, la mayor parte de ellas no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo (figura 2.13). Esta misma situación se da en los hombres. En consecuencia, de esta primera razón se puede deducir que el tiempo parcial no se orienta a satisfacer las necesidades o preferencias de los trabajadores, sino a los intereses de las empresas. Las condiciones de la relación laboral del tiempo parcial han hecho atractiva esta modalidad de empleo para los empleadores (Frau y Papí, 2005).

Pese a que el mercado laboral parece, en primer lugar, establecer criterios de reducción de costes, el segundo de los motivos señalados por la EPA alude a otras razones ubicadas en la oferta de trabajo. Para ellos, el segundo de los motivos son los estudios (la realización de cursos de formación) mientras que para ellas es el “cuidado de niños y adultos” que junto con “otras obligaciones personales o familiares” llegan a igualar prácticamente el porcentaje de respuestas situado en “no haber podido encontrar a tiempo completo”.

Esta lista de razones muestra claramente que el tiempo parcial es una consecuencia de los roles adscritos a las mujeres en la sociedad española, por lo que también refleja, indirectamente, la existencia de la división sexual del trabajo, todavía en el 2005.

Si el análisis se hace por grupos de edad aun se evidencian más estas diferencias entre los hombres y las mujeres en los grupos intermedios (figura 2.14). La curva de mujeres trabajando a tiempo parcial crece tras la media de edad de la maternidad, mientras que la de los hombres parece tomar el sentido contrario. Se debe aclarar que la gráfica muestra varias generaciones (corte transversal de grupos de edad). Se representa con una línea continua para ilustrar con más claridad este efecto.

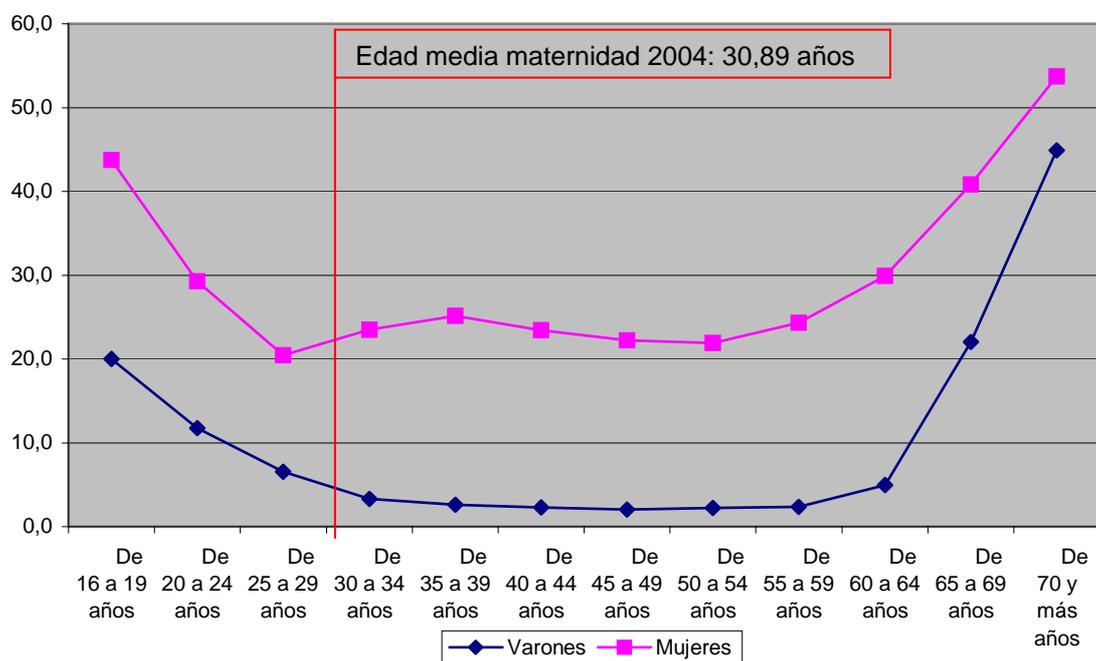
**Figura 2.13. Razones para trabajar a tiempo parcial 2005**

	2005		
	Mujeres	Hombres	Ambos
Formación	7,8	23,8	11,3
Enfermedad o incapacidad	1,3	3,3	1,8
Cuidado de niños /adultos	<b>15,9</b>	1,4	12,7
Otras obligaciones personales o familiares	<b>13,1</b>	2,5	10,8
No haber podido encontrar a tiempo completo	31,6	30,6	31,4
No querer jornada a tiempo parcial	11,4	8,8	10,9
Otros motivos	18,0	28,3	20,3
No sabe el motivo	0,8	1,7	1,0
Total	1.832,5 (100%)	514,3 (100%)	2.346,8 (100%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Toda esta situación laboral repercute en las desigualdades existentes en términos de acceso a los recursos económicos. Las distancias perduran cuando los ingresos mensuales son observados por nivel de estudios (figura 2.15) o situación profesional. Se advierte cómo los hombres tiene índices más elevados en todos los casos.

**Figura 2.14. Porcentaje de mujeres y hombres con jornada parcial por grupo de edad para el 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

**Figura 2.15. Índices de salarios brutos mensuales y por horas**

2005	Total (miles de personas)	Salario mensual (índices)	Salario por hora (índices)
<b>Ambos sexos</b>			
Total	14255,9	100*	100*
Educación primaria o inferior	2651,1	80,4	79,2
Educación secundaria primera etapa	3114,2	78,8	77
Educación secundaria segunda etapa	3630,8	91,4	91,3
Educación superior	4830,3	131,6	133,5
No consta	29,4	109,7	102,2
<b>Varones</b>			
Total	8480,8	112,2	105,7
Educación primaria o inferior	1817,9	92,4	85,7
Educación secundaria primera etapa	2042,6	90,8	83,5
Educación secundaria segunda etapa	2127,1	106,8	100,8
Educación superior	2472,3	150,6	144,4
No consta	20,9	138,5	127
<b>Mujeres</b>			
Total	5775,1	82,1	91,7
Educación primaria o inferior	833,2	54,1	64,9
Educación secundaria primera etapa	1071,5	55,5	64,4
Educación secundaria segunda etapa	1503,7	69,8	77,9
Educación superior	2358,1	112,1	122,5
No consta	8,5	65,2	59,8

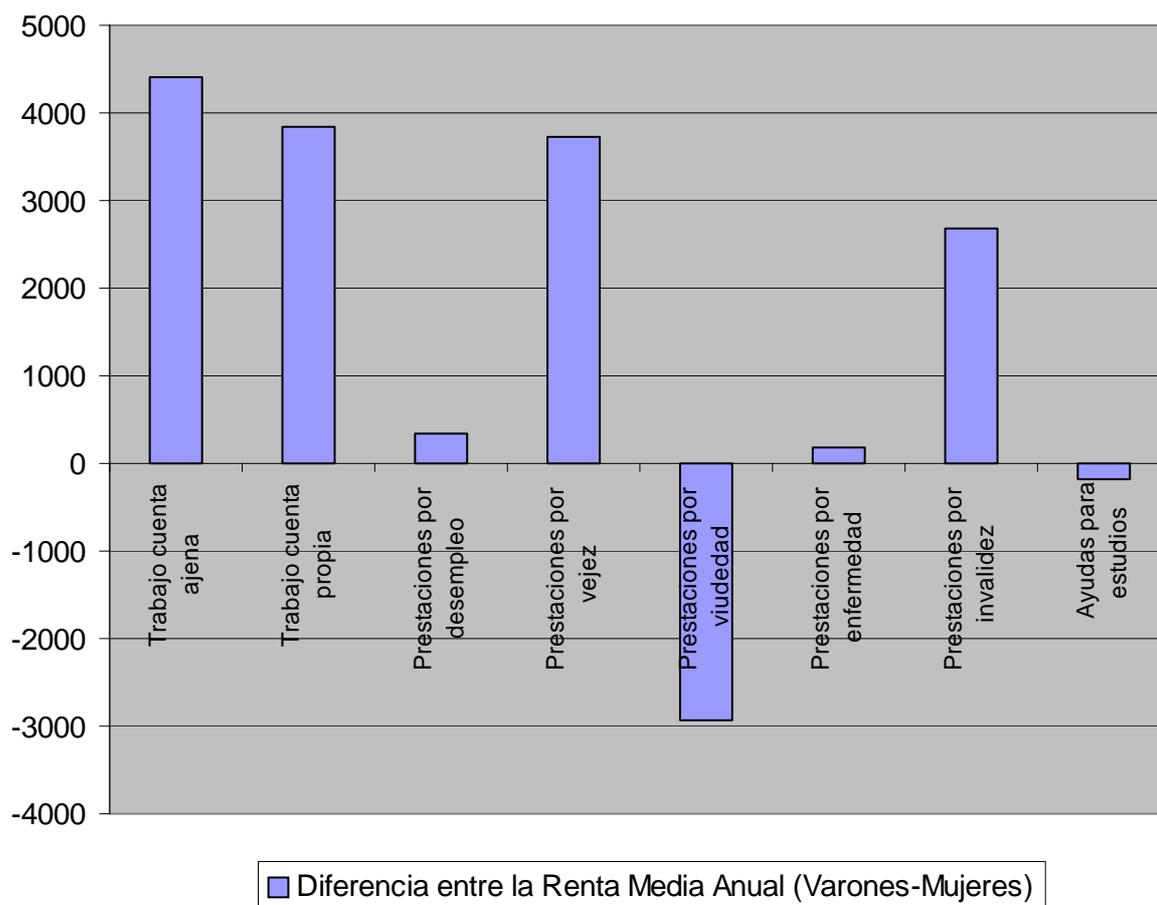
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2005

\* Salarios medios brutos mensuales y por hora

Las mujeres que tienen salarios brutos mensuales más elevados son las que tienen niveles de educación superiores. Sin embargo, este nivel salarial es alcanzado por la media de todos los varones y destaca el 38% de diferencia a favor de los hombres del mismo nivel educativo. Incluso entre los niveles más bajos, las diferencias entre índices son del 40%.

En el caso de la situación profesional también se detectan estas diferencias. Cuando los hombres y las mujeres trabajan por cuenta ajena (la gran mayoría) la distancia media es de 4.407 euros al año. En cuenta propia las diferencias son de 3.841, muy próximas a las prestaciones por vejez. Sólo aventajan las mujeres en el caso de que el ingreso sea por viudedad.

**Figura 2.16. Diferencia en la Renta Media en 2004 entre varones y mujeres medido con ingresos netos anuales por situación profesional y tipo de ingreso.**



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2005

### **2.3. Las mujeres y los hombres en el ámbito doméstico**

La total incorporación de la mujer al mercado laboral y las reivindicaciones feministas contribuyen a cambiar las formas familiares y las actitudes de la población con respecto al trabajo (sea doméstico o asalariado) (Alberdi, 1999). Los primeros feminismos (liberal y socialista) interpretan a la familia como representante por excelencia de la división sexual del trabajo, reproductora y mantenedora de la posición social de las mujeres en las sociedades estratificadas por los sistemas de género. Profundizar en su análisis tiene la finalidad de hacer emerger los mecanismos por los que se reproducen las desigualdades sociales apoyadas en el patriarcado y en los sistemas de género.

No obstante, a partir de la década de los 80 en Europa, el feminismo comenzará a apostar por una doble función de la esfera doméstica, reivindicando los valores sociales que se desprenden de la filosofía del cuidado. Aunque, ciertamente, esta visión “amable” de la diferencia se produce una vez conseguidas las reformas legislativas y judiciales mínimas que garantizan el reconocimiento de la mujer como ciudadana de pleno derecho (sufragio, propiedad, divorcio...). A partir de aquí, no sólo las formas familiares generadas son cada vez más diversas, sino también se reconoce el papel de la familia como soporte, además de como obstáculo.

En lo que concierne al ámbito doméstico, se detectan cambios antropológicos, de organización y composición de la familia, que conviven con la familia nuclear. La familia nuclear (compuesta por dos adultos heterosexuales casados y habitualmente dos hijos) es considerada como modelo de familia tradicional desde un enfoque feminista. En ella, los roles de género se establecen según la norma social dominante, es decir, el padre debe proveer económicamente a la familia, convirtiéndose, así, en el cabeza o sustentador principal de la misma. Se trata de la unidad básica de organización económica y social en las sociedades occidentales patriarcales del siglo XX; “unidad” que ha sido especialmente cuestionada por la investigación feminista.

Ciertamente, en la sociedad actual están tomando terreno otras formas de organización alternativas a la familia nuclear (Beck-Gernsheim, 2003). Familias monoparentales, familias constituidas por parejas divorciadas con hijos de su anterior matrimonio, familias de un solo miembro (o *singles*) son algunos de los ejemplos de adaptación a las nuevas relaciones laborales y personales que se establecen y están emergiendo (figura 2.17). En este sentido, cuando la persona de referencia en el

hogar es una mujer se refleja claramente las desigualdades en el acceso de los recursos económicos de la sociedad española (figura 2.18.).

**Figura 2.17. Modelos de familia por sexo para los ocupados/as**

		2001	2004
Mujeres (Distribución Porcentual)	Persona sola	7,80	9,00
	Personas juntas sin vínculo matrimonial	2,90	4,80
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as	12,40	13,20
	Matrimonio/Pareja con hijos/as	53,00	48,20
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as y con otros/as	0,70	1,00
	Matrimonio/Pareja con hijos/as y con otros/as	5,00	5,40
	Varios matrimonios/Parejas con o sin hijos/as	0,60	14,60
	Familia Monoparental	16,20	3,70
	Otro tipo	1,50	0,00
Hombres (Distribución Porcentual)	Persona sola	6,90	8,40
	Personas juntas sin vínculo matrimonial	2,30	3,50
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as	12,30	15,80
	Matrimonio/Pareja con hijos/as	64,70	56,90
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as y con otros/as	1,20	1,20
	Matrimonio/Pareja con hijos/as y con otros/as	4,80	5,50
	Varios matrimonios/Parejas con o sin hijos/as	0,60	5,90
	Familia Monoparental	6,30	2,80
	Otro tipo	0,90	0,00

Fuente: Instituto de la Mujer

**Figura 2.18. Hogares por ingresos anuales del hogar y sexo de la persona de referencia (2004).**

	Varones % col.	Mujeres % col.
Hasta 9000 euros	13,2	<b>29,4</b>
De 9000 a 14000 euros	15,2	18,2
De 14000 a 19000 euros	15,5	13,7
De 19000 a 25000 euros	17,1	13,5
De 25000 a 35000 euros	19,3	13,6
Más de 35000 euros	19,2	11,4
No consta	0,4	0,4
Total (000)	10.383	4.758,3
	100%	100%

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2005

No obstante, actualmente, las parejas casadas con hijos siguen siendo en España el tipo de familia mayoritario. De acuerdo con Singly y Cicchelli (2004) vivir en solitario no parece ser todavía una opción de vida familiar, aunque esta estructura de hogar sea cada vez más frecuente. Así, el modelo que prevalece para la vida familiar y contemporánea sigue siendo, al menos, convivir con la pareja. De esta forma, la relación en pareja se puede considerar como una parte integrante importante en el proyecto vital – familiar de las personas (Alberdi, 1999).

Es más, un estudio reciente muestra que los actores principales en atender a los hijos y a las personas mayores siguen siendo las mujeres (Instituto de la Mujer, 2005). En consecuencia, no sólo se sigue cumpliendo con una organización familiar nuclear sino también “tradicional” desde un enfoque de relaciones de género. La división sexual del trabajo dentro del hogar (en el reparto de tareas domésticas y de cuidado) sigue existiendo.

En este punto, cabe hacer una diferenciación que es fundamental para el objeto de estudio que aquí ocupa. La familia constituida por dos adultos heterosexuales casados con hijos fruto de ese matrimonio (entendida como nuclear) puede tener diferentes grados de “igualdad” en términos de las relaciones de género que se establecen. Es decir, la composición de la familia no tiene, en principio, conducir inexorablemente a la división sexual del trabajo dentro del hogar. La tipología de familias mencionada por Carmen Domínguez (2001) así lo recoge. Su clasificación se organiza en torno a un objetivo: conocer la mayor o menor facilidad que tiene la mujer para acceder, desde ese núcleo familiar, al mercado de trabajo.

En torno a la composición de la familia nuclear (o cercana a la misma), la autora define cuatro modelos de familia: la familia tradicional, la familia igualitaria-innovadora, la familia en transición de equilibrio, y la familia en transición frágil o vulnerable. Estos cuatro modelos se concretan en virtud de dos ejes: la posibilidad de negociación respecto del trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar y la existencia o ausencia de la red de apoyo familiar. Los modelos que tienen mayor capacidad de negociación serían la familia igualitaria-innovadora y la familia en transición de equilibrio.

En consecuencia, que la familia sea un obstáculo o un soporte se debe tanto a la composición de la misma como a la naturaleza de las relaciones de género que se establecen en su interior así como a los recursos privados (personales, familiares, redes de apoyo) existentes. Esta observación es relevante sobre todo cuando se está

hablando de acciones para promover la conciliación entre la vida laboral y la familiar y, al mismo tiempo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.; objetivo principal de esta investigación.

En definitiva, a partir de la última década del siglo XX en España, la adscripción de las mujeres a la carrera familiar se rompe y el itinerario vital se hace múltiple (Marí-Klose y Nos Colom, 1999). Según el estudio de estas autoras, a partir de estos momentos la carrera profesional participa de la construcción de las trayectorias vitales de las mujeres españolas y el problema de la doble carga, ya estudiado por autoras como M<sup>a</sup> Ángeles Durán o Cristina Carrasco, comienza a generalizarse. Desde este momento, el problema de la conciliación entre la vida familiar y laboral se irá haciendo cada vez más evidente.

Estos cambios sociales se reflejan, como se ha podido observar, en una transformación del modelo de comportamiento de las mujeres ante el mercado de trabajo. También se refleja en otros indicadores macro y meso sociales relacionados con la fecundidad y las relaciones familiares así como en la opinión de los españoles sobre el matrimonio y el cuidado de los hijos.

#### **2.4. La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral**

La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral se considera una solución al problema de la incompatibilidad entre ambos escenarios; pero además debe fomentar la igualdad de oportunidades. Estos dos efectos son distintos. Es decir, apostar por compatibilizar las tareas es un objetivo diferente a generar más igualdad de oportunidades. De hecho se pueden entender contrarios. Un ejemplo es el trabajo a tiempo parcial. Éste se puede utilizar como una estrategia de flexibilización para atender demandas familiares, pero eso conduce a una limitación en el acceso a más recursos económicos y, también, a la pérdida de oportunidades en el desarrollo de la carrera cuando se trata de puestos profesionales. El camino a seguir para que la conciliación genere igualdad de oportunidades es proponer caminos teniendo en cuenta los dos objetivos al mismo tiempo (compatibilizar los escenarios y garantizar la igualdad de oportunidades).

La mayor parte de las fuentes secundarias generadas bajo la denominación de la “conciliación de la vida familiar y laboral” se refieren al uso de las medidas específicas

promovidas por parte de las estancias gubernamentales con el propósito de “proteger” el trabajo de las mujeres en su doble escenario (el laboral y el doméstico). El reconocimiento del trabajo remunerado y la necesidad de proteger el puesto ante una situación doméstica es un gran paso; pero ciertamente, también es un reflejo del sistema de género establecido. Además, estas garantías no quieren decir que se salvaguarde la igualdad de oportunidades como, por ejemplo, la proyección profesional que sí disfrutaban, en términos comparativos, los hombres.

En consecuencia, la propuesta de este estudio es observar no sólo las medidas gubernamentales u oficiales de las que se dispone información como recurso de conciliación sino también la situación de origen y los recursos privados que se suelen utilizar para compatibilizar el cuidado de familiares con el trabajo remunerado. Por situación de origen se comprenderá aquella que genera el problema de conciliación, es decir, la adscripción a los roles domésticos de la población ocupada.

*La doble jornada:*

**Figura 2.19. Población ocupada y situaciones compartidas con la ocupación**

2004*	Estudiante	Jubilado o Pensionista	Labores del Hogar	Realizó sin remuneración trabajos sociales	Total	Todos
Hombres	<b>49,0</b>	<b>36,2</b>	<b>28,5</b>	<b>82,2</b>	31,2	<b>60,8</b>
Mujeres	<b>51,0</b>	<b>63,8</b>	<b>71,5</b>	<b>17,8</b>	68,8	<b>39,2</b>
Total (000)	834,2 (100%)	104,5 (100%)	6045,2 (100%)	13,5 (100%)	6.997,4 (100%)	17.373 (100%)
Filas (%)	11,92	1,49	86,39	0,19	100%	40,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

\* Últimos datos disponibles

En la anterior tabla (figura 2.19) se observa cómo del conjunto de los ocupados (columna todos) el 40% comparte otras situaciones no remuneradas con su empleo o trabajo remunerado. De ese 40% el 68% son mujeres y el 31% son hombres. De las cuatro actividades (estudiar, estar jubilado, labores del hogar y realizar otros trabajos sin remuneración), la situación más frecuente es compartir el trabajo remunerado con las labores del hogar. Por sexo, el porcentaje delata la división sexual del trabajo existente en la sociedad española. El 71% de los ocupados que hacen laborales del hogar son mujeres frente al 28% de hombres que contesta también esta pregunta como una situación a compartir con su trabajo. Estas cifras son coherentes con las observadas para la modalidad de trabajo a tiempo parcial en epígrafes anteriores.

El estudio más reciente sobre conciliación, también consigue medir el tiempo empleado por las ocupadas y los ocupados en las tareas domésticas (Instituto de la Mujer, 2005). Las cifras de este último estudio coinciden con los resultados proporcionados por la Encuesta del Empleo del Tiempo del 2002/2003. Las mujeres ocupadas siguen dedicando más del doble del tiempo que dedican los hombres ocupados a las tareas domésticas. Con respecto al cuidado de los hijos que precisan atención también le suelen dedicar de una hora a una hora más al día que ellos.

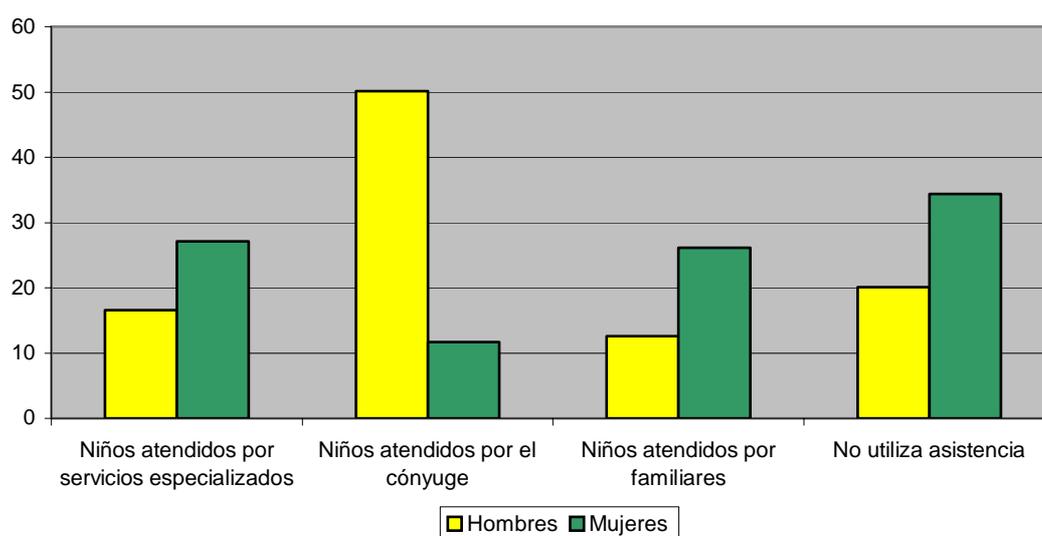
Además, de acuerdo con los últimos datos de la EPA (módulo de conciliación, 2005) parte de las mujeres reflejan su adscripción involuntaria a esta dedicación. El 27% de la población femenina ocupada responde que desearía trabajar más de lo que trabaja y dedicarse menos a las tareas domésticas y del cuidado. En el caso de los hombres, esta respuesta es contestada por un 14%.

En consecuencia, recuérdese que con anterioridad, a propósito de la jornada a tiempo parcial, se ha mencionado que la primera razón señalada por los entrevistados de la EPA era el no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Esta razón es un criterio de la parte de la demanda de trabajo. Como segunda razón, en el caso de las mujeres, se situaban las obligaciones familiares. Por tanto, aunque este segundo motivo proviene de la oferta de trabajo no quiere decir que sea una decisión percibida voluntaria y tomada con libertad por todas ellas. En ocasiones, las mujeres no puede elegir. Las condiciones que caracterizan su situación, el punto de partida, son comparativamente diferentes a las que caracterizan a los hombres. De ahí que la literatura científica haga referencia al estatus condicionado de las mujeres en aras del sistema de género.

#### *Servicios y recursos sociales de conciliación:*

De acuerdo con los datos, el grupo poblacional que presenta una situación claramente problemática para conciliar la vida familiar y laboral, coherente con el marco teórico, son las mujeres ocupadas con cargas familiares. De hecho, si se observa el siguiente gráfico (figura 2.20) se aprecia cómo la principal estrategia de conciliación de ellos son sus parejas o cónyuges. Mientras que ellas utilizan varios servicios sociales y apoyos de familiares para tal fin.

**Figura 2.20. Población ocupada con hijos según servicio utilizado**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (Modulo de conciliación, 2005)

Los datos de la anterior figura (2.20) son coherentes con los proporcionados por la Encuesta de Condiciones de Vida. En la tabla siguiente (figura 2.21 y figura 2.22.) se puede observar cómo los niños pequeños suelen estar en centros de educación más de 20 horas semanales. Se advierte que los niños menores de 3 años están en estos centros incluso si la madre no tiene un trabajo remunerado. No obstante, cuando la madre dice tener un trabajo remunerado el número de horas aumenta de 2 a 4 horas dependiendo de la edad de los niños.

**Figura 2.21. Porcentaje de niños menores de 12 años que son cuidados o asisten a centros y número medio de horas por edad del niño y relación con la actividad de la madre.**

	Número de niños (000)	Educación preescolar, infantil, educación obligatoria (% niños)	Educación preescolar, infantil, educación obligatoria (horas semanales)
<b>De 0 a 3 años</b>			
Total	1194,4	44,7	23,9
Trabajando (madre)	569,4	55,3	25,4
No trabajando (madre)	588,4	33	21,2
No consta/No clasificable	36,6	66,4	24,6
<b>De 3 a 12 años</b>			
Total	4059,6	98,6	27
Trabajando (madre)	1927,3	99,3	28
No trabajando (madre)	1968,4	98	26,1
No consta/No clasificable	163,8	98,8	26,2

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2005

En esta misma tabla también se aprecia cómo son utilizados otros recursos, fundamentalmente cuando se trata de una madre que trabaja de forma remunerada fuera del hogar. El 40% de los hijos menores de 3 años de estas mujeres son cuidados una media de 21 horas semanales por otras personas (sean profesionales o sean sin remunerar) mientras que en el caso de las madres que dicen no estar trabajando este porcentaje se reduce al 10% y las horas a 18 semanales. Aunque menores, estas diferencias entre porcentajes también se advierten cuando los niños tienen entre 3 y 12 años. En este caso se hace también uso de los centros fuera del horario escolar.

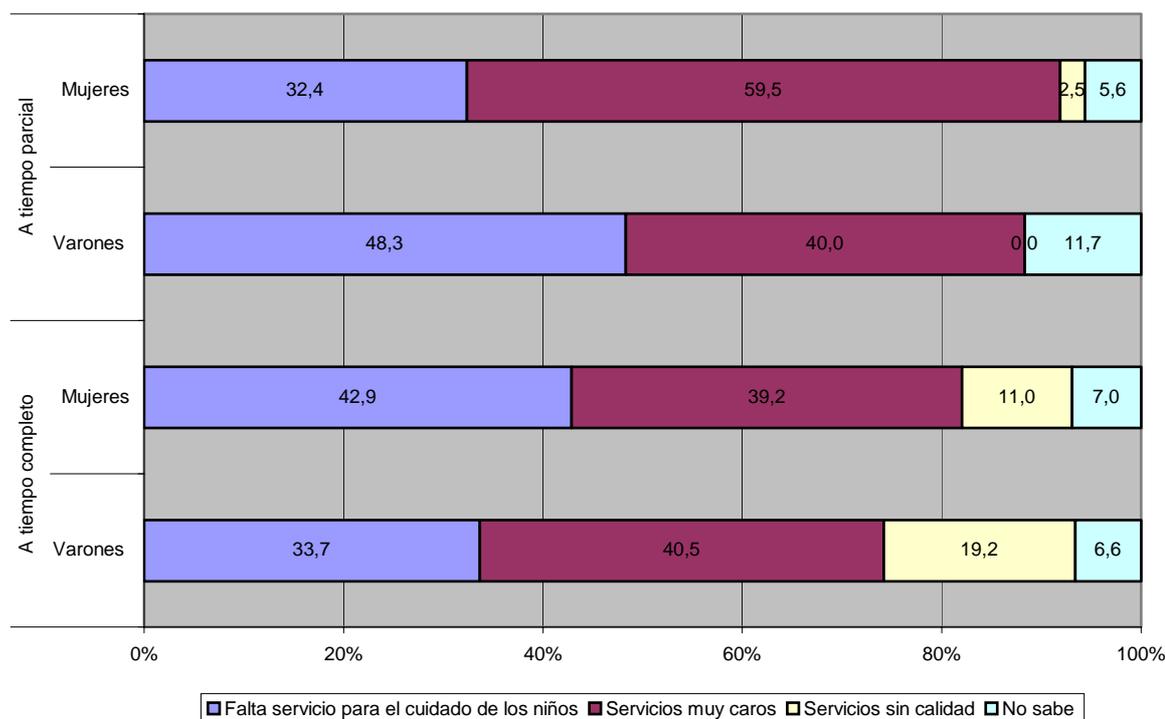
**Figura 2.22. Porcentaje de niños menores de 12 años que son cuidados o asisten a centros y número medio de horas por edad del niño y relación con la actividad de la madre.**

	<i>Centros fuera del horario escolar (% niños)</i>	<i>Centros fuera del horario escolar (horas semanales)</i>	<i>Cuidados por otras personas (cuidadores profesionales y personas sin remunerar) (porcentaje de niños)</i>	<i>Cuidados por otras personas (cuidadores profesionales y personas sin remunerar) (horas semanales)</i>
<b>De 0 a 3 años</b>				
Total	0 ..		24,3	20,6
Trabajando (madre)	0 ..		40,3	21,5
No trabajando (madre)	0 ..		9,6	17,6
No consta/No clasificable	0 ..		10,7	16,2
<b>De 3 a 12 años</b>				
Total	11,5	6,5	9,4	13,6
Trabajando (madre)	13,1	7,7	15,6	14,3
No trabajando (madre)	10,1	5	3,5	9,6
No consta/No clasificable	7,7	6,4	8,2	17,6

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2005

Con anterioridad se ha comprobado que un gran número de mujeres que trabajaban a tiempo parcial preferían trabajar más horas. Los servicios sociales son considerados como una de las opciones para que este deseo sea posible. De hecho, la población ocupada que se dedica al cuidado de los hijos (estén o no a tiempo parcial) que desea trabajar más horas apunta dos problemas que impiden esta mayor dedicación: la falta de servicios para el cuidado de sus hijos y, fundamentalmente, el coste excesivo de esos servicios.

**Figura 2.23. Ocupados entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de niños y que desean trabajar más, según la principal razón por la que no lo hacen.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (Módulo de Conciliación, 2005)

En este sentido, se advierten diferencias entre los asalariados que trabajan en el sector público y en el privado (figura 2.23). Aunque la mayoría de ellos responden que la razón principal no está ligada a los servicios públicos, ciertamente hay más personas que están ligadas al sector público que consideran ser éste el motivo. Igualmente, entre los que tienen contrato indefinido, el 31% afirman que la razón radica en la falta de disponibilidad de los servicios ante el 19%. Cabe esperar que la principal razón del deseo de trabajar más por parte de un contratado temporal sea la propia situación laboral.

En el caso de los asalariados que tienen personas dependientes a su cargo y que desearían trabajar más horas, las diferencias por tipo de sector se suavizan. El sector privado sigue considerando que su principal obstáculo se debe a alguna carencia relacionada con los servicios sociales, pero en menor medida. Esto mismo ocurre con el tipo de contrato (figura 2.24).

**Figura 2.23. Asalariados entre 16 y 64 años con hijos que desean trabajar más, según principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato y sector.**

	Total	(A)	(B)	(C)
Sector público	100	18,9	81,1	..
Sector privado	100	24,8	74,7	0,5
<hr/>				
Contrato indefinido				
Total	100,00	31,10	68,90	
Sector público	100	14,5	85,5	..
Sector privado	100	33,4	66,6	..
<hr/>				
Contrato temporal				
Total	100,00	19,30	79,90	0,80
Sector público	100	22,6	77,4	..
Sector privado	100	18,9	80,2	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (Módulo de Conciliación, 2005)

(A) La razón está ligada a la falta o no de disponibilidad de servicios para cuidado de niños
(B) La razón no está ligada a la falta o no de disponibilidad de servicios para cuidado de niños.
(C) No sabe si la razón está ligada o no a la falta o no de disponibilidad de servicios para cuidado de niños.

**Figura 2.24. Asalariados entre 16 y 64 años con personas dependientes que desean trabajar más, según principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato y sector.**

	Total	(A)	(B)	(C)
Sector público	100	15,93	84,07	..
Sector privado	100	19,18	78,75	2,07
<hr/>				
Contrato indefinido				
Total	100	21,92	74,76	3,32
Sector público	100	47,6	52,4	..
Sector privado	100	20,38	76,1	3,52
<hr/>				
Contrato temporal				
Total	100	16,49	82,79	0,72
Sector público	100	8,36	91,64	..
Sector privado	100	18,18	80,95	0,86

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (Módulo de Conciliación, 2005)

(A) La razón está ligada a la falta o no de disponibilidad de servicios para cuidado de personas dependientes
(B) La razón no está ligada a la falta o no de disponibilidad de servicios para cuidado de personas dependientes.
(C) No sabe si la razón está ligada o no a la falta o no de disponibilidad de servicio

En el próximo capítulo se recogerá el análisis descriptivo de las medidas de conciliación, o relacionadas con la conciliación. Allí se podrá observar que las acciones son normalmente dirigidas a las mujeres justamente apoyadas por ser el grupo más

vulnerable en el que recae esta problemática. Así, de acuerdo con los datos, los servicios sociales y de protección, que de alguna forma contribuyen a solucionar el problema de la incompatibilidad, son lógicamente utilizados por las mujeres.

De esta forma, si se estudian las condiciones en torno a la medida social que está siendo implementada, por ejemplo, quien puede y por cuánto tiempo disfrutar del permiso de maternidad, se advierte, al menos de las que se disponen información, que la coherencia entre el perfil de los usuarios de la medida y el propósito de la misma es un hecho consustancial. Es decir, en muchos casos, las cifras estadísticas sólo dan información sobre las condiciones a cumplir para que una persona pueda solicitarla y disfrutarla y no de su efectividad en términos de conciliación.

En este sentido, en capítulos posteriores, se tendrá la oportunidad de comprobar que las medidas establecidas cercanas a la conciliación no son suficientes para solucionar ni siquiera la incompatibilidad, pues en la planificación cotidiana, la rutina y otros recursos privados juegan un papel central.

No obstante, otras cifras, si bien tampoco proporcionarían información sobre la efectividad de la medida en términos de conciliación y de igualdad, sí pueden contribuir a visibilizar el sistema de género. Por ejemplo, las excedencias por cuidado de hijos son solicitadas en su mayor parte por las madres y no por los padres.

Se prefiere prescindir de la exposición exhaustiva de los datos relacionados en este apartado (tales como las guarderías o el servicio de comedor), al ser este aspecto central para esta investigación. Las cifras recogidas por las fuentes estadísticas secundarias serán introducidas con los resultados de la información primaria recogida en este estudio; lo que permitirá establecer comparaciones y definir el marco de referencia.

A modo de cierre, entre los datos más relevantes se destacan las siguientes diez ideas:

- Existe una menor proporción de mujeres ocupadas y pertenecientes a la población activa. Esta diferencia con respecto a los hombres se debe al mayor porcentaje de mujeres “inactivas” (amas de casa) existentes. Además, entre las casadas hay más paradas.

- Prevalen las desigualdades en términos de condiciones laborales entre mujeres y hombres. Las mujeres sustentan más contratos temporales, situaciones de trabajo parcial por obligaciones familiares, desventajas salariales y doble jornada por tareas domésticas y del cuidado.
- Aunque emergen nuevas formas de organización familiar, la familia considerada nuclear sigue siendo mayoritaria en España.
- En consecuencia, emerge la división sexual de trabajo dentro del hogar. La mujer sigue ejerciendo el papel de cuidadora de los hijos y de las personas mayores.
- El grupo de población con hijos a cargo se centra entre los 25 y 44 años según datos demográficos. En consecuencia, el 50% de los varones con hijos que vienen a pertenecer a este grupo de edad siguen contestando que los niños son cuidados por su cónyuge.
- Para el total de la población, éste sigue siendo la principal vía de asistencia cuando los niños son pequeños. No obstante, suelen ser llevados a centros de educación (en edades obligatorias o no) y/o cuidados por profesional especializado o personas que no cobran por ello.
- En este sentido, existen diferencias entre mujeres con trabajo remunerado y sin trabajo remunerado. Los hijos de las mujeres que trabajan remuneradamente están más horas en los centros y/o con las personas que cuidan de ellos.
- La población femenina que trabaja a tiempo completo, que se hace cargo normalmente de sus hijos y que desea trabajar más, cree que influye la falta de servicios sociales para no poder hacerlo. El coste de estos servicios es otro motivo de gran importancia.
- Igualmente, la mitad de los asalariados a tiempo completo en el sector público consideran que existe poca oferta de servicios sociales y que éste es uno de los principales motivos por los que ellos no pueden dedicarse más a su trabajo.
- Los asalariados del sector privado, en términos generales no opinan igual, aunque el porcentaje de personas que creen ser éste uno de los motivos principales es mayor cuando trabajan a tiempo parcial en este sector que en el público.

## CAPÍTULO 3.

# MEDIDAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### **3.1. Introducción: las políticas públicas y la conciliación**

*Las cinco características de las políticas públicas:*

Las políticas públicas son un conjunto de prácticas y normas emitidas por los actores gubernamentales. Como primera clasificación, se pueden diferenciar entre aquellas prácticas o normas definidas, directas o concretas (ex. las diferentes formas que puede adquirir la intervención social o la provisión de prestaciones) y aquellas que son más simbólicas o inmateriales, como los discursos o las campañas de comunicación. Unas y otras se presentan “como un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico” (Jean-Claude, 1992: 90).

Según el mismo autor, suele atribuírseles cinco características cuya definición teórica es más fácil que la posibilidad de encontrar ejemplos suficientemente esclarecedores en la práctica. Generalmente, una política pública está provista de un *contenido* (los actos o las normas que son los resultados finales), arropada por un *programa* (ejes sobre los que se articulan los actos o el problema a tratar), que responde a una *orientación normativa* (orientación política, valores e intereses del gobierno) dotada de un *factor de coerción* (el acto público se impone) y que contiene una *competencia social* (la responsabilidad social de la política, definida por el contexto y los grupos implicados y sobre los que actúa).

Este estudio se aproxima al análisis de la *competencia social* de la política pública a través del *contenido* de una selección de medidas concretas de conciliación. En este sentido, el principal propósito de los documentos analizados es describir las características del grupo al que van destinadas así como los grupos implicados, pero también conocer las condiciones y el procedimiento para disfrutarlas.

### *La conciliación para la igualdad y la protección social:*

La conciliación converge con las preocupaciones de la Asociación Internacional de la seguridad social (AISS) llevadas a Beijing que, junto con la Organización Internacional del trabajo (OIT), son los dos organismos de mayor relevancia en el ámbito de la protección social a nivel internacional.

Dos son los objetivos que se persiguen a este nivel (OIT, 2004): <1> defender la protección social y su extensión como resultado clave del desarrollo para las personas y las familias y <2> apoyar opciones en material de políticas que sean eficaces en función de los costos e inspiradas en valores de solidaridad e universalidad. En ambas aproximaciones se inserta esta propuesta.

De hecho, la conciliación para la igualdad está tanto explícita como implícitamente presente dentro de los programas internacionales y nacionales de protección y diálogo social. Se trata de un valor fundamental, pilar en el modelo social europeo, que necesita ser fomentado a través de una política de protección social.

En concreto, la 28ª Asamblea General de la AISS destacó el papel que desempeña la seguridad social en el impulso al desarrollo económico y social, y cómo puente para que ambos sean compatibles. La conciliación en términos de reparto de responsabilidades es fundamental para ofrecer oportunidades de promoción y desarrollo socioeconómico a los grupos más vulnerables. Constancia de ello deja la convención nº 156 de la OIT. En este sentido, el proyecto que aquí se plantea contribuye a la visualización de las ventajas que la seguridad social otorga al desarrollo socioeconómico. Así, este estudio también contribuye a responder la segunda de las preocupaciones recogida en esta Declaración: *“Los debates públicos se concentran en el costo de la seguridad social, prescindiendo en gran medida de las ventajas que la seguridad social otorga al desarrollo económico y social en un mundo globalizado”*. Además, la conciliación se vincula a la protección social no sólo a través del desarrollo socioeconómico sino también por medio de la participación de otros grupos implicados para fomentar la educación y el respeto en la familia, la infancia y el desarrollo personal.

Igualmente, este proyecto también responde a la última de las preocupaciones que enumera la Declaración de la 28ª Asamblea Internacional. Allí se expone que el efecto combinado de varias tendencias ha socavado la confianza del público en la viabilidad

futura de la seguridad social. Se trata de un problema de opinión pública que puede afectar al comportamiento de los ciudadanos, problema que refleja la importancia de una política de comunicación informativa y la necesidad de la difusión de los valores sociales vinculados a la protección social.

Para finalizar se quiere recurrir a la convención nº 156 de la Organización Internacional del trabajo (2000) sobre “los trabajadores con responsabilidades familiares”, para visualizar el núcleo de esta propuesta. Así, en el citado documento se afirma que las medidas de conciliación deberían ser entendidas desde *la creación efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres*. Es en este punto donde cobra sentido un estudio de evaluación del impacto de tales medidas en la igualdad de oportunidades desde la protección social.

### **3.2. Medidas consideradas y definición del impacto:**

#### *Documentos y medidas consideradas:*

En la selección de las medidas y con el objeto de descubrir la competencia social de las políticas se acude, en primer lugar, a una serie de documentos oficiales de orden internacional y nacional. A modo de ejemplo, se podrá comprobar en la bibliografía de este informe que fueron consultados: el “Plan de Acción para el empleo del Reino de España” (2004), el “Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea” (2005), las bases de la “Iniciativa EQUAL” y el “Proyecto Comunitario ISOS”, el informe sobre la calidad del empleo “Employment and social policies: a framework for investing in quality” (2001) o el de “Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union” (2006) específico sobre conciliación, entre otros. Todos ellos ayudan a contextualizar el estudio, son fundamentales para la operativización de los conceptos manejados para la recogida de información estructurada de orden primario y, por supuesto, apoyan y orientan las conclusiones de esta investigación.

Con todo, existe un documento de partida. Este documento de referencia es el “Informe de la comisión de expertos para el diálogo social” del pasado 31 de Enero del 2005. Las medidas cuyo contenido es analizado se seleccionan de las recogidas justamente en el *Informe*, con especial énfasis en el periodo 1999-2005 (figura 3.1.). Muchas de estas medidas son consideradas de protección social.

El *Informe* mencionado vincula las medidas relacionadas con la conciliación en un grupo más extenso formado por las políticas sociolaborales. El principal objetivo de las políticas sociolaborales en materia de género es el fomento de la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo. No obstante, para alcanzar el objetivo de conciliación también es necesario considerar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, las acciones que se dirigen a promocionar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral son medidas de acceso y permanencia de la mujer en el empleo y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, es importante traer aquí una observación relacionada con la calidad del empleo. El *Informe de la comisión de expertos* define como indicador específico de calidad (del empleo) la igualdad de oportunidades. En concreto, considera que la conciliación y otras medidas sociolaborales deben facilitar la creación de un empleo de calidad, destacando como indicador de calidad la igualdad. Este planteamiento es sumamente importante para la investigación propuesta.

Las políticas de igualdad de oportunidades merecen una atención aparte. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) define estas políticas como aquellas que incorporan “la perspectiva de género a su planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc”. Es decir, no se trata de un grupo de políticas específico sino de una matización de todas las existentes en virtud de la transversalidad característica del enfoque y el análisis de género. En consecuencia, teóricamente, cualquier política podría ser evaluada en su contribución a la abolición de los obstáculos sociales entre mujeres y hombres y, por tanto, en la incorporación del enfoque de género.

**Figura 3.1.: Documentos y medidas recogidas en el Informe de la comisión de expertos para el diálogo social (Enero, 2005)**

<b>Medidas concretas en la Ley 39/1999</b>
Excedencia para el cuidado de hijos.
Excedencia para el cuidado de familiares.
Permiso de maternidad.
Pausa de lactancia.
Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares (en ningún caso se deberá considerar contrato a tiempo parcial).
Régimen de uso flexible del permiso de maternidad, que permite su disfrute a tiempo parcial, ampliando el tiempo en que el padre puede utilizarlo.
Nulidad del despido de una mujer embarazada y/o en situación de maternidad, adopción o acogimiento.
<b>Medidas concretas en la Ley 12/2001</b>
Ausencia o reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro.
Coste cero (exime de cotización por sustitución en permisos de maternidad y excedencias),
Durante un año, reserva del puesto de trabajo.
Garantizar al trabajador un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.
El periodo de excedencia computa en términos de antigüedad.
<b>Medidas concretas en la Ley 46/2002</b>
Reducción de 1200 euros en la cuota del IRPF o un pago anticipado de 100 euros mensuales para la trabajadora por cada hijo menor de 3 años.
<b>Plan Integral de Apoyo a la Familia</b>
El Plan hace <u>propuestas</u> para una nueva extensión de las bonificaciones a la contratación.
<b>Medidas concretas en la Ley 40/2003</b>
Beneficios por la contratación del cuidador cuando ambos trabajen fuera del hogar.
Amplia el periodo de reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por hijos.
Incrementa los niveles de renta.
<b>Otras propuestas recogidas en el Informe:</b>
Bonificación por el contrato de una mujer desempleada (cuyo objetivo también es la reincorporación de la misma tras la maternidad o del periodo de cuidado de los hijos y la contratación de mujeres con cargas familiares).

Continúa

Implantar un plan de guarderías y servicios de proximidad para personas dependientes.  
Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de los horarios comerciales y escolares.  
Fomentar medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre mujeres y hombres del cuidado de los hijos y personas dependientes.  
Promover el permiso de paternidad para el padre.  
Promover la utilización compartida de excedencias.  
No promover la excedencia de larga duración para las mujeres.  
Regulación de diferentes aspectos de la relación de trabajo (sistemas de turnos, movilidad geográfica y funcional) incorporando la conciliación.  
Acciones informativas.  
Control administrativo y promoción de la igualdad en la empresa.  
Aprobar la Ley Integral sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir del *Informe de la comisión de expertos para el diálogo social* (Enero, 2005)

En la figura 3.1. se ordena la información proporcionada en el “Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social”. A modo de resumen, las acciones relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral se centran en situaciones de cuidado de niños o de personas adultas. Las medidas circulan en torno a las siguientes acciones (incluidas las propuestas del IV Plan de Igualdad de Oportunidades):

- Acciones dirigidas a la organización del tiempo de trabajo remunerado: Permisos, Excedencias, Reducción por varios motivos, Pausas durante la jornada, Tiempo parcial en varias situaciones.
- Acciones dirigidas a proteger (mantener) el acceso al mercado laboral: Nulidad del despido, Reserva del puesto de trabajo.
- Acciones dirigidas a proteger (mantener) el tipo de puesto y los beneficios que de él se desprenden: Garantizar la equivalencia del tipo de trabajo (por ley), Garantizar la antigüedad (por ley).
- Acciones dirigidas a promover el acceso y el mantenimiento del puesto de trabajo: Bonificaciones por contratación para la empresa, Evitar cotizaciones duplicadas por permiso.

- Acciones (propuestas-objetivos futuros) dirigidas a la facilitar el cuidado:  
Implantar un Plan de guarderías y servicios para las personas dependientes, Fomentar la flexibilización de los horarios comerciales y escolares.
- Acciones (propuestas-objetivos futuros) dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades: Promover el permiso de paternidad para el padre, Promover la utilización compartida de excedencias, Aprobar la Ley Integral sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Acciones (propuestas-objetivos futuros) dirigidas a facilitar la conciliación desde el trabajo remunerado: Fomentar el teletrabajo y regulación de diferentes aspectos de la relación de trabajo (sistemas de turnos, movilidad geográfica y funcional) .
- Acciones (propuestas-objetivos futuros) dirigidas a evitar la exclusión de las mujeres: No promover la excedencia de larga duración para las mujeres, Control administrativo y promoción de la igualdad en la empresa.

Finalmente, de este *Informe* también se desprenden conceptos, e incluso indicadores, estrechamente relacionados con la conciliación entre la vida familiar y laboral, tales como, por ejemplo: la flexibilización de la jornada laboral, el trabajo a tiempo parcial y los servicios de acogida a niños antes de la escolarización.

Además de los documentos nombrados en este *Informe* se incorporaron otros al tener gran interés para el objeto de estudio. En definitiva, los documentos analizados con mayor profundidad para conocer las políticas relacionadas con la conciliación y descubrir la *competencia social* de las mismas se clasifican en los siguientes tres grupos:

Informes, proyectos y anteproyectos (Figura 3.1.; y Anexos 3.10.;3.11.;3.12.;3.13.):

- Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la comisión de expertos para el diálogo social. (Documento de referencia).
- Proyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres.
- Informe de implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por consejo de ministros el 4 de marzo de 2005

publicado mediante la orden de pre 525/2005, de 7 de marzo (BOE. Nº 57 del 08/03/2005).

- Acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social.

#### Planes (Anexos 3.8; 3.9.):

- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003- 2006.
- Plan Integral de Apoyo a la Familia.

#### Leyes, decretos y órdenes (Anexos 3.2.; 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.; 3.7.):

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas y Real decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.
- Orden pre/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al acuerdo de consejo de ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Esta investigación no pretende analizar la gestión interna de la actividad gubernamental en torno a las medidas mencionadas. Este tipo de análisis se encarga de estudiar lo que pueden ser considerado como “protocolo de actuación” que pretende ajustar en cada caso de forma convenientemente y eficaz los recursos disponibles y los productos generados.

El campo de observación de esta investigación queda delimitado por el enfoque de la gestión de las políticas públicas (Gibert, 1988). Este enfoque se basa en los efectos o impactos que los productos generados por la Administración Pública pueden generar.

Desde aquí, además, se asume que toda intervención pública engendra una alteración del estado natural de las cosas en sociedad; por lo que implica aceptar alguna teoría de cambio social.

*Definición del impacto a evaluar, igualdad de oportunidades y conciliación:*

Una de las cuestiones más controvertidas en la aplicación del enfoque de la gestión de las políticas públicas es la definición de los efectos o impactos que puede causar una política o medida concreta. El abanico de efectos y de factores que los explican es muy amplio. De hecho, se pueden encontrar efectos concatenados, también entre políticas. Es decir, una medida concreta puede estar interviniendo en un efecto que es definido o derivado de otra medida. El segundo de los problemas procede de un enfoque más metodológico. En ocasiones no se dispone de datos, sean de orden cualitativos o cuantitativos, para poder considerar y/o medir el impacto de estas medidas según sus objetivos específicos y generales.

La definición de los impactos en esta investigación parte del marco teórico, y no exclusivamente de las medidas políticas generadas. Así, el estudio centra la atención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La igualdad en estos términos sería el impacto teórico a evaluar. En consecuencia, se deben observar las diferencias evitables existentes en el ámbito laboral y familiar entre mujeres y hombres. Sin embargo, también se debe valorar si los objetivos específicos de las medidas (efectos que persiguen cada una de ellas) contribuyen a esta igualdad de oportunidades.

En este punto, la segunda de las cuestiones, el problema de índole metodológico, es más difícil de abordar. La dificultad radica en varios lugares: en la operativización de la igualdad de oportunidades, en la calidad de los datos recogidos por las fuentes secundarias (si responden o no a la medición de la igualdad en varios momentos históricos) y, aun más, en la dificultad de aislar los efectos producidos por las medidas de los generados por otros factores para favorecer o perjudicar la igualdad de oportunidades.

En consecuencia, si bien desde un punto de vista teórico la evaluación del impacto de las medidas analizadas puede ser relativamente sencilla, desde un punto de vista metodológico se complica severamente. La solución por la que se ha optado en esta investigación es, tras situar las bases teóricas, utilizar varias fuentes de información

(de orden cuantitativo y cualitativo). El uso de varios métodos de recogida de información permitirá valorar (o evaluar) con mayores garantías, al aproximarse al conocimiento del objeto de estudio desde diferentes ángulos; algo que, por otra parte, contribuye a tener una mayor comprensión del problema considerado.

El análisis del contenido de las medidas contribuyen de forma central a esta mayor comprensión del problema considerado. En concreto, de cada una de ellas se observa los objetivos perseguidos por la política pública y los sujetos afectados por la misma. No obstante, antes de mostrar los resultados de este análisis se pretende exponer con brevedad la definición de la igualdad de oportunidades en tanto principal impacto a evaluar de las políticas públicas relacionadas con la conciliación.

El término “igualdad de género” es utilizado en el estudio para hacer referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La “igualdad de oportunidades” es un término multidimensional (e interdisciplinar).

Cuando se habla de igualdad de oportunidades no se puede obviar la tradición política que lo sostiene desde la historia de los feminismos. La igualdad de oportunidades alude a la posibilidad de que todo individuo pueda acceder a los recursos sociales y, fundamentalmente, tenga libertad en decidir sobre aquello que quiere realizar. Desde aquí, la igualdad de oportunidades promulga la igualdad en el inicio. El feminismo liberal de los setenta será bastante fiel a esta idea.

Mujeres y hombres no parten de las mismas condiciones. A la hora de tomar una decisión la “libertad” quedaría entrecomillada en tanto definida por estas circunstancias. Para el feminismo liberal la situación de partida que impide la toma de decisiones de las mujeres y hombres en igualdad es la familia. Este feminismo comprende que la familia es el principal obstáculo para el acceso de la mujer a la esfera de lo público.

Ante esta evidencia, la consecuencia lógica sería reivindicar situaciones equivalentes o iguales eliminando los obstáculos existentes, y empezando por el derecho (la llamada igualdad formal). En este punto toma sentido el término “equidad”, como la unión del principio de igualdad y de justicia. No obstante, desde los setenta hasta ahora, el análisis se ha enriquecido considerablemente al incluir otras categorías nada despreciables (discriminación indirecta, igualdad real, igual valor, diferencia y/o diversidad, opresión...). Igualmente, como se tuvo la oportunidad de ver en el primer

capítulo, la igualdad de oportunidades se ha constituido como un pilar fundamental de la política europea.

La Unión Europea define a la igualdad de oportunidades como un principio general que se sostiene en la eliminación de todas las formas de discriminación por razón del sexo, y debe ser aplicado en todos los sectores, “principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar” (Glosario de la UE).

En un glosario más específico sobre la igualdad entre mujeres y hombres define la igualdad de oportunidades como la <<ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social>> (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, UE).

Finalmente, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer también insiste en que “Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad”. Esta última definición muestra la proximidad entre la Igualdad y la Conciliación entre vida familiar y laboral.

### ***3.3. El marco social de la conciliación desde el análisis de las medidas:***

La falta de conciliación de la vida familiar y laboral aparece como un problema a resolver en algunos de los documentos anteriores. Otros, la consideran un camino para conseguir la igualdad. Aquellas fuentes que atienden a la conciliación como un factor para la igualdad responden al marco teórico crítico que envuelve la perspectiva de género. Sin embargo, en el primer caso, “la falta de conciliación como problema”, esta relación no estaría tan clara.

Las anteriores fuentes pueden ser también clasificadas de acuerdo con el tratamiento que recibe la conciliación en las mismas. Para cada una de ellas, se detectan los destinatarios, los organismos u otros grupos implicados, los beneficiarios (en el caso de que no sean exclusivamente los destinatarios), los objetivos concretos, los problemas que tratan de resolver, la solución que proponen y el procedimiento para disfrutar de esa solución. No todos proporcionan toda esta información.

Con la información ordenada de esta forma (ver anexo), se puede observar con mayor claridad las situaciones que se definen como problemáticas en materia de conciliación, los aspectos concretos que se desprenden de estas situaciones problemáticas, la medida que se propone como solución y los diferentes grupos poblacionales implicados. Esta información contribuye a un mayor conocimiento de las medidas específicas de protección social existentes relativas a la conciliación, también contribuye a familiarizarse con conceptos utilizados en su formulación, y a comprender la definición de la conciliación e igualdad (así como la relación existente) por la política pública.

*La falta de conciliación como problema:*

La **Ley 39/1999** incluyó algunas modificaciones con el propósito de responder a la incompatibilidad entre ambas esferas. En la exposición de motivos de la ley se argumenta la necesidad de hacer compatibles estas esferas en aras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, el legislador se ha propuesto vincular la conciliación con acontecimientos clave relacionados con la agenda internacional como Beijing o, según la nacional, con los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Son muchas las críticas recibidas por parte de varios sectores en torno a las medidas que en ella albergan. En términos generales, se consideró que la Ley 39/1999 no respondía de forma suficiente y adecuada a la realidad de la incompatibilidad. De hecho, se ampliaron las disposiciones en la Ley 12/2001 y, con la pretendida Ley de Igualdad aun hay una mayor implicación.

Pese a este preámbulo, la Ley tiene como finalidad única la incompatibilidad. En consecuencia, y ante las críticas posteriores, se considera que el tratamiento otorgado a la conciliación, o la falta de la misma, es más como problema, fundamentalmente porque la ley cobra sentido desde este enfoque, sin que ello suponga que se prescinda en su motivación de la perspectiva de género.

De acuerdo con la misma, las *situaciones que precisan ser conciliadas* quedan definidas por la maternidad y el cuidado de personas adultas con unas características muy concretas tales como: el quedarse embarazada y/o estar en situación de riesgo, tener un hijo recién nacido (o adoptado), menor de 9

meses, menor de tres años o menor de seis años, y/o tener una persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar dependiente.

Los aspectos que se desprenden de estas situaciones y que entran en conflicto con los intereses del trabajo remunerado, reguladas por esta ley, son: la asistencia a cursos para la preparación al parto, la recuperación y cuidado del recién nacido, el periodo de lactancia, el incremento de los gastos para los trabajadores en situación de maternidad /paternidad y los gastos producidos a los empresarios por las sustituciones. Además, por las soluciones proporcionadas, también se consideran un conjunto no definido de imponderables que pueden ser resueltos de diferentes maneras.

En este sentido, las medidas recogidas en la ley 39/1999 giran en torno a las acciones anteriormente enumeradas, en concreto:

- Permisos retribuidos: por maternidad y por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad con hospitalización de hijo o parientes.
- Reducción de jornada: por lactancia, por cursos relacionados, por cuidado de familiares.
- Excedencia (suspensión): por riesgo durante el embarazo.
- Otras medidas de protección: No computar las ausencias como falta cuando son debidas a la maternidad y enfermedades implicadas siempre que se considere baja por los servicios sanitarios y supere los 20 días. Proclamar el despido nulo si éste se efectúa en el periodo de suspensión por embarazo, adopción y acogimiento. Igualmente, queda recogida la garantía de ejercer libremente estos derechos mediante su resolución por procedimiento urgente en caso de discrepancia entre trabajador y empresario. También se hace mención a la necesidad de acudir y ofrecer un sistema de prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo. En esta línea, también incluyen una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

En cuanto a los actores implicados en las medidas, según la Ley 39/1999 giran en torno a: en primer lugar, las trabajadoras y trabajadores en las situaciones anteriores, en segundo lugar, a los empresarios y, finalmente, a la administración pública, en concreto, a los Servicios Sanitarios, al Instituto

Nacional de la Seguridad Social, al Juzgado de lo Social y otros organismos públicos.

Los *beneficiarios* de estas acciones no sólo son aquellos que se supone soportan del problema de conciliación (trabajadores/as en las situaciones primeras) sino también los descendientes, quienes se favorecen indirectamente, y los empresarios, en su obligación del pago de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

La **Ley 12/2001** pretende incrementar el empleo y la calidad del mismo como objetivo prioritario. Para ello, debe proponer reformas en el mercado laboral y en aquellos aspectos que conciernen a lo que significa “calidad”. En este sentido, la Unión Europea es bastante clara (ir a “Employment and social policies: a framework for investing in quality”, 2001). El término calidad cobra sentido no sólo en las condiciones laborales si no en todo aquello que las afecte. No obstante, la presente ley, aunque recoge algunas observaciones apuntadas por la Unión Europea, la “calidad” del empleo la hace sinónimo prácticamente de contrato indefinido. Asimismo, el trabajo a tiempo parcial tiene una lectura positiva por la presente ley.

Aunque no se trata de una ley específica de conciliación, tampoco aborda el problema de la incompatibilidad en tanto medio para llegar a la igualdad de oportunidades. La ley 12/2001 trata la conciliación como problema. De hecho, la presente ley del 2001 lo que hace es ampliar la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto. En este sentido, y si se hace una lectura pausada del documento “Employment and social policies: a framework for investing in quality” (2001), no se puede ser menos que crítico con el enfoque proporcionado a la conciliación (y a otros muchos aspectos) en un documento cuyo propósito es la regulación para fomentar la calidad del empleo. A su favor se debe destacar la gran importancia a la estabilidad (en términos de continuidad en el tiempo) que otorga.

En definitiva, desde el texto de la ley, se extraen *situaciones que atentan a este objetivo*, como es la situación de desempleo y la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral. En concreto, las situaciones con especial dificultad por acceder al mercado laboral son aquellas mujeres desempleadas con niños pequeños. Además, también se consideran situaciones a considerar las trabajadoras en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento o

riesgo durante el embarazo o, como se ha mencionado, con hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

Los *aspectos derivados* de estas situaciones, según el texto de esta ley, son el mayor gasto que genera el empresario. Por este motivo, las medidas reguladas en torno a estas situaciones tratan de reducir tales gastos por medio de bonificaciones en las cuotas empresariales a la contratación y a la sustitución del trabajador. Además, para aquellas madres o padres cuyos hijos sean prematuros o estén hospitalizados, pueden ausentarse hasta una hora de su trabajo y hasta un máximo de dos, pero en este último caso con la consiguiente reducción de salario.

Entre los *grupos implicados* estarían los trabajadores en las situaciones anteriores, la Agencia Tributaria, la Seguridad Social y los Empresarios. Entre los *beneficiados*, supuestamente estarían las mujeres desempleadas y trabajadores en las situaciones anteriores, sus descendientes y, fundamentalmente, el sector empresarial.

En esta línea también se observa la **Ley 46/2002**. Esta ley, en lugar de proponer modificaciones en el horario laboral de los trabajadores o en el tiempo de su trabajo (ex. permisos, reducciones) proponen otro tipo de medidas que se traducen en ventajas fiscales para las personas físicas y las empresas. En esta ley no se recoge la conciliación de forma explícita pero sí se contemplan situaciones anteriormente definidas como problemáticas en estos términos. El enfoque de la ley no lleva a considerar que, en todo caso, la conciliación se está utilizando como vía para alcanzar la igualdad entre los sexos. Más bien, si debe predominar un enfoque, quedaría enmarcada en la conciliación como problema, y en concreto, la tarea del cuidado como carga económica.

El preámbulo de la ley expone claramente que la familia es la institución básica de la sociedad española. Así, las *situaciones* objeto de estas reformas son derivadas de la vida en familia. Entre los supuestos contemplados se debe destacar los recogidos en el Capítulo III. Una gran mayoría de los artículos contenidos en este capítulo amplían y matizan otros. No obstante, merece la pena destacar las ventajas que incluyen en algunos casos: al tener hijos menores de 25 años o con alguna discapacidad, si tienen hijos menores de 3 años, si tienen al cuidado mayores de 65 años o discapacitados, mayores de

75 años. Especialmente, se contempla el caso de las mujeres con hijos menores de tres años que están trabajando por cuenta propia o ajena o, en el supuesto preadoptivo, los tres años siguientes a la adopción o acogimiento.

Los *aspectos* vinculados a estas situaciones es el incremento de los gastos de manutención o cuidado. Las *medidas o soluciones* son todas aplicadas a la declaración de la renta. Se trata de compensaciones a través del sistema fiscal. Los *grupos implicados* son las personas que están en esta situación, la Administración General del Estado, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Seguridad Social, Mutualidades y Servicios Sanitarios. Los *principales beneficiarios* son las personas que cumplen las condiciones para tales deducciones.

La **Ley 40/2002** enumera las disposiciones para la protección de las familias numerosas. Esta ley mejora la regulación de la acción protectora. El **Real Decreto 1621/2005** da efectividad plena a la acción protectora. Según la exposición de motivos de la ley, la protección social de la familia numerosa se hace en aras de garantizar la igualdad de oportunidades entre hijos de familias que no son numerosas. Las disposiciones que aquí se mencionan, si bien contribuyen económicamente a la situación familiar, no contemplan directamente la conciliación ni como un problema ni como un factor para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En esta línea, se detecta la falta de coherencia o claridad a la hora de aplicar el enfoque de género en la motivación de la ley. Esta cuestión, junto con el hecho de que no se recoge explícitamente la conciliación, es relevante al tratarse de una ley sobre “vida familiar”. Por falta de claridad se entiende la existencia de algunas afirmaciones recogidas en la exposición de motivos de la ley que, incluso, entrarían en contradicción con muchos postulados provistos por la teoría feminista.

Por todo ello, y como para considerar la conciliación como factor de la igualdad es preciso aplicar la perspectiva de género, esta ley, de ser clasificada en algún lugar, debe ubicarse en la falta de conciliación como problema más que como vía para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, cabe destacar, ya que es relevante desde una perspectiva de género, la definición que de “cuidador/es” recoge el Real Decreto 1621/2005 sin estar sujeto al sexo de la persona sino a las funciones que ejercen en el hogar en dos tipos de

actividades: servicios o actividades prestados dentro del hogar y que se dediquen en exclusiva al cuidado o atención de los miembros de dicha familia. Esta definición no contempla situaciones de doble jornada.

En cuanto a las *situaciones* relacionadas se debe atender a la consideración de familia numerosa por la ley. La familia sigue siendo considerada el núcleo fundamental de la sociedad aunque son contempladas las familias monoparentales (con un ascendente) y los diferentes estados civiles. Por ejemplo, esta ley considera familia numerosa una organización constituida por “el padre o la madre separados o divorciados, con tres o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal”. Es decir, si el padre se hace cargo económicamente de su ex-mujer y de sus hijos, estos últimos conviviendo bajo el mismo techo pero en una vivienda diferente a la del sustentador económico, puede solicitar el reconocimiento de familia numerosa. Sin embargo, la ley sólo contempla dos ascendientes de un niño si éstos tienen un vínculo conyugal. Es decir, si no hay matrimonio sea éste civil o religioso, se considerará sólo un ascendiente (padre o madre) en la organización familiar. Esta definición no responde a propuestas críticas con la normativa (moralidad) dominante en la sociedad.

En términos generales, las familias numerosas se clasifican en dos categorías: general, con más de tres hijos y menos de cinco (hasta 21 años o 25 si cursan estudios adecuados a la edad) y, especial, con cinco o más hijos o de cuatro hijos si tres proceden de parto, adopción o acogimiento múltiple. Además, esta ley también incluye como familia numerosa dos hijos cuando uno de ellos sea discapacitado (grado del 33%) o esté incapacitado para trabajar. Cuando, en el caso de existir dos ascendientes y dos hijos (comunes o no), uno de los ascendientes estuviera también en situación de incapacidad o discapacidad (con un grado igual o superior al 65%) o ambos estuvieran discapacitados (grado del 33%). También se contemplan los casos de orfandad. Además, se tiene en cuenta el nivel de renta. En este caso, las familias con cuatro miembros se consideran especiales si no superan, en su cómputo anual, el 75% el salario mínimo interprofesional.

Los *aspectos* vinculados a estas situaciones son, fundamentalmente, el incremento de los gastos de manutención o cuidado de los hijos o de los

miembros discapacitados o con incapacidad para trabajar. También hay otras circunstancias implicadas, como son mayores obstáculos en términos de acceso al mercado laboral que tienen los cuidadores de las familias numerosas.

Las *medidas o soluciones* son aplicadas vía bonificaciones para el empresario por contratar al cuidador de la familia numerosa, bonificaciones aplicadas al transporte y a actividades de ocio (en el caso de las personas mayores), trato preferente en la admisión de centros educativos y pruebas para la función pública, beneficios en materia de vivienda, prorrogación de los periodos establecidos en ciertas circunstancias y beneficios tributarios.

Los *grupos implicados* son las personas que están en cada situación anteriormente mencionada, también los empleadores, la Administración General del Estado, el Instituto Nacional de Artes Escénicas, Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, el Ministerio de Educación y Ciencia, la Agencia Tributaria, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales y, en general, la Seguridad Social. Asimismo, los *principales beneficiarios* son las personas, o mejor dicho las familias, que cumplen las condiciones para disfrutar de estas medidas y los empresarios siempre que puedan o quieran contratar al cuidador.

#### *La conciliación como factor de igualdad*

El **Plan Integral de Apoyo a la Familia** 2001-2004 ampara la ley 40/2002. Este plan persigue cuatro objetivos generales: Incrementar la calidad de vida de las familias, Fomentar la solidaridad intergeneracional, Apoyar a la familia como garante de la cohesión social y Prestar apoyo a las familias en situación de riesgo social y otras situaciones especiales. El plan, a diferencia de las leyes anteriormente expuestas, pretende ofrecer estrategias de actuación y no medidas concretas. Se propone con el fin de facilitar la vida familiar y los nacimientos. Contiene diez líneas prioritarias entre las que se sitúa la conciliación entre la vida familiar y laboral.

En la exposición de motivos de la ley considera la conciliación de la vida familiar y laboral como solución para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral y disponer de un puesto de calidad. Además, insiste en la necesidad de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas del cuidado y alude al modelo de la familia igualitaria. Además, contempla las organizaciones familiares no

nucleares cada vez más numerosas (monoparentales, divorciados...). Estos argumentos responden a la aplicación de un enfoque de género y de igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Es más, si se profundiza en el objetivo específico se expone otra idea que atiende a la oportunidad de no tener que renunciar a la vida familiar por la laboral. Éste es el motivo por el que se decide incluir este documento en un epígrafe que atiende a la conciliación como objetivo para la igualdad aunque en este mismo plan se proponen medidas de actuación o condiciones que podrían desatender esta consideración. Tales condiciones son, por ejemplo, destinar una ayuda económica exclusivamente a las madres sin contemplar la posibilidad de ser disfrutada por el padre cuando la madre fallezca en el parto o considerar establecer bonificaciones de la cuota del empresario que emplee a padres o madres solteros.

Las *situaciones* atendidas por el plan relacionadas con la conciliación son procuradas por trabajadores/as que son madres o padres, por las madres con hijos muy pequeños que están desempleadas y por los padres y madres solteros en paro y con hijos a cargo. Esta ley, por tanto, contempla no sólo a la persona que está ocupada y es padre o madre sino, también, aquellos que por su condición paterno filiar y/o por su edad están en peor situación. Curiosamente, en este segundo caso, deben ser solteros.

Los *aspectos* relacionados con estas situaciones son la dificultad en el acceso de las madres con hijos muy pequeños, la necesidad de los padres solteros desempleados de acceder a una fuente económica, la falta de cobertura asistencial para mayores y para niños y todos los aspectos contemplados en la Ley 39/1999.

Las *medidas propuestas* por este plan son las ya aprobadas en la Ley 39/1999 para las madres y padres trabajadores. Además, determinan necesario ampliar o proponer medidas que conciernen a la Seguridad Social y ampliar los servicios asistenciales y de cuidado para personas mayores y para los niños. En concreto:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial durante un año cuando sea contratada una mujer que ha sido madre en los 24 meses siguientes a la fecha del parto. Se puede ver cómo en esta medida se pierde el supuesto de adopción o acogimiento.

- Establecer una bonificación a la cuota empresarial para contratar a padres y madres solteros.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo.
- Adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo mejorando la calidad de los servicios y dando respuesta a las necesidades asistenciales y educativas de los niños y adaptando la organización, funcionamiento y atención de los centros, así como la definición de los perfiles del personal especializado que les atiende para responder a las necesidades de niños y familias.
- “Incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, con el fin de ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente”.
- Incrementar, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, el desarrollo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Teleasistencia, para la atención de personas mayores y discapacitadas con autonomía funcional limitada; Estancias Diurnas y Estancias Temporales en Residencias para personas mayores y discapacitadas dependientes”
- También se propone prolongar la vida laboral de los mayores mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación.
- Finalmente, este Plan propone intervenir en las empresas mediante la elaboración de un "Código de buenas prácticas" sobre conciliación en las mismas.
- Con respecto al resto del Plan, las ayudas relacionadas con el parentesco (padres o madres) también pueden favorecer situaciones que agravan el problema de la conciliación, como son los mayores gastos que ocasionan las personas dependientes.

Los *grupos implicados* son las personas que están en la situación descrita, las empresas, el Instituto Nacional de Empleo, en concreto, la Seguridad Social y otros agentes sociales. Como *grupos beneficiarios* se destacan con sólo las personas a las que van destinadas y sus familiares sino también las empresas.

La **orden PRE/525/2005** responde al acuerdo llegado en el Consejo de Ministros para adoptar medidas con el propósito de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. El enfoque de género es consustancial a este documento. En el mismo parecen acciones agrupadas en torno a seis grandes líneas: Empleo, Empresa, Conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Investigación, Solidaridad y Deporte. La orden anuncia un séptimo grupo general de medidas de igualdad.

En el preámbulo de la orden hacen referencia a otros instrumentos relacionados como es el Libro Blanco de la Dependencia, el propio Plan de Dependencia, la Ley de igualdad y anuncia otra ley en proceso destinada a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. El objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades en todos los escenarios que conforman la vida cotidiana.

Las *situaciones* concretas definidas en esta orden atienden a los sectores con índices de ocupación femenina bajos, a los órganos de dirección y consejos de administración de las empresas, a las mujeres autónomas y con trabajo, a aquellas mujeres que trabajen y tengan a su cargo personas mayores o hijos menores de 12 años, empleados de la administración pública o que vayan a acceder a la misma, mujeres investigadoras y deportistas.

Los *aspectos* relacionados con estas situaciones son definidos en términos de causas de las medidas acordadas. Así, se consideran el evidente desigual acceso al mercado laboral entre mujeres y hombres, cuya configuración refleja una gran segregación vertical (diferencias salariales y promoción) y horizontal. También el mayor desempleo femenino existente. La falta de recursos económicos y de formación por parte de las mujeres para la puesta en marcha de sus empresas. La falta de tiempo o la organización rígida del horario de trabajo para adecuarlo al cuidado de la familia por parte de mujeres y hombres con hijos a cargo menores de 12 años o con personas mayores que precisan ayuda. La necesidad de conocer de forma periódica la situación de las mujeres en la sociedad. Las representaciones de las mujeres y hombres en publicidad y en otras funciones de la comunicación.

Las *medidas* propuestas para fomentar la igualdad son aquellas que pretenden fomentar el empleo, reducir la segregación, y aumentar la representación femenina en todos los sectores anteriormente expuestos, también en la administración pública.

- La Administración Pública se adquiere el compromiso de proporcionar el 60% de las medidas destinadas a mujeres en el Plan Nacional de Acción, incluir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública criterios para favorecer la contratación de las mujeres en las empresas que concursan, aplicar el criterio de paridad en la selección de personal, órganos y tribunales, fomentar especialmente aquellos sectores con menos del 5% de ocupación femenina y la promoción dentro de la Administración Pública. También se permite la flexibilización de los horarios del personal en la Administración Pública y una modalidad específica de contratación parcial con su correspondiente disminución salarial. Destacan las medidas dirigidas a las Fuerzas Armadas (tales como creación de guarderías en los establecimientos militares). Igualmente, se pretende promover Planes de Igualdad con la Federación Española de Municipios y Provincias.
  
- Con respecto a las empresas, se firman acuerdos específicos: con AGAMAR para encontrar fórmulas alternativas de empleo en pesa y acuicultura, se prevé la elaboración de la Ley de Orientación del desarrollo rural y la agricultura con enfoque de género, se aprueba continuar con el convenio del Instituto de la Mujer con la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana empresa y la Caixa o se aprueba firmar otro con la Escuela de organización Industrial. Se establecen incentivos para fomentar la creación de empresas y cursos.
  
- En cuanto a la Investigación y al Deporte, se prevé la creación de una Unidad de Mujer y Ciencia y de Mujer y Deporte, la elaboración de un Informe sobre Salud y Género, la creación de un Premio Anual destinado a investigaciones sobre participación política, destinar una subvención a la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español, firmar un convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer, exigir la aplicación del principio de paridad en la concesión de premios de investigación y para la selección de deportistas y fomentar la investigación de género en el deporte.

- Igualmente se exige acuerdan acciones de comunicación tales como tales como establecer un premio institucional al tratamiento de la mujer no sexista y cuya imagen la dignifique en la publicidad con carácter anual o incluir enlaces específicos destinados a dar información para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las páginas web de los organismos públicos.

En consecuencia, se definen acciones muy específicas de promoción así como acuerdos o medidas destinadas a sectores o grupos también muy específicos: fuerzas armadas, pesa y acuicultura, AGAMAR, Consejo Superior de Deportes, Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana empresa y la Caixa, o la Escuela de organización Industrial. Sobre conciliación se debe destacar las medidas implementadas en la Administración Pública.

Los *grupos implicados* son las personas que están en cada situación anteriormente mencionada, también los empleadores, las Comunidades Autónomas, los Ministerios y organismos públicos en general, incluidos los cuerpos de seguridad, la AECI, UNIFEM, el Comité Olímpico y el Consejo Superior de Deportes así como los Sindicatos y todas las entidades con las que se firmarán o se continuarán los convenios. Asimismo, los *principales beneficiarios* son las mujeres que cumplen las condiciones para disfrutar de estas medidas, fundamentalmente aquellas que quieren acceder o tienen un empleo público y sus familias, las que pretenden montar su empresa, las investigadoras, deportistas, todos los organismos con los que la Administración Pública ha firmado un convenio y las agencias de publicidad.

**El Informe de Implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres** (aprobadas por el Consejo de Ministros en la Orden PRE 525/2005 anteriormente expuesta) proporciona una idea exacta de los organismos públicos competentes en cada uno de los casos. Este documento alude a las medidas mencionadas con anterioridad y a los grupos implicados y destinatarios nombrados. Se incluye la información en el anexo de este informe para su verificación (figura 3.12).

El **Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres** pretende ser el documento legal que represente en un único canal los objetivos internacionales y nacionales y, al mismo tiempo, agrupe las medidas vinculadas a la consecución de este principio fundamental. El proyecto se elabora bajo la perspectiva de género e

incluye la conciliación como problema pero, fundamentalmente, como factor para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con todo, esta ley hace especial hincapié en la conciliación como un derecho; y no sólo entre la vida familiar y laboral sino también con la vida personal. Además, estrechamente vinculada al objetivo de la conciliación aparece la necesidad de promover la corresponsabilidad tanto en las labores domésticas como en la atención de la familia entre mujeres y hombres.

Si se atiende a toda la ley las situaciones definidas por las mismas son de naturalezas diversas. La dimensionalidad de la igualdad conduce a que la desigualdad deba ser abordada desde diferentes ámbitos sociales. Por ello, sin dejar de lado la información proporcionada por todo el proyecto, para esta investigación se profundiza en aquellos campos más pertinentes.

Las *situaciones* definidas como problemáticas en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral no difieren sustancialmente de las nombradas hasta ahora. De hecho, el problema de la conciliación sigue siendo definido en tanto que la población está ocupada y tiene hijos o adultos dependientes a su cargo. Existen reajustes en los periodos de excedencia y en las edades de los hijos pero las relaciones de parentesco y el estatus de la población destinataria sigue siendo la misma. En este sentido, la relevancia que pudiera tomar destacar la conciliación de la vida personal con la familiar y laboral como derecho (en el que, se insiste, se habla de vida personal) se desmorona ante la condición de madre o padre adscrita a las medidas de conciliación.

En consecuencia, los *aspectos* asociados a estas situaciones también se han nombrado con anterioridad. A ellos cabe añadir la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado existentes en el hogar.

Las *propuestas de medidas destinadas* a la conciliación entre la vida familiar y laboral no difieren sustancialmente de las conocidas.

- Existen reajustes en los periodos de excedencia y en las edades de los hijos. Por ejemplo, la reducción de la jornada queda contemplada hasta la edad de ocho años del hijo, las excedencias voluntarias se reducen a un plazo de cuatro meses (hasta cinco años), la excedencia por el cuidado de un familiar puede tener una duración de hasta dos años y puede ser fraccionada, el permiso de maternidad se alarga dos

semanas en caso de existir alguna discapacidad en el niño. También se propone ampliar los casos en los que se aplicará la bonificación del 100% de la cuota del empresario en la sustitución por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.

- Sin embargo, la medida más innovadora sería la ampliación del permiso que puede tomar el padre por nacimiento de su hijo, que pasaría de dos a ocho días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Quizás el salto es más cualitativo que cuantitativo, ya que se trata de un derecho individual y exclusivo del padre. También se debe destacar la hora de ausencia por lactancia que puede ser disfrutada tanto por el padre como por la madre y, además, acumulada al final de la jornada (a cambio de media hora) o en jornadas completas.
- En este sentido, y como propuesta innovadora, también se insta a las empresas a elaborar e implantar planes de igualdad en los que recojan el problema de la conciliación entre la vida familiar y laboral. Para ello, propone crear un distintivo de empresa igualitaria.
- La conciliación en la Administración Pública aparece como una apuesta fuerte también en este proyecto. Las reducciones, permisos y excedencias previstas en los diferentes organismos se computarán como antigüedad en beneficio de los méritos a computar en un concurso de acceso a un empleo público. Se vuelve hacer especial mención a las Fuerzas Armadas.
- Se introducen una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores con el objeto de que aparezca la conciliación como un derecho del/a propio/a trabajador/a. También se incluye el derecho del trabajador a la información sobre las acciones de igualdad por parte de la empresa.
- Finalmente, entre otras medidas no mencionadas relativas a otras líneas estratégicas, se quiere recoger la insistencia en la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada por parte de los medios de comunicación de titularidad pública y privada así como por la publicidad.

En cuanto a los *actores implicados* en las medidas, según este proyecto giran en torno a las trabajadoras y trabajadores en las situaciones contempladas y

ampliadas, a los empresarios, los sindicatos, a los gestores de intermediación laboral, a la Administración Pública, en concreto, a los Servicios Sanitarios, al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al Juzgado de lo Social y otros organismos públicos. También quedan implicados los medios de comunicación, las agencias de publicidad y los anunciantes.

Los *beneficiarios* de estas acciones no sólo son aquellos que se supone soportan del problema de conciliación (trabajadores/as en las situaciones mencionadas) sino también los descendientes, quienes se favorecen indirectamente, y los empresarios, en su obligación del pago de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

El Proyecto de Ley de Igualdad tiene apoyo internacional en Beijing 1995 y nacional en los planes de igualdad de oportunidades. De hecho, la estructura de los documentos son similares, atienden a los diferentes aspectos considerados prioritarios en las tres fuentes. En este sentido, el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** (en adelante PIOM) también recoge ocho áreas de actuación entre las que se encuentra la Conciliación entre la Vida Familiar y Laboral.

Los planes de igualdad han sido objeto de estudio por diferentes fuentes. Entre ellas, un análisis próximo al enfoque de políticas públicas es ofrecida por el Instituto de la Mujer en su estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades (2005). Los planes de igualdad marcan estrategias de intervención recogidas, se insiste, en la mayor parte de los casos por las agendas internacionales. En materia de conciliación, el IV PIOM, persigue dos objetivos: en primer lugar, impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad además de la realización de un informe de seguimiento de los posibles resultados fruto de estas acciones y, en segundo lugar, impulsar otras medidas. El primer objetivo contiene cinco líneas bien definidas. El segundo de ellos incluye nueve.

El primer capítulo de este informe recoge los matices de estos objetivos enmarcados en el contexto internacional por lo que se considera oportuno prescindir de una descripción exclusiva del IV PIOM en este punto. Se pretende, no obstante, hacer un breve balance a la luz de las líneas propuestas por el IV PIOM de las medidas y propuestas del resto de documentos relacionados con la igualdad de oportunidades.

**Figura 3.2. Líneas estratégicas propuestas por el IV PIOM y medidas revisadas**

Línea estratégica	Existentes	Medidas
		Propuestas
<p>7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten el permiso de maternidad, durante, al menos, cuatro semanas.</p>	<p>Permiso compartido con la Madre, hasta un máximo de 10 semanas de las 16 (Ley 39/1999)</p>	<p>Hasta 8 días y como derecho individual (Proyecto Ley de Igualdad)</p>
<p>7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón.</p>	<p>se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación (Ley 39/1999)</p>	<p>“Capítulo IV ter. Paternidad.          Artículo 133 octies. Situación protegida. A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. (Proyecto Ley de Igualdad)          Nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral y despidos:          a) Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad. b) Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores y los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley.          c) Los de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. (Proyecto Ley de Igualdad)          Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil:          En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el</p>

<p>7.1.3. Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades demandadas de las circunstancias laborales actuales.</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (Ley 39/1999)</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. (Ley 39/1999)</p>	<p>personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.” (Proyecto Ley de Igualdad)</p> <p>Artículo 54. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. (Proyecto Ley de Igualdad)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.” (Proyecto Ley de Igualdad)</li> <li>La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. (Proyecto Ley de Igualdad)</li> </ul>
<p>7.1.4. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (Ley 39/1999)</p>	<p>“4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.” (Proyecto Ley de Igualdad)</p>

	<p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. (Ley 39/1999)</p> <p>Se acuerda que en la convocatoria de los premios «Príncipe Excelencia Empresarial» se incluya como elemento de valoración el esfuerzo realizado a favor de la paridad en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar. (Orden PRE/525/2005)</p>	
<p>7.1.5. Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• es muy importante que las empresas, a través de su propia actividad y de sus políticas de recursos humanos, cooperen en la creación de un clima más favorable a la conciliación del trabajo con la vida familiar.</li> <li>También es importante que tanto los sindicatos como las patronales, contribuyan a impulsar este cambio de sensibilidad que debe penetrar toda la realidad laboral del país.</li> <li>Por último, el Estado y todos los niveles de la Administración Pública, a través de sus actividades de prestación de servicios y de su capacidad reguladora, deberán asegurar que tanto el hombre como la mujer puedan acceder al mercado de trabajo, sin discriminaciones de ningún tipo y sin verse obligados a abandonar sus responsabilidades familiares. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Ampliar la ayuda de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad... bonificación del 100% de la cuota empresarial durante un año cuando son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Establecer una bonificación de la aportación empresarial a la Seguridad Social para la contratación de padres y madres solteros en situación de paro y con hijos a cargo. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Establecer una bonificación del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Elaborar un "Código de buenas prácticas" sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, en colaboración con los Agentes Sociales. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> </ul>
<p>7.2.1. Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita</p>	<p>En la disposición adicional sexta se crea el Observatorio de la Familia con la finalidad de conocer la situación de las familias y de su calidad de vida, realizar el seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es necesario mejorar el conocimiento de la situación de la familia y de su evolución con el fin de ir adaptando la política familiar a su evolución y necesidades. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Impulsar la publicación de estadísticas e investigaciones científicas sobre la</li> </ul>

<p>conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos.</p>	<p>de las políticas sociales que le afectan, hacer recomendaciones en relación con las políticas públicas y efectuar estudios y publicaciones que contribuyan al mejor conocimiento de las necesidades de la familia. (Ley 40/2003, Protección a familias numerosas)</p>	<p>situación familiar. Esta medida se concretará en la mejora y mayor aprovechamiento de los censos de población y de la nueva encuesta sobre condiciones de vida, así como con un mayor apoyo a las investigaciones que aborden los distintos ámbitos que afectan a la familia. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.2. Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral.</p>	<p>Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. (Ley 12/2001)</p>	
<p>7.2.3. Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>		<p>El trabajo a tiempo parcial, la jornada fluida, la capitalización del tiempo de trabajo, la posibilidad de compartir un puesto de trabajo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo son figuras de flexibilización, que aun no se utilizan ni adecuadamente ni suficientemente. La negociación colectiva ha de jugar, sin duda, un papel primordial en esta materia. (IV Plan Igualdad )</p>
<p>7.2.4. Impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar y laboral, en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, para establecer servicios de atención de necesidades puntuales de las trabajadoras y trabajadores.</p>		<p>el Gobierno quiere reforzar los esfuerzos que en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos está realizando para incrementar la oferta de servicios públicos y privados de atención infantil, ajustando sus características a las necesidades actuales. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.5. Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3</p>	<p>3.3 Se aprueba un programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares de Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha. De ser preciso, esta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el Gobierno quiere reforzar los esfuerzos que en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos está realizando para incrementar la oferta de servicios públicos y privados de atención infantil, ajustando sus características a las necesidades actuales. (Plan integral de apoyo a la familia)</li> <li>• Incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con</li> </ul>

<p>años.</p>	<p>medida se ampliará a otros establecimientos militares. 3.4 Igualmente, en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza. (Orden PRE/525/2005)</p>	<p>las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, con el fin de ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.6. Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.</p>		<p>Elaborar un "Código de buenas prácticas" sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, en colaboración con los Agentes Sociales. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.7. Actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.</p>	<p>Artículo 3, F: F) Mantenimiento de guarderías y residencias infantiles, propiedad de la Administración Local o concertadas. MTAS, Subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción laboral SOCIALES, Orden TAS/2717/2005,</p>	<p>el Gobierno quiere facilitar el acceso de las familias españolas a los bienes y servicios culturales tanto de carácter público como privado, abriendo nuevos cauces de integración de la familia en la vida cultural de nuestro país, y creando mecanismos que ajusten el coste de la cultura a las circunstancias de tamaño y nivel económico de las familias. 1. Promover descuentos en museos nacionales para familias de tres o más hijos. 2. Promover descuentos a familias de tres o más hijos que acudan a representaciones del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. 3. Incorporación de programas específicos para público de carácter familiar en las unidades del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. 4. Desarrollar convenios específicos con asociaciones de familias para facilitar el acceso a actividades culturales. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.8. Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.</p>	<p>Artículo 15. Catálogo de servicios. a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal. b) Servicio de Teleasistencia. c) Servicio de Ayuda a domicilio: (i) Atención de las necesidades del hogar. (ii) Cuidados personales. d) Servicio de Centro de Día y de Noche: (i) Centro de Día para mayores. (ii) Centro de Día para menores de 65 años. (iii) Centro de Día de atención</p>	<p>el Gobierno quiere suministrar servicios diversificados para las familias con personas dependientes (mayores, discapacitados, enfermos crónicos, etc.) que contribuyan a crear unas condiciones más favorables al desempeño de su función social y que faciliten una mejor conciliación entre vida laboral y responsabilidades familiares. (Plan integral de apoyo a la familia)</p> <p>Incrementar, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, el desarrollo de Servicios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda a Domicilio y Teleasistencia, para la atención de personas mayores y discapacitadas con autonomía funcional limitada.</li> <li>- Estancias Diurnas y Estancias Temporales en Residencias para personas mayores y discapacitadas dependientes, con el fin de facilitar la conciliación de las</li> </ul>

	<p>especializada.  (iv) Centro de Noche.  e) Servicio de Atención Residencial:  (i) Residencia de personas mayores en situación de dependencia.  (ii) Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad. (Ley de dependencia)</p>	<p>tareas profesionales y domésticas a sus familias. (Plan integral de apoyo a la familia)</p>
<p>7.2.9.  Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.</p>	<p>7.10 Se acuerda establecer un premio institucional al tratamiento de la mujer en la publicidad que, con carácter anual, premiará el anuncio o campaña publicitaria comercial que más valore y dignifique el papel de la mujer, desde un punto de vista cívico y social, y promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos. (Orden PRE/525/2005)</p> <p>Disposición adicional cuarta.  El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental. (LEY 39/1999)</p>	<p>Campañas efectuadas desde el 2004 a nivel nacional.</p> <p>A fin de subrayar la importancia de una paternidad activa, se ha utilizado una campaña mediática que lleva por nombre «Men are taking the lead» (los hombres toman la delantera) para iniciar un debate en Europa. (Orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL). (Archivo Ori2Eequal.pdf)</p>

Fuente: Elaboración propia

*Otras consideraciones: La Ley de Dependencia y El Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social*

Se ha podido comprobar cómo estar en situación de cuidar a una persona mayor o a un discapacitado es una circunstancia agravante para la conciliación. Desde esta aproximación es analizada e incluidas en esta investigación la dependencia. Sin embargo, la **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas de Situación de Dependencia** no sólo considera la conciliación del cuidador también el cuidador que no tenga trabajo remunerado fuera del hogar y, fundamentalmente, la promoción de la autonomía del dependiente.

El enfoque de género también impregna los preliminares de la ley. Se reconoce a las mujeres las principales responsables del apoyo informal, al ser ellas quienes han asumido tradicionalmente la tarea del cuidado, incluida la de las personas dependientes. La Seguridad Social también ha atendido algunas situaciones como la gran invalidez. Ha proporcionado complementos de ayuda, reeducación y rehabilitación a personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores.

La propuesta de ley pretende ampliar esta atención generando un Sistema Nacional de Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas. Los objetivos generales de la ley apuntan hacia la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, que requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía. Por ello se debe matizar que esta investigación no profundiza en la situación de dependencia, en torno a la que existe un marco teórico propio, sino que la analiza en tanto supone una ocupación o sobrecarga que posiblemente contribuya al problema de la incompatibilidad.

Con respecto a la definición de dependencia, ésta viene determinada por el baremo acordado en el Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia. El procedimiento habitual para acceder a las medidas propuestas en esta Ley contiene dos pasos. En primer lugar, se debe determinar el grado de dependencia de un niño o adulto y, en segundo lugar, se debe reconocer el derecho a las prestaciones del Sistema mediante resolución expedida por la Administración Autonómica. Finalmente, el grado o nivel de dependencia y de la prestación reconocida puede ser revisado si existe mejoría o un error en el diagnóstico o baremo.

Las *situaciones* definidas como problemáticas se centran fundamentalmente en la persona dependiente. En este sentido, las diferentes situaciones se pueden clasificar de acuerdo con el grado de dependencia del adulto y/o niño. Un trato especial tienen los niños con graves discapacidades menores de tres años. Además, se contemplan los cuidadores familiares de personas dependientes dentro de este proyecto de ley.

Los *aspectos* asociados a estas situaciones son evidentes. El problema no es sólo la incapacidad o la discapacidad (su grado) y, por ende, la ayuda y atención necesaria, sino todas las implicaciones sociales que ello conlleva, incluidas las del cuidador. En consecuencia, aunque se contemple la figura del cuidador específicamente (y se introduzcan algunas medidas vinculadas al mismo), otras acciones relacionadas con la asistencia social pueden ser más beneficiosas a la hora de que el cuidador pueda compatibilizar esta tarea con la vida laboral. Entre todas las *medidas propuestas* se destacan las siguientes:

- La creación del consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia que deberá, además de establecer el baremo, acordar el Plan de Acción Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la intensidad de su protección, condiciones, cuantías y criterios de participación entre otras competencias.
- Se elabora un catálogo de servicios que incluye: servicios de prevención, servicios de Teleasistencia, servicio de Ayuda a Domicilio, Servicio de centro de Día y de Noche y servicio de Atención Residencial.
- Para los cuidadores se reconocerá una prestación económica y se les facilitará programas de formación.
- Para los gran dependientes se facilitará una prestación económica de asistencia personalizada.

En cuanto a los *actores implicados* en las medidas, según este proyecto giran en torno a las personas dependientes, a los cuidadores, al resto de familiares, a los servicios sanitarios, la administración de las comunidades autónomas y la General del Estado, cuidadores profesionales y centros especializados. Los *beneficiarios* de estas acciones son los dependientes y los que los atienden.

El **Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social** incorpora iniciativas que inciden en cinco ámbitos de actuación: en primer lugar, en la garantía de la adecuación entre los ingresos y gastos del sistema; en segundo lugar, en la mejora y extensión de los complementos por mínimos en lo que se refiere a las pensiones de incapacidad permanente y viudedad; en tercer lugar, en la garantía de una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo de cotización realizado y los derechos a obtener en materia de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia e incapacidad temporal; en cuarto lugar, en incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, sin olvidar la mejora de las garantías de los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral; y en quinto lugar, en el proceso de racionalización y simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social.

Si se profundiza en este documento, y aunque sea lógico considerar que el impacto de estas modificaciones tendrá efectos en la conciliación, no se encuentran acciones directamente relacionadas con la misma. Las medidas propuestas que podrían generar efectos en la conciliación, y en la igualdad, atienden a las modificaciones en el periodo considerado en la vida laboral, a la extensión de los complementos en la viudedad y también en aquellas relacionadas con la incapacidad permanente. En concreto, se observan algunos casos que proporcionan cambios cualitativos, y que pueden generar tras su puesta en marcha otros de orden cuantitativo. Por ejemplo, la consideración de carga familiar a efectos de la percepción de los correspondientes complementos a mínimos por viudedad o las mejoras de las deducciones por hijo a cargo de las prestaciones económicas de nivel contributivo y no contributivo. Finalmente, acciones quizás más relacionadas con la igualdad estarían incluidas, en todo caso, en el Régimen de Empleados Especiales del Hogar.

El sistema de Seguridad Social forma un pilar fundamental en las sociedades europeas actuales, fundamentalmente, en lo que concierne a los efectos que puede generar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre estos efectos destacan los beneficios de este sistema en la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco internacional este debate está sobre la mesa<sup>1</sup>. Existen dos cuestiones que deben ser incorporadas de inmediato, y así lo refleja el Acuerdo sobre Medidas en

---

<sup>1</sup> Albert C; Dimova, L.; Fódor, E.; Lehto, AM. y Rubery, J. (2004): "Social repercussions of an opt-out from the provisions of the Working time directive", Study report, PROJECT NO IP/A/EMPL/ST/2004-30)

Materia de Seguridad Social. La principal es hacer equiparables en la medida de lo posible los sistemas de seguridad social con el propósito de alentar la movilidad de la población. Es decir, debido a esta heterogeneidad, la posible pérdida de prestaciones si el beneficiario se traslada a otro país europeo puede ser un motivo para desalentar la propuesta. Además, las grandes diferencias en el sistema también hacen difícil la comparación pese a la existencia de instrumentos<sup>2</sup>.

Como se ha podido comprobar, y de acuerdo con Elisabeth Villagómez (2003) y Cecilia Albert y otros (2004), las principales medidas de protección social relacionadas con la conciliación atienden a: Las prestaciones por hijo a cargo, las prestaciones para el cuidado de los hijos y los permisos parentales (principalmente permisos maternales) y a las prestaciones dedicadas al cuidado en situaciones de dependencia, también conocidas como prestaciones para “cuidados de larga duración”. Estas prestaciones tienen diferentes definiciones en los distintos países europeos.

En el caso español se detecta un avance en las propuestas de medidas de protección social en los últimos años. Ante las tendencias demográficas que se vienen registrando desde las últimas décadas del siglo XX, la incorporación de la mujer al mundo laboral y el principio de igualdad, el sistema de protección social español debe responder y adaptarse a las realidades o circunstancias existentes. Se han sugerido acciones en sectores feminizados olvidados como es el régimen de los empleados de hogar y la cotización precisa para mujeres que trabajan en el medio rural, ya apuntados por Villagómez (2003). En concreto, con respecto a las medidas o propuestas más vinculadas a la conciliación entre la vida familiar y laboral, la ley de dependencia y la creación de un sistema nacional de esta índole es un gran paso adelante. Otra de las acciones dirigidas a incentivar a la igualdad de oportunidades es el propio proyecto ley de igualdad, que si bien no propone medidas fieles a las líneas estratégicas marcadas por el IV PIOM sí trata de involucrar a los padres en las tareas de cuidado de sus hijos otorgándoles un derecho propio sobre estas funciones.

---

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en)

## **II PARTE:**

### **Evaluación del Impacto en la Igualdad de Oportunidades**



## **CAPÍTULO 4.**

### **MUJERES OCUPADAS CON CARGAS FAMILIARES**

#### **4.1. Introducción:**

La elección del universo de estudio (mujeres trabajadoras) de la recogida de información primaria se realizó de acuerdo con los datos analizados en capítulos anteriores (estadísticas y documentos). Las fuentes secundarias igualmente ayudaron a delimitar las dimensiones a considerar en la recogida de información estructurada aunque, para ello, se proyectó una metodología cualitativa, cuyos resultados más relevantes son recogidos en capítulos posteriores.

La encuesta perseguía: (1) Describir las características sociolaborales de los grupos vulnerables y la división sexual del trabajo dentro del hogar; (2) Averiguar el uso y aprovechamiento de las medidas de conciliación vigentes por los grupos más vulnerables y los usuarios (potenciales y reales); (3) Detectar los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existentes y sus consecuencias desde la experiencia del usuario (potencial y real) y contribuye también a (4) Hacer emerger situaciones problemáticas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por las medidas existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación). Este capítulo aborda el primero de ellos. Los otros dos son recogidos en el siguiente.

#### **4.2. Composición del hogar, relación de parentesco y situación económica:**

La mayor parte de preguntas del cuestionario se dirigen a las personas que tienen cargas (sean niños o personas mayores). Estas personas ascienden al 99% de las entrevistas, lo que garantiza una mayor representatividad de la inicialmente considerada (ir a apéndice metodológico). Además, la gran mayoría están casadas (75%) o tienen una pareja masculina con la que conviven (85%) (ir a figura 4.1). Esta situación facilitará la observación de las relaciones de género que se establecen.

El hogar queda compuesto por dos adultos (69%) (figura 4.2 y figura 4.3), normalmente la entrevistada y su pareja o cónyuge y con uno o dos hijos.

**Figura 4.1. : ¿Convive usted con su pareja?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sí	2125	85,0
No	200	8,0
No tengo pareja	170	6,8
No contesta	5	,2
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.2.: Incluida Ud. ¿cuántas personas, adultos y niños, viven habitualmente en su hogar? (Nº de adultos)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1,00	178	7,1
2,00	1721	68,8
3,00	348	13,9
4,00	159	6,4
Más de 5,00	92	3,7
Total	2498	99,9
Perdido sistema	2	,1
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.3.: Incluida Ud. ¿cuántas personas, adultos y niños, viven habitualmente en su hogar? (Nº de niños)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
,00	291	11,6
1,00	1155	46,2
2,00	893	35,7
3,00	135	5,4
4,00	22	,9
5,00	3	,1
6,00	1	,0
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En la figura 4.4 se puede observar que el 81% de las entrevistadas contestan que un adulto de su hogar es su pareja o cónyuge. Cuando hay más de dos adultos (contando con la entrevistada), el tercero suele ser bien un hijo mayor que es miembro de ese hogar (figura 4.5.) bien la madre de la entrevistada (figura 4.4. y 4.5.). En el caso de miembros no adultos, estos suelen ser hijos o hijas de la entrevistada (figura 4.6 y 4.7). Se aprecia que la composición familiar mayoritaria en este caso es coherente con la observada en las fuentes secundarias del capítulo 2.

**Figura 4.4.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 1er adulto)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Pareja o cónyuge	2.023	80,9
Hijo	42	1,7
Hija	37	1,5
Padre	46	1,8
Madre	89	3,6
Otra persona de la familia	41	1,6
Otra persona que no es de la familia	13	,5
Total	2.291	91,6
Perdidos Sistema	209	8,4
Total	2.500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.5.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 2º adulto)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Pareja o cónyuge	14	,6
Hijo	155	6,2
Hija	129	5,2
Padre	54	2,2
Madre	112	4,5
Otra persona de la familia	98	3,9
Otra persona que no es de la familia	13	,5
Total	575	23,0
Perdidos Sistema	1.925	77,0
Total	2.500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.6.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 1er niño)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Hijo	486	19,4
Hija	538	21,5
Sobrina/o	2	,1
Otra persona de la familia	1	,0
Otra persona que no es de la familia	1	,0
Hermana/o	2	,1
Total	1030	41,2
Perdidos Sistema	1470	58,8
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.7.: ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (Relación de parentesco con la entrevistada 2º niño)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Hijo	67	2,7
Hija	90	3,6
Sobrina/o	1	,0
Otra persona que no es de la familia	1	,0
Total	159	6,4
Perdidos Sistema	2341	93,6
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Esta composición del hogar y las relaciones de parentesco que se establecen con las entrevistadas permiten centrar la observación en situaciones donde las relaciones de género pueden estar actuando a través del modelo de esposa y madre. Con este punto de partida se podrá observar la división sexual del trabajo dentro del hogar, la situación laboral de la entrevistada y los recursos utilizados para conciliar su vida familiar con su vida laboral. No obstante, el reconocimiento del escenario doméstico no está completo si no se observa la percepción de la entrevistada sobre la situación económica del mismo.

Así, en relación con la situación económica del hogar, las entrevistadas afirman poder vivir con los ingresos disponibles en el momento de la entrevista. En la tabla siguiente (figura 4.8.), se aprecia como el 78% de las entrevistadas perciben que lo hacen cómodamente o, al menos, de forma suficiente. Sin embargo, esta contestación es fruto de dos salarios, ya que, como se puede apreciar en la figura 4.9, son dos adultos los que suelen aportar habitualmente ingresos al hogar. De hecho, si se observan por separado aquellas entrevistadas en cuyos hogares sólo aportan ellas, se detectan más contestaciones ubicadas en torno a los dos últimos ítems, con mayores dificultades, que llegan a acumular el 45% de las contestaciones.

**Figura 4.8.: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor cómo se siente con respecto a los ingresos de su hogar en la actualidad?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Con los ingresos actuales vivimos cómodamente	658	26,3
Con los ingresos actuales nos llega para vivir	1290	51,6
Con los ingresos actuales tenemos dificultades	469	18,8
Con los ingresos actuales tenemos muchas dificultades	77	3,1
No contesta	6	,2
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 4.9.: ¿Incluida usted, cuántos adultos aportan habitualmente ingresos al hogar?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
1,00	282	11,3	11,3	11,3
2,00	2.102	84,1	84,3	95,6
3,00	86	3,4	3,4	99,1
4,00	15	,6	,6	99,7
5,00	8	,3	,3	100,0
Total	2.493	99,7	100,0	
Perdidos Sistema	7	,3		
Total	2.500	100,0		

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En las familias con dos o tres miembros adultos, no sólo aportan a la renta familiar dos salarios sino que estos salarios pertenecen a la entrevistada y al cónyuge de la

entrevistada. Es decir, se está ante familias en las que la pareja de la entrevistada tiene habitualmente un trabajo remunerado y, además, se trata de la persona que más aporta al hogar (figura 4.10). En consecuencia, de acuerdo con algunas definiciones, la persona sustentadora principal del hogar sería la pareja de la entrevistada, que además es su marido. Esta relación económica entre los cónyuges puede situar a la mujer en una posición con menor capacidad negociadora a la hora del reparto equitativo de las tareas domésticas y, en consecuencia, contribuir a su doble carga.

**Figura 4.10.: ¿Cuál es la persona que más ingresos aporta al hogar?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Yo	579	23,2
Mi pareja	1.395	<b>55,8</b>
Yo y mi pareja, los dos por igual	420	16,8
Otra situación	87	3,5
No contesta	19	,8
Total	2.500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

### **4.3. Situación familiar y doméstica:**

Del total de las mujeres ocupadas que han contestado el cuestionario, el 87% tienen hijos menores de 12 años a su cargo y el 16% tienen personas mayores a su cargo. Además, de las mujeres que tienen hijos menores de 12 años, cerca del 4% también tiene una persona adulta que precisa ayuda en las tareas cotidianas. Es decir, la mayor parte de las mujeres trabajadoras entrevistadas tienen cargas familiares.

No obstante, la mayor parte de ellas sólo tienen un hijo (54%). Además, la media de edad de las entrevistadas es relativamente elevada. La media de edad es 37 años, aunque como la desviación típica es de 8 años se puede esperar que en un futuro algunas de las actualmente entrevistadas se planteen tener otro hijo. Cuando tienen mayores a su cargo, suele ser una única persona (figura 4.11).

Aun tratándose de mujeres ocupadas en un empleo, los datos muestran que la división sexual del trabajo dentro del hogar responde a los roles adscritos por el género (figura 4.12).

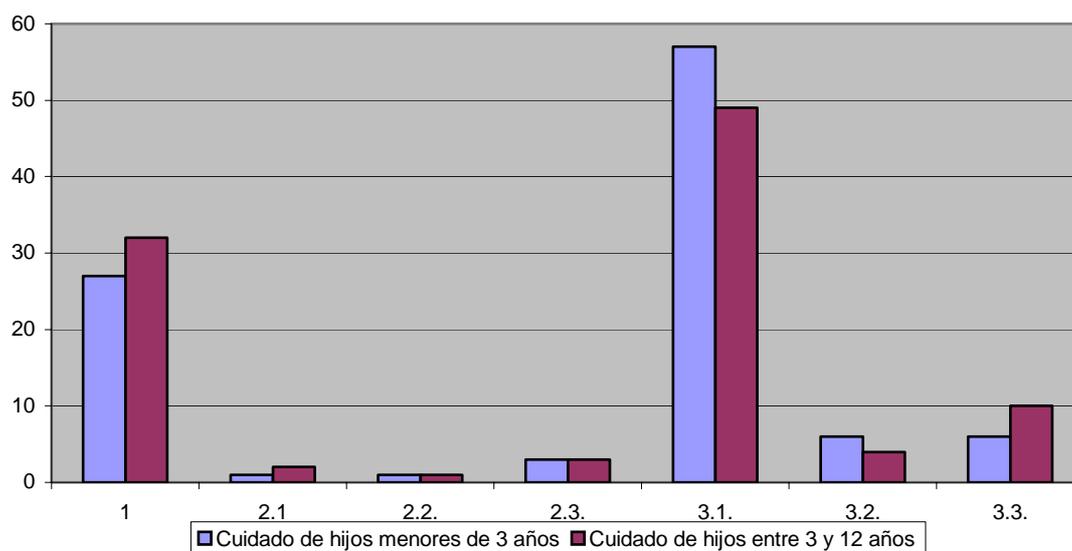
**Figura 4.11.: Media de hijos menores de 12 años y de personas mayores que necesitan ayuda**

	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Número hijos	2.173	1,4271	,61207
Número personas adultas dependientes	410	1,2000	,52236

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Como se puede observar en la siguiente gráfica (figura 4.12), el cuidado de los hijos suele ser compartido con la pareja tengan menos de 3 o entre 3 y 12 años. Este resultado no es coincidente con el de las personas mayores dependientes (figura 4.13).

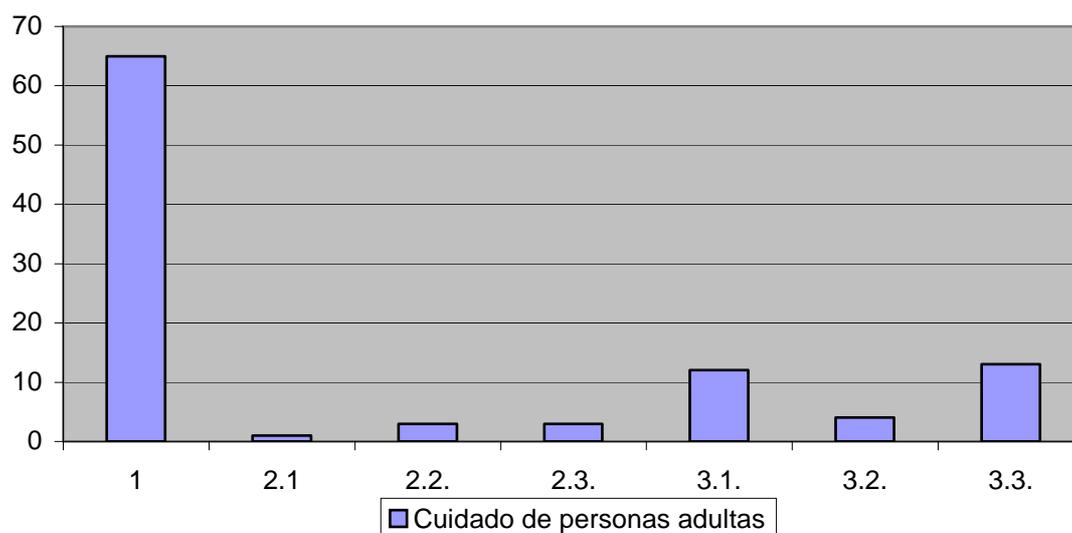
**Figura 4.12.: Reparto del cuidado de los hijos según edad**



Fuente: Encuesta de Mujeres ocupadas

- 1/ Principalmente yo solo.
- 2.1/ Mi pareja.
- 2.2/ Una persona a quien remunerero.
- 2.3/ Otro familiar.
- 3.1/ Compartido con mi pareja.
- 3.2/ Compartido con otra persona a quien remunerero.
- 3.3/ Compartido con otro familiar.

**Figura 4.13.: Reparto del cuidado de personas adultas dependientes**



Fuente: Encuesta de Mujeres ocupadas

- 1/ Principalmente yo solo.
- 2.1/ Mi pareja.
- 2.2/ Una persona a quien remunero.
- 2.3/ Otro familiar.
- 3.1/ Compartido con mi pareja.
- 3.2/ Compartido con otra persona a quien remunero.
- 3.3/ Compartido con otro familiar.

De las 2500 entrevistadas, 2175 mujeres tienen hijos menores de 12 años y 410 tienen personas mayores a su cargo. Si se tiene en cuenta esta reducción de la muestra por cada situación se comprende que en la siguiente tabla (figura 4.14) no todas las entrevistadas estén en disposición de contestar acerca del cuidado de los hijos y de las personas mayores. Por este motivo, se ha optado por extraer los porcentajes válidos (sobre el total de contestaciones), no muy alejados de la muestra que cumple tales condiciones.

Las mujeres siguen considerando que son ellas las que se encargan de cocinar (64%), limpiar la casa (51%) y de hacer la colada y planchar (67%). No obstante, la limpieza del hogar es una tarea que, aunque ejecutada fundamentalmente por la entrevistada, también es compartida con la pareja y con una persona que remunera. Hacer la compra es la tarea más compartida con la pareja de todas las detalladas. Hacer reparaciones en el hogar sigue siendo una tarea del cónyuge.

**Figura 4.14.: ¿Podría decirme, por favor, qué persona suele realizar las siguientes tareas que se mencionan a continuación? Deseamos conocer si es realizada principalmente por usted, o bien la realiza normalmente otra persona, o bien la comparte y con quien.**

**1/** Principalmente yo solo. **2.1/** Mi pareja. **2.2/** Una persona a quien remunero. **2.3/** Otro familiar. **3.1/** Compartido con mi pareja. **3.2./** Compartido con otra persona a quien remunero. **3.3/** Compartido con otro familiar

<i>Porcentajes sobre N válido</i>	<b>1</b>	<b>2.1</b>	<b>2.2.</b>	<b>2.3.</b>	<b>3.1.</b>	<b>3.2.</b>	<b>3.3.</b>	<b>N válidos</b>	<b>perdidos</b>
Cocinar,	64	4	1	3	24	1	4	2494	6
Limpiar la casa,	51	1	9	2	27	5	6	2490	10
Lavar ropa y planchar,	67	1	5	1	18	4	5	2490	10
Hacer la compra,	46	7	1	1	41	1	4	2481	19
Reparaciones del hogar,	14	51	12	2	14	4	3	2405	95
(SÓLO SI CONTESTA SÍ EN LA P4 = 410) Cuidado y atención de las personas adultas que necesitan ayuda y viven con usted	65	1	3	3	12	4	13	361	2139
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 1 Y 2 AÑOS EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos menores de 3 años	27	1	1	3	57	6	6	835	1665
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar	32	2	1	3	49	4	10	1466	1034

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

En los anteriores datos se aprecia cómo la división sexual del trabajo dentro del hogar sigue existiendo entre las entrevistadas. Cabe recordar que estas cifras han sido proporcionadas por mujeres ocupadas y no por población inactiva. En esta encuesta no se ha preguntado por el tipo de tareas relacionadas con el cuidado de los niños, pero ciertamente, aunque suele ser compartido por la pareja, normalmente todo lo referente a la asistencia médica, ropa y alimentación es responsabilidad de la madre. Así lo reflejan otros datos secundarios como los proporcionados por la ECVT.

#### **4.4. Situación laboral:**

Se debe tener en cuenta que la anterior situación familiar y doméstica de las entrevistadas además se presenta para mujeres que están ocupadas en un empleo remunerado.

*Situación profesional y tipo de contrato:*

Prácticamente la mayor parte de ellas trabajan como asalariadas en el sector privado (50%), le sigue el asalariado del sector público (33%) y el profesional o trabajador autónomo sin asalariados (6%). Además, el 56% tienen un contrato indefinido, el 10% uno temporal y otro 10% es autónoma.

**Figura 4.15.: En su trabajo actual, ¿cuál de las siguientes es su situación profesional?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Asalariado del sector público	816	33,4
Asalariado del sector privado	1.223	50,0
Empresario o profesional con asalariados	79	3,2
Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	163	6,7
Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar	3	,1
Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar	18	,7
Cooperativista	11	,5
Otra situación	91	3,7
No sabe	8	,3
No contesta	32	1,3
Total	2.444	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

Entre las asalariadas se aprecia cómo no hay diferencias en la distribución del tipo de contrato según el sector sea público o privado (figura 4.16). En el capítulo 2 se tuvo la oportunidad de comprobar que las diferencias entre sectores en términos de estabilidad del contrato eran cada vez menores. De hecho, la mayor parte de las mujeres entrevistadas tienen un contrato indefinido trabajen para la administración pública o el sector público o trabajen para el sector privado (figura 4.16 y 4.17).

**Figura 4.16. Asalariadas del sector privado y público por tipo de contrato**

			<i>Relación laboral</i>		<i>Total</i>
			Indefinido	Temporal	
<i>Situación profesional</i>	Sector Público	Recuento	579	237	816
		% de situación profesional	71,0%	29,0%	100,0%
		% de relación laboral	41,9%	40,1%	41,4%
	Sector Privado	Recuento	802	354	1156
		% de situación profesional	69,4%	30,6%	100,0%
		% de relación laboral 1	58,1%	59,9%	58,6%
Total	Recuento		1.381	591	1.972
	% de situación profesional		70,0%	30,0%	100,0%
	% de relación laboral 1		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.17.: ¿Cómo es su contrato o relación laboral, indefinido o temporal?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Permanente a lo largo del tiempo	1,410	56,4	INDEFINIDO
Discontinuo	73	2,9	
De aprendizaje, formación o práctica	18	,7	TEMPORAL
Estacional o de temporada	252	10,1	
De obra o servicio	141	5,6	
Está en periodo de prueba	26	1,0	
Cubre la ausencia de otro trabajador o es interino	57	2,3	
Otro tipo	191	7,6	
Soy autónoma	251	10,0	
No sabe	21	,8	
No contesta	60	2,4	
Total	2500	100,0	

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

*Ocupación, estudios e ingresos:*

Con respecto al tipo de ocupación, entre las más frecuentes son empleadas de hogar (13%), administrativas (11%), dependientas o vendedoras (10%) y profesoras de primaria (8%). Las ocupaciones relacionadas con alguna titulación universitaria ascienden al 15% de las entrevistadas. Sin embargo, el 30% de ellas tienen algún título universitario. Además, las ocupaciones relacionadas con la educación secundaria no obligatoria (ex. auxiliar de clínica, secretaria) asciende al 8%. Existe un grupo de ocupaciones en el sector servicios que no necesariamente tienen una relación con el nivel de estudios en el mercado, tales como comercial, y un último grupo que precisa poca cualificación o ninguna.

**Figura 4.18.: ¿Cuál es el mayor nivel de estudios que ha terminado y su especialidad?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Sin estudios	35	1,4	} 26,3 %
Educación primaria o grado elemental	352	14,1	
Educación secundaria obligatoria	270	10,8	} 43 %
Título de bachiller	544	21,8	
Ciclos formativos de grado medio	263	10,5	
Ciclos formativos de grado superior	268	10,7	} 30,3 %
Diplomatura / técnicas o equivalente	228	9,1	
Licenciatura o equivalente	500	20	
Doctorado / posgrados	30	1,2	
No sabe	3	,1	
No contesta	7	,3	
Total	2.500	100,0	

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

El porcentaje de puestos insertos en el sector servicios que tienen un nivel de cualificación bajo, ninguno o sin definir, en contraste con el 30% de encuestadas que son licenciadas podría ser la razón por la que la mayor parte de ellas perciban que sus sueldos están por debajo de los del mercado (figura 4.19).

Otra respuesta se ubicaría en las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres e, igualmente, en la política de la empresa, con bajas remuneraciones a sus empleados cualificados. Con todo, se debe tener en cuenta que esta pregunta mide la percepción de la entrevistada por lo que también influiría el grado de satisfacción.

**Figura 4.19.: A su juicio, ¿la remuneración que recibe está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que asume?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Es menor	1167	46,7
Es correcto	1266	50,6
Es mayor	23	,9
9,00	44	1,8
Total	2500	100,0

97,3%

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

*Horarios y flexibilidad:*

En cuanto a los horarios se aprecia que normalmente disponen de una jornada completa y continuada. Un porcentaje de las entrevistadas tiene una jornada reducida debido, como se puede apreciar en la siguiente tabla (figura 4.20), a obligaciones familiares. En este sentido, no difieren del resto de las ocupadas para el conjunto español, como se pudo comprobar en el capítulo 2.

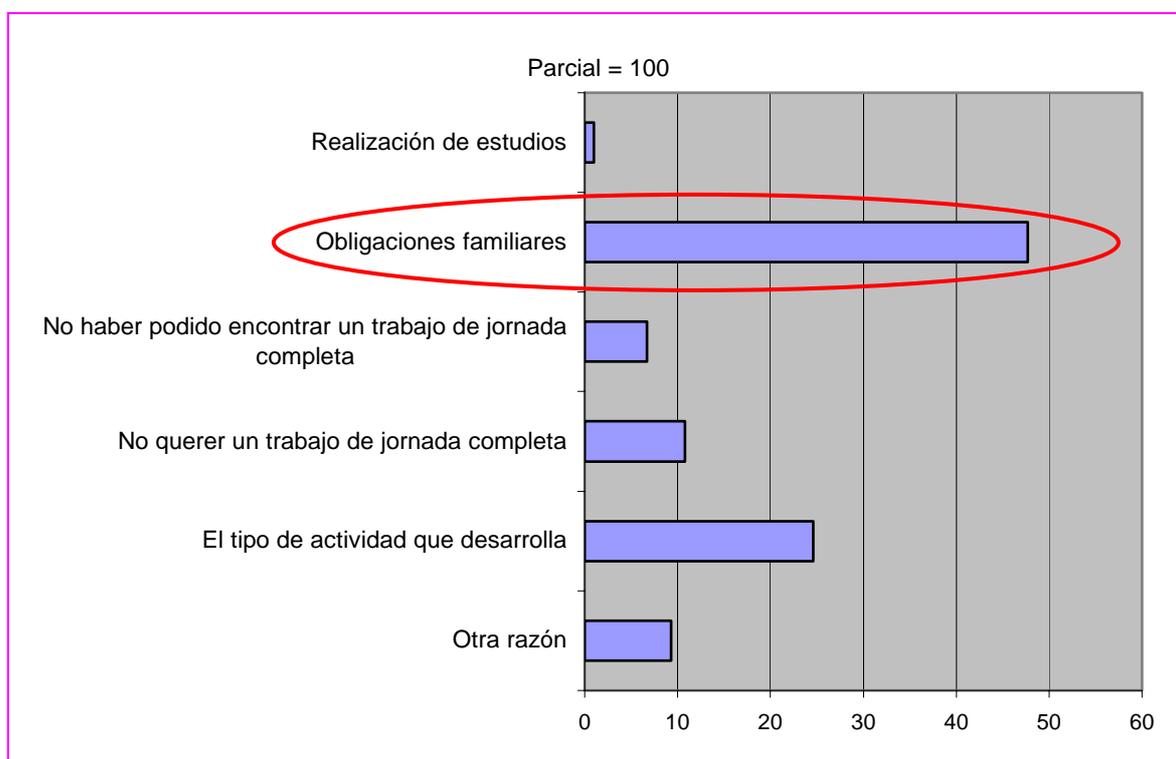
La gran mayoría de las mujeres entrevistadas no trabajan los fines de semana, ni por un sistema de turnos, ni en domicilio (tele-trabajo) (figura 4.21, figura 4.22 y figura 4.23). Curiosamente, la mayor parte de ellas disponen de una jornada continuada (figura 4.24). Sin embargo, el grado de flexibilidad para poder adaptar su trabajo a las necesidades personales no es alto. La media es de 6,5 para el conjunto de las entrevistadas (Desv. típ. 2,8) (figura 4.25).

**Figura 4.20.: ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o parcial?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Completa	1659	66,4
Realización de estudios	8	,3
Obligaciones familiares	394	15,8
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	55	2,2
No querer un trabajo de jornada completa	89	3,6
El tipo de actividad que desarrolla	203	8,1
Otra razón	77	3,1
No sabe/ No contesta	15	,2
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.20a.: Motivos de la jornada parcial (%)**



Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.21.: ¿Con qué frecuencia suele trabajar los fines de semana?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Siempre	528	21,1
Casi siempre	377	15,1
Rara vez	252	10,1
Nunca	1330	<b>53,2</b>
No contesta	13	,5
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.22.: ¿Con qué frecuencia trabaja en su domicilio particular?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Siempre	358	14,3
Casi siempre	191	7,6
Rara vez	185	7,4
Nunca	1742	<b>69,7</b>
No contesta	24	1,0
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.23.: ¿Tiene que trabajar con un sistema de turnos?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sí	562	22,5
No	1895	<b>75,8</b>
No sabe	17	,7
No contesta	26	1,0
Total	2500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.24.: ¿Cómo es su jornada, continuada o partida?**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Continuada	1.724	68,5
Partida	739	29,5
No contesta	37	1,0
Total	2.500	100,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

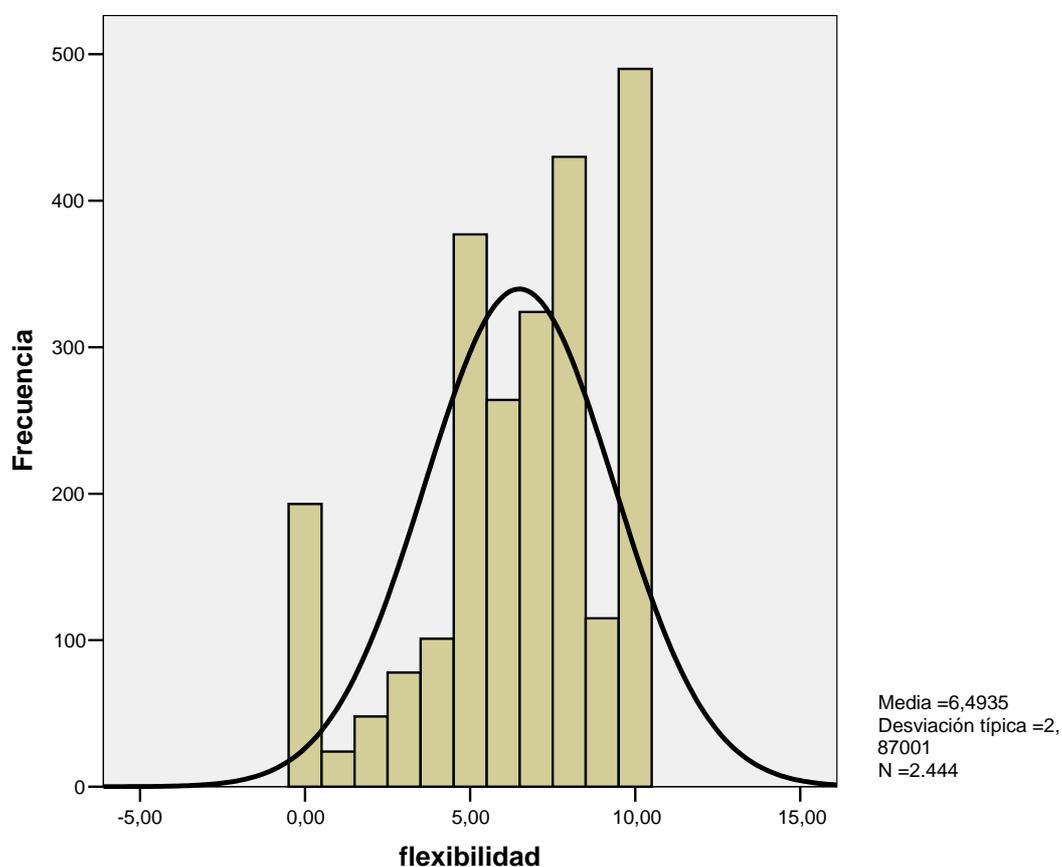
**Figura 4.25.: Grado de flexibilidad del trabajo actual para adaptarlo a su vida personal**

	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Flexibilidad	2.444	,00	10,00	6,4935	2,87001
N válido (según lista)	2.444				

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

La flexibilización favorable para la trabajadora (controlada por el empleado o la ocupada en su puesto) alcanza un aprobado alto en la media. El grado de flexibilidad ha sido puntuado de forma continua desde el 0 (nada flexible) al 10 (totalmente flexible). Al extraer la distribución de frecuencias (histograma) se aprecia que, pese a concentrarse a partir del cinco, hay un grupo situado en el cero que compensa el valor medio. Estos diferentes resultados reflejan grupos de mujeres que pueden estar en diferentes situaciones.

**Figura 4.26.: Distribución de frecuencias del grado de flexibilidad del trabajo actual para adaptarlo a su vida personal**



El grado de flexibilidad del trabajo varía de acuerdo con algunas de las condiciones laborales anteriormente recogidas. En la figura 4.27 se aprecia cómo la situación laboral con mayor flexibilización es “trabajar para el negocio familiar sin salario”. Realmente se trataría de una prolongación de las condiciones que caracterizan el cuidado de la familia y del hogar. Además, en el capítulo 2, coherente con el sistema de género, se ha podido comprobar que hay más mujeres que hombres en esta situación profesional para el conjunto de ocupados españoles. A ella le sigue el cooperativista como escenario masculino. Finalmente, se observa que el empresario o profesional con y sin asalariados son situaciones que pueden adaptarse mejor a la vida personal que cuando se trabaja por cuenta ajena.

**Figura 4.27.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por situación profesional**

<i>Situación profesional</i>	<i>Nota media</i>
Asalariado del sector público	6,32
Asalariado del sector privado	6,43
Empresario o profesional con asalariados	7,08
Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	6,97
Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar	8,33
Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar	6,72
Cooperativista	7,91
Otra situación	7,58

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

Para las asalariadas, el contrato con mayor grado de flexibilidad en beneficio de la vida personal de la encuestada es el temporal “estacional o de temporada”; relación laboral que también se ha feminizado frente a la “de obra o servicio”, típicamente masculina. De hecho, si se comparan ambas relaciones laborales, y pese a que son igualmente contratos temporales, el grado de flexibilización es inverso. Es decir, el contrato “de obra o servicio” de las encuestadoras permite una menor adaptación.

**Figura 4.28.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de contrato indefinido o temporal**

<i>Relación laboral</i>	<i>Nota media</i>
Permanente a lo largo del tiempo	6,29
Discontinuo	6,29
De aprendizaje, formación o práctica	6,33
Estacional o de temporada	6,96
De obra o servicio	5,86
Está en periodo de prueba	6,24
Cubre la ausencia de otro trabajador o es interino	6,09
Otro tipo	7,24
Soy autónoma	6,97

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

Con respecto a las jornadas (continuada o partida) no parece existir una gran diferencia en las puntuaciones medias de las dos modalidades (figura 4.29). Esta valoración de las encuestadas varían según si la jornada es completa o parcial y en función de las razones de la reducción de esta jornada (figura 4.30 y 4.31).

**Figura 4.29.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de jornada**

<i>Tipo de jornada</i>	<i>Nota media</i>
Jornada continuada	6,53
Jornada partida	6,38

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.30.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de jornada**

<i>Tipo de jornada</i>	<i>Nota media</i>
Jornada completa	6,21
Jornada parcial	7,06

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 4.31.: Grado de flexibilidad trabajo actual para adaptarlo a su vida personal por tipo de contrato indefinido o temporal**

<i>Tipo de jornada</i>	<i>Nota media</i>
Completa	6,21
Realización de estudios	5,86
Obligaciones familiares	6,95
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	6,28
No querer un trabajo de jornada completa	7,74
El tipo de actividad que desarrolla	7,33
Otra razón	6,77

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

En esta última tabla, las mujeres que dicen “no querer un trabajo a jornada completa” perciben una gran flexibilidad para adaptar su trabajo a su vida personal. Tras este grupo, “el tipo de actividad que desarrolla” también consigue puntuaciones más elevadas que la nota media para la jornada parcial (7,06). Las “obligaciones familiares” ocupan el tercer lugar en este ranking. La percepción del grado de flexibilidad, aunque con puntuaciones más bajas que la media para todo el grupo, sigue siendo notable. Sin embargo, entre todas las razones para tener una jornada parcial, la “realización de estudios” es la que puntúa incluso más bajo que la media para la jornada completa. Este grupo está normalmente ocupado por los más jóvenes y cuando se incluyen hombres en el análisis suele ser la primera razón de este grupo. En este sentido, la percepción de la flexibilización puede no deberse únicamente a las condiciones laborales sino también a la satisfacción con las mismas.

La flexibilización es una primera aproximación al vínculo entre la vida familiar y la vida laboral, aunque este problema precisa un análisis más profundo y detenido, que será recogido en el siguiente capítulo.



## **CAPÍTULO 5.**

# **MEDIDAS, RECURSOS Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

### **5.1. Introducción:**

Esta investigación se sitúa en la metodología de evaluación. Francisco Alvira (2002: 34, 35) distingue siete tipos de evaluación aplicados a los programas públicos. A modo de ejemplo se nombran algunos de ellos: la dicotomía de la evaluación sumativa/formativa; la evaluación de la efectividad o eficacia de un programa y la de la eficiencia; las evaluaciones del esfuerzo, del proceso, del producto y del desempeño de un programa; y la de resultados y la de impacto.

Según el autor, una evaluación es formativa si su finalidad es ayudar en la puesta en marcha de un programa. Sin embargo, será sumativa si lo que pretende es juzgarlo una vez efectuado con la intención de tomar una decisión sobre la continuidad del mismo. La evaluación de la efectividad o eficacia de un programa, que es recogida por Alvira, se centra en conocer si el programa ha conseguido o no los efectos que buscaba. La de la eficiencia incluye la consideración de los costes, es decir, evaluar si el programa ha alcanzado los objetivos propuestos con la menor inversión. Las evaluaciones siguientes (esfuerzo, proceso, producto, desempeño) se centran en diferentes aspectos de la puesta en marcha del programa. La evaluación de resultados, en cambio, suele analizar los efectos sobre los usuarios/beneficiarios o población objetivo del programa. Este tipo de evaluación está muy próxima a la de impacto ya que atiende a los efectos sobre la comunidad general. De hecho, el propio autor admite que en la literatura especializada no es evidente la separación y diferenciación entre estos dos tipos de evaluación (impacto y resultados) (Alvira, 2002: 41). Por su parte, Jean-Claude Thoenig (1992) en su libro sobre Políticas Públicas, considera que la evaluación es una acción en sí misma política comprometida con la identificación y medición de los efectos de otra acción.

Tras esta sucinta clasificación, esta investigación formaría parte de la evaluación de la efectividad, de la evaluación del impacto y, también, de la de los resultados. Trata de

observar si las medidas de conciliación como parte de un plan de acción mayor consigue los efectos propuestos. También atiende a los cambios sociales en materia de situación laboral y vida familiar producidos de acuerdo con las fuentes secundarias y, desde luego, se centra en el estudio de la población destinataria. No obstante, en todo ello, y fundamentalmente en las fuentes primarias de recogida de información, predomina la observación única aunque con cuestiones que atiende a eventos vitales y a cambios producidos en torno a los mismos, como se podrá comprobar a continuación.

### **5.2. La conciliación: condición lógica del estatus de la doble ocupación**

En el anterior capítulo se ha observado cómo el grado de grado de flexibilización que tiene el trabajo para poder adaptarlo a las demandas o necesidades personales es calificado por las encuestadas en seis y medio. Esta media se extrae de una escala de 0 a 10, como la utilizada en el ámbito académico. Así, pese al aprobado alto de la flexibilización del puesto de trabajo, las mujeres afirman conciliar siempre o casi siempre su vida laboral y familiar (figura 5.1).

**Figura 5.1. Por favor, dígame, con qué frecuencia puede usted conciliar su vida familiar con su vida laboral**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Siempre	865	34,6
Casi siempre	1241	49,6
Rara vez	290	11,6
Nunca	74	3,0
No sabe	19	,8
No contesta	11	,4
Total	2500	100,0



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Este resultado no quiere decir que no existan dificultades para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar. De hecho, cabe esperar que las entrevistadas ocupadas en un trabajo remunerado con cargas familiares puedan conciliar y concilien “siempre” o “casi siempre” ambas vidas. Si no fuera así, seguramente no tendrían la doble condición: ocupadas fuera y dentro del hogar. La construcción de ambos escenarios desde la incompatibilidad (elemento de la división sexual del trabajo) no concluye en

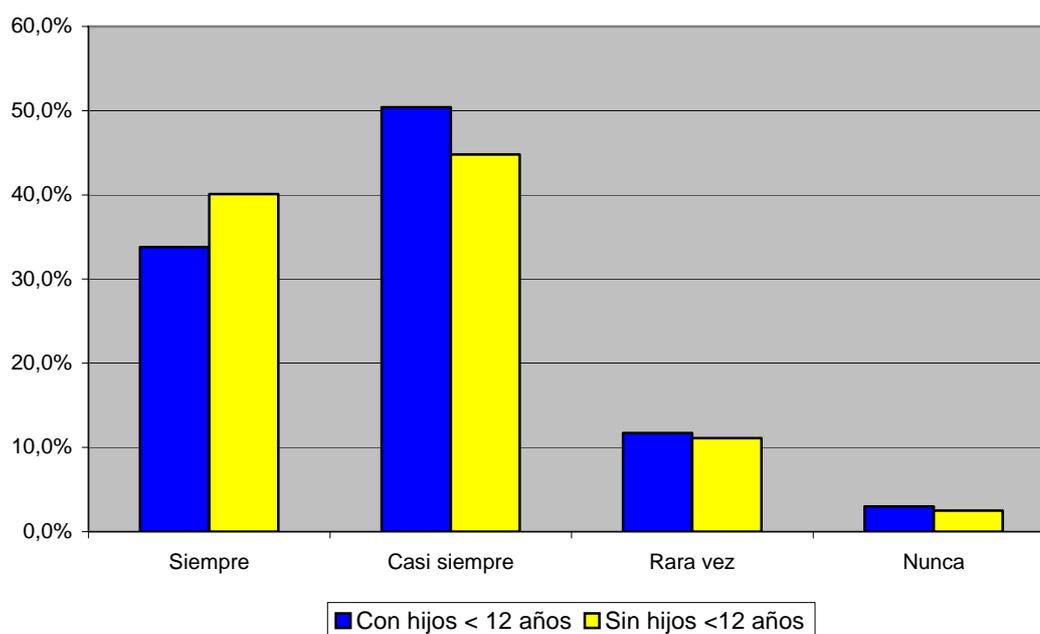
una falta de conciliación sino en mayores dificultades u obstáculos para la persona que realice trabajos a tiempo completo en ambas esferas.

**Figura 5.2. Frecuencia para conciliar para las mujeres con hijos**

		<i>Tiene hijos menores de 12 años</i>		<i>Total</i>
		Sí	No	
Siempre	Recuento	735	130	865
	% Columnas	33,8%	40,1%	34,6%
Casi siempre	Recuento	1096	145	1241
	% Columnas	50,4%	44,8%	49,7%
Rara vez	Recuento	254	36	290
	% Columnas	11,7%	11,1%	11,6%
Nunca	Recuento	66	8	74
	% Columnas	3,0%	2,5%	3,0%
NS/NC	Recuento	24	5	29
	% Columnas	1,1%	1,5%	1,2%
Total	Recuento	2175	324	2499
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de Mujeres Ocupadas

**Figura 5.2a. Distribución de la frecuencia de conciliación de las mujeres con hijos y sin hijos**



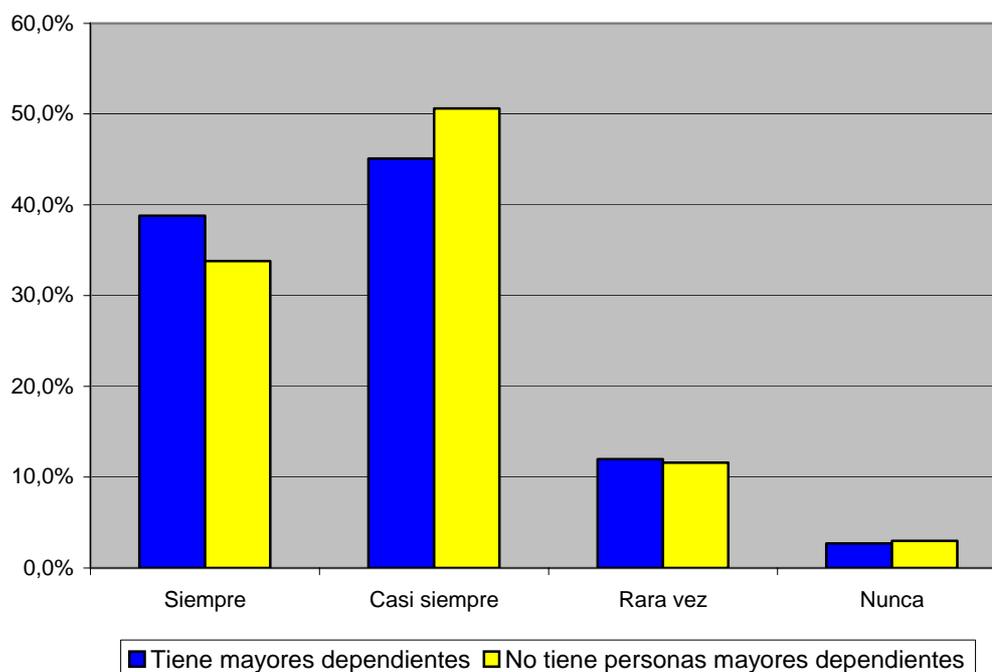
Fuente: Encuesta de Mujeres Ocupadas

**Figura 5.2. Frecuencia para conciliar para las mujeres con personas dependientes**

		<i>Tiene personas adultas dependientes</i>		<i>Total</i>
		Sí	No	
Siempre	Recuento	159	704	863
	% Columnas	38,8%	33,8%	34,6%
Casi siempre	Recuento	185	1054	1239
	% Columnas	45,1%	50,6%	49,7%
Rara vez	Recuento	49	241	290
	% Columnas	12,0%	11,6%	11,6%
Nunca	Recuento	11	63	74
	% Columnas	2,7%	3,0%	3,0%
NS/NC	Recuento	6	23	29
	% Columnas	1,5%	1,1%	1,2%
Total	Recuento	410	2085	2495
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.3a. Distribución de la frecuencia de conciliación de las mujeres con hijos y sin hijos**



Fuente: Encuesta de Mujeres Ocupadas

En la siguiente tabla (figura 5.2.) justamente se aprecia que las mujeres con hijos de la encuesta (el 86%) pueden conciliar habitualmente su trabajo con su familia, aunque existe una pequeña diferencia (figura 5.2a.) entre las entrevistadas con hijos o sin hijos en los dos primeros Items. De igual forma, las entrevistas con adultos dependientes también confirman su posibilidad de conciliar habitualmente su vida familiar con su vida laboral (figura 5.3. y figura 5.3a).

Ante estos datos, consecuencia lógica de la doble posición de las entrevistadas, lo interesante es conocer cómo consiguen conciliar, es decir, qué estrategias de conciliación tienen. Con una metodología cuantitativa es especialmente costoso rehacer trayectorias vitales que posibilite conocer las estrategias de conciliación. Sin embargo, sí es posible conocer los recursos que utilizan o han utilizado para tales propósitos.

En el anterior capítulo se pudo apreciar que la entrevista no suele compartir el cuidado de los niños ni de la persona adulta dependiente con ninguna persona que remunere expresamente para ello. Sí es cierto que compartía esta tarea con su pareja antes, incluso, que con cualquier otro familiar. Muchas contestaban que ellas se hacían cargo de todo. Ahora se expondrá el conocimiento y uso de las medidas de conciliación que pudieron o pueden estar ayudando a compatibilizar ambas vidas.

### **5.3. Conocimiento y uso de medidas de conciliación:**

El cuestionario hace preguntas tanto del recuerdo de medidas de conciliación posibles como del uso de las mismas. El recuerdo puede depender de varios factores, entre los que este cuestionario incluye preguntas para controlar si las medidas son conocidas por la experiencia vivida y/o por otros canales de comunicación. Fundamentalmente en el caso de los medios de comunicación esta pregunta toma especial protagonismo en aras de la evaluación de las campañas públicas cuyo objetivo sea informar acerca de estas acciones.

*Conocimiento de las medidas de conciliación:*

En las siguientes tablas (figura 5.4., figura 5.5. y figura 5.6) se observan la primera, segunda y tercera medida nombradas por las entrevistadas de forma espontánea y siendo éstas asociadas a la “conciliación”. No todas ellas superan el límite del 30% estadísticamente establecido para considerar relevante la respuesta. De hecho, de las tres tablas, sólo cumpliría esta condición el permiso por maternidad y, el item “No sabe”.

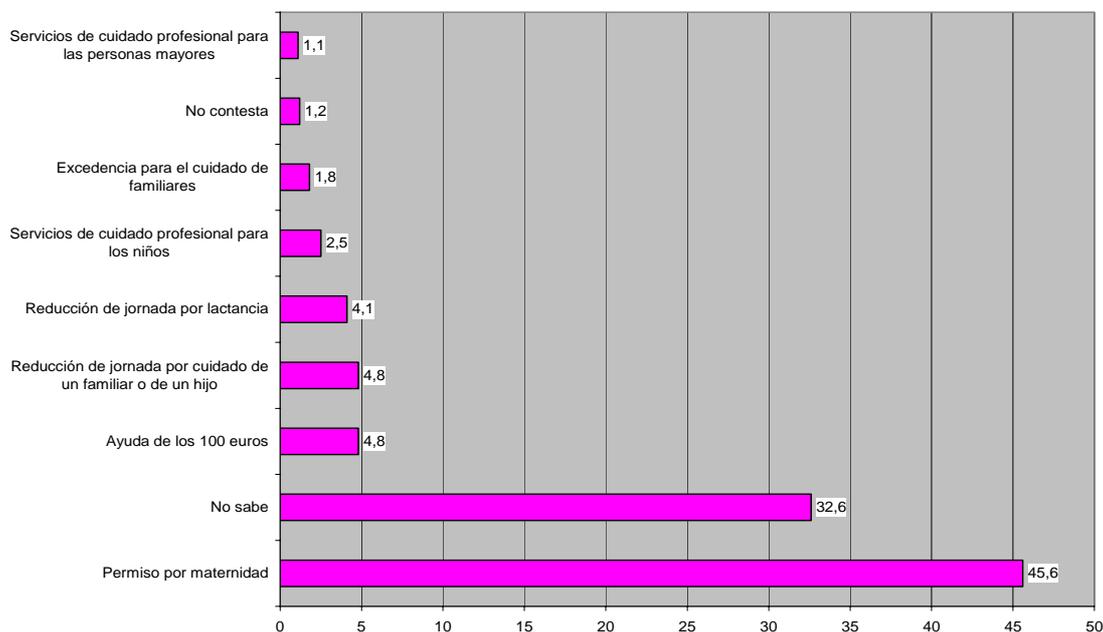
Si se reduce el límite de observación, e incluso no se excluye ningún caso, se observa en los Ranking elaborados para facilitar la lectura que destacan y se conocen las siguientes medidas: el permiso por maternidad, la reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo, la ayuda de los 100 euros y la reducción de jornada por lactancia. El resto de medidas son conocidas por una anecdótica parte, demasiado pequeña, de la población encuestada.

**Figura 5.4.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 1ª nombrada)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Permiso por maternidad	1139	45,6	<p><b>Ranking:</b></p> <p>1ª Permiso por maternidad</p> <hr/> <p>2ª Ayuda de los 100 euros y Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo</p> <p>3ª Reducción de jornada por lactancia</p> <p>4ª Servicios de cuidado profesional para los niños</p>
Reducción de jornada por lactancia	103	4,1	
Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo	119	4,8	
Excedencia para el cuidado de familiares	46	1,8	
Ayuda de los 100 euros	120	4,8	
Otras subvenciones relacionadas con el cuidado de la familia	38	1,5	
Servicios de cuidado profesional para los niños	62	2,5	
Servicios de cuidado profesional para las personas mayores	28	1,1	
<b>No sabe</b>	<b>815</b>	<b>32,6</b>	
No contesta	30	1,2	
Total	2500	100,0	

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.4a.: Ranking medidas nombradas en primer lugar (de menor a mayor)**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

No se debe olvidar que la mayoría de las entrevistadas tienen hijos, por lo que es razonable imaginar que estas medidas son conocidas por experiencia. De hecho, que aparezca el permiso por maternidad como primera opción, obligatorio para la mujer en parte de su periodo, refuerza este argumento. Además se pierden 1.224 casos en la segunda respuesta lo que conduce a pensar que desconocen otra medida que no sea el permiso por maternidad. Este desconocimiento de cualquier otra medida que no se haya utilizado se refleja también en el 31% de mujeres que han respondido “No sabe” al escuchar la pregunta (figura 5.4.).

**Figura 5.5.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 2ª nombrada)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Permiso por maternidad	129	5,2	<b>Ranking:</b>  1ª Reducción de jornada por lactancia
Reducción de jornada por lactancia	706	28,2	
Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo	130	5,2	
Excedencia para el cuidado de familiares	99	4,0	
Ayuda de los 100 euros	118	4,7	2ª Permiso de maternidad y Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo
Otras subvenciones relacionadas con el cuidado de la familia	39	1,6	3ª Ayuda de los 100 euros
Servicios de cuidado profesional para los niños	36	1,4	
Servicios de cuidado profesional para las personas mayores	18	,7	4ª Excedencia para el cuidado de familiares
No sabe	1	,0	
Total	1276	51,0	
Pedidos por el sistema	1224	49,0	
Total	2500	100,0	

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.6.: Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa (respuesta espontánea.- 3ª nombrada)**

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Permiso por maternidad	40	1,6	
Reducción de jornada por lactancia	101	4,0	
Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo	320	12,8	1ª
Excedencia para el cuidado de familiares	135	5,4	Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo
Ayuda de los 100 euros	187	7,5	
Otras subvenciones relacionadas con el cuidado de la familia	33	1,3	2ª
Servicios de cuidado profesional para los niños	51	2,0	Ayuda de los 100 euros
Servicios de cuidado profesional para las personas mayores	18	,7	3ª
No sabe	1	,0	Excedencia para el cuidado de un familiar
Total	886	35,4	4ª
Perdidos por el sistema	1614	64,6	Reducción de jornada por lactancia
Total	2500	100,0	

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

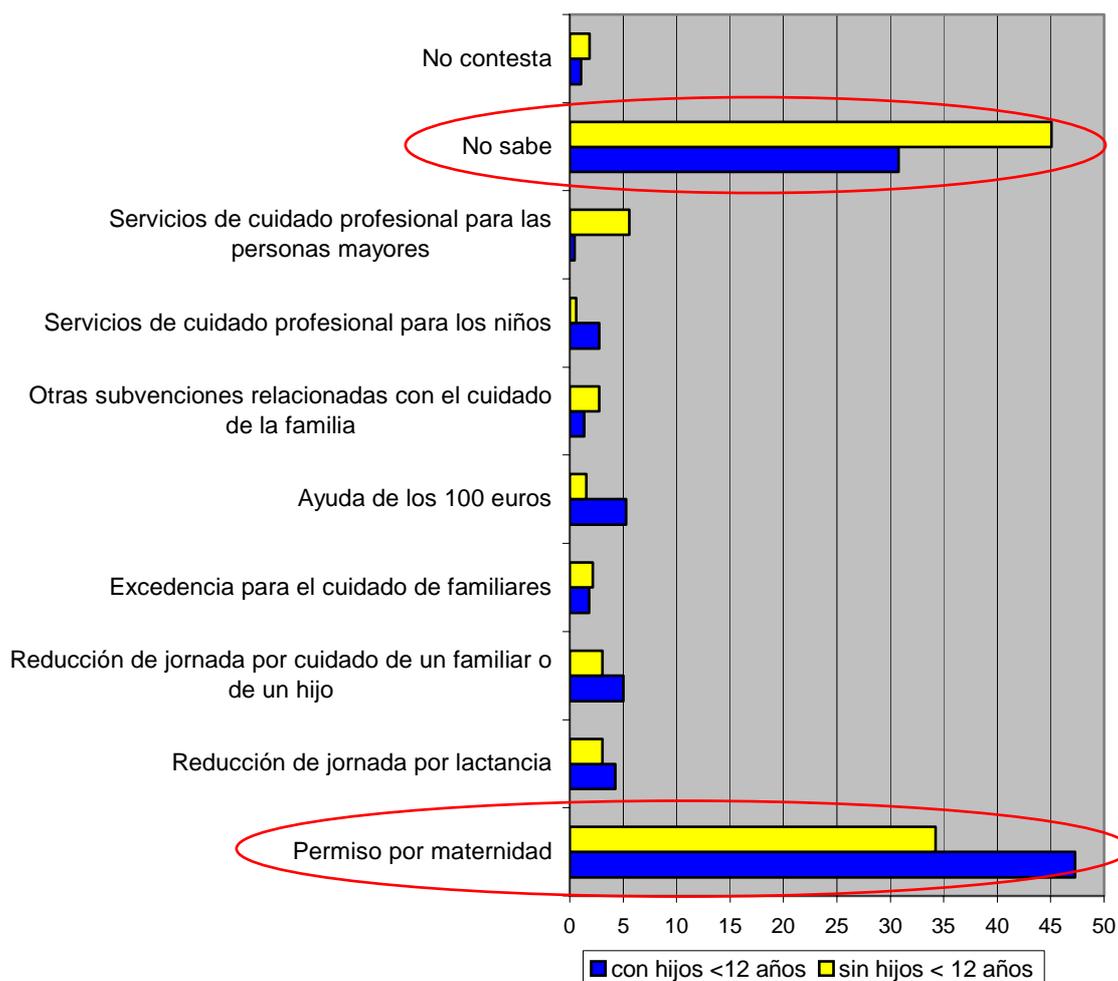
El conocimiento de las medidas por experiencia vivida se ilustra con bastante claridad en la figura 5.7. En este gráfico se puede observar cómo las mujeres que tienen hijos responden en primer lugar con esta opción. Sin embargo, aquellas mujeres sin hijos de la encuesta, responden no tener conocimiento (o no saber) de ninguna medida de conciliación existente. La distribución recoge y refleja la alta frecuencia de respuesta en ambos casos. Se comprueba que son casi simétricas.

La experiencia también actúa cuando las mujeres tienen adultos dependientes. En la figura 5.8 se observa que, en términos generales, las mujeres con adultos dependientes siguen contestando con una estructura gráfica similar a las que tienen hijos. Sin embargo, si se enfoca el análisis en las medidas intermedias, eliminando el efecto de las casillas más contestadas (figura 5.8a), se aprecia cómo los servicios de cuidado profesional para personas mayores son considerados prácticamente por las mujeres que tienen esta situación en su vida familiar.

El alto porcentaje de “No sabe”, o “desconocimiento”, también fue detectado en el estudio del Instituto de la Mujer centrado en la conciliación (2005). En esta ocasión, no obstante, la mayor parte de la población de este estudio ha logrado nombrar, al menos, una medida vinculada a la conciliación. Se debe recordar que la encuesta de este estudio se dirige a las mujeres que son población ocupada. Como resultados comunes vuelven a repetirse los tipos de medidas más recordados (ayuda de los 100 euros, permiso por maternidad o reducción de jornada).

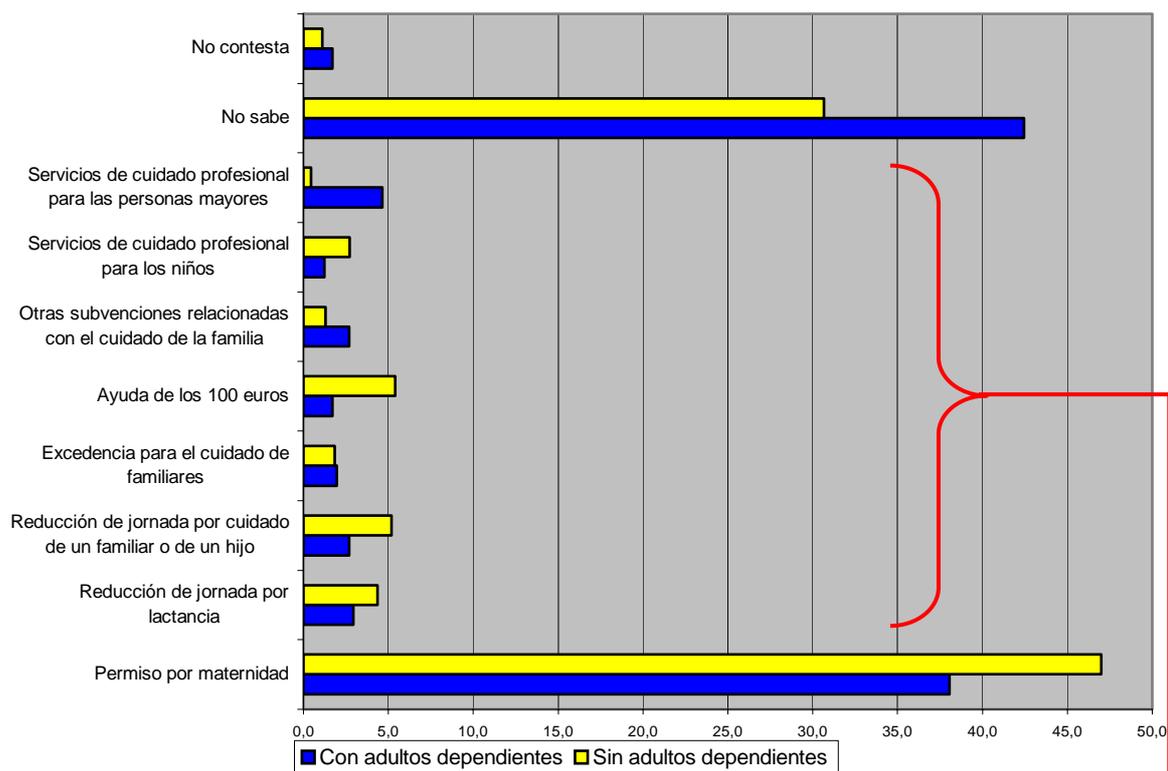
Con respecto a las dificultades, y si se sigue la comparativa con el estudio del Instituto de la Mujer (2005), también se puede observar cómo la mayor parte de la población no ha tenido obstáculos en su utilización.

**Figura 5.7.: Medidas nombradas en primer lugar por la población que tiene o no tiene hijos**



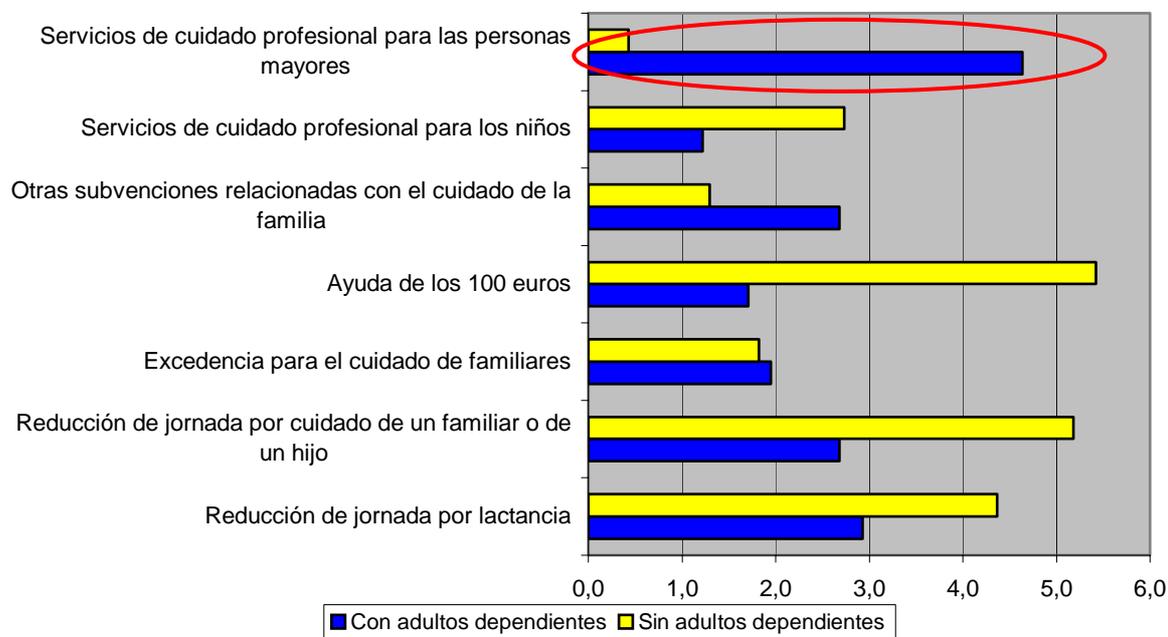
Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.8.: Medidas nombradas en primer lugar**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.8a.: Medidas nombradas en primer lugar**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

### *Canales de comunicación:*

En este punto, toma especial relevancia los canales por los cuales las mujeres entrevistadas y la población en general afirman haber conocido las medidas de conciliación anteriormente nombradas. En el caso de la recogida de información primaria de orden cuantitativo de este estudio, estas respuestas sólo son contestadas por las entrevistadas que han conseguido nombrar, al menos, una de ellas.

En este sentido, la figura 5.9. muestra los principales canales de información por los cuales las mujeres han conocido las medidas nombradas. Esta pregunta fue contestada por 1.565 personas, casi el 63% de toda la muestra, correspondientes a aquellas que habían nombrado alguna medida en la pregunta anterior. En esta figura se aprecia cómo el canal más común son las personas, compañeros o compañeras, de trabajo con un 55% de contestaciones. Las diferentes respuestas que pueden ser observadas en el propio gráfico se podrían agrupar en torno a los siguientes puntos:

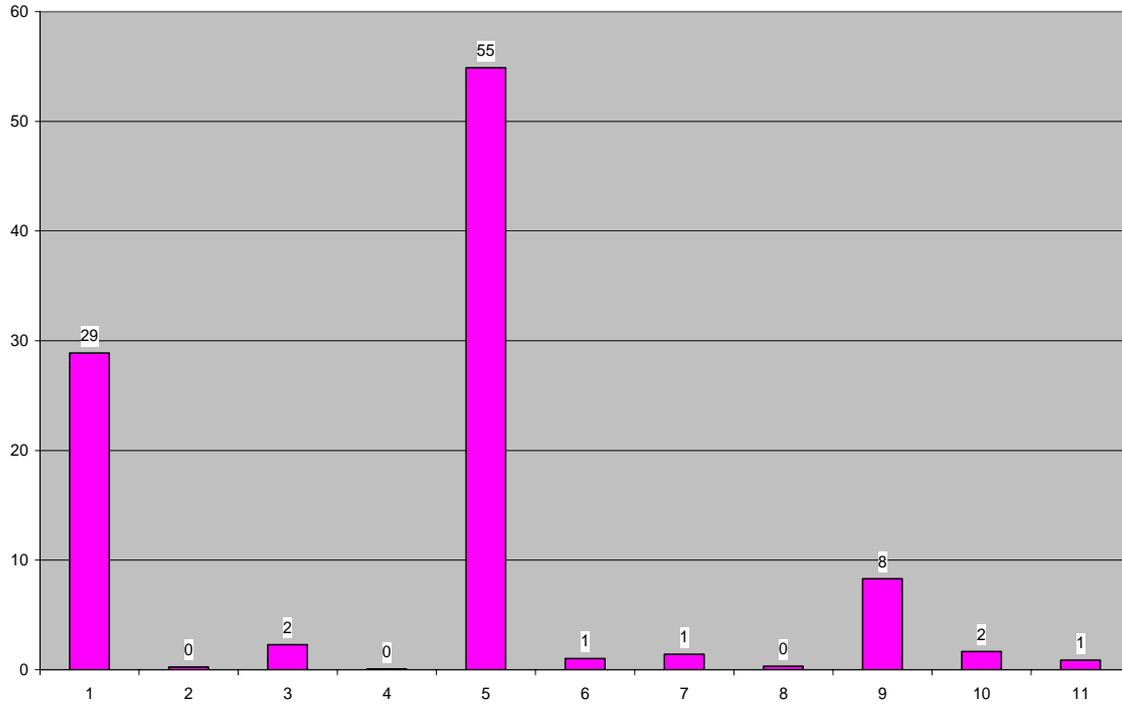
- Canales de comunicación convencional o no convencional: medios de comunicación incluida página web, circulares y cursos.
- Ámbito laboral: personas en el trabajo, comité de empresa o sindicatos.
- Ámbito familiar: familiares y amigos.
- Ámbito público: consultas a la Administración directamente o por documentos relacionados (BOE, convenios, normativas, Planes)

Una vez definidos estos cuatro grupos posibles, se observa que el más frecuente es el laboral. Los porcentajes serían superiores si se hubiera incluido los convenios y normativas propios del sector en este grupo, algo que también sería posible. El segundo grupo es constituido por los canales de información y comunicación conocidos. El tercero de los grupos sería a través de la Administración o documentos relacionados. Finalmente, se ubica la familia y los amigos.

En la figura 5.10. se aprecia cómo el nivel de estudios parece ser una característica significativa en el acceso de ciertos canales de comunicación. Los medios de comunicación (nº 1) tienen una distribución similar según estos niveles a excepción de aquellas personas que dicen no tener estudios. Esta misma distribución se aprecia cuando el canal de información son las personas del trabajo así como los amigos. Sin embargo la página web (nº2) es un medio en el que predomina la población universitaria y, en menor medida, de las mujeres que han finalizado el Bachiller o

niveles similares. Resalta el carácter universitario de las mujeres que han contestado “circulares” como canal de información.

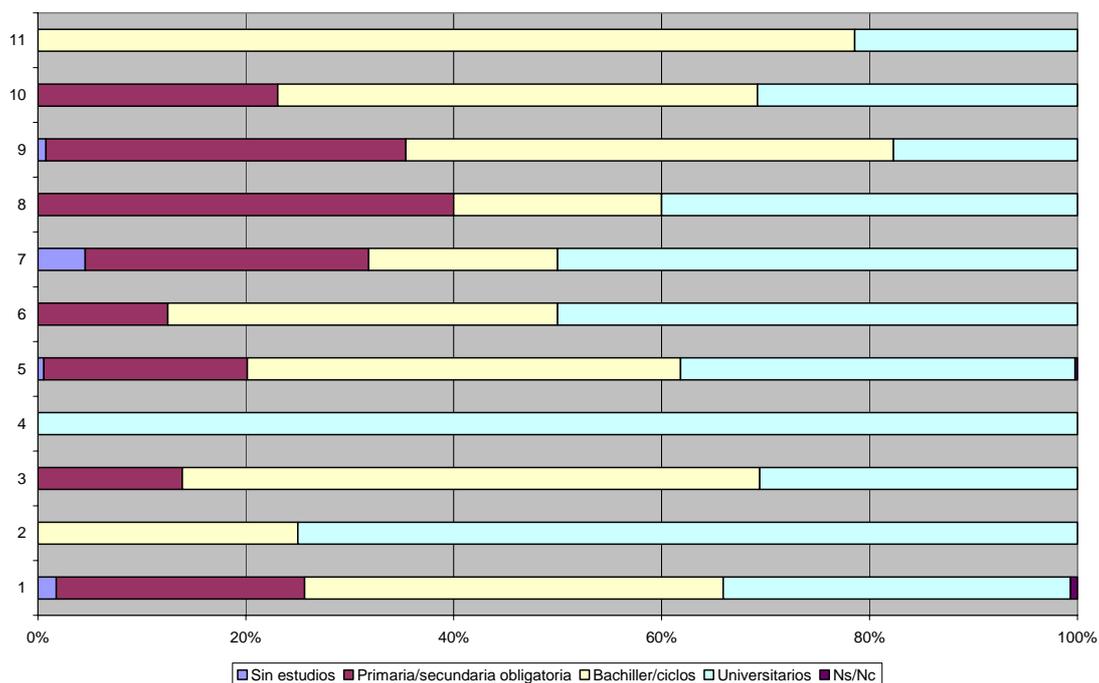
**Figura 5.9b.: Mujeres que contestan conocer las medidas por tipo de canal**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

1/Medios de comunicación
2/Página web
3/Cursos
4/Circulares
5/Personas trabajo
6/Comité de empresa/ sindicatos
7/Convenio/normativa/BOE/PlanConcilia
8/Administración
9/Amigos
10/Familia
11/Otros

**Figura 5.10.: Mujeres que contestan conocer las medidas por tipo de canal y por estudios**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

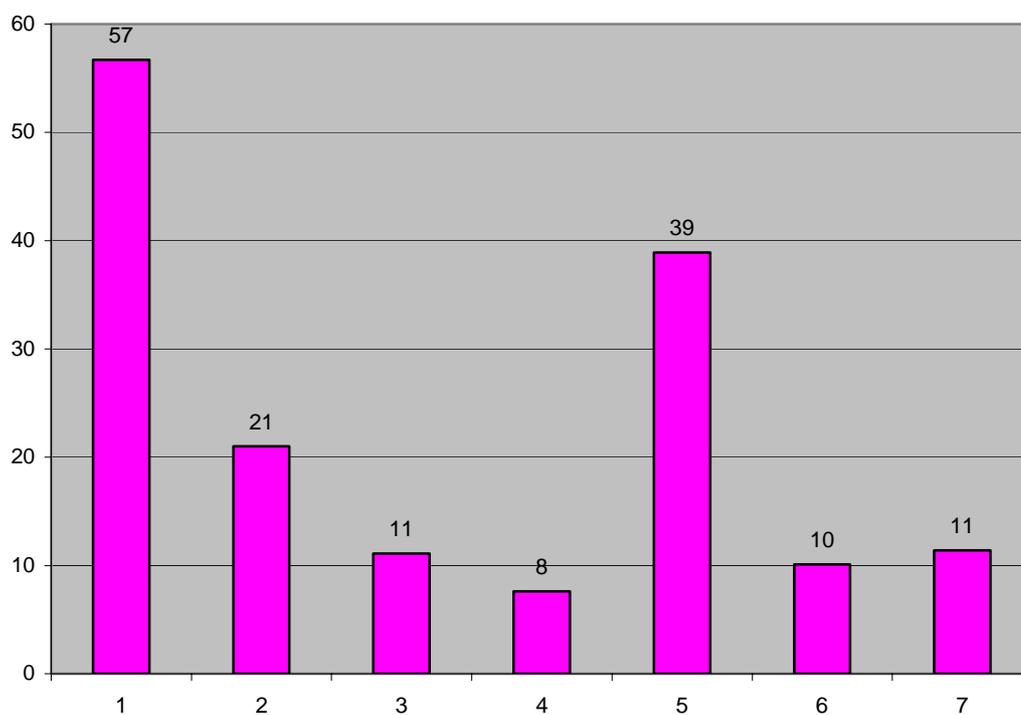
*Uso de las medidas de conciliación:*

El porcentaje de mujeres que utilizan ciertas medidas de conciliación corrobora la tesis de la experiencia vivida. En el siguiente gráfico (figura 5.11) se comprueba que la medida más utilizada es el permiso por maternidad y la conocida como la Ayuda de los 100 euros. El uso del permiso por maternidad (57%), que es obligatorio para la mujer en las primeras semanas, en una población con más de un 80% de mujeres con hijos no debe sorprender en absoluto. Sin embargo, aquellas que implican una reducción de ingresos o unos costes son las que se han utilizado menos.

Estos datos coinciden con otros observados a través de otras fuentes secundarias. Es más, de acuerdo con los datos proporcionados por el Módulo de Conciliación de la EPA, la mayor parte de la población ocupada con hijos (tanto femenina como masculina) no se toman días de permiso para poder cuidar a sus hijos y esto es así pese a que la mayor parte de la población (masculina y femenina) que trabaja por cuenta ajena no puede o rara vez puede organizarse la jornada laboral. Sin embargo,

existe un mayor número de personas que contestan poder modificar la hora de inicio y de salida de su puesto de trabajo.

**Figura 5.11.: Mujeres que han utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida.**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

1/ Permiso de maternidad
2/ Reducción de jornada por lactancia
3/ Reducción de jornada por un familiar o menor de 6 años
4/ Excedencia para el cuidado de familiares
5/ Ayuda de 100 euros
6/ Otras subvenciones
7/ Servicios de cuidado profesional

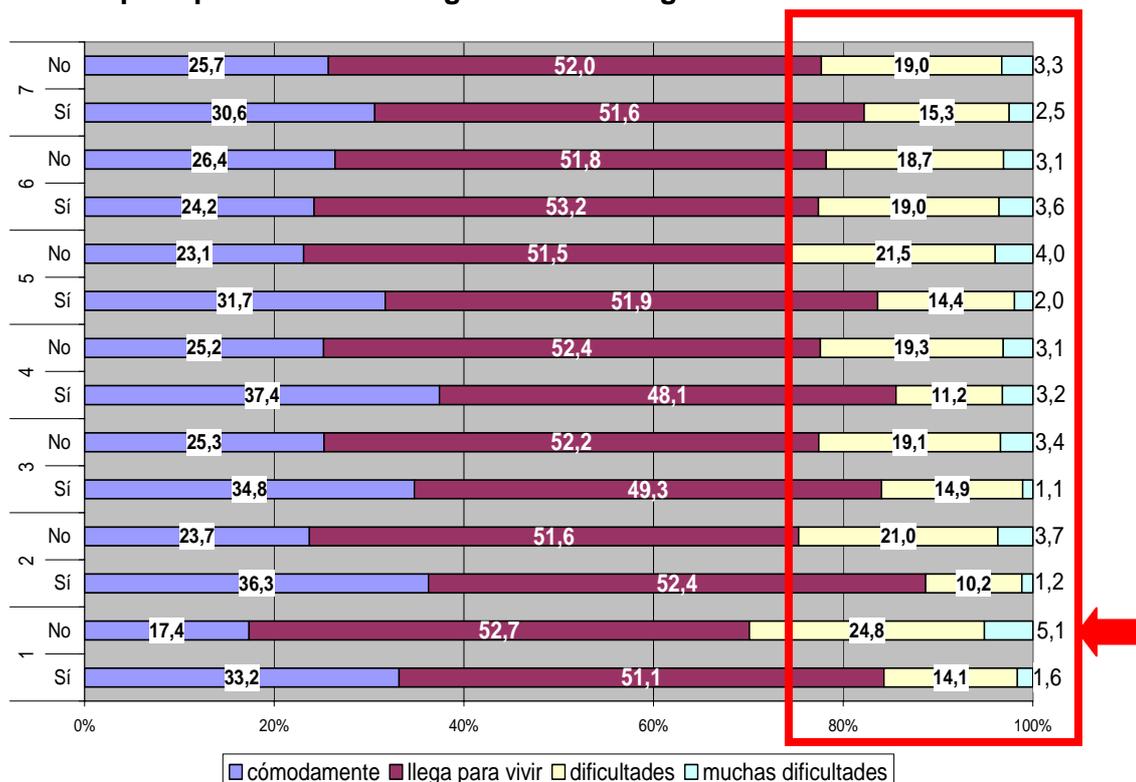
En la encuesta realizada, si se comparan las mujeres que han utilizado las medidas (cada una de ellas) con las que no han utilizado se comprueba que, en términos generales (figura 5.12.): las mujeres que han hecho uso de las medidas son más jóvenes, tienen más hijos, sus hijos son más pequeños y tienen menos adultos dependientes.

**Figura- Cuadro 5.12.: Mujeres que han utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida y varios indicadores**

		Edad		Nº hijos		Edad niño		Edad niño		Nº Adultos	
		Media	D.T.	Media	D.T.	Media	D.T.	Media	D.T.	Media	D.T.
1	Sí	36,65	6,88	1,44	0,60	5,70	4,45	5,57	4,35	1,14	0,34
	No	38,50	9,28	1,41	0,63	8,20	4,43	8,11	4,25	1,22	0,57
2	Sí	36,28	6,02	1,46	0,62	5,16	4,28	5,30	4,30	1,18	0,39
	No	37,75	8,48	1,42	0,61	7,09	4,60	6,91	4,47	1,20	0,53
3	Sí	36,15	5,84	1,48	0,63	5,29	4,24	5,35	4,30	1,12	0,33
	No	37,62	8,29	1,42	0,61	6,81	4,62	6,70	4,48	1,21	0,53
4	Sí	37,15	6,86	1,51	0,70	5,76	4,45	5,34	4,52	1,19	0,40
	No	37,49	8,17	1,42	0,60	6,72	4,60	6,64	4,44	1,20	0,53
5	Sí	34,18	5,10	1,49	0,63	4,28	3,67	4,16	3,61	1,11	0,32
	No	39,64	8,87	1,38	0,60	8,54	4,40	8,33	4,22	1,20	0,53
6	Sí	36,15	6,06	1,54	0,71	6,03	4,74	6,39	4,95	1,17	0,39
	No	37,62	8,26	1,41	0,60	6,74	4,58	6,55	4,41	1,20	0,53
7	Sí	37,65	6,97	1,51	0,68	6,13	4,29	6,23	4,85	1,13	0,33
	No	37,44	8,20	1,42	0,60	6,72	4,65	6,59	4,41	1,21	0,54

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

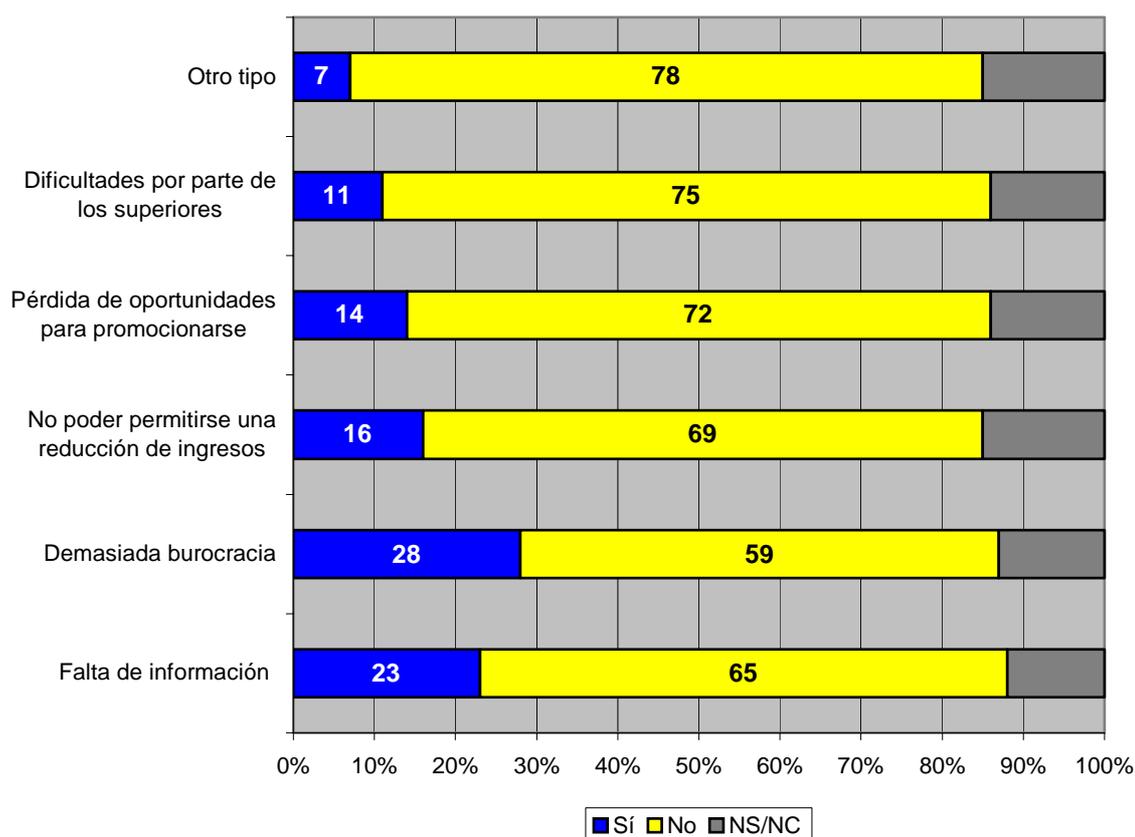
**Figura 5.13.: Mujeres según hayan o no utilizado alguna vez en su vida las medidas por tipo de medida e ingresos en el hogar**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Con respecto a los ingresos se comprueba en la figura 5.13. que las mujeres que no han solicitado nunca las medidas enumeradas concentran un mayor número de mujeres con dificultad o mucha dificultad para vivir con los ingresos actuales.

**Figura 5.14.: ¿Se ha encontrado con alguna de las siguientes dificultades a la hora de utilizar alguna de las medidas de conciliación anteriormente nombradas?. Conteste sí o no por cada respuesta.**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

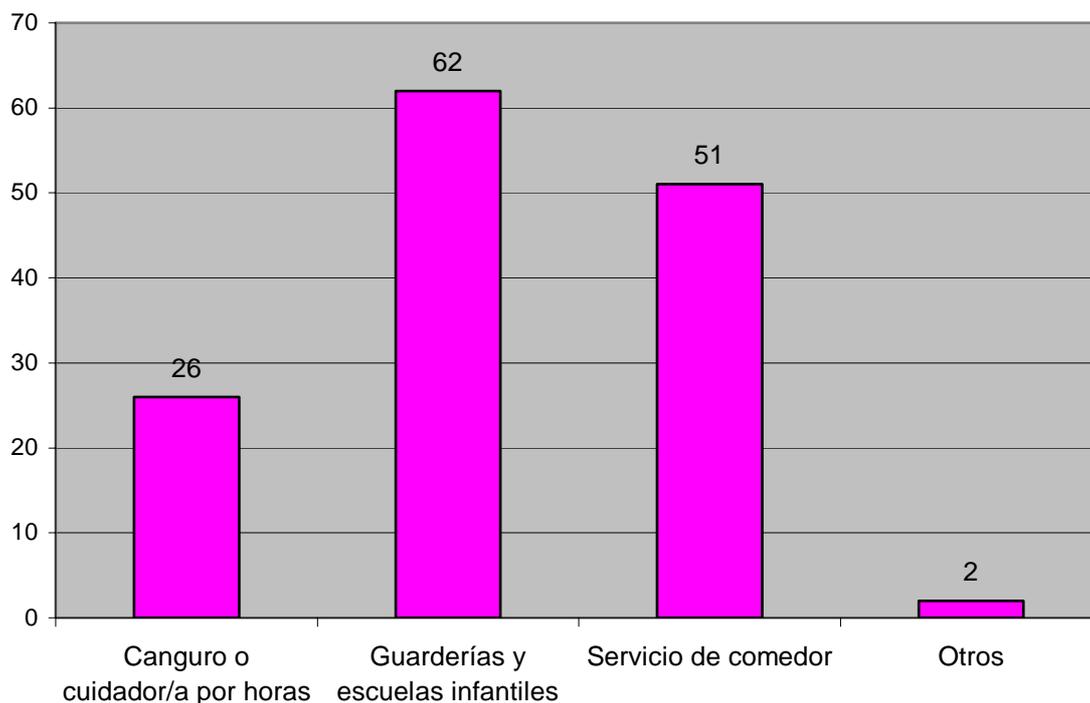
Los porcentajes de los usos de las medidas de conciliación, a excepción del permiso de maternidad, se pueden considerar bajos para el tipo de población entrevistada. Sin embargo, la mayor parte de las encuestadas no han encontrado dificultades para el empleo o solicitud de las medidas nombradas.

De acuerdo con el anterior gráfico (figura 5.14) la principal dificultad es la excesiva burocracia y, en segundo lugar, la falta de información. Ambos obstáculos son rápidamente subsanables desde una planificación acertada. Sin embargo, en aras de los resultados mostrados en la figura 5.13., la garantía de ofrecer un empleo de

calidad que permita a las mujeres ocupadas disponer de un ingreso suficiente para poder vivir, y por tanto disfrutar de las medidas de conciliación, es un obstáculo estructural que precisa de una estrategia de intervención a más largo plazo.

Ante estas circunstancias cabe preguntarse si estas mujeres tienen recursos de ámbito privado o personales que faciliten la conciliación de su cuidado con su vida laboral. En términos generales, las guarderías o escuelas infantiles es el recurso más utilizado entre todas ellas (figura 5.15). El servicio de comedor también es un buen auxilio para que los niños estén atendidos durante las horas que sus madres están trabajando. La tercera parte utilizan también un cuidador o cuidadora por horas a quien pagan expresamente para que atienda a los niños fuera de las horas de guardería y comedor. No existe ningún otro servicio o recurso que sea utilizado por la entrevista suficientemente relevante con excepción de la pareja que, como se pudo observar en el anterior capítulo, suele compartir el cuidado de los pequeños.

**Figura 5.15. Mujeres con hijos que utilizan servicios de atención y cuidado para sus hijos y tipo de servicio.**

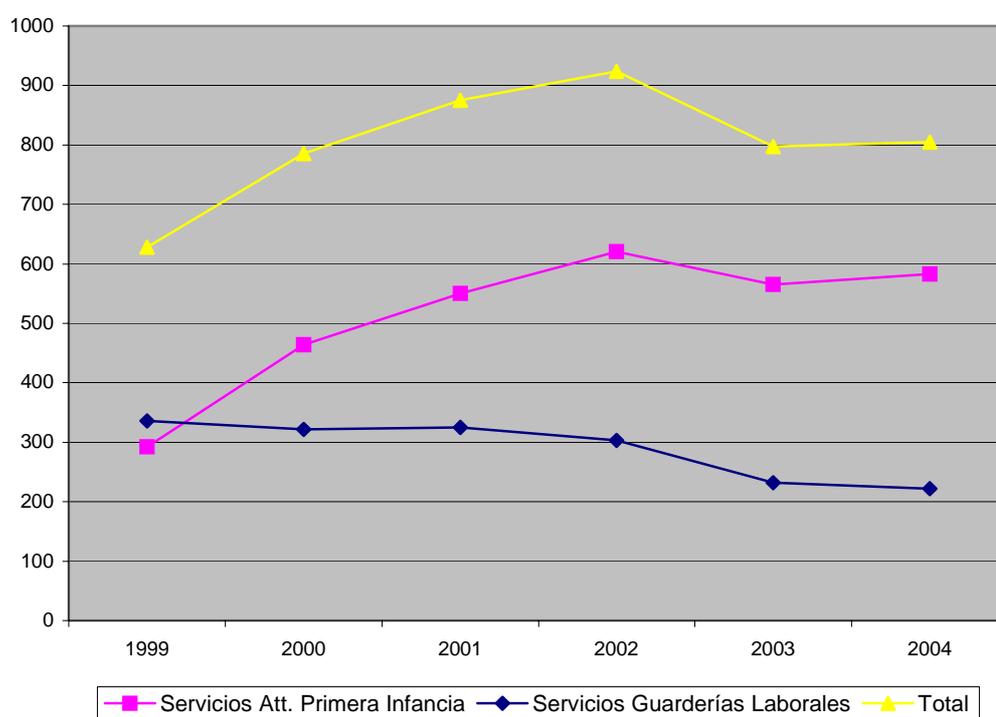


Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En este sentido contrastan los datos proporcionados por el INE. Como se conoce, hace años las mujeres son las beneficiarias mayoritarias de las pensiones no contributivas y de viudedad. Además, a partir del 2002 hay un punto de inflexión en las

prestaciones asistenciales por desempleo que muestra un cambio de tendencia de forma tal que ubica a las mujeres por encima de los hombres que reciben este tipo de prestación. Las prestaciones por maternidad suelen ser tomadas en gran medida por la madre. Los datos siempre reflejarán el disfrute de esta prestación por parte de la mujer al ser obligatoria en sus primeras seis semanas. No obstante, el efecto que cabría esperar de los cambios incluidos sobre la posibilidad de que sea disfrutada por los padres (en tiempo y forma establecida) no se refleja en los últimos años.

**Figura 5.16. Servicios de Atención a la Primera Infancia y Guarderías Laborales.**



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio

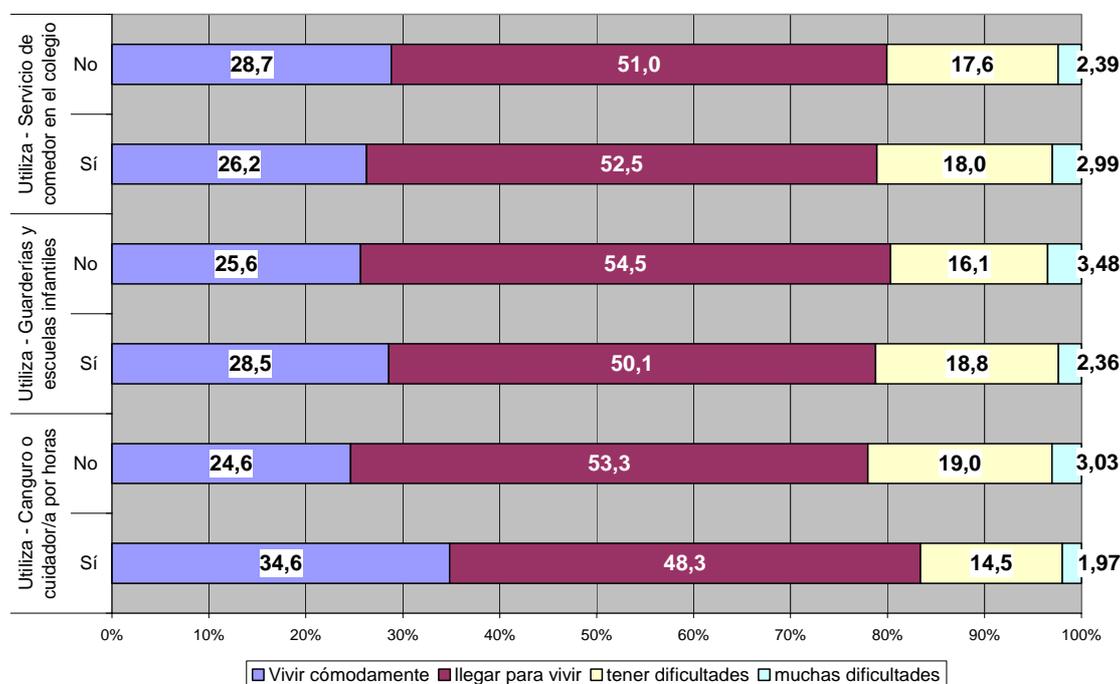
En esta línea, los gastos asociados a la familia y a los hijos, aunque en el 2004 suponen un 2,8% del total de gastos de la seguridad social<sup>1</sup>, dibuja una tendencia general levemente creciente desde 1999, con una suave caída entre el 2002 y el 2003. Igualmente, se detecta un leve ascenso en las subvenciones a la atención de la primera infancia para los servicios ya existentes, en términos brutos, desde 1999. En cambio, ha disminuido las subvenciones del Ministerio destinadas a las guarderías laborales. Quizás esto constituye una de las causas por las que también se aprecia

<sup>1</sup> Frente a otros gastos como *Enfermedad o Atención Sanitaria* con un 29,9%, *Invalidez* con un 7,25%, *Vejez* con un 4,16% o *Desempleo* con un 12,9%. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

una disminución de guarderías laborales durante todo el periodo (1999-2004) (figura 5.16). No obstante, en términos generales se observa una reducción de servicios a partir del año 2002. Además, las plazas en guarderías laborales también sufrió un descenso a partir de este año.

En la figura 5.17 se aprecia cómo de los tres servicios más utilizados, se encuentran mayores diferencias en el uso de persona cuidadora por horas para los niños. Las mujeres que utilizan este recurso están en posiciones económicas más favorables. De hecho, si se observa el perfil de la población que utiliza o no este recurso, el uso muestra más mujeres que están en la mejor situación económica. Esto mismo ocurre con las guarderías. Si bien no se encuentran diferencias en cantidad de mujeres ubicadas en las posiciones más bajas (difícil o muy difícil), entre la población que utiliza este recurso sí hay más mujeres que están en las situaciones más favorables que entre las que no lo utilizan. Curiosamente, para el comedor ocurre lo contrario. Entre las mujeres que no utilizan este servicio, hay un mayor porcentaje que están en una situación más favorable.

**Figura 5.17. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y distribución por percepción de los ingresos (% horizontales)**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En la figura 17a. Se han representado los porcentajes verticales para conocer del conjunto de mujeres que contestan un determinado nivel de dificultad para vivir con los ingresos actuales, los recursos que utilizan. Aunque la información proporcionada por los porcentajes verticales es diferente, se corrobora lo observado en el gráfico anterior. Las mujeres con dificultades o muchas dificultades suelen utilizar el servicio de comedor en detrimento de aquellos recursos que precisan de un esfuerzo económico extra. El mayor porcentaje en el uso de personas para cuidar a los hijos lo tiene aquellas mujeres que afirman vivir cómodamente.

**Figura 5.17a. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y distribución por percepción de los ingresos (% verticales).**

(Uso de servicios de atención y cuidado para sus hijos es una pregunta multirresposta)		<i>Ingresos hogar</i>							
		<i>vivimos cómodamente</i>		<i>llega para vivir</i>		<i>dificultades</i>		<i>muchas dificultades</i>	
		<i>N</i>	<i>% col</i>	<i>N</i>	<i>% col</i>	<i>N</i>	<i>% col</i>	<i>N</i>	<i>% col</i>
Canguro o cuidador/a por horas	Sí	193	33,2%	269	24,2%	81	21,3%	11	18,6%
	No	389	66,8%	843	75,8%	300	78,7%	48	81,4%
Guarderías y escuelas infantiles	Sí	386	65,2%	679	60,7%	255	66,2%	32	53,3%
	No	206	34,8%	439	39,3%	130	33,8%	28	46,7%
Servicio de comedor	Sí	289	49,1%	579	52,1%	199	52,0%	33	56,9%
	No	300	50,9%	532	47,9%	184	48,0%	25	43,1%

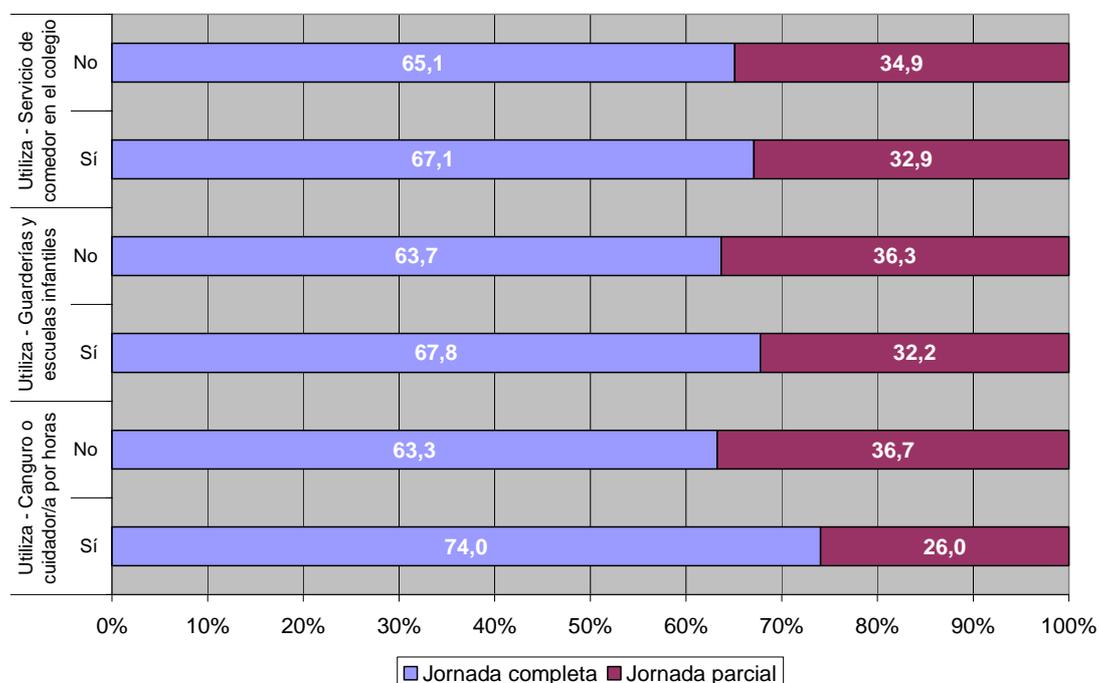
Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En la figura 5.18 muestra cómo las mujeres que utilizan los recursos relacionados suelen tener jornadas completas. Esto mismo ocurre cuando no los utilizan pero en menor medida. Si se observa el perfil por recurso de la población usuaria o no usuaria, destaca la diferencia existente en acudir a una persona para que cuide, por horas, a sus hijos. En este sentido, hay un mayor porcentaje de personas en situación parcial de entre las que no utilizan un/a cuidador/a. La diferencia en este perfil es de hasta diez puntos. Esta diferencia de perfiles, aunque con menor distancia, también se observa para el resto de recursos.

Los porcentajes verticales (figura 18a.) corroboran estas observaciones. Las entrevistadas con jornadas parciales no suelen utilizar una persona para cuidar a sus hijos por horas. El motivo puede ser distinto que para las entrevistadas con dificultades

para vivir con los ingresos actuales. En el caso de la entrevistada a tiempo parcial, no precisaría apoyo extra-laboral para cubrir sus horas de trabajo.

**Figura 5.18. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y tipo de jornada (% Horizontales)**



Fuentes: Encuesta Mujeres Ocupadas

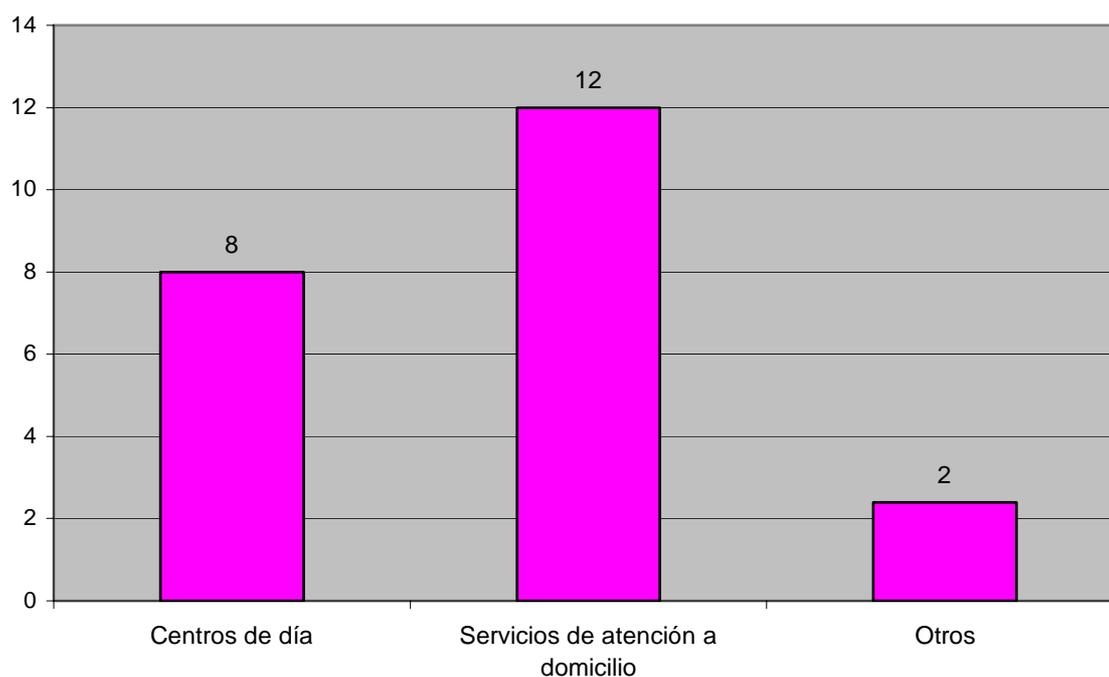
**Figura 5.18a. Mujeres con hijos que utilizan o no servicios de atención y cuidado para sus hijos, tipo de servicio más utilizado y tipo de jornada (% Verticales).**

(Uso de servicios de atención y cuidado para sus hijos es una pregunta multi-respuesta)		Tipo jornada			
		Continua		Partida	
		% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento
Utiliza - Canguro o cuidador/a por horas	Sí	29,0%	408	19,8%	143
	No	71,0%	997	80,2%	579
Utiliza - Guarderías y escuelas infantiles	Sí	64,2%	913	59,9%	434
	No	35,8%	510	40,1%	291
Utiliza - Servicio de comedor en el colegio	Sí	52,2%	736	49,9%	361
	No	47,8%	675	50,1%	362

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Las encuestadas que tienen alguna persona adulta que precisa ayuda (figura 5.19) no suelen hacer uso de recursos específicos. Los porcentajes son muy bajos en todos los casos aunque el 12% afirman tener algún tipo de atención a domicilio y el 8% utiliza centros de día.

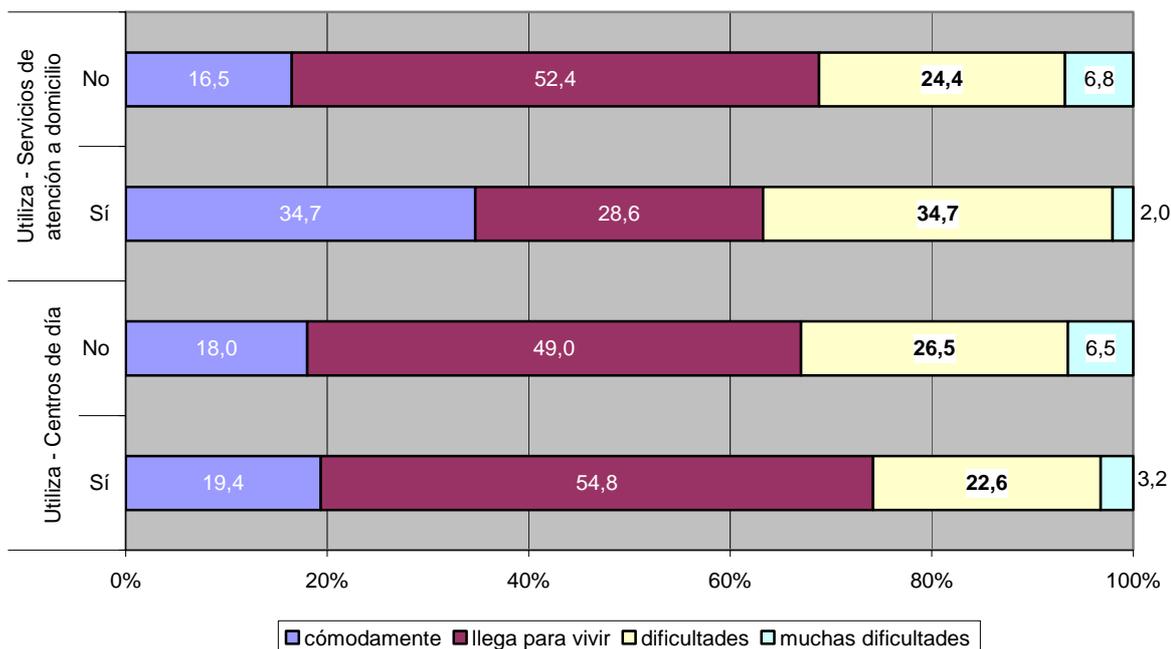
**Figura 5.19. Mujeres con personas dependientes que utilizan servicios de atención/cuidado y tipo de servicio.**



Fuentes: Encuesta Mujeres Ocupadas

En la figura 5.20., de nuevo, se comprueba cómo la dificultad de vivir con los ingresos actuales sigue siendo una característica que diferencia a las mujeres que utilizan de las que no utilizan este tipo de recursos. Curiosamente, las usuarias de los servicios de atención a domicilio cumplen con ambos perfiles: tienen una posición cómoda en cuanto a los ingresos del hogar y, también, dificultades para vivir. Entre la población usuaria de los centros de día predominan las mujeres con una situación media en cuanto a los ingresos. Este recurso es el que recoge menos mujeres en peor situación económica.

**Figura 5.20. Mujeres con personas dependientes que utilizan servicios de atención/cuidado y tipo de servicio**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

#### **5.4. (Percepción del) Impacto de la conciliación en la igualdad**

El impacto de las medidas vinculadas a la conciliación en la igualdad es también medido en esta investigación a través de la valoración o percepción de los grupos más vulnerables. Esta medición se realiza para tres objetivos:

- Compatibilizar la vida familiar con la vida laboral
- Promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo
- Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el hogar (ejemplo, limpiar la casa por igual, cuidar a la familia, etc)

El primero de ellos atiende al propósito de la medida en proporcionar soluciones para compatibilizar situaciones concretas surgidas en la vida familiar con el trabajo remunerado o el ámbito laboral. El segundo y el tercero, sin embargo, responde a la supuesta contribución de la medida como parte de una estrategia de acción más generalizada que atiende al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En este punto, se distinguen dos situaciones en las que las relaciones de género son asimétricas: el mundo laboral y el mundo doméstico-familiar. En

consecuencia, pertinente con la hipótesis de partida y coherente con los dos ámbitos que deben ser conciliados, se pregunta acerca de la igualdad en el mundo laboral y de la igualdad en el ámbito doméstico.

**Figura 5.21. Ahora vamos a utilizar la escala del 0 al 10 como se suele hacer en el colegio para puntuar. Desde su experiencia, ¿qué nota le daría a las medidas de conciliación promovidas por el gobierno o por su empresa para conseguir los siguientes objetivos? (MEDIA)**

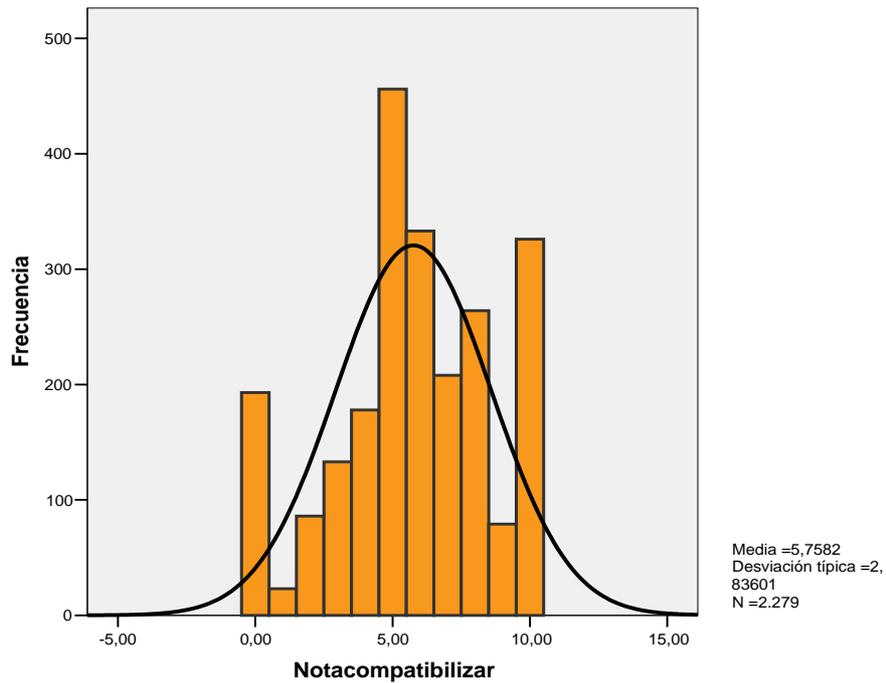
	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. Típ.</i>
Compatibilizar la vida familiar con la vida laboral	2279	,00	10,00	5,75	2,83
Promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo	2267	,00	10,00	6,14	2,82
Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el hogar (ejemplo, limpiar la casa por igual, cuidar a la familia, etc...)	2243	,00	10,00	5,80	3,07
N válido (según lista)	2216				

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Como se puede observar en la anterior tabla (figura 5.21) las mujeres que han sido encuestadas se sitúan en valoraciones intermedias en torno al aprobado. Para ellas, y según la media, las medidas son menos efectivas en conseguir que la vida familiar y la vida laboral sean compatibles. Son más efectivas en la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo. No obstante, como se puede ver en la Desviación Típica, existe una diversidad considerable en torno a la media que hace comprender que existen grupos heterogéneos.

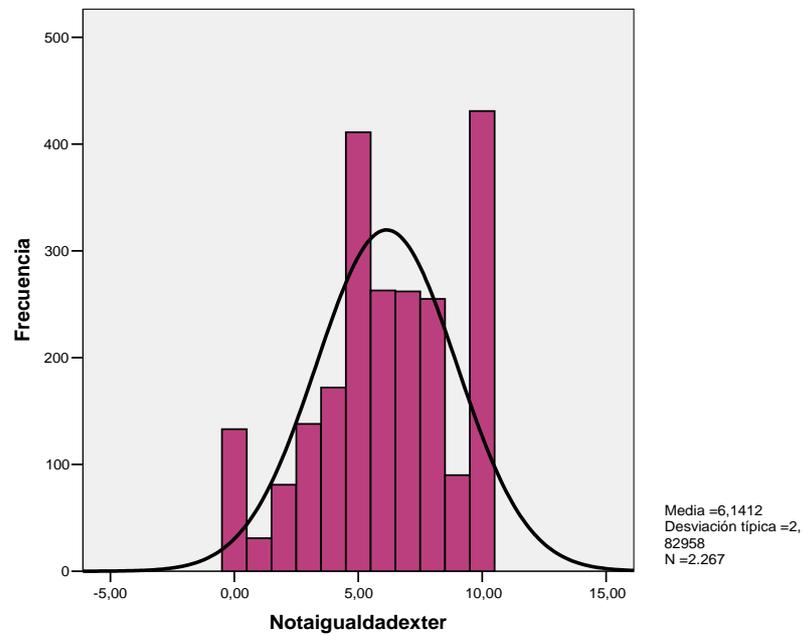
De hecho, si se observan las distribuciones de los tres objetivos (figura 5.22, figura 5.23, figura 5.24) se advierte que, en los tres, hay un grupo de contestaciones concentradas en el cinco y en sus alrededores, un grupo que se concentran en el cero y otro que lo hace en el diez. Las distribuciones son muy parecidas.

**Figura 5.22. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral**



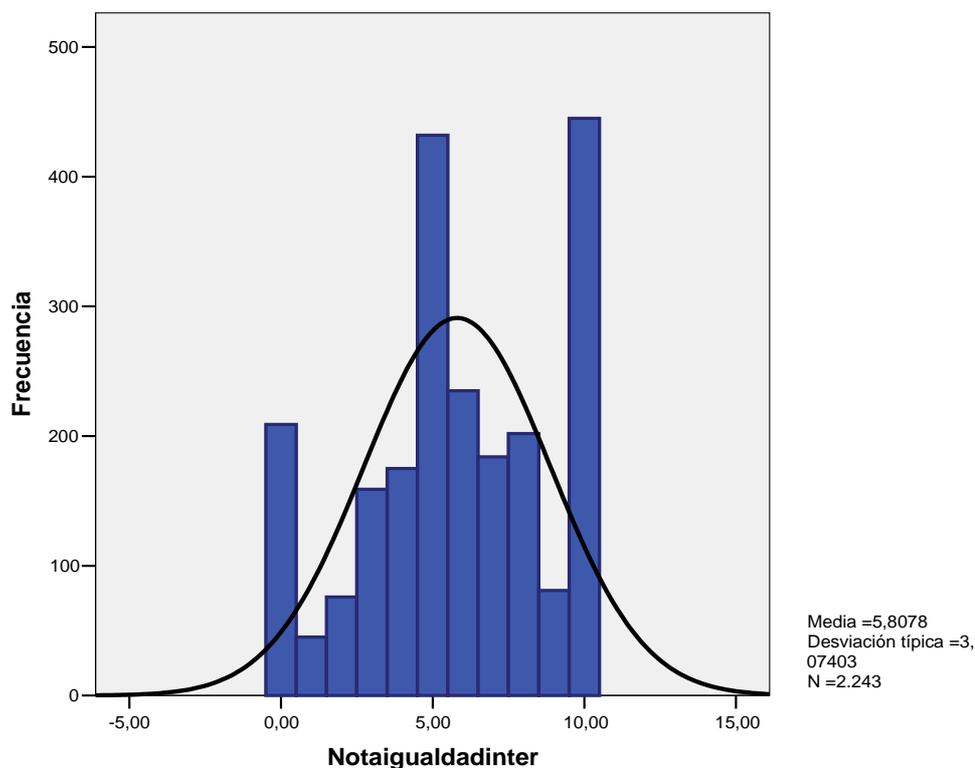
Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.23. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de promover la igualdad en el mundo laboral**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.24. Distribución de las calificaciones otorgadas a las medidas de conciliación en su objetivo de promover la igualdad en el mundo familiar.**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Existe, no obstante, una leve diferencia del primer y tercer objetivo con el segundo objetivo. Se aprecia, en el segundo, cómo hay un mismo número de respuestas concentradas en torno al notable. No obstante, como cabe esperar, los tres objetivos correlacionan con alta significación entre ellos (figura 5.25). Esta alta correlación confirma que la forma de las distribuciones son muy similares. En este punto, se debe tratar de hacer emerger otra consideración, es decir, si las respuestas se deben a características sociodemográficas de la población o a otras causas. Para ello se solicitan los cuartiles por distribución para conocer los valores o puntos de corte de cada uno y analizar el perfil de los grupos de mujeres que contestan dichos valores en cada objetivo (figura 5.26).

**Figura 5.25. Correlaciones entre objetivos**

		<i>Nota compatibilizar</i>	<i>Nota igualdadexter</i>	<i>Nota igualdadinter</i>
Notacompatibilizar	Pearson	1	,734(**)	,671(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	2279	2248	2226
Notaigualdadexter	Pearson	,734(**)	1	,780(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	2248	2267	2232
Notaigualdadinter	Pearson	,671(**)	,780(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	2226	2232	2243

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.26. Puntos de corte de los cuartiles por objetivo**

		<i>Notacompatibilizar</i>	<i>Notaigualdadexter</i>	<i>Notaigualdadinter</i>
N	Válidos	2279	2267	2243
	Perdidos	221	233	257
Percentiles	25	4,0	5,0	4,0
	50	6,0	6,0	6,0
	75	8,0	8,0	8,0

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Estas distribuciones llevan a preguntarse si grupos de mujeres diferentes, con unas características socioeconómicas distintas, tienen una experiencia vital diferente que les lleva a contestar con puntuaciones bajas, medias o altas. Si se atiende al valor de los cuartiles en cada objetivo, se establece un criterio de agrupación y diferenciación de las poblaciones que responde a la valoración (baja, medias o alta) otorgada.

*Perfiles de la población según valoración del impacto:*

En la figura 5.27 se recogen los perfiles de estas poblaciones de acuerdo con los valores considerados. El grupo que contesta de forma más desfavorable al primer objetivo concentra mayor número de empresarias. Es el grupo que más mujeres tiene trabajando a tiempo completo. La puntuación en términos de flexibilidad que proporcionan a su trabajo es la más baja. También es el grupo que contienen más mujeres que responde “rara vez o nunca” a la frecuencia con la que pueden conciliar su vida familiar con la laboral y suspenden a las medidas de conciliación en su propósito de conseguir tanto la igualdad laboral como la igualdad dentro del hogar.

Un análisis comparativo entre grupos lleva a confirmar la relación entre la contribución de las medidas al objetivo de conciliación y la flexibilidad del trabajo de las mujeres para adaptarlo a su vida personal o familiar. Sin embargo, en número de hijos y de personas adultas dependientes no parece ser una situación que diferencie las mujeres de este estudio. No obstante, se debe subrayar el perfil de los grupos en términos de nivel de estudios, pues parece existir diferencias a considerar en este análisis. Se advierte cómo la población de los grupos más bajos (0-4 y 5-6) tiene niveles educativos más altos. En el primer grupo, el 21% han realizado los estudios obligatorios o no tiene estudios. El segundo grupo, este nivel lo sustentan un 3% más que el primero. En el tercero ya es el 26%. El cuarto llega al 30%. Además, el 34% de mujeres del primer grupo han finalizado una carrera universitaria. Se trata del porcentaje más alto frente al porcentaje más bajo que lo presenta el cuarto grupo.

Finalmente, las edades medias son más elevadas para los grupos extremos que para los intermedios (por encima del cinco). Las más jóvenes se sitúan en el segundo de los grupos, con valoraciones que, sin ser críticas, no llegan al notable. Se trata del grupo que más asalariadas contiene con una relación mayoritariamente indefinida. No obstante, ocupan el segundo puesto en la parcialidad de la jornada y el segundo también en la dificultad de conciliación y de flexibilización.

**Figura 5.27. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “compatibilizar”**

	Grupo 1 0-4	Grupo 2 5-6	Grupo 3 7-8	Grupo 4 9-10
<b>N (recuento)</b>	613	789	472	405
<b>Edad</b>	37,3 (DT 7,5)	31,1 (DT 7,5)	36,7 (DT 7,9)	38,5 (DT 8,1)
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	,8%	1,5%	1,3%	1,5%
Obligatorios	19,8%	23,5%	26,2%	28,5%
Bachiller/ciclos	45,0%	43,0%	39,2%	45,7%
Universitarios	34,4%	31,9%	33,3%	24,3%
<b>Hijos</b>	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)
<b>Personas dependientes</b>	1,3 (DT 0,7)	1,2 (DT 0,4)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)
<b>Situación profesional</b>				
Asalariada	81,9%	86,4%	83,9%	82,7%
Empresaria	12,6%	9,1%	8,1%	8,1%
Sin salario, negocio familiar	,0%	,3%	,0%	,2%
Otro	5,5%	4,2%	8,1%	8,9%
<b>Relación laboral</b>				
Indefinido	69,0%	70,6%	68,3%	71,2%
Temporal	31,0%	29,4%	31,7%	28,8%
<b>Tipo de jornada</b>				
Completa	70,8%	65,6%	63,5%	68,7%
Parcial	29,2%	34,4%	36,5%	31,3%
<b>Flexibilidad</b>	5,4 (DT 3,3)	6,5 (DT 2,4)	6,9 (DT 2,4)	7,5 (DT 2,9)
<b>Frecuencia conciliación</b>				
Siempre o casi siempre	73,8%	88,5%	92,5%	90,5%
Rara vez o Nunca	26,2%	11,5%	7,5%	9,5%
<b>Igualdad laboral</b>	3,5 (DT 2,6)	5,8 (DT 1,8)	7,5 (DT 1,8)	9,2 (DT 1,6)
<b>Igualdad familiar</b>	3,2 (DT 2,7)	5,4 (DT 2,3)	7,1 (DT 2,1)	8,9 (DT 2,0)

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

El perfil sociodemográfico y económico que muestran las mujeres cuyas valoraciones atienden a los cuartiles del segundo objetivo (figura 5.28) son diferentes a los mostrados en el primer objetivo. Sin embargo, se pueden encontrar pautas comunes. El nivel de estudios deja de ser tan aparentemente condicionante de las respuestas aunque se detectan algunas diferencias. El primer grupo concentra a un 76% de mujeres con estudios por encima de los obligatorios (Bachiller, Ciclos y Universitarios). El segundo grupo también tiene un 76% de entrevistadas con este nivel educativo. El tercer grupo reduce en 3 puntos porcentuales este perfil quedándose, al igual que el cuarto, con un 72%. El perfil por situación profesional también parece ser más similar que en el primer caso, con excepción del tercer grupo en el que se detectan menos empresarias y más asalariadas. Igualmente, la relación laboral y el tipo de jornada son muy parecidos. Se observa, no obstante, una relación similar con la flexibilidad y con el resto de objetivos.

**Figura 5.28. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “promover la igualdad laboral”**

	Grupo 1 0-5	Grupo 2 6	Grupo 3 7-8	Grupo 4 9-10
<b>N</b>	966	263	517	521
<b>Edad</b>	37,0 (DT 7,3)	37,8 (DT 7,8)	37,1 (DT 7,8)	37,8 (DT 8,2)
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	1,5%	,8%	1,2%	1,4%
Obligatorios	21,5%	23,0%	27,0%	26,8%
Bachiller/ciclos	46,3%	41,4%	37,1%	44,4%
Universitarios	30,7%	34,9%	34,8%	27,4%
<b>Hijos</b>	1,4 (DT 0,6)	1,5 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)
<b>Personas dependientes</b>	1,2 (DT 0,6)	1,3 (DT 0,7)	1,2 (DT 0,4)	1,1 (DT 0,4)
<b>Situación profesional</b>				
Asalariada	84,2%	85,2%	88,2%	79,5%
Empresaria	10,6%	10,6%	6,4%	10,7%
Sin salario, negocio familiar	,0%	,0%	,4%	,0%
Otro	5,3%	4,2%	5,0%	9,8%
<b>Relación laboral</b>				
Indefinido	69,2%	71,7%	70,4%	69,6%
Temporal	30,8%	28,3%	29,6%	30,4%
<b>Tipo de jornada</b>				
Completa	66,7%	65,6%	68,3%	67,1%
Parcial	33,3%	34,4%	31,7%	32,9%
<b>Flexibilidad</b>	5,6 (DT 3,0)	6,6 (DT 2,5)	6,8 (DT 2,4)	7,1 (DT 2,9)
<b>Frecuencia conciliación</b>				
Siempre o casi siempre	79,9%	89,7%	90,7%	89,3%
Rara vez o Nunca	20,1%	10,3%	9,3%	10,7%
<b>Igualdad laboral</b>	3,5 (DT 1,7)	6,0 (DT 0,0)	7,5 (DT 0,5)	9,8 (DT 0,4)
<b>Igualdad familiar</b>	3,6 (DT 2,4)	5,5 (DT 1,8)	6,7 (DT 2,0)	9,2 (DT 1,7)

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Finalmente, el cuadro de perfiles del tercer objetivo (figura 5.29), vuelve a recuperar las formas anteriormente observadas para el primero de los objetivos (conciliación), salvo para la edad. El nivel educativo es un elemento diferenciador para los cuatro grupos de mujeres. Las universitarias vuelven a valorar con peores puntuaciones el impacto de las medidas de conciliación para la igualdad dentro del hogar. De nuevo, en el primer grupo se concentran más empresarias y afirman en mayor proporción conciliar con menor frecuencia la vida familiar con la vida laboral.

**Figura 5.29. Perfil sociodemográfico y económico de las mujeres ubicadas según los cuartiles del objetivo “promover la igualdad doméstico-familiar”**

	Grupo 1 0-4	Grupo 2 5-6	Grupo 3 7-8	Grupo 4 9-10
<b>N</b>	664	667	386	526
<b>Edad</b>	37,4 (DT 7,3)	37,4 (DT 7,6)	36,7 (DT 8,0)	37,7 (DT 8,1)
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	,9%	1,2%	1,6%	1,3%
Obligatorios	19,1%	23,0%	28,0%	30,3%
Bachiller/ciclos	44,5%	42,9%	39,6%	44,4%
Universitarios	35,6%	32,8%	30,8%	23,9%
<b>Hijos</b>	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)	1,4 (DT 0,6)
<b>Personas dependientes</b>	1,3 (DT 0,7)	1,1 (DT 0,5)	1,2 (DT 0,4)	1,2 (DT 0,4)
<b>Situación profesional</b>				
Asalariada	83,1%	85,9%	86,5%	80,8%
Empresaria	11,7%	9,1%	7,3%	9,5%
Sin salario, negocio familiar	,3%	,0%	,0%	,0%
Otro	4,8%	4,9%	6,2%	9,7%
<b>Relación laboral</b>				
Indefinido	70,1%	69,7%	68,0%	70,9%
Temporal	29,9%	30,3%	32,0%	29,1%
<b>Tipo de jornada</b>				
Completa	68,3%	67,3%	64,1%	67,4%
Parcial	31,7%	32,7%	35,9%	32,6%
<b>Flexibilidad</b>	5,9 (DT 3,1)	6,4 (DT 2,6)	6,9 (DT 2,5)	6,9 (DT 3,0)
<b>Frecuencia conciliación</b>				
Siempre o casi siempre	78,5%	87,8%	89,8%	89,6%
Rara vez o Nunca	21,5%	12,2%	10,2%	10,4%
<b>Igualdad laboral</b>	3,5 (DT 2,3)	5,7 (DT 1,7)	7,3 (DT 1,5)	9,2 (DT 1,6)
<b>Igualdad familiar</b>	2,1 (DT 1,6)	5,3 (DT 0,5)	7,5 (DT 0,5)	9,8 (DT 0,4)

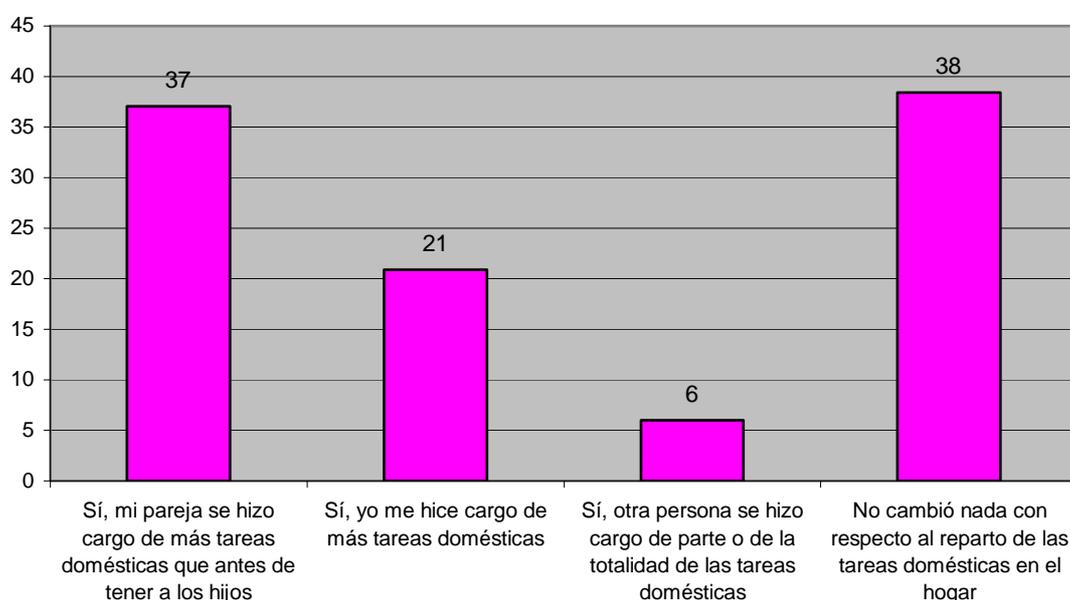
Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Este análisis ha comenzado con la pregunta de si grupos de mujeres diferentes, con unas características socioeconómicas distintas, tienen una experiencia vital diferente que les lleva a contestar con puntuaciones bajas, medias o altas. Esta cuestión es especialmente cierta en el caso del primer y tercer objetivo en lo que concierne al nivel de estudios y a la situación profesional. El segundo objetivo, además de tener puntuaciones más elevadas, parece que es valorado desde una situación más general. Los datos reflejan una mayor homogeneidad en los parámetros observados.

*Cambios ante acontecimientos vitales:*

Entre las mujeres que tienen hijos se pueden detectar dos grupos según el cambio que produjo el nacimiento de sus hijos en la distribución de las tareas domésticas. Por un lado, están aquellas mujeres que afirman que su pareja sí se hizo cargo de más tareas domésticas y, por otra parte, hay un grupo similar que afirman no haber cambiado nada del reparto de tareas domésticas en su hogar. Es más, un grupo más reducido que estos dos iniciales (21%) afirma que fueron ellas las que se hicieron más cargo de tareas domésticas que cualquier otra persona.

**Figura 5.30.: Tras el nacimiento de sus hijos, ¿notó algún cambio en el reparto de las tareas domésticas dentro de su hogar?<sup>2</sup>**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.30a.: Edad Media de las Mujeres según cambio en tareas domésticas**

	<i>edad</i>	
	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>
Sí, mi pareja se hizo cargo de más tareas domésticas que antes de tener a los hijos	35,55	5,93
Sí, yo me hice cargo de más tareas domésticas	35,69	6,08
No cambió nada con respecto al reparto de las tareas domésticas en el hogar	35,95	6,26

Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

<sup>2</sup> La población con hijos menores de 12 años asciende a 2.175. Son porcentajes extraídos sobre esta población. La opción "No contesta" representa el 4,5%.

La división sexual dentro del hogar expuesta en el capítulo anterior muestra el reparto de tareas en el momento de la entrevista. A través de esta posición se puede comprender que incluso las mujeres que dicen que sus parejas se hicieron más cargo de las tareas ante el nacimiento de sus hijos pueden estar asumiendo tareas no sólo adscritas a su sexo dentro del hogar sino además en mayor cantidad que su pareja. Además, como se puede observar en la figura 5.30a. no parece que la edad esté influyendo en esta consideración.

Este resultado se puede observar en las figuras 5.31 y 5.32. La primera recoge la distribución de tareas domésticas actuales de aquellas mujeres que contestan favorablemente a la contribución en las tareas domésticas de la pareja, tras tener los hijos. Con respecto a aquellas que dicen que nada ha cambiado, se detectan pocas diferencias. En ambos casos tareas como cocinar, limpiar o hacer la colada siguen siendo ejecutadas principalmente por la entrevistada y, en cambio, las reparaciones del hogar son efectuadas por la pareja. Algunas diferencias se encuentran en “Hacer la compra” y en el “cuidado de los hijos”. En el primer caso hay un mayor porcentaje de respuestas que consideran que la compra se comparte. Esto mismo ocurre para el cuidado de los hijos.

**Figura 5.31.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que la pareja se hizo más cargo de las tareas domésticas que antes de tener a los hijos.**

1/ Principalmente yo solo. 2.1/ Mi pareja. 3.1/ Compartido con mi pareja.

<i>Porcentajes sobre N válido</i>	1	2.1	3.1.	N válidos
Cocinar,	58	5	32	795
Limpiar la casa,	42	1,5	37,9	794
Lavar ropa y planchar,	65	1,1	23,5	796
Hacer la compra,	32	9,6	55	789
Reparaciones del hogar,	6,8	64,5	16,9	774
(SÓLO SI CONTESTA SÍ EN LA P4 = 410) Cuidado y atención de las personas adultas que necesitan ayuda y viven con usted	69,6	0	17,4	23
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 1 Y 2 AÑOS EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos menores de 3 años	20,2	2	64,5	346
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar	22,4	2,7	63,6	517

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 5.32.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que no cambió nada cuando tuvo sus hijos.**

1/ Principalmente yo solo. 2.1/ Mi pareja. 3.1/ Compartido con mi pareja.

<i>Porcentajes sobre N válido</i>	1	2.1	3.1.	N válidos
Cocinar,	63,3	4,5	26	824
Limpiar la casa,	51,6	1,6	29,9	825
Lavar ropa y planchar,	66,6	1,5	20,1	824
Hacer la compra,	44,8	5,6	44	821
Reparaciones del hogar,	14,9	51,4	13,5	801
(SÓLO SI CONTESTA <b>SÍ</b> EN LA P4 = 410) Cuidado y atención de las personas adultas que necesitan ayuda y viven con usted	52,9	11,8	29,4	17
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 1 Y 2 AÑOS EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos menores de 3 años	29,7	2,9	56,5	517
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar	37,6	1,8	45,9	556

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

**Figura 5.33.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que ella se hizo más cargo de las tareas domésticas cuando tuvo sus hijos.**

1/ Principalmente yo solo. 2.1/ Mi pareja. 3.1/ Compartido con mi pareja.

<i>Porcentajes sobre N válido</i>	1	2.1	3.1.	N válidos
Cocinar,	72,2	1,6	20,4	450
Limpiar la casa,	64,5	1,3	20,1	448
Lavar ropa y planchar,	78,3	1,6	13,6	447
Hacer la compra,	53,8	6,3	36,3	446
Reparaciones del hogar,	17,2	47,1	14,8	425
(SÓLO SI CONTESTA <b>SÍ</b> EN LA P4 = 410) Cuidado y atención de las personas adultas que necesitan ayuda y viven con usted	43,8	0	6,3	16
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 1 Y 2 AÑOS EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos menores de 3 años	37,8	2,1	47,6	143
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar	43	1,3	34,3	309

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

En el anterior cuadro (figura 5.33) se observa la distribución de tareas domésticas de las mujeres que afirman haber asumido más carga doméstica con el nacimiento de sus

hijos. Se aprecia cómo se agudiza más la división sexual del trabajo en los casos anteriores. La forma de la distribución es parecida pero la pareja comparte menos tareas con la entrevistada.

**Figura 5.34.: Media de la valoración de los objetivos a conseguir por las medidas de conciliación según la percepción de cambio en el reparto de las tareas domésticas en el hogar**

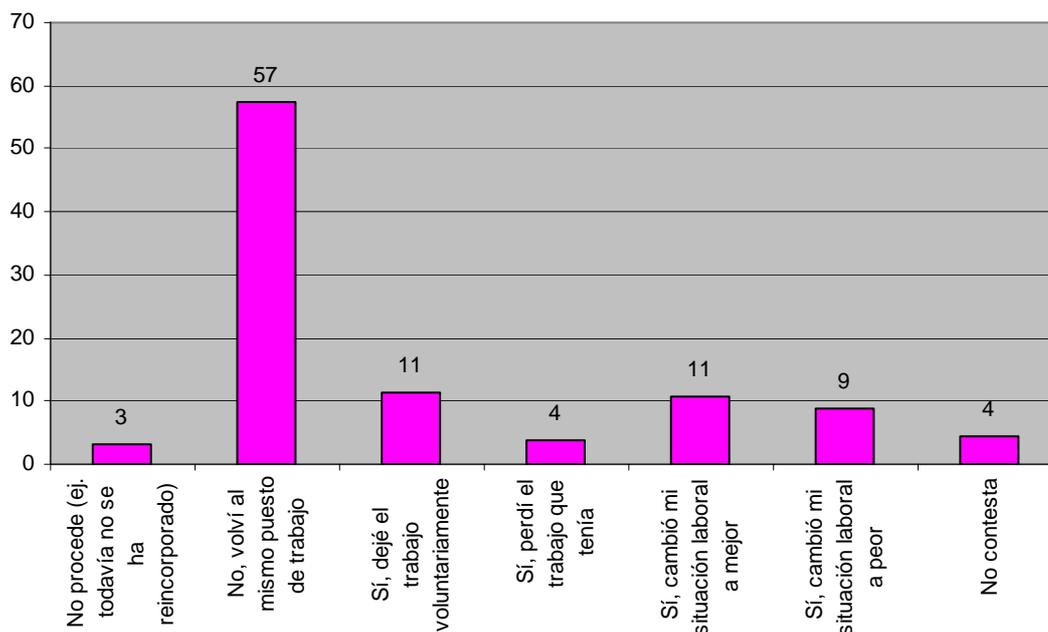
	<i>Conciliación</i>		<i>Igualdad externa</i>		<i>Igualdad interna</i>	
	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>
<i>Sí, mi pareja se hizo cargo de más tareas domésticas que antes de tener a los hijos</i>	5,7	2,7	6,2	2,7	6,0	2,9
<i>Sí, yo me hice cargo de más tareas domésticas</i>	6,0	3,2	6,2	3,1	5,8	3,4
<i>No cambió nada con respecto al reparto de las tareas domésticas en el hogar</i>	5,6	2,8	6,1	2,8	5,7	3,0

Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

En la tabla anterior se muestra la media o calificación obtenida para cada objetivo y según los cambios que las entrevistadas confirman haberse producido en el reparto de las tareas domésticas tras tener a sus hijos. La puntuación más baja en el objetivo de la conciliación es recibida por el grupo que asegura no haber cambiado nada. Curiosamente la más alta es concedida por aquellas mujeres que dicen haberse hecho cargo de más tareas domésticas. Quizás el asumir más tareas en el hogar sea una consecuencia de la posibilidad de conciliar para estas entrevistadas. Con respecto al segundo objetivo no parecen existir diferencias entre los tres grupos. Sin embargo, en el tercero de los objetivos si se aprecia una coherencia entre la valoración y la situación dentro del hogar. No obstante, el contraste de medias muestra independencia entre las mujeres que contestan que fueron ellas las que se hicieron más cargo de las tareas, con las que aseguran no haber cambiado nada, en el objetivo de la conciliación.

Con respecto a la situación laboral, la mayor parte de ellas (57%) afirma no haber percibido ningún cambio. No obstante, el 15% dejó el trabajo o lo perdió y el 9% a peor. El balance es claramente negativo ya que se comprueba que las situaciones desfavorables han sido sufridas por un 24% de mujeres frente al 11% que cambió a mejor. A partir de aquí se trabajarán los porcentajes agrupados.

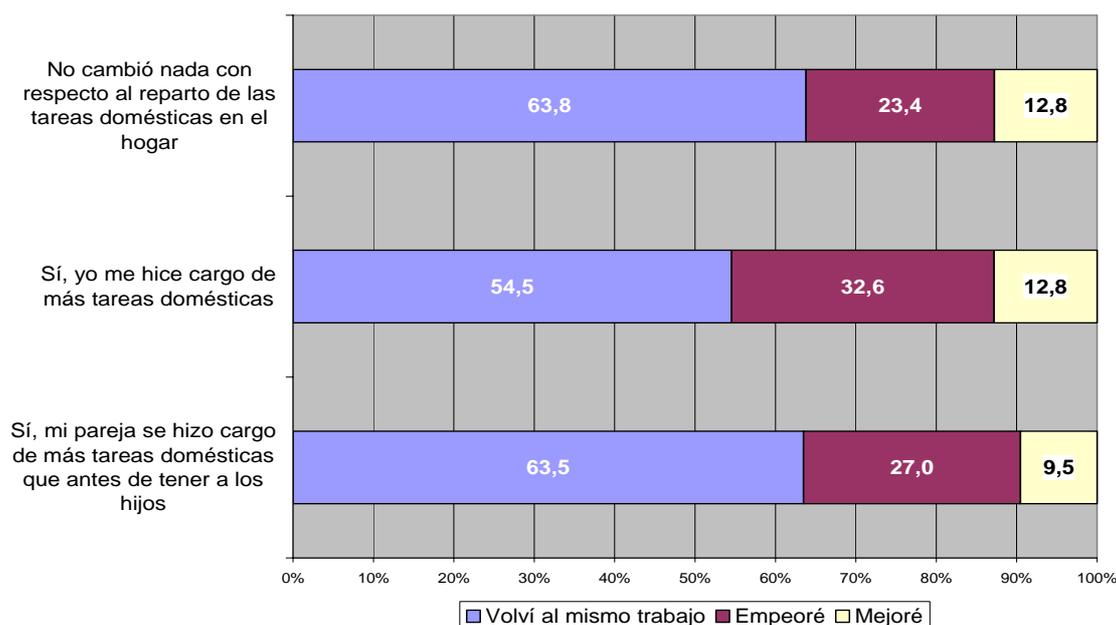
**Figura 5.35.: Tras el nacimiento de sus hijos, ¿cambió su situación laboral?**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

En la figura 5.36. se observa que las mujeres que afirman haberse hecho cargo de más tareas domésticas tienen el mayor de los porcentajes en el empeoramiento de la situación laboral. Con estos datos no se puede conocer la relación en la causa-efecto de estas situaciones pero sí caracterizar al grupo de acuerdo con estas dos variables.

**Figura 5.36.: Cambio de situación laboral y de reparto de tareas domésticas**



Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.37.: Media de la valoración de los objetivos a conseguir por las medidas de conciliación según el cambio en la situación laboral**

	<i>Conciliación</i>		<i>Igualdad externa</i>		<i>Igualdad interna</i>	
	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>
<i>Volví al mismo trabajo</i>	5,8	2,7	6,1	2,7	5,8	3,0
<i>Dejar, perder o empeorar</i>	5,4	2,9	5,8	3,0	5,5	3,3
<i>Mejorar</i>	6,0	2,9	6,4	2,8	6,0	3,1

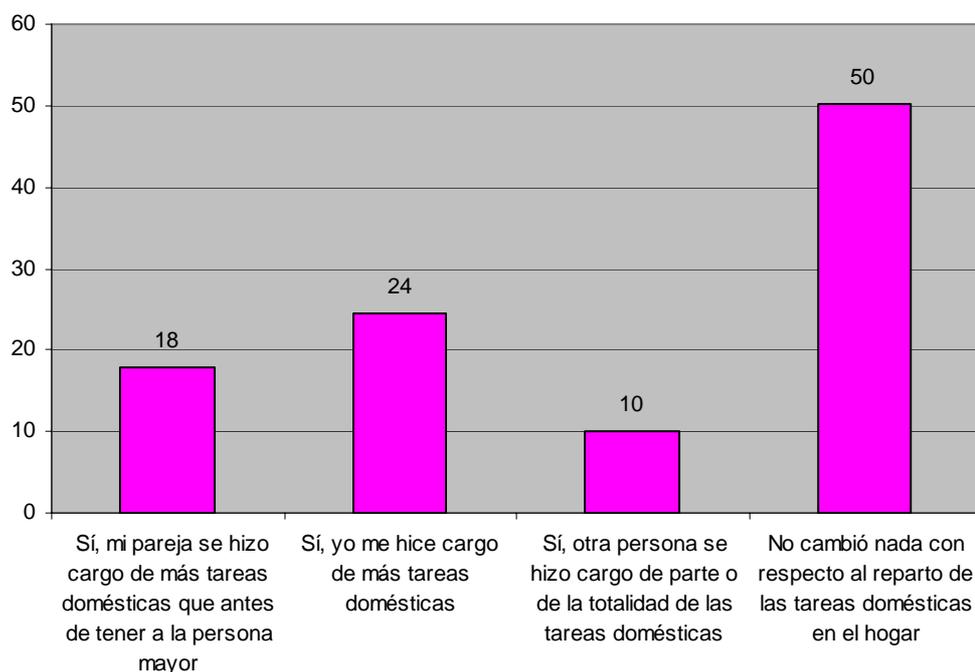
Fuente: Encuesta Mujeres Ocupadas

Si se extrae la media de las calificaciones según las tres poblaciones observadas, se aprecia que las mujeres que han mejorado puntúan mejor los tres objetivos. Tres este grupo de mujeres, las que establecen mejores puntuales son aquellas que no han cambiado de situación laboral tras los hijos. Finalmente, las que empeoraron de alguna u otra manera, tiene puntuaciones más bajas.

El contraste de medias resuelve que las valoraciones de la población que volvió al mismo trabajo y las que empeoraron con respecto a la conciliación tienen la suficiente distancia para considerarlas independientes. En el caso del grupo de mujeres que empeora y del grupo que mejora las medias son suficientemente distintas en todos los objetivos para considerarlas grupos distintos de acuerdo con este criterio. En consecuencia, la situación vivida con respecto al puesto de trabajo tras el nacimiento de los hijos puede estar influyendo en los efectos sobre la conciliación, la igualdad laboral y la igualdad doméstica-familiar de las medidas de conciliación, según las entrevistadas.

Finalmente, entre las mujeres que tienen un adulto dependiente se detecta un único grupo que sobresale de cualquier otra situación. Se trata de aquellas que afirman no haber cambiado el reparto de las tareas domésticas en el hogar. El segundo grupo más voluminoso lo constituye las mujeres que afirman hacerse cargo de más tareas domésticas. Le sigue aquellas que afirman que su pareja se hizo más cargo de las tareas domésticas y, finalmente, aquellas tuvieron una persona diferente a su pareja que se hizo cargo de parte o de la totalidad de las tareas domésticas.

**Figura 5.38.: Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona adulta que vive con usted, ¿notó algún cambio en el reparto de las tareas domésticas?<sup>3</sup>**



Fuentes: Encuesta Mujeres Ocupadas

**Figura 5.39.: Mujeres que afirman hacer “principalmente ellas” las siguientes tareas, “compartido con su pareja” o “principalmente su pareja” y que aseguran que no cambió nada de las tareas domésticas.**

**1/ Principalmente yo solo. 2.1/ Mi pareja. 3.1/ Compartido con mi pareja.**

<i>Porcentajes sobre N válido</i>	<b>1</b>	<b>2.1</b>	<b>3.1.</b>	<b>N válidos</b>
Cocinar,	70	0,5	5,2	191
Limpiar la casa,	65	1,1	6,3	190
Lavar ropa y planchar,	73,8	0	4,7	191
Hacer la compra,	65,8	3,2	10,5	190
Reparaciones del hogar,	26	22	6,5	184
(SÓLO SI CONTESTA <b>SÍ</b> EN LA P4 = 410) Cuidado y atención de las personas adultas que necesitan ayuda y viven con usted	67	1,7	10,3	174
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar	42,9	0	33,3	21

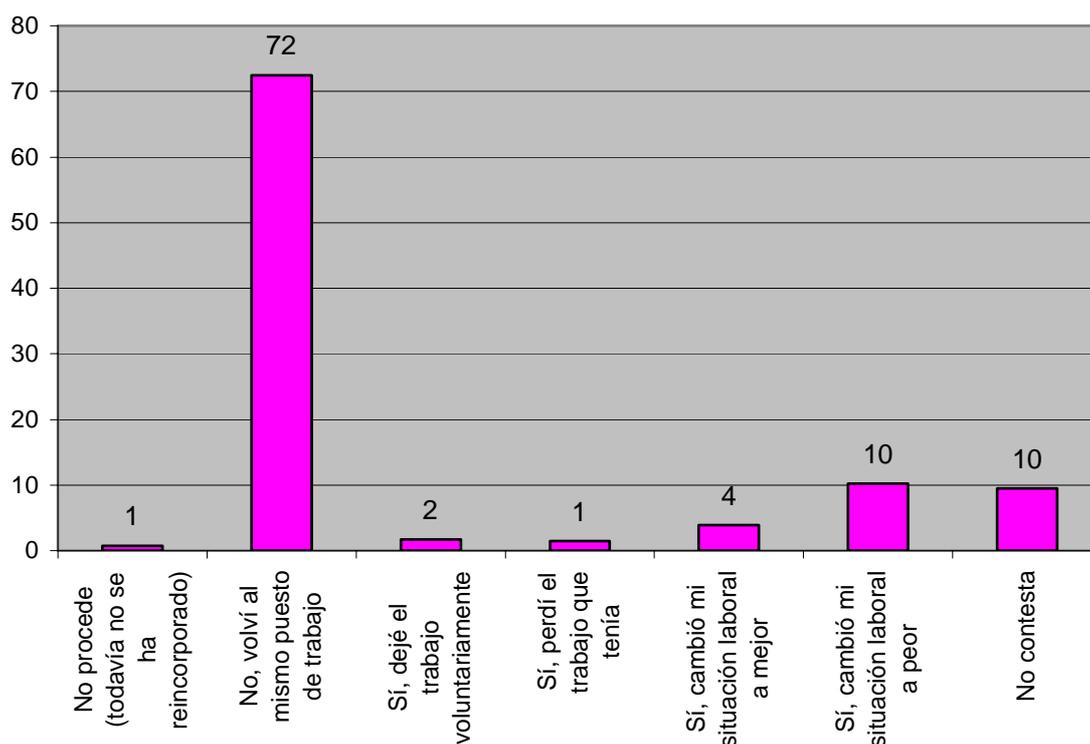
Fuente: Encuesta Mujeres ocupadas

<sup>3</sup> el total de población con un adulto dependiente asciende a 410, de los cuales contestan estas preguntas 381

Los datos de la división sexual del trabajo dentro del hogar que cabe esperar son muy parecidos a los ofrecidos a propósito de los hijos. La muestra en estos casos es bastante pequeña por lo que observar por grupos diversos se vuelve inoperativo, al menos, para extraer conclusiones. No obstante, se observa el grupo más numeroso que responde no haber cambiado nada tras el cuidado del adulto. En este reparto se puede comprobar, de nuevo, la división sexual dentro del hogar (figura 5.39).

El cuidado de una persona mayor no parece ser un motivo para cambiar la situación laboral según las encuestadas. Con todo, para el resto de contestaciones, el balance sigue siendo negativo, ya que el 14% de mujeres contesta haber dejado su trabajo, haberlo perdido o cambiar la situación laboral a peor.

**Figura 5.40.: Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona mayor que vive con usted, ¿cambió su situación laboral?**



Fuentes: Encuesta Mujeres Ocupadas

## **III PARTE:**

Percepciones,  
Opiniones y Comunicación



## **CAPÍTULO 6.**

# **EXPERIENCIA Y OPINIÓN EN TORNO A LA CONCILIACIÓN**

### **6.1. Introducción:**

La experiencia y opiniones en torno a la conciliación se extraen mediante la aplicación de una metodología cualitativa, en concreto, con la entrevista personal en profundidad a la población destinataria de las medidas. Esta técnica de indagación es apropiada no sólo para descubrir factores sino también para explicar los resultados de la metodología cuantitativa (González y San Miguel, 2002). En general, permite conocer la opinión, expectativas y satisfacción de las medidas de conciliación del grupo entrevistado.

El propósito de las entrevistas a mujeres con hijos o personas adultas dependientes (ir a apéndice metodológico) es plural. Contribuye a conocer los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existente. Estrechamente vinculado a este primero, emergen situaciones problemáticas y soluciones a las situaciones de incompatibilidad. También posibilita conocer las expectativas depositadas en las medidas de conciliación y contribuye a conocer los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existentes desde la experiencia. Este objetivo permite detectar situaciones que precisan de intervención política para ser conciliadas.

Estos objetivos conducen a la observación de la relación que mantienen las mujeres con los dos ámbitos en los que se inscriben: el familiar y el laboral. En consecuencia, al igual como en la investigación de Frau (2003) y con la del Instituto de la Mujer (2005), el tema central en torno a lo cual se estructura esta parte del análisis tiene que ver con las relaciones que las mujeres mantienen con el doble trabajo. Se quiere conocer las estrategias que las mujeres ponen en práctica para poder conciliar la vida profesional con la vida personal. En este sentido, otras investigaciones muestran que ésta es una relación dinámica y conflictiva porque supone para la mujer adoptar unas

actitudes, unos valores y unas estrategias en muchas ocasiones contradictorias (Frau, 2003).

Por tanto, interesa conocer su trayectoria vital con especial atención a los acontecimientos potencialmente más conflictivos; que exigen una toma de decisiones relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral (independencia, convivencia e hijos). También interesa saber tanto si conocen como el grado de satisfacción con las políticas de conciliación.

Entre las entrevistadas encontramos situaciones muy representativas de la posición de las mujeres en el mercado laboral. Algunas mujeres trabajan con contratos temporales. Otras, trabajan para la Administración Pública como funcionarias: en la administración local o en colegios. Algunas son autónomas: propietarias de pequeños negocios.

Además, al final de este capítulo se incluyen observaciones realizadas por los expertos profesionales entrevistados en esta investigación. Los expertos permitirán evaluar el contexto social y el marco de las políticas públicas a la luz del resto de resultados obtenidos de las fuentes secundarias y primarias. El objetivo central de estas entrevistas a expertos es ayudar en la valoración de la adecuación de sus objetivos específicos de desarrollo y sus líneas de actuación.

Entre los expertos técnicos y profesionales se han conseguido entrevistas de representantes de agentes sociales, de organizaciones empresariales y piezas clave dentro de la Administración Pública. Las observaciones de todos ellos son sumamente valiosas. Con todo, y especialmente las entrevistas efectuadas expresamente a representantes de organizaciones empresariales son suficientemente reforzadas por las realizadas en otros estudios ante la necesidad de detectar y caracterizar la opinión y otros aspectos relacionados con el marco empresarial.

## **6.2. Situaciones problemáticas para la igualdad:**

Los objetivos vinculados con esta técnica de recogida de información están estrechamente relacionados entre ellos. Detectar situaciones problemáticas lleva a exponer las causas por las que rehusaron o utilizaron las medidas de conciliación como aproximación cualitativa a los datos expuestos en los anteriores capítulos.

Igualmente, de las situaciones conflictivas se deducen las soluciones, aunque en algunas ocasiones son las entrevistadas las que proponen explícitamente las necesarias. Así, se recogen en dos epígrafes separados los motivos y situaciones problemáticas (por un lado) y las soluciones (por otro lado).

Las situaciones problemáticas que no han sido cubiertas o están insuficientemente cubiertas por las medidas existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación) se pueden clasificar en aquellas relacionadas con el mundo laboral y aquellas vinculadas al ámbito doméstico. De hecho, las principales situaciones conflictivas para el fomento de la igualdad de oportunidades están claramente arraigadas en la estructura de la sociedad.

El ámbito familiar suele ser percibido por las entrevistadas como un obstáculo. Se observa que una de las mayores preocupaciones es la pérdida de oportunidades laborales que ocasiona tener cargas domésticas. Este aspecto (pérdida de oportunidades) estará más presente en el discurso de las mujeres con carrera universitaria y/o con una profesión definida.

#### *Ámbito laboral afectado por el familiar:*

Los aspectos que sobresalen en las entrevistas apoyan tanto los datos estadísticos mostrados que han sido extraídos de las fuentes secundarias como las cifras del cuestionario realizado. Las situaciones problemáticas del ámbito laboral pueden ser generadas por el ámbito doméstico y por la necesidad de conciliar las tareas de cuidado. De hecho, las cargas domésticas se presentan como uno de los primeros factores generadores de desigualdades entre mujeres y hombres. Las propias condiciones laborales familiares afectan a la inserción laboral, al sueldo, a la formación y a la promoción.

- Las cargas domésticas como causante del problema en situaciones de inserción laboral.

Estas situaciones son las ya denunciadas por el feminismo liberal en la década de los 60. Son situaciones que se motivan en torno a dos puntos: <1> por las pérdidas económicas y de producción que ocasionan los permisos por maternidad y <2> debido a los prejuicios generados en torno a las tareas y funciones que son adscritas a las mujeres.

*“Y ahí tuve un problema, porque cuando se enteró, era una beca también, me parece. Bueno, cuando le dije que estaba embarazada, porque, en cuento me enteré se lo dije, pues me puso pegas y no le gustó” (EV1)*

*“Antes no podía [ir a trabajar]. Esto es desde que mi madre murió. Bueno, antes tenía los hijos pequeños, pero luego ella estaba muy mal” (EC78)*

*“Yo pienso que mi jefa me contrató pensando que no me iba a casar ni a tener hijos, porque yo a mi hija ya la tuve mayor” (EM1)*

*“Yo te voy a comentar el caso de mi hermana. Mi hermana trabajaba en una empresa privada. Se quedó embarazada la primera vez. Cuando volvió de los primeros meses de maternidad la echaron alegando otras cosas que no eran verdad (...) tuvo un segundo caso, tuvo a un segundo hijo y le han hecho lo mismo, en una empresa diferente. Y ella estaba trabajando, tenía su contrato y tal como hay ahora por obra y tal, pero qué casualidad que te quedas embarazada y bien en el permiso de maternidad o bien en el embarazo te buscan una excusa para decir ya no me interesas” (EM4)*

- Las implicaciones que las medidas de conciliación tienen en los ingresos.

Una de las vías propuesta y bastante fomentada por la Administración Pública, es la reducción de jornada con la correspondiente reducción en los ingresos. El tercer capítulo recoge, de entre las medidas existentes, una lista considerable que atiende a la estructuración del horario en detrimento del salario.

Ésta reducción salarial es uno de los principales motivos que impiden a las entrevistadas disfrutar de este tipo de medidas. Además, también debe ser considerado el efecto que los roles adscritos tiene en este tipo de medidas para las mujeres (tomadas en su conjunto) al sufrir una pérdida de capacidad económica (las diferencias salariales) y el efecto dentro del ámbito privado (ante la decisión de las compras y la capacidad de negociación con la pareja dentro del hogar).

*E: ¿Crees que una mujer y un hombre en las mismas condiciones, la mujer va ser excluida?*

*“Sí, porque en mi empresas todavía sigue pasando. Se ve todavía la diferencia en el dinero, en el trato (...) Eso escuece cuando eres igual de válida como puede ser uno de ellos. Entonces no entiendes por qué esa diferencia de sueldos, que la mayoría es de lo que nos quejamos, y luego es que todavía se nos tacha de no, es que se va a quedar embarazada. Es que se sigue diciendo. Y parece que te coges la reducción para quedarte en casa. Porque es que es tan válido el trabajo de tener que quedarte en casa y cuidar de tus hijos como pueda ser estar en una oficina o estar en cualquier sitio” (EM6)*

- Las cargas domésticas como causante del problema para continuar con la formación.

La sobrecarga de trabajo impide, en muchas ocasiones por falta de tiempo, la posibilidad de atender a reuniones de trabajo o cursos que permitirán incrementar la empleabilidad y las posibilidades de promoción.

*“(...)yo no puedo ir a ningún cursito ni nada. No puedo, si no es a distancia no puedo. Entonces estoy peor, respecto al que no tiene hijos y puede ir y hacer todo esto.” (EV2)*

- Las cargas domésticas como causante del problema de la falta de promoción laboral.

El fenómeno del “techo de cristal” hace evidente los efectos que problemas como la falta de conciliación generan. La promoción se suele vivir como una oportunidad fundamentalmente para las mujeres que tienen una profesión definida. La elección entre la vida laboral y la vida familiar en este aspecto es clara. De hecho, aunque algunos grupos de mujeres vean que las cargas domésticas generan una mayor dificultad en la inserción laboral, cuando la maternidad se disfruta tras haber conseguido una estabilidad laboral, el obstáculo se manifiesta a través de la falta de promoción.

Las causas pueden estar justificadas. Es decir, las “exigencias” del puesto de trabajo al que accederían si promocionaran y la “cultura profesional” (rutinas profesionales y relaciones laborales que se establecen) pueden resultar incompatibles con la función de cuidado adscrita a las mujeres inserta en la vida familiar. Sin embargo, muchas de

estas “exigencias” son construidas desde un sistema que define las dos esferas (vida familiar y laboral) incompatibles y son susceptibles de adaptación a otras condiciones.

*“(…) la mayoría, lo clásico es que la gente vaya al extranjero, a hacer una estancia post-doctoral. En mi caso, pues no ha sido muy fácil, porque tenía a la niña también” (EV1)*

*“Sí, al no tener responsabilidad, no estar casada ni nada, si me quedaban 4 cosas, me quedaba hasta el final para acabarlas, no miraba el reloj. Ahora al tener las responsabilidades sí que haces el trabajo pero tienes unos límites marcados porque lo primero es lo primero, que es mi hijo.”(EBA4)*

*“De momento no me lo planteo, porque para poder promocionar necesitas estar muy implicado y, como te he dicho, pues no puedo formar parte de nada de lo que se haga fuera del horario (...) Sí que me gustaría, pero a lo mejor cuando... es que no sé cuándo, la verdad, porque cuando el niño vaya al cole, a las cinco sale, y tampoco tengo con quién dejarlo para ir a las siete a... no sé, lo veo más a largo plazo, ya veremos cómo me las arreglo. De momento...” (EV2)*

*“El desarrollo profesional está muy bien, pero no podría ser. El aumento económico lo tendría que invertir todo en alguien que cuidara de ella, y aparte de que dependería mi hija de una persona fuera de mi familia y eso es totalmente inviable para mí. Si tuviera pareja, a lo mejor si que podría ser, porque a lo mejor sería cincuenta por cien (...) “ (EV3)*

*“La verdad es que estoy contenta, la única pega fue esta, que cuando volví de la baja en lugar de ser la secretaria del jefe de administración volví en centralita” (EBA3)*

*“Hombre, un poco sí. Yo creo que un poco sí que te limita porque por ejemplo ahora a mi me están limitando, ahora está haciendo que se enlentezca ni carrera profesional o mi trayectoria por el hecho de no poderme presentar a esa oposición” (M11)*

Estas características están interrelacionan formando una espiral de situaciones que arrastran a las mujeres a cumplir con los roles adscritos al ámbito familiar en detrimento del laboral o profesional. Por ejemplo, la falta de formación puede influir en la falta de promoción (también la reducción de jornada) lo que conduce menor acceso

a mejores recursos económicos. Así, se van generando situaciones de pérdidas de oportunidades como consecuencia de la falta de tiempo y la sobrecarga de trabajo.

- Las desigualdades en el ámbito familiar afectan a la inserción, promoción y tiempo de trabajo

También, se observa que la relación de desigualdad existente dentro del escenario familiar no contribuye, desde la percepción de las entrevistadas a poder solventar los problemas de inserción, promoción y los surgidos en la organización de la vida cotidiana. Algunos ejemplos:

*E: ¿Qué apoyo has tenido de tu pareja, para este período de ser madre?*

*“Pues en principio ninguno, hasta que vio que yo ya no podía más... entonces ahora hemos llegado al acuerdo de que lunes, martes y miércoles, a partir de las siete y media, que es cuando él llega, se encarga él de hacerle la cena, bañarlo, acostarlo, para que yo descanse un poco. Pero, ya te digo, llevamos un mes haciéndolo” (EV2)*

*“Hombre, cuando son pequeños, el poder disfrutar de ellos y tener un trabajo de jornada completa, es muy duro y muy difícil, es una elección, tal y como yo lo veo, y tienes que tener una pareja que te apoye para poder tener esta elección.” (EBA2)*

*“Mi segundo marido no me dejaba trabajar. Era celoso, un hombre celoso es raro que te deje trabajar. Lo solucioné separándome. Luego para volverme a incorporar, con 34 años... si me hubiera incorporado antes, pues tres meses aquí, tres meses allá... te vas incorporando” (EC4)*

*“Me cambiaría por mi ex marido en lo laboral. Su situación es de maravilla. (...) Igual de empezar más joven a trabajar. Mira cuántos años perdidos, dedicados a la casa. Son años que dices ¿mira, qué has hecho, el tonto?. Si por lo menos me hubiera salido bien.” (EC4)*

*“No, en primer lugar fue decisión mía, cuando yo me reincorporé plenamente en mi trabajo sí que fue un periodo de muchas desavenencias porque él esperaba que yo me responsabilizase de todo y para mi supuso un periodo de mucho stress. Era muy duro porque yo trabajaba de 9 a 7 y cuando llegaba tenía que hacerlo todo y yo no podía y él no lo entendía.” (EBA2)*

E: Sin embargo ese no ha sido un problema para tu marido, y se ha ido a Valencia...  
[el tener el niño y viajar por el trabajo]

“Sí, lo estuvimos hablando, para mi marido eso significaba un cambio a nivel económico y profesional. Yo dije, “bueno, estoy aquí, me puedo hacer cargo del niño y esto nos va a beneficiar a los dos “ y dije que adelante. También le dije que si iba a ser por un periodo corto de tiempo y me dijo que como mucho iba a ser un año, y entonces es duro, y si quieres tener otro hijo es duro de llevar, pero me ha prometido que será un año.”(EBA3)

“Pero bueno, no son de los típicos maridos que ahora ya más jovencitos, que están hechos a planchar, a cocinar y a todo. No. Pero si se tiene que poner a hacer un arroz se lo hace, pero mi marido la cocina nula. El planchar y todo eso nulo. Y recogerte eso sí, pero no son de los muy dispuestos. No. Tienes que estar venga. Todavía está hecho a la antigua usanza (...)” (EM6)

E: ¿Piensas que has tenido que renunciar a algo?

“Yo sí. Porque mi trabajo fue casualidad, pero a mí me han ofrecido trabajos y yo he tenido que renunciar porque no me merecían la pena. Si a mi marido le ofrecen un trabajo mejor, él no va a pensar que en casa tiene tal, va a pensar si económicamente le compensa” (EB4)

“Pero si encima soy una mujer trabajadora, a mí me gustaría estar más tiempo con mi hijo. Lo que ocurre es que no puedo dejar de trabajar. Entonces, si encima con uno, estoy poquito”.(EB5)

“A mí me gusta más el trabajo de los hombres que el de las mujeres. Me gusta más: haces de comer y se termina. Estás siempre limpiando, planchando, haciendo la comida, y eso no sirve de nada. Él termina de trabajar, viene para casa y nada” (EC8)

“Hombre, en un caso puntual, si me llamasen del colegio diciendo que el niño esté enfermo y que yo no puedo ir, iría mi marido. Pero mi situación es privilegiada, porque mi marido y yo trabajamos en Bilbao y el colegio está cerca de nuestros dos trabajos. En un caso puntual podría, pero él no puede faltar al trabajo por el niño.”(EB4)

“Mi marido los fines de semana también colabora. Colaboramos no a medias, porque la mujer acaba haciendo más (...)” (EM4)

Cuando se leen estos testimonios se debe tener presente que el modelo normativo de la mujer en el interior del hogar se construyó en el siglo XIX. Desde entonces, se consideran tareas propias de las mujeres (de su sexo y condición) organizar la casa, educar a los hijos, repartir consuelo y ternura entre los miembros de la familia así como garantizar la comodidad de todos. Puesto que su destino es traer hijos al mundo, alimentarlos y educarlos, la mujer-madre debe consagrarse por entero a esa función, renunciar a sus ambiciones personales y consagrarse en cuerpo y alma a la familia (Lipovetsky, 1999:191).

- La socialización en los roles adscritos de cuidado

La naturaleza (voluntaria o coercitiva) de la decisión tomada por las mujeres ante una situación conflictiva es uno de los temas más controvertidos. Algunas transmiten coerción en sus decisiones. Es decir, haber tomado ciertas medidas porque no tuvo más remedio. Sin embargo, otras mujeres transmiten voluntad. Entiéndase esta voluntad condicionada a una situación de incompatibilidad. Esta es la razón por la que, en tales casos, se prefiere apostar por la socialización y no por la voluntad. La siguiente entrevista lo explica con su propia experiencia:

*“Es difícil saberlo porque son decisiones tuyas, no el hecho de tener un hijo sino que el sentimiento es más fuerte que tú interés por la carrera. Yo podía dejar a la niña en la guardería y no me ponían ningún problema. Yo en el trabajo no me pusieron ningún problema, incluso cuando yo me quedé embarazada era justo cuando me tenían que renovar el contrato y lo dije, porque pensé que podrían no querer renovarme, y no hubo ningún problema, todo lo contrario, me felicitaron. Lo que pasa es que cuando tuve a mi hija tuve un sentimiento muy fuerte y yo quería estar con ella, fue una decisión mía.”(EBA2)*

*“Yo creo que un poco menos porque nos hacemos más cargo nosotras, por lo menos en mi caso soy yo la que quiero cogerme media jornada. Él quizás lo tendría más complicado en su trabajo, pero no sé si es a nosotras a la que le sale decir yo quiero ver más a mis hijos, ellos quizás en los casos que conozco, no sólo en el mío, ellos no abandonan tanto su carrera (...) que tampoco yo la estoy abandonando ni la quiero abandonar pero siempre tienes que dualizar un poco las cosas, siempre dejas al lado algo” (M11)*

*“La verdad es que no nos lo hemos planteado todavía. Si llegara el caso, seguramente sería yo quien la reduciría, Javier seguro que no (...) Además, es que tiene mucho trabajo” (EM1)*

*“¿En la baja por maternidad, los cuatro meses que te dan al principio? NO porque yo tampoco le dije que se la pidiera. Tenía claro que quería estar con el niño, en los dos casos me pedí una excedencia hasta que cumplieron el año porque no quería llevarles a la guardería con 4 meses. Entonces no me importaba en ese caso, tenía claro que quería ser yo” (EM4)*

*Ámbito familiar afectado por el laboral:*

La situación laboral y la necesidad de tener unas condiciones laborales determinadas para poder disfrutar de las medidas de protección social establecidas también afecta a las decisiones dentro del ámbito familiar. Igualmente, se corroboran los resultados de otras investigaciones en lo concerniente a las condiciones laborales que más afectan a la incompatibilidad.

- Horarios

En este sentido se destacan los horarios o el tiempo de trabajo. En realidad no parece que el problema sea la cantidad de horas legalmente establecidas sino las horas extras, la distribución de esas horas y la flexibilidad de los mismos. Casi todas las mujeres apuestan por un horario de mañana, intensivo y con cierta flexibilidad a la hora de salir y entrar en el puesto de trabajo.

*“No te avisan, es a la aventura, vas a trabajar y te dicen el horario que tienes que hacer, o si trabajas ese día o no trabajas” (EBA1)*

*“Necesito mucho tiempo que no tengo para dedicárselo a mis hijos. Y me da tanta pena...”(EC6)*

*“Además, están solteras también, así que no tienen nadie en casa esperando para ir, entonces se pueden quedar hasta las nueve, hasta las ocho... que tienen más...(...) Pueden dedicar más tiempo...” (EV1)*

*“Para mi sería trabajar por las mañanas (...) Un horario de 8 a 3 sería lo ideal porque con eso te da tiempo a todo” (EM11)*

*“Trabajo de 2 a 9. es un horario muy malo teniendo hijos (...) porque yo no la veo en todo el día. Quiero en un futuro tener de 8 a 3 que es lo que yo quiero, pero como todo el mundo quiere ese horario (...) Creo que voy a intentar coger reducción de jornada para intentar llegar a las 18.30 o así, si me dejan, si puedo. O sea, tengo derecho, pero me tienen que poner un suplente (...) a veces es complicado”. (EM11)*

- Distancias entre el lugar de trabajo y su casa

Las distancias también son un aspecto relevante para la organización cotidiana. En ese sentido, existe una diferenciación clara entre las ciudades pequeñas y grandes aunque, para las primeras, también se debe tener en cuenta el precio de la vivienda. Por ejemplo, Bilbao es una ciudad pequeña pero, sin embargo, comprarse una casa en la misma ciudad puede resultar muy costoso a algunas personas por lo que deben elegir vivir en pueblos a las afueras de la misma. En consecuencia, y debido a las características geográficas de Bilbao, las distancias son considerables.

*“Totalmente, claro, porque yo tengo compañeras que viven cerca, además, es otra cuestión diferente, pero se pueden quedar hasta la hora que quieran. Además, están solteras también, así que no tienen nadie en casa esperando para ir, entonces se pueden quedar hasta las nueve, hasta las ocho... que tienen más...(...) Pueden dedicar más tiempo...” (EV1)*

*E: ¿Y cuando tuviste a tu niña?*

*“Bueno, yo lo tenía fácil, porque tenía la tienda y el cole al lado de casa. La dejaba a las 9, abría la tienda y la dejaba en el comedor. Y luego a la guardería. Y luego a las 18,30 la recogía mi madre”. (EB2)*

*E: ¿Tus suegros y tus padres viven cerca?*

*“Sí, coincide que viven los dos en el mismo barrio (...) y es un barrio que no está lejos de aquí y tirábamos mucho de ellos para cuidarla a ella cuando no iba a la guardería, un día unos y otro día otro, lo teníamos bastante equilibrado en ese sentido (...)” (EM11)*

- Situación de estabilidad

La estabilidad en el puesto de trabajo es una situación deseable y, en ocasiones, necesaria para tomar la decisión de tener un hijo.

*“Esperamos, tardé mucho en tenerla. No porque no tuviera ganas porque a mi los niños me han encantado de siempre, lo que pasa es que estábamos los dos temporalmente y por el miedo de siempre que está pagando un piso, te metes en un coche, pues lo típico, no estabas asegurada todavía en el trabajo para decir pasa que te pase algo para que luego no salgas adelante (...). Cuando tuve a mi hija fue cuando más o menos me hicieron fija” (EM6)*

*“Fue en el momento en el que podíamos tener un hijo: nos habíamos casado y teníamos trabajos estables con sueldos medios”(EM2)*

*“Sí, desgraciadamente sí, hay que planear. Hombre, yo, cuando vi que tenía una cierta estabilidad laboral, decidí tener al niño, porque hoy en día no se puede hacer otra cosa, digamos”(ES3)*

*Situaciones especialmente conflictivas:*

Algunas situaciones son especialmente conflictivas, como es que el niño se ponga enfermo. También cuando alguna de las piezas que forman la estrategia de conciliación falla (su madre no se puede quedar ese día, o el padre llega más tarde del trabajo) genera situaciones estresantes en las que se resiente su tiempo de trabajo.

*“Aparte de los horarios, cuando los niños se ponen malos, que los padres nos tenemos que pedir días de vacaciones porque no cubre la enfermedades de los niños.” (EBA4)*

*[Tener a mi hija] “Me supuso caras raras de la jefa, porque era como si dijera: a ver si ahora esta... va a faltar al trabajo. Que si la niña se pone mala va a llamar para decir que viene más tarde. Sólo he llamado un par de veces para decir: oye, me voy a retrasar, porque mi madre tiene que venir a cuidar a la niña” (EM1)*

*“Pues ahora ya un poco mejor, pero hasta ahora la verdad que regular en el sentido en que si se te ponen malos los niños es un problema porque estás trabajando y no*

*puedes dejar de trabajar, y aunque estés en un sitio público, si tú cumples tu función no puedes andar faltando cada dos por tres” (EM4)*

### **6.3. Motivos por los que no se disfrutaron de las medidas de conciliación**

Los principales motivos detectados son: el miedo a perder el puesto de trabajo o a descender, negativa por parte de los superiores, las características del puesto de trabajo, el desconocimiento (la falta de información), no cumplir con las condiciones o no ajustarse a las necesidades reales.

- Miedo a perder el trabajo o a descender:

*E: También me has comentado antes, “yo sólo me cogí los 4 meses de baja y la excedencia no porque aunque me vayan a conservar el puesto... “Y lo has dejado en duda.*

*“Sí, yo por lo que he ido viendo con compañeras mías, que no se cogen excedencias, supongo que porque el tema de dejar el crío lo tienen bastante cubierto. Entonces el trabajo que tenemos es un buen trabajo y no interesa bajar...”*

*E: ¿Se puede bajar?*

*“No dentro de nuestro departamento porque somos bastante independientes, pero ir a otro departamento con un trabajo que no me guste, para mí sería bajar. Pero en ningún momento me han dicho esto, pero evitar. Ya te he dicho que si yo no hubiese tenido personas para dejar a mi hijo yo me habría tenido que coger una excedencia forzada. Nunca me he encontrado en una situación de entre la espada y la pared...”  
(EBA3)*

*“Una baja maternal de 16 semanas, y no quise pedir excedencia por el dinero principalmente y porque aunque te dicen que te guardarán en puesto pero bueno... y por otro lado tanto mi madre como mi suegra las tuvimos disponibles para quedarse con el crío, si no hubieran estado me hubiera tenido que pedir la excedencia.”(EBA4)*

- Negativa o resistencia por parte de los superiores:

*“[Trabajé en el lobby] 2 años, hasta que me quedé embarazada, tuve a mi hija y decidí dejar de trabajar. Yo pedí media jornada o una jornada intensiva y me dijeron que no me la podían dar, así que yo decidí irme.” (EBA2)*

*“Un publicitario, como hoy se entiende, puede tener problemas para conciliar la vida laboral y la personal. Pero es porque las empresas tratan de ahorrar costes y suprimen puestos” (EM2)*

- Condiciones de la actividad desempeñada:

*E: Porque tú reducción de jornada no has tenido. O sea, pudiste concentrar las horas, pero no era una reducción, ¿no?*

*“No, porque no se podía tampoco, no era viable para el puesto” (EV3)*

*“Sobre todo los creativos, que tienen reuniones internas, y empiezan a trabajar cuando todo el mundo se va.(...)” (EM2)*

- Desconocimiento

*“Sí, algo así, porque... bueno, lo de la baja por maternidad corre bastante la voz, pero tampoco es que salga en ningún...no sé, tampoco se sabe muy bien cómo hacer las cosas, muchas veces se pierde mucho tiempo por hay que rellenar este papel, hay que enviar este otro, muchas veces no se sabe muy bien dónde...No sé, muchas veces a lo mejor hay centros educativos, centros de ayuda familiares que no se sabe, se desconoce. Creo que también hay un poco de desconocimiento de todo eso... de los derechos que tenemos, porque los deberes ya los sabemos [risas] Pero no” (EV3)*

*“No, porque sé muy poquito de ese tema” (EB4)*

- No cumplir con las condiciones:

*“Como el primer año de tener a la niña no trabajaba, no tenía derecho a la pensión, y una vez empecé a trabajar, no sé si la retribución por maternidad es hasta los tres años, dos años o tres años del niño, no me acuerdo. Me acuerdo que fue poco tiempo.*

*Era de unos 100 euros y, bueno, por lo menos era algo. Suplía lo que no suplía a lo mejor su padre, pero es mínimo comparado con todos los gastos que tiene un niño” (EV3)*

*E: Y hemos quedado en que tú empezaste a trabajar allí cuando la niña tenía ya un año. Entonces la baja maternal no hiciste uso de ella  
“No” (EV3)*

*E: Bien, has dicho que has recibido este año una ayuda para familias monoparentales, también me has comentado que había una ayuda para menores de 3 años, ¿Esto también lo has recibido?*

*“Sí, esto fue el 2º y 3er año que es cuando me enteré que existía esta ayuda.” (EBA1)*

*“No, hay unas ayudas que son de la Generalitat; una que son para niños menores de 3 años, que esta ya no me llega, y otra que es para familias numerosas y hogares monoparentales, pero esta es hasta los 6 años. Pero claro la niña a partir de Noviembre dejará de tener 6 años, y ya no me la darán” (EBA1)*

*[la medida de los 100 euros] “La he oído, por la radio, por la televisión. Yo no he tenido esa suerte, porque mi hija tiene 6 años” (EC5)*

- No ajustarse a sus necesidades:

*“Sí, las hay [guarderías públicas] pero por zonas a mí no me tocaba. Eso va por puntos, entonces el tema de estar al lado de casa estaba descartado y preferí al lado de mi trabajo”(EBA4)*

- Valores personales:

*“Creo que tu vida privada no debe afectar en la profesional ni la profesional en la privada, entonces, si quieres ser 100% no puedes reducir la jornada. Entiendo que hay gente que trabaja muchísimas horas y que para atender a sus hijos tenga que pedir reducción de jornada, pero luego no pueden quejarse como contraposición puedan perder oportunidades, puestos de trabajo... porque todo no puede ser”(EB4)*

#### **6.4. Estrategias de conciliación:**

Las soluciones pueden ser proporcionadas desde el ámbito laboral o familiar y, en cada uno de ellos, desde las medidas existentes o por soluciones no normalizadas, fruto de pactos o favores.

##### *Medidas familiares no normalizadas:*

Por supuesto, como ya recoge la literatura especializada, las redes informales son las relaciones más utilizadas para la formación de estrategias de conciliación. En especial, los abuelos no trabajadores del niño que necesita atención. No obstante, el cuidador es una figura tremendamente frecuente entre las entrevistadas.

- Abuelos:

Ante la falta de ayudas adecuadas ajustadas a las necesidades de los trabajadores, las mujeres han de recurrir a la red de apoyos informales: la red de parentesco (madres, abuelas, hermanas, primas, tías, etcétera), sin cuya ayuda no sería posible conciliar el ejercicio de ambos derechos. Y este recurso a la ayuda familiar para aliviar la sobrecarga de la doble responsabilidad laboral y maternal se hace todavía más necesario en el caso de las madres solteras o divorciadas con hijos a su cargo y bajo nivel de ingresos, que no pueden acudir, como hacen las mujeres profesionales mejor pagadas, a los servicios personales y de ayuda a domicilio que se pueden adquirir en el mercado.

*“Llamo a mi madre y le digo que tiene que ir a recoger a la niña, la lleva al Casal y luego la recoge, la lleva a su casa, y cuando termino de trabajar me paso por casa de mi madre y me llevo a la niña a casa.” (EBA1)*

*“Bueno, me ayudaban también mis padres [con los niños] y mi marido cuando estaba en casa” (EC8)*

- Pareja:

Entre las entrevistadas algunas pueden contar con la “ayuda” de su pareja aunque, en el mejor de los casos, únicamente asume el papel de un “colaborador” pero sin admitir la responsabilidad de la gestión.

*“Tenía... su padre en ese momento me ayudaba más, y si no pues mi familia” (EV3)*

- Cuidador/a

Las mujeres con recursos pueden contratar a una persona con la que compartir el trabajo o doméstico y/o el cuidado de los hijos.

*“Y si no, pues pagaba a alguien, pero siempre de confianza, no he cogido nunca a nadie que... Y luego...” (EV3)*

*“Que se quede en el comedor sí, lo de hacer actividades extraescolares en principio no es necesario porque tenemos a una persona. O sea, todo lo solucionamos porque tenemos a una persona. Si no, sería complicado” (M11)*

*“Tenemos una chica que viene dos veces por semana, tres horitas y hace lo gordo, y planchar, que yo no lo soporto (...) Vamos, pues limpieza así gorda, limpiar el baño, y planchar sobre todo.” (EM1)*

*“No. Yo en el momento en que empecé a trabajar busqué a una chica para que supliera ese rato que no podía (...) mi madre estaba ya enferma y no... mi padre había fallecido (...) y no busqué más ayuda ni nada porque no...” (EM5)*

*“Las lavadoras, la cocina y eso sí que lo hago yo. Luego tengo a una chica que viene dos veces a la semana a casa, tres horas. Lo que pasa es que me quita toda la plancha y limpia el polvo dos veces a la semana, los baños (...) me quita una parte de la carga” (EM4)*

*“Absolutamente, es el 100% mía. Y luego por la tarde lo que tengo es... ella llega en la ruta a las 17.30. Yo hasta las 6, 6 y pico no llego, entonces tengo una chica en las tardes es casa para cuando ella llegue” (EM5)*

- Otros

Otras vías de escape son los vecinos. Estas redes de apoyo aunque circunstanciales son muy estimadas por las entrevistadas.

*“Hombre, entre nosotros siempre nos echamos una mano. Si tienes que ir al médico le dices a una vecina quédate con los niños un ratito que voy al médico o al revés” (EM4)*

*“(…) una vez que empiezas el colegio, a parte que somos todos de aquí de la urbanización, pues luego somos a parte amigos, con lo cual te juntas para tomar algo y alguna necesidad previa que un día te los tengan que recoger. Sí hombre, lo evitamos pero sabemos que estamos ahí y nos echamos una mano los unos a los otros (…)” (EM6).*

#### *Medidas familiares normalizadas:*

En realidad se tratarían de medidas sociales con solución o gasto por parte de la familia, sin que afecten al ámbito laboral. Algunas entrevistadas han propuesto que las guarderías estén en el propio lugar de trabajo o cerca del mismo, que sean más asequibles. Estas propuestas sobre las medidas sociales se recogen en los apartados siguientes. El problema radica en la distancia anteriormente mencionada.

*“Yo la empecé a llevar a la guardería, tendría un año, más o menos, entonces, los horarios de las guarderías son más flexibles y puedes ir a recogerlas” (EV3)*

*“Nos hemos planteado que la niña al año que viene vaya a la guardería. Y será igual, solo que en lugar de recogerla yo la recogerá mi madre” (EM1)*

#### *Medidas laborales normalizadas:*

Son medidas que afectan a las condiciones laborales de partida. Para poder conciliar el ejercicio de ambos derechos las mujeres tienen que recurrir a ciertas estrategias que les hagan la vida más fácil; por ejemplo, aceptan trabajos de inferior cualificación, de jornada parcial, peor remunerados pero que están cerca de casa y no requieren perder mucho tiempo en los desplazamientos; en definitiva, aceptan trabajos que puedan desempeñarse con un compromiso menor y dedicándoles menos tiempo.

*“Entonces, cuando estuve trabajando a media jornada y acababa tarde no podía ir yo” (EV3)*

*“ Luego que creo que todo el mundo debería tener la misma suerte que tenemos nosotros, de tener un horario intensivo que te permite ir a recoger a los niños a la escuela que te permite no tener que pagar canguros, no es suficiente con reducción de jornadas, sino flexibilidad de horarios.” (EBA3)*

*Organización doméstica:*

Además de las soluciones de conciliación sociales (de atención a la primera infancia) y el uso de las medidas o acciones específicas de conciliación que suele afectar al ámbito laboral (ej. reducción de jornadas), la organización de la vida cotidiana de las mujeres entrevistadas se muestra como estrategias diarias que ayudan a la maquinaria conciliadora puesta en marcha.

*“Pues comprar compro los fines de semana, si no trabajo un sábado, porque hay veces que me toca trabajar. Y si no, en cualquier tienda de pakistanis del barrio. Lo grande lo compro una vez al mes y lo fresco lo voy comprando a diario” (EBA1)*

*“El tema de la limpieza, cuando se puede se limpia y cuando no, pues no se limpia, somos la niña y yo solas así que... Si no da tiempo no se limpia porque los fines de semana son de la niña y nos vamos al zoo o al parque, al cine, al teatro del barrio, y la casa se queda ahí, es lo último para mi.” (EBA1)*

*“Sí, cuando nos casamos fue un poco caótico el tema de compaginar lo laboral con lo doméstico, y ya llegaba un momento en el que llegaba el fin de semana y yo era la que decía de levantarse pronto porque había que limpiar y mi marido decía que me esperara un poco porque era fin de semana y quería descansar, entonces ahí venía la polémica. Entonces al año de casados cogimos una chica que venía 4 horas y entonces no lo hemos dejado.” (EBA4)*

### **6.5. Soluciones propuestas por las entrevistadas:**

Las soluciones propuestas por las entrevistas están estrechamente relacionadas con las expectativas depositadas en las medidas de conciliación. En términos generales, todas las mujeres que han tenido hijos han optado por alguna medida de conciliación existente. Sin embargo, consideran que no son suficientes o que tienen algunas limitaciones, algunas de esas limitaciones de fácil solución.

Las medidas de conciliación que generan más problemas son aquellas que interfieren directamente con el ámbito laboral ya que repercute de alguna u otra forma a su capacidad económica y al desarrollo profesional de la mujer. Consideran, a grandes rasgos, que es justo que una reducción de horas le siga una reducción de sueldo. También creen “normal” que se pierdan oportunidades en comparación con aquellas personas que lo están dando todo por la empresa.

*“Hombre, lo que no puedes es pedir reducción de jornada y querer ser director general. Creo que la mujer tiene una barrera que no la salta. Que a igualdad de condiciones se presentan para un puesto una mujer y hombre y se lo dan al hombre, bueno, yo creo que existe el riesgo de que un hombre pueda adecuarse a unas medidas que la hagan luego dejar de trabajar. Entonces creo que se la debería ayudar en el ámbito doméstico y en el profesional dejarla en paz.” (EB4)*

Esta comprensión hacia las “reglas del juego” se apoya en la “mentalidad empresarial”, es decir, en criterios de producción y economía. Sin embargo, pese a poder llegar a entender estos prejuicios, hay entrevistadas que consideran que la actitud de los empresarios ante la mujer cambiaría si, llegado el momento, se obligara (o se fomentara) la responsabilidad compartida. De esta forma el empresario no vería una mujer (con sus roles) y un hombre (como un profesional) sino que consideraría a todos por igual.

Además, el conflicto en sí mismo sí es percibido injusto, cuando creen que deben elegir entre tener una familia o el trabajo. Esta percepción de injusticia es transmitida fundamentalmente cuando se trata de una mujer formada, con carrera y que quiere realizarse profesionalmente.

La siguiente entrevistada expone uno de los problemas que generan las medidas que interfieren en la vida laboral:

*“Las excedencias me dan risa. Porque hay gente que puede permitírselo, pero si estás trabajando es porque lo necesitas, y si estás hipotecado hasta las cejas, no puedes pedirte una excedencia” (EC6)*

*“No, vamos, conozco las típicas de reducción de jornada, las excedencias hasta tres años pero también, las excedencias están muy bien, pero no cobras un duro. Entonces*

*muchísima gente, entre ellas yo, no me lo podía permitir, el estar un año sin estar cobrando” (EM3)*

El resto de propuestas giran en torno a los siguientes aspectos: aumentar el permiso de maternidad a los 6 meses a repartir con el padre, alargar especialmente los permisos de maternidad cuando los niños son prematuros, revisar el tiempo de lactancia y aumentarlo considerando el tiempo de desplazamiento, mayor oferta de guarderías públicas de calidad o/y más ayudas económicas, horarios intensivos, equiparar los horarios laborales con los escolares y flexibilizar las jornadas.

- Aumentar el permiso de maternidad, al menos, hasta los 6 meses y hacer participe al padre (si esto fuera posible):

*“Que la baja laboral no durase 4 meses” (EBA3)*

*“Hombre, me parece insuficiente. La medida de 16 semanas de una baja de maternidad me parece insuficiente” (EM5)*

*“Mínimo tendría que ser hasta los 6 meses, que siguen siendo pequeños, pero ya han pasado ese período. Hasta los 6 meses o así lo vería muy bien” (EM3)*

*“(…)la Organización Mundial de la Salud recomienda lactancia materna exclusiva hasta los seis meses. Son unas recomendaciones que están reñidas con la vida laboral de una mujer” (EV2)*

*“Pues lo que han sacado ahora, que creo que en los funcionarios ya se está aplicando, que los padres se puedan coger unas cuantas semanas junto a la madre (...) Conjuntamente los dos. Eso es ideal, porque al principio es un poco duro. Al principio ves un niño y no sabes muy bien cómo actuar, y estando dos mejor” (EV2)*

*“Creo que 4 meses no es suficiente. Pediría medio año. La niña es muy pequeñita, y porque la dejo con la abuela, si la hubiera tenido que dejar en la guardería me hubiera muerto de pena” (EM2)*

*“Es el Gobierno el que tendría que decir: señores, los hombres se tienen que coger obligatoriamente tres meses de baja. Para mí sería fantástico que la mujer tuviera 4 meses de baja y el hombre otros 3, porque beneficia al niño, que no va a la guardería*

*hasta los 6 meses, beneficias al padre, para que pueda estar con él, y beneficias a la mujer, que esta en igualdad competitiva con el hombre”(EM2)*

*“Y aparte es que los primeros meses de los bebés, como quería darle el pecho a mi bebe, que los padres cojan la mitad, me parece un poco... Lo que estaría muy bien es que tú la tuvieras y tu marido te pudiera acompañar” (EM3)*

*“O sea, a los cuatro meses es cuando el niño empieza a dormir toda la noche, y no todos. Los 4 primeros meses duermes a saltos, con lo cual estás agotada. Y luego dar más espacio para poder disfrutar de un bebé porque no se disfruta de ellos” (EM5)*

- Alargar el permiso de maternidad especialmente cuando son prematuros:

*“Yo creo que la baja por maternidad es muy corta. En mi caso, el niño nació prematuro, y cuando habían transcurrido las dieciséis semanas más cuatro de vacaciones, que eran veinte, yo al niño no lo podía dejar en la guardería porque ni aguantaba al cuello, y fue un trauma, porque tenía que incorporarme a trabajar, y entonces yo creo que en todos los casos se debería ampliar la baja por maternidad, pero sobre todo, cuando hay niños prematuros o con problemas se debería hacer algo (...)Yo creo que debería ser de seis meses mínimo. Un niño con seis meses no está encarrilado, pero...algo. Es que con cuatro meses... y luego la Organización Mundial de la Salud recomienda lactancia materna exclusiva hasta los seis meses, y... incorporándote a las dieciséis semanas estás casi obligada a darle lactancia artificial. Es mi opinión” (EV2)*

- Más oferta de guarderías de calidad y/o más ayudas:

*“Sí, pero lo de las guarderías públicas tienen mucho más restringido el tema de horarios, creo que es desde las 9:30 a las 16:30, y eso a los padres que salen a las 18:00 ya tienen problemas, luego en julio y agosto cierran y es otro problema que hay. Yo por otro lado pago pero tengo cubierto todo esto. Muchas veces no piensan en los padres, y la guardería es para eso para encargarse de los niños cuando los padres están trabajando. También estaría bien poder ganar puntos en la pública no sólo por donde vives sino por donde trabajas. Pero esto del verano es importante, yo por ejemplo tendría que buscar ludotecas o actividades de verano, que sólo abren hasta las 13:00.” (EBA4)*

*“Yo creo que sólo con que nos cubriese la guardería mucha gente estaría satisfecha porque el tema de guardería se nos lleva una buena parte de nuestro sueldo, y es una cosa que como no tenemos otra opción estamos resignados a pagar.”(EBA4)*

*“Primero, me parece super poco tiempo el... no sé si era hasta los dos años o los tres años, y además si no estás trabajando no puedes beneficiarte...(...) La retribución por maternidad que normalmente se aplica. Una retribución de dos a tres años, siempre y cuando trabaje, sino no... también lo entiendo, si no haces nada, pues no. Pero me parece... realmente no sé en qué se basan: que en los dos primeros años los niños tienen más gastos o es simplemente por poner algo o...¿Tú qué piensas?” (EV3)*

E: Qué te parecen este tipo de ayudas? *“La de la Generalitat (600€ anuales), está muy bien pero la tendrían que alargar hasta que los niños tuvieran 14 años. Va muy bien sobre todo para ayuda en los colegios.” (EBA1)*

*“Lo de los 100 euros me parece una miseria, pero bueno, más vale eso que nada. Me parece un poco cutrillo y luego me parece discriminatorio que no se los den a las madres que no trabajan (...). Me parecen que deberían dar para la guardería y las necesidades básicas... yo me gasto 5.000 pesetas en leche y tal y 50.000 pesetas de la guardería, pues unos 350 euros ” (EM1)*

*“Pues yo creo que con más plazas en la guardería pública, o con guarderías en el centro de trabajo... (...) A la guardería pública todos deberían tener acceso (...) poner un baremo para que se pague según los ingresos (...) aumentar, triplicar las plazas” (EM1)*

*“Me parecen superinteresantes las guarderías en los trabajos. Eso me parecería estupendo porque vas con tu niño, sabes que te lo están cuidando, que si en algún momento (...) darles más semanas para estar con tu hijo, eso ayudaría a tener más hijos y tenerlos más plenos”. (EM3)*

*“Yo fíjate, yo más que dinero, pediría facilidades en otro sentido, yo qué sé, guarderías en tu centro de trabajo, que si un niño se te pone malo no te pongan problemas de que si tienes que faltar. Hombre, de lo razonable (...) Yo pediría más flexibilidad (...) que tú estés ahí, que lo puedas ver (...) Nunca está de más que te den dinero, nunca viene mal” (EM4)*

- Revisar el tiempo de lactancia y aumentarla teniendo en cuenta el desplazamiento:

*“Es que una hora no te soluciona nada, porque, claro, tú no tienes por qué saberlo, pero la lactancia materna es a demanda, entonces a demanda es cuando el niño tiene hambre, y yo no sé si en la hora que me van a dar a mí el niño va a tener hambre en ese momento. Esa hora de lactancia materna, realmente no le encuentro sentido. Le encuentro sentido, en muchos sitios, a las mujeres les dejan juntar esas horas de día a día, y no sé si eso... una hora al día unido te hace un mes más o así, de baja. Lo hacen en muchos sectores.” (EV2)*

- Horarios intensivos:

*“O, a lo mejor, también otra opción sería, en mi caso no se podría aplicar, pero digo como ayuda para las madres que trabajan y que tienen hijos, sería a lo mejor hacer una jornada más intensiva y, de esa manera, reducir el coste que pueden tener ellas luego con niñeras, al poder ocuparse ellas de sus hijos.” (EV3)*

*“La jornada intensiva es una gozada, no sólo porque te permite estar más con la niña, sino también porque te deja tiempo para ti, para ir a ver a una exposición y tomarte un café” (EM1)*

- Horarios escolares:

*“Pues lo mismo que me supone le colegio, exactamente igual, los horarios escolares no están adaptados a los laborales. Y yo no tengo mal horario, pero la gente que trabaja hasta las 7 de la tarde...” (EM5)*

*“Hombre, inevitable no creo que sea nada (...) Igualmente que se comparten las tareas de la casa, me imagino que esto podrá evolucionar de un manera más igualitaria. Lo ideal sería el tema de los horarios para todos, que todos tuviéramos unos horarios en consonancia con los horarios de los niños” (M11)*

- Flexibilidad de horario y en la organización de las tareas:

*“Pues yo creo que, en general, no que se hagan menos horas de trabajo, o eso también, pero que haya más flexibilidad de horario.” (EV1)*

*“Yo creo que tendrían que dar más flexibilidad. No sé si es una cuestión de Gobierno ayudar a esas empresas para esa flexibilidad, o ir cambiando un poco la mentalidad del empresario español porque yo creo que también hay mucho de ello” (EM5)*

- Más igualdad en el hogar

*“Tendrían que en casa ayudarme un poco más” (EC8)*

En todo este análisis, la situación de las mujeres que tienen personas mayores a su cargo es diferente que las que tienen niños pequeños, aunque en algunos aspectos, como los problemas de conciliación, son bastante coincidentes.

Por ejemplo, aunque transmiten gran preocupación y respeto por sus mayores, consideran que el cuidado de los mayores son los que afectan a su vida laboral y no al contrario. En apartados anteriores se ha podido apreciar cómo algunas entrevistadas transmitían la dedicación y el cuidado de sus hijos como una forma de realización. En estos casos, sin embargo, lo que transmiten es bienestar consigo mismo, pero no realización. Se trata de la satisfacción que te proporciona saber que has hecho bien el deber de cuidar a tu mayor.

Probablemente, y como consecuencia de este punto de partida distinto, sus problemas y propuestas se circunscriben más en el ámbito de lo social y menos en el ámbito de lo laboral. Es decir, solicitan más ayudas sociales, una atención más personalizada, ajustada a las necesidades de cada cual.

No obstante, una cuestión clave que diferencia el cuidado de niños de las personas mayores es el estado de salud de partida. Cuidar a una persona mayor es, además y normalmente, cuidar a un enfermo. Según el nivel de dependencia de la persona mayor necesitará incluso mayor atención en la ejecución de actividades cotidianas y necesidades humanas que en el caso del niño.

Si se revisan los perfiles de las entrevistadas, esta investigación se centra más en conocer la situación de las madres con niños pequeños que de las mujeres con personas mayores a cargo. Son cinco las entrevistas las que pueden dar una visión de los problemas que existen en torno al grado de dependencia, algo que, sin lugar a dudas, no es suficiente para un estudio monográfico en este tipo de situaciones. Con

todo, la utilidad de estas entrevistas proviene de la profundidad que se le ha querido otorgar al propio análisis de las mujeres que tienen hijos y que, además, tienen personas mayores a su cuidado, para detectar los problemas que provienen de cada tipo de cuidado. De esta forma cabe entender la información recogida sobre la incompatibilidad entre la vida laboral y familiar de las mujeres con mayores a su cuidado.

*“En aquel momento mi padre requería muchos gastos y él cobraba una pensión no contributiva –le daban 42.000 pesetas- y entonces, si yo no tenía, mal lo iba a pasar el señor”(EC4)*

*“Sí. Aparte te daban pañales, tres cajas por mes, pero no te llegan (...) muchos medicamentos que no entran por la Seguridad Social que tienes que pagarlos y aparte la manutención, que tienes que darle una alimentación especial porque no puedes. Hasta incluso le compraba los potitos de los niños para que pudieran comer algo porque no comía. Y aparte tenía muchos problemas para tragar. Y entonces comprabas lo mejor para él. Hombre, en aquel momento no me lo dieron, pero hoy no me hace falta tampoco” (EC4)*

*“Entonces creo que a las personas mayores deberían, ya no solamente los centros de día, pero si es que eso es no puede. El venir a recogerlos a casa, el que se lo lleven (...) Por qué no hay ayudas que puedan hacer ayudas a domicilio, incluso de noche, para que la familia pueda descansar(...) Creo que no hay todavía ni ayudas, pero ya o digo económicas, ni para personas que cuiden a los mayores, ni a los niños (...)” (EM10)*

En este sentido, especialmente interesante es la observación y propuesta que hace la entrevistada EC11, digna de consideración:

*“Yo pienso que pediría un replanteamiento al menos desde mi punto de vista, que no los conozco mucho (...) Yo pediría un replanteamiento. Creo que deberían abordar 2 ó 3 niveles diferenciados: uno es la asistencia doméstica (...) otro es la asistencia social propiamente dicha, es el estar con el enfermo, acompañarle, hablarle, ponerle al día, es la parte más social, el tenerle en el mundo; y luego ya está el otro tema que es el de las enfermedades. Había que tener persona con conocimientos de enfermería, para poder hacer visitas (...) para ver que esa salud se está conservando y hacer observaciones con ese tema (...) Yo creo que a los servicios sociales había que darles*

*una vuelta de tuerca. Es necesario que se desplacen, en el despacho solo no puede servir (...) estar en el despachito no soluciona los problemas. Servicio sociales tendría que replantearse estas cosas y formar a gente (...)*". (EC11)

### **6.6. Opinión de las expertas**

Las expertas que han colaborado en este estudio son representantes de sindicatos, de organizaciones empresariales o piezas clave en la administración pública especializados en Bienestar. También se acude a los resultados de otros estudios para reforzar y contrastar las respuestas de los representantes del entorno empresarial.

*Medidas desde el enfoque político:*

De acuerdo con los informes, planes, propuestas y personal de la Administración Pública, la conciliación se considera un objetivo prioritario al ser uno de los escenarios que generan desigualdades entre mujeres y hombres. La voz de la Administración Pública está plasmada en cada uno de estos documentos. No obstante, se acude a expertos en políticas públicas como apoyo a la comprensión del sistema.

La experta en políticas lo expresa de la siguiente manera:

*(...) hay que cambiar la estructura y la mentalidad de la sociedad. (...) ¿cómo hay que hacerlo? Pues adaptando los horarios, flexibilidad de horarios, y aparte de eso facilitar recursos (...) a través de guarderías, adaptación del horario escolar... recursos para personas discapacitadas y personas de tercera edad, etc. Y eso es lo que hay que hacer. (...) Pero la sociedad también debe colaborar. La sociedad, los medios de comunicación en general, empezar a trabajar en ese cambio de mentalidad. (Experta en Políticas)*

El análisis del experto en políticas públicas de bienestar, se fundamenta en el funcionamiento del sistema de género en su complejidad. Estas declaraciones no deben situarse en ningún programa político sino en el conocimiento que su formación y experiencia profesional le han proporcionado para, desde su posición, analizar la situación. Así, su declaración se dirige a enfatizar los estereotipos sociales y los aspectos normativos en torno a las mujeres y los hombres que hacen a la sociedad

rígida en términos de estructura. Por ello, esta experta considera que el esfuerzo de sensibilización es fundamental.

Desde la posición que sustenta, transmite que son conscientes de las situaciones conflictivas que sufren las mujeres en términos de conciliación y las desigualdades sociales. Se apoya en un estudio realizado para la Comunidad Valenciana para confirmar la existencia de la división sexual del trabajo, que viene a corroborar los datos del estudio del Instituto de la Mujer (2005).

Ante estas situaciones, y desde la administración regional valenciana, se considera que el programa de creación de guarderías con ayuda del Ministerio es importante. Los gobiernos autonómicos cofinancian este programa. Sin embargo, no parece que en el caso de Madrid se esté llevando a cabo una política comparable aunque la pretensión también es aumentar el número de plazas en las guarderías.

En el caso de Valencia, las subvenciones pueden ser repartidas a los Ayuntamientos, encargados de gestionarlas y establecer las condiciones para favorecer la construcción de las guarderías y de las ayudas a los padres interesados. Este programa se refuerza con una acción paralela procedente del Ministerio de Educación que se dirige directamente a los padres mediante los cheques escolares. Según la experta en políticas, también se realizó un programa de adaptación de horarios con fondos europeos para la Comunidad. Se contactó con las AMPAS para que hicieran actividades extraescolares y propusieran acciones para adaptar desde las escuelas el horario al horario laboral para niños de 3 a 13 años, que son las edades más conflictivas en términos de conciliación. En este programa se incluyen las actividades estivales. Igualmente, desde la Administración regional se hacen esfuerzos por subvencionar campañas de sensibilización. Incluir actividades en centros comerciales para los niños que incluyera la educación en igualdad para niños y niñas. El esfuerzo también se dirige a la ampliación de plazas de centros de día y de centros de discapacitados con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas son algunas de las acciones que desde la administración regional se proponen. Otras administraciones también llevan a cabo acciones paralelas que intervienen en su radio de acción. Con todo, desde la Administración Central, la experta en políticas destaca fundamentalmente como programa estrella, la creación de guarderías.

La percepción que transmite la Dirección general de la Mujer de Valencia es que las políticas de conciliación y acciones específicas son eficaces. Su afirmación la argumenta en dos aspectos: en primer lugar, en la necesidad de llevar a cabo este tipo de acciones (guarderías, centros de día, adecuación de los horarios, actividades de sensibilización y educación en igualdad) para conseguir efectivamente la conciliación y, en segundo lugar, en el objetivo inmediato y concreto de esas medidas. Los diferentes objetivos concretos son resumidos por la experta en dar recursos para “descargar un poco a las familias de ese problema”. Desde este punto de vista son eficaces. Ahora bien, también considera que pese a ser eficaces en sus objetivos inmediatos y concretos desde un punto de vista político, el cambio social no será posible si no se cambia la mentalidad. La Subdirección General de Promoción de la Igualdad en Madrid también es de esta opinión.

En definitiva, la Administración pública está proponiendo medidas concretas de protección y ayuda que son eficaces en sus objetivos específicos. De hecho, si se revisan las entrevistas de las mujeres, aunque consideren que no son suficientes, admiten la contribución a sus vidas de algunas de las medidas disfrutadas.

Paralelamente, desde la Administración, se realizan estudios que ayudan a comprender la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad, especialmente enfocados a la conciliación, y a partir de los cuales se pueden detectar situaciones que precisan ser reforzadas.

Con todo, se puede extraer de las entrevistas con las expertas en políticas, de las entrevistas con las mujeres y de los datos analizados, para que las políticas públicas sean eficaces en su objetivo de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al menos en lo que concierne a la conciliación, se debe hacer un esfuerzo en acciones dirigidas a la educación en igualdad, ya que este objetivo precisa un trabajo mantenido en el tiempo. Además, es fundamental que todas las instituciones y organizaciones sociales entre cuyas funciones se encuentre la posibilidad de comunicar, sensibilizar o transmitir valores, se comprometan con este objetivo. Cambiar la estructura de la sociedad conduce inexorablemente a un cambio de mentalidad de las personas, por lo que el esfuerzo debe realizarse desde diferentes aproximaciones y sectores, no sólo político.

*Agentes sociales:*

Las representantes sindicales enfatizan aun más el hecho de que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres sea un objetivo político. Sin embargo se distancian con respecto a la eficacia y a la voluntad histórica de la Administración Pública.

Desde la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Valencia, afirma que históricamente *“si las mujeres no avanzamos suficientemente es porque las administraciones públicas no se han tomado en serio nuestro problema. No han tenido suficiente voluntad política y sobre todo suficientes recursos para llevar adelante esto”*.

Por supuesto, la representante de CCOO matiza que en estos momentos se están llevando propuestas serias por parte del Gobierno con el objetivo de atender de una vez por todas estas situaciones de desigualdad, incluida la falta de conciliación y las responsabilidades compartidas. Es tal el optimismo con el que se enfrenta a la situación actual que considera que hay suficientes recursos (en contraposición con el criterio de sus otras tres compañeras entrevistadas). El análisis que hace la representante sindical es recogido íntegramente en esta transcripción:

*“ (...) la sociedad, cada vez que se habla de conciliación nos mira a nosotras. Cuando nosotras no estamos conciliadas, estamos conciliadísimas. Prácticamente y con datos del Instituto de la Mujer, el 94% de las mujeres que estamos en el mercado de trabajo realizamos labores domésticas. (...) Las medidas tienen que ir en el sentido contrario. Porque nosotras hemos ocupado ese espacio androcéntrico de lo público, pero nuestros compañeros no han tenido el movimiento contrario. Entonces, todavía, todavía no existe una tendencia a que los hombres se ocupen del ámbito doméstico. Cierto es que van ayudando como ellos dicen. Pero no se terminan de responsabilizar. (...) Está claro que no puede haber una normativa que diga que los hombres planchan y las mujeres cocinan. Eso sería, además, interceder en el ámbito doméstico. Pero sí que puede haber una normativa que diga, exclusivo para los hombres que sean padres un mes de permiso. (...) Y esa es yo creo la manera de que nuestros compañeros vayan penetrando en ese ámbito de lo privado” (Secretaría de la Mujer de CCOO, Valencia).*

Se aprecia, si se atiende a la cita anterior, que la idea de la participación de los hombres como camino para la igualdad desde la conciliación también fue expuesta,

desde otra aproximación, por la experta en políticas. Esta misma idea también es expuesta por la representante del departamento de la Mujer de UGT-PV:

*“La conciliación no se puede contemplar si no se tiene en cuenta la implicación de los hombres, en lo que son los cuidados, la implicación en el ámbito de la empresa, que haya políticas que permitan la flexibilidad, pero sobretodo la implicación aún mayor de la Administración. ¿Cómo? Haciendo una Ley de Dependencia, como hablábamos al principio, y teniendo escuelas infantiles de 0 a 3 años, que no hay”* (Departamento de la Mujer de UGT-PV)

Esta experta proporciona una visión completamente contraria a la de la experta en políticas en materia de creación de guarderías. No obstante, con ánimo de alejarse de un debate político en torno a este tema, se extrae de ambas entrevistas que la creación de guarderías es un aspecto que emerge como fundamental desde los dos enfoques. No obstante, también tiene su propia visión de las guarderías en empresas; establecer este tipo de guarderías contribuye a ubicar el trabajo aun más en el centro de la vida de las personas.

UGT-PV también es más crítica con la eficacia de las medidas. Ella afirma contundentemente que pese a que existen medidas para fomentar la conciliación, éstas no funcionan. Según Elvira, la causa está en los intereses empresariales y en el modelo de trabajador que buscan. Según su discurso, parece que la protección (o sobre protección) de la mujer es contraproducente en sí misma para la inserción y prosperidad laboral. Este comportamiento del sector empresarial también desalienta a los hombres a coger el permiso de paternidad al que podrían optar por ley:

*“Entonces, sí que hay medidas, pero los empresarios, que tienen un exceso de demanda de gente que quiere trabajar que prefieren contratar a hombres, porque la mujer está tan protegida que le es más fácil lo otro (...) Realmente está muy blindada y eso es bueno, pero es malo porque hacer leyes sin tener en cuenta la costumbre del ciudadano y la ciudadana, no es bueno, porque todavía la costumbre de los españoles, de los estereotipos, sigue siendo que las mujeres cuidan de los padres, de los hijos y de los suegros, y los hombres están en la vida pública”* (Responsable del departamento de la Mujer de UGT-PV)

Esta visión también es compartida por la experta en UGT-Madrid:

*“(...)lo único que ven son los números a corto plazo: la economía es decir que una mujer me puede salir igual de cara que un hombre, y además se me puede quedar embarazada, y además me puede pedir una reducción de jornada, y además se me puede ir por una excedencia a cuidar de su hijo, de su padre, o del padre de su marido... De ahí vienen todos los problemas que tenemos las mujeres, y de ahí el problema del acceso al mercado y a los puestos de trabajo, de salario, y en general, para conciliar nuestra vida, ya no personal, porque las mujeres no tenemos vida personal, porque cuando no cuidas de tu marido cuidas de tu padre, de tu marido o de tu novio, porque nuestro papel de cuidadoras lo tenemos asumido desde bien pequeñas” (representante UGT Madrid)*

En esta línea, la representante de CC.OO de Valencia saca a colación las medidas que se están llevando a cabo dentro de la función pública y considera que son adecuadas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. También considera que estas medidas que se pueden aplicar en la Administración pública son más difíciles de aplicar en el sector privado. En este punto, la representante sindical pone sobre la mesa el problema existente con las organizaciones empresariales para negociar medidas de igualdad de oportunidades en términos de conciliación, aunque se lamenta que no se hayan recogido todas las demandas expresadas por los sindicatos:

*“Claro, en la función pública, que es la Administración, lógicamente es más fácil llevarlas adelante. Para completarlas, bueno, pues está ese anteproyecto que es la ley efectiva de igualdad, que ha sido negociado por las organizaciones sindicales, que ahora mismo ya está en el Senado, que ha tenido una oposición terrible por parte de las organizaciones empresariales. (...) Entonces ahí hay toda una serie de medidas importantes cara a la conciliación, por ejemplo, se introducen 8 días de permiso para los padres que sumados a los dos que ya hay en el Estatuto de los Trabajadores son 10 (...) si ellos no hacen uso de este derecho se pierde, a mí eso me parece bien. Esa ha sido una parte que... que no ha recogido en concreto las reivindicaciones de Comisiones. Nosotras, nosotros pedíamos un mes. Eso pedía Comisiones. Yo personalmente pido 16 semanas que es lo que tenemos nosotras. Todo eso, yo creo que de alguna manera, primero va a procurar que los hombres entren a conciliar y como muy importante, si los compañeros, los hombres, empiezan a hacer uso de esas medidas que tradicionalmente hemos venido utilizando las mujeres y que tanta dificultad nos crea en la incorporación del mercado de trabajo. Yo creo que esas dificultades se van a ir paliando. Que acompañen los hombres a sus hijos cuando*

*estén enfermos, etc. Hay una medida muy importante, que es la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras la asistencia central de igualdad, con un observatorio y a un seguimiento de este plan de igualdad. Entonces en el plan de igualdad ahí se pueden introducir gran cantidad de medidas".* (Secretaría de la Mujer de CCOO, Valencia)

Con respecto a las limitaciones que tienen las medidas existentes, CCOO-Valencia proporciona un análisis muy valioso de cada una de ellas que será rescatado con posterioridad. Además de considerar escasos los 10 días de permiso por paternidad que pueden ser disfrutados por los padres, si se aprobara finalmente el proyecto de ley de igualdad, también considera otros aspectos que han reducido la eficacia de las políticas públicas llevadas a cabo, al menos, para cumplir el objetivo de la igualdad de oportunidades.

Por ejemplo, la Ley más emblemática sobre conciliación (Ley 39/1999) iba dirigida fundamentalmente a las madres, sin hacer partícipes a los padres por derecho propio. Además, es una ley que protege el embarazo y pocas situaciones más, cuando se supone que debería acumular todas las medidas de conciliación relacionadas con la vida familiar y la vida laboral en aras de la igualdad de oportunidades (tal y conforme hace alarde en su preámbulo). Incluso, al ampliar la reducción de jornada hasta los seis años de edad de los hijos, y aunque teóricamente vaya dirigida tanto para hombres como para mujeres, en la práctica se sigue protegiendo el sistema de roles adscritos que responde a un sistema patriarcal; pues lo que proporciona es facilidades para que las mujeres (aunque mantenga el puesto de trabajo) antepongan la vida familiar a la profesional. Esto mismo ocurre con el trabajo a tiempo parcial. Son medidas que protegen a la familia en detrimento de la igualdad de oportunidades.

Esta crítica a la Ley 39/1999 también es compartida por la experta de UGT-Madrid y por la representante experta de CC.OO Madrid:

*"Hasta la fecha no. Hasta la fecha no existen políticas a nivel gubernamental que resuelvan este tema. La Ley de Conciliación del año 99 no supuso realmente una ayuda, o sea, no ha supuesto que las mujeres, y los hombres, pero sobretudo las mujeres, hayamos podido conciliar la vida familiar y laboral, y nos remitimos a las pruebas: seguimos teniendo una tasa de actividad bajísima, seguimos teniendo las mujeres, seguimos abandonando nuestros puestos de trabajo para cuidar de nuestros hijos y familiares, seguimos siendo el país de la UE que más se produce la tasa de*

*abandono entre los 20 y los 45 años, es la mayor de la Europa de los Quince, y evidentemente, eso supone que las políticas que se han hecho no han alcanzado el objetivo pretendido, con lo cual son políticas que no ayudan” (UGT, Madrid)*

*“Existen, pero no son suficientes. Es decir, cuando se aprobó la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, en el 99, fue una ley que venía obligada por una transposición comunitaria. Sobre todo eran medidas de carácter de protección en cuanto al permiso por maternidad, excedencias, o reducciones de jornada, etc., pero bueno, yo creo que fue una medida más bien cicatera, que no fue a favorecer, ni en el derecho a negociar los tiempos de trabajo, para que la jornada se pudiera adecuar a las necesidades, tampoco abordó aspectos de excedencia, que fuesen cubiertas por la cotización al 100% de la Seguridad Social... en fin, fuimos críticos en ese sentido. Con eso, sí que es verdad, lo que nos permitió fue poder abordar, desde la negociación colectiva, la relación de los propios derechos” (CCOO Madrid)*

La representante sindical hace un análisis de efectos sobre la evolución de las medidas de protección relacionadas con la conciliación desde la aprobación de la Ley 39/1999. Según la representante sindical:

*“Lo cierto es que no se ha avanzado mucho, hasta este momento, y, fundamentalmente, los efectos son dos, de esa poca incidencia: uno, que todos los permisos y derechos de reducción de jornada, excedencia, etc., es decir, todas las medidas que contempla la propia negociación colectiva, hacen uso las mujeres en un 98%; y por otro lado, todavía existen medidas que penalizan la maternidad o el cuidado de menores y también de personas mayores. Entonces, bueno, ha dado para lo que ha dado, y yo sí que considero que cuando se apruebe el Proyecto de Ley de Igualdad, hay bastantes medidas que mejoran sustancialmente en este sentido, como por ejemplo, lo más relevante, por el cambio de roles, es el permiso por paternidad. Es decir, que aunque en sí mismo, pues no contempla suficientemente los días de permiso por paternidad; desde los sindicatos, UGT y CC.OO demandamos que fueran 4 semanas, las negociaciones con el Gobierno solamente se alcanzaron 8 días, pero bueno, nos parece una medida muy significativa, porque realmente es un cambio de roles y es dar a participar a la otra parte en el derecho a poderse pedir permisos para el cuidado o atención del nuevo hijo/a; y las otras medidas, todas las que tienen que ver con una protección social a las trabajadoras, bien sea en el caso de reducción de jornada, en las excedencias, etc, donde la cobertura, ahora sí, será al 100%” (CCOO Madrid)*

Con respecto a la eficacia de las medidas, CC.OO-Madrid prefiere hablar de contribución positiva y no de eficacia cuando se trata de medidas para la conciliación. Esta postura coincide con la de CC.OO-Valencia y, en cierta medida, con la de La experta en políticas. Valencia considera que todo contribuye al cambio social pero:

*“(...) estos cambios tienen que ser integrales, no pueden ser solamente retenidos al mercado de trabajo. Tienen que haber un cambio muy importante a nivel educativo, porque en definitiva, la educación es la que en alguna manera modela el tipo de sociedad que tenemos. Pero claro, escuela coeducativa no hay. Lo que tenemos es una escuela mixta, chicos y chicas van al mismo cole”. (Secretaría de la Mujer de CCOO, Valencia)*

A todo lo anterior añade:

*“Socialmente no existe ninguna ayuda. Aquí no existe ninguna red de centros que acojan y eduquen a nuestros hijos y que acojan y eduquen o atiendan a nuestros ancianos porque esa es otra, la esperanza de vida ha aumentado de manera extraordinaria y eso es una carga para las mujeres, no nos engañemos. Todo eso tiene que estar equilibrado, y los primeros que lo tenemos que equilibrar somos los poderes públicos. Con la ley de atención de la Dependencia, que está próxima a salir y que se adecuará a la norma de las comunidades y con una importante estructura de escuelas públicas infantiles de 0 a 3 años y centros de día para nuestros ancianos. Si no, esto es imposible”. (Secretaría de la Mujer de CCOO, Valencia)*

Existe una pauta común en todas las entrevistas de los agentes sociales. Las representantes sindicales depositaron sus esperanzas en la Ley de Igualdad que, de acuerdo con sus declaraciones, si no es modificada, conducirá a corregir la situación de las mujeres y los hombres en materia de conciliación. Desde este punto de vista, la Ley de Dependencia es valorada muy positivamente por los representantes sindicales en aras de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta valoración positiva de la ley de dependencia también se detecta en los representantes de las organizaciones empresariales entrevistadas.

Con todo, la representante en CC.OO- Madrid se apresura a desvincular las medidas de conciliación con las medidas de igualdad y proporciona una reflexión que es la base de la hipótesis de esta investigación. Es decir, ella trae a debate la consideración de

las medidas de conciliación como aquellas recogidas “como tales” en la legislación existente y que, en muchas ocasiones, no están formuladas desde el objetivo de contribuir (como apuntaba ya la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Nairobi) a la igualdad de oportunidades. Cabe comprender que si estuvieran formuladas con este propósito formarías parte de las medidas de igualdad así entendidas por ella. Sus observaciones son recogidas a continuación:

*“Yo con esto soy muy cuidadosa, y además quiero ser muy estricta y rigurosa: no se puede confundir políticas de conciliación con igualdad, porque no estamos hablando de lo mismo. Las medidas de conciliación pueden, en un momento determinado, permitir que no se produzca una discriminación o una desigualdad, porque tiene responsabilidades familiares que atender. Si se viese obligada, por esto, a perder su trabajo, pues estaríamos hablando de una medida discriminatoria, o al menos de desigualdad. Es decir, las medidas de conciliación pueden evitar ciertas discriminaciones, pero no son medidas de igualdad.*

*Entonces, medidas de igualdad sí que hay muy pocas desarrolladas. Es decir, hay bastantes medidas de conciliación que se abordan bastante en los convenios colectivos y en las empresas, esto favorece que se queden en el mercado de trabajo, pero también con un coste, con un coste importante para esas mujeres: con un coste en formación, con un coste en promoción, con un coste en antigüedad, con un coste salarial, y con un coste a futuro que es en la protección, por ejemplo en el régimen de pensiones, cosa que, de alguna manera, va a solucionar o resolver la futura ley. Pero hasta ahora este es el coste de la conciliación, no lo olvidemos. Pero bueno, evita que esa mujer se vaya del centro de trabajo. Ahora bien, en las medidas de igualdad efectivas, que haya planes en los que por ejemplo el acceso al trabajo cuando hay una convocatoria, se haga con medidas de igualdad, es decir, que a igual capacidad y a igualdad de méritos, se contrate a las mujeres si son éstas las subrepresentadas: lo mismo diría en la formación, lo mismo diría en la promoción, etc. Y no hablemos de la discriminación salarial, que cada vez es mayor en nuestro país. Cada vez hay más mujeres que trabajan y cada vez ganan menos, esa es la realidad, por lo tanto, el estudio que va dirigido a medidas de igualdad, probablemente tenga razón. Es el apartado menos desarrollado en la negociación colectiva” (CCOO Madrid)*

El análisis de la representante de la Secretaría de la Mujer de CCOO en Valencia sobre la postura del sector empresarial ante las medidas de conciliación también es muy esclarecedor. La resistencia de la empresa a incorporar medidas de conciliación se argumenta en la rigidez de la entidad a incorporar cualquier tipo de cambio, y en

ese sentido también hace una autocrítica a los sindicatos. Es más, el modelo de profesional con éxito debe cambiar, pues las mujeres que tienen cargas domésticas no pueden (como tampoco podrían los hombres) responder a las exigencias de lo que la experto llama “el ejecutivo agresivo”. Sin embargo, no parece existir un interés por parte del sector empresarial para cambiarlo.

La siguiente experta incluye otro factor importante relacionado con la postura del sector empresarial: la igualdad cuesta dinero. Así, proporciona la siguiente reflexión a la pregunta del porqué las empresas no tienen medidas de conciliación:

*“Porque a los empresarios no les interesa la conciliación de la vida laboral y familiar. Mira, es muy significativo que en el diálogo social, hace poco, cuando se inició el diálogo social con Zapatero en el 2004, se dijo que se quería hablar sobre la dependencia, sobre la inmigración, sobre la reforma del mercado de trabajo y sobre la igualdad. Y de todo se ha podido hablar menos de igualdad. Cuando las asociaciones sindicales como UGT y CC.OO pusieron sobre la mesa aquellos aspectos de igualdad que valían la pena, porque hay cosas de igualdad que no valen la pena, no hacen nada, son simplemente buena imagen, los empresarios no quisieron hablar de ello, y es muy sospechoso que cuando finalmente el Gobierno saca lo que es el anteproyecto de ley de igualdad de oportunidades, eso no es fruto del diálogo social, eso es una imposición, porque si no lo hacía el Gobierno, no iba a salir nada de igualdad; (...) hay una enmienda del PP que pide que no sea obligatorio para las empresas hacer planes de igualdad, cuando es una de las cosas más importantes que va a tener la futura ley de igualdad (...) Entonces, ¿por qué las empresas no tienen medidas de igualdad? Porque las medidas de igualdad cuestan dinero.(...) (pone el ejemplo de Suecia) Entonces, introducir medidas de igualdad en la sociedad y en las empresas, supone riqueza, pero eso hay que creérselo, y primero supone una inversión. Entonces las empresas no quieren invertir, y además para las empresas las mujeres somos baratas. ¿Y sabes por qué somos baratas? Pues mira, porque estamos más formadas, vamos a la universidad, luego, cuando estamos paradas, no paramos de hacer cursos de lo que sea(...)”* (Departamento de la Mujer de UGT-PV)

Esta idea de desinterés es compartida también por el resto de agentes sociales e incluso por los representantes de organizaciones empresariales. En concreto, la siguientes experta opina que, la igualdad, tampoco es un tema de interés para la patronal:

*“Hablamos de las mujeres en investigación, peor pagadas que los hombres; las mujeres periodistas cobran menos que los hombres; las abogadas, cobran menos que los hombres. Por eso te digo que esto a las organizaciones patronales no les interesa los temas de igualdad”.* (representante UGT Madrid)

No obstante, pese a esta visión, UGT-PV-Valencia también admite que hay ciertos sectores empresariales que no permite la flexibilización de horarios, o que hay parejas participativas y familias igualitarias que siguen teniendo problemas de conciliación por lo que el camino a seguir son las guarderías.

En esta línea también se posiciona la representante sindical (CC.OO de Madrid) y confirma la heterogeneidad del tejido empresarial la representante sindical (UGT Madrid):

*“Hay que partir de un buen análisis en las empresas, porque yo también estoy convencida de que no todas las empresas ni todos los empresarios discriminan, además que es verdad: hay sectores en que es muy manifiesto y hay sectores en que no, hay territorios en los que hay más discriminación en el acceso al empleo que en otros territorios, y hay empresas, grandes o pequeñas, con grandes diferencias de unas a otras, por lo tanto, yo estoy convencida de que el primer paso que tenemos que dar, pero, claro, tenemos que dar los dos agentes, los empresarios y los sindicatos, para dar un buen diagnóstico de nuestra empresa, y a partir de ahí, establecer un plan, por eso se llama plan de igualdad, para ver cómo abordamos las desigualdades que hayamos detectado, pero es que de eso se trata”.* (CC.OO Madrid)

*“Es que el mercado empresarial español es muy peculiar: por una parte están las grandes empresas, que pueden ser multinacionales o no, o la banca, por ejemplo. Efectivamente, todas esas empresas tienen acuerdos en materia de conciliación. Todos los grandes bancos los tienen, todos. Empresas como IBM tienen grandes y buenos acuerdos en materia de conciliación, Red Electrica Española tiene un acuerdo en relación a violencia de género magnífico, Microsoft Office tiene sus acuerdos de conciliación, Repsol IPF... Es decir, tienes que separar: por una parte tienes las grandes empresas, donde, casualmente, hay una representación sindical fuerte, que es por lo que se firman estos acuerdos, por la presión sindical. Porque realmente la ley de conciliación daba medidas que no han supuesto realmente soluciones para conciliar. Entonces, los sindicatos presionan, en estas empresas tienen una gran*

*fuerza y consiguen firmar acuerdos importantes que mejoran lo que dice la ley en materia de conciliación” (Representante UGT Madrid)*

#### *Organizaciones empresariales:*

Se ha expuesto el discurso de los expertos en políticas públicas desde dos ángulos distintos, la Administración Pública y los Sindicatos. Sin embargo, las organizaciones empresariales son fundamentales para incorporar efectivamente estos cambios. Con el propósito de aproximarse a los intereses y preocupaciones más empresariales se entrevista a representantes de estas organizaciones.

Mercedes Delgado, pertenece a la Asociación profesional de Desarrollo Empresarial, presidenta de mujeres empresarias de Valencia, vicepresidenta nacional de mujeres empresarias del ámbito de España de la UMEGA y secretaria general de la Asociación de Mujeres, de la Confederación de Mujeres Empresarial del Arco del Mediterráneo.

Por su posición y formación, el análisis que puede aportar Mercedes Delgado tiene una gran validez en esta investigación. Está de acuerdo en que la conciliación se trata de un objetivo y una cuestión pública pues, la incompatibilidad, ya es un punto de partida desigual con respecto a los hombres. También percibe que, bajo el empuje internacional y europeo, los gobiernos están tratando de incorporar en la legislación y en la normativa el principio de igualdad de hecho en materia de conciliación. Sin embargo, los recursos para que estas medidas puedan llevarse a cabo y sean efectivas son escasos.

*“¿Eficaces? yo pienso que son programáticas son... no están mal, es decir, es un inicio, bajo mi punto de vista, yo creo que habría que avanzar más. Con más criterios sobre los handicaps o inconvenientes que tienen las mujeres y hombres también en algunos aspectos, sobre todo mujeres en este caso, eh... a la hora de lanzarse a la vida profesional. Entonces las medidas, hombre son medidas, yo te digo... muy generales, poco específicas, mucho de compensación (...)Y de todas formas insisto que las medidas es un inicio, bajo mi punto de vista. Es decir, reducción de jornada a la mujer o al hombre, e... remuneración bastante más... equilibrada, bonificaciones a las empresas. Es lo que ahora se está cambiando, pero detrás existe una concienciación.” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

Mercedes Delgado considera, desde una postura más crítica, que efectivamente estas medidas tratan de “compensar” (que se corresponde con el tratar de “descargar un poco a las familias de ese problema” de la experta en políticas) pero no son suficientes. Los puntos de vista con respecto a la “mentalización”, “concienciación” o “educación” en igualdad del experto en bienestar, sindicatos y empresas son coincidentes.

El análisis sobre la eficacia de las políticas públicas llevado a cabo por Mercedes Delgado proporciona una visión estratégica a las medidas de protección social. De acuerdo con Mercedes, cualquier avance es importante pero carentes de contenido económico y social. La experta lo resume en una frase: *“Entonces, eficacia, importancia toda... Eficacia, menos”*. Mercedes considera que las normativa sería más eficaz si atendiera a situaciones reales y no ideales. En este punto introduce la situación de las mujeres empresarias como un espacio desprovisto de una normativa que sea posible aplicar de una forma eficaz:

*“(...) en el ámbito empresarial yo creo que hay muchas carencias. Entre ellas que no se tiene en cuenta que la mayoría de mujeres que integran el tejido empresarial del ámbito español y europeo siguen teniendo empresas muy modestas que no... de alguna forma todo lo que supone eh... pues compatibilizar pasa por... pues que ahí sea una carga. Pues que tienen que pagar ellas a la persona que... o a la dependienta si tienen que dedicarse a sus hijos o tienen que cerrar antes porque no pueden estar más tiempo en la tienda, entonces, claro, ahí, entonces yo creo que por eso te decía que había que avanzar... (...) Es que paradójicamente las empresas que mayores son, son las que más devaluaciones tienen, las que más ayudas tienen, pensando los políticos que dan más trabajo y demás. Pero si sumamos todas las Pymes y todas las empresas pequeñas que tienen uno o dos empleados, pues resulta que también tienen empleados. Pues yo creo que es... que tienen muchas contradicciones ahí. Pues ayudan mucho a las empresas pues eh... las grandes superficies, etc, etc. Y las otras están un poco como aquel dejadas de la mano de Dios, entonces ahí sí que me quejo entonces las medidas están bien ” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

Con relación a los ámbitos insuficientemente cubiertos por la legislación, este tipo de carencias hace un flaco favor al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las medidas existentes no son realistas para el sector

empresarial, ya que un gran porcentaje del tejido empresarial en España queda constituido por la PYME y de ellas, muchas son mujeres empresarias.

Con todo, se insiste en el hecho de que son los valores normativos los que deben cambiar a través del esfuerzo de todos los agentes e instituciones sociales. En este sentido, considera que en el *corpus* empresarial hay un sector con esquemas sociales y valores que no propician la igualdad de oportunidades pero forman parte del sistema como cualquier otra institución.

*“(...)Y luego la concienciación del empresariado, bajo mi punto de vista, no es firme. Habrá algunos que sí, tampoco puedes juzgar a todo el mundo pero no es la tónica (...) No lo hay, no están convencidos. Otra cosa es que tú estés convencido como empresario, como empresaria, salga una normativa y digas “tenía unas ganas de que esto saliera legislado, mira pues ahora cojo y como yo me lo creo...” y enseguida lo plasmas. Pero es que, ya te digo, la política va por un lado y la... el... el sector empresarial por otro. Y compatibilizarlo es difícil. Cosa distinta hubiese sido salido de las organizaciones empresariales, la compatibilización (...) lo que se reivindica de la conciliación es algo importante, es decir, es algo que uno se lo tiene que creer y que desafortunadamente todavía siguen existiendo sectores, formas de pensar que, pues sí, uno no se lo cree, si uno no lo tiene claro, si uno ni siquiera se lo cuestiona qué va a pedir. Qué se puede hacer como organización. A lo mejor uno que no se lo ha cuestionado, uno que no lo ha pedido o uno que no se lo cree, pues escuchara los razonamientos de por qué si y a lo mejor puede decir que sí o que no a la propuesta, pero por lo menos que ya que lo escuche. Es una tarea bastante ardua y lenta” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

La principal idea que aporta Mercedes es que el tejido empresarial es muy plural y complicado por lo que no se puede considerar como un sector homogéneo con los mismos intereses y necesidades. Si se legisla desde la asunción de que el tejido empresarial es homogéneo, entonces saldrán medidas poco eficaces, carentes de contenido para su aplicación real.

Esta consideración, aunque desde otro ángulo, también es recogida por la representante de UGT-PV, al afirmar que las leyes deben ser elaboradas teniendo en cuenta “las costumbres” de los ciudadanos, porque si no es así, no son eficaces. También sería coincidente la postura de CC.OO-Madrid, cuando propone un análisis del tejido empresarial con profundidad para saber dónde se puede intervenir y cómo.

La visión crítica de la eficacia es compartida por Inmaculada Álvarez:

*“Estamos empezando. No se puede decir que sean eficaces, la medida más eficaz debería de ser la educación, la educación para la conciliación (...) Tiene que ser... todo en esta vida hay que legislar primero en igualdad, y luego hay que educar, y tiene que ser el paso del tiempo el que nos diga en qué estamos acertando y en qué nos estamos equivocando”* (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid).

Desde su organización están muy comprometidos por el fomento de la igualdad y de la conciliación en las empresas.

*“(...) se ha hecho un programa, dentro de la patronal de Madrid, en el que se está intentando dar asistencia técnica a empresas en materia de conciliación. Vuelvo a decir que tenemos más resultados en las grandes empresas que en las medianas, y además estamos organizando desayunos específicos en materia de conciliación (...)”* (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)

Inmaculada Álvarez considera que las medidas de conciliación fomentan la igualdad de oportunidades. Es más, afirma que si existe división sexual del trabajo se debe a que la conciliación (de mujeres y hombres) no existe; y en este sentido sí es crítica con la formulación de las leyes hacia los derechos y obligaciones de los hombres con respecto a su responsabilidad con la vida familiar. Además, comparte la idea de Mercedes (y de los agentes sociales) sobre la mentalidad de algunos empresarios:

*“¿Qué es lo que ha pasado? Que cuando una empresa le llega una pareja de 32-34 años, con los mismo títulos, los mismos master, todo lo mismo. Cuando el empresario ve a la mujer, la ve como una amenaza, porque al final <<ésta va a tener dos niños, porque está en edad de tenerlo, va a faltar por embarazo, va a faltar por permiso por maternidad, va a faltar por no se qué>> y, sin embargo, a él lo ve y piensa <<34 años, casado, tiene responsabilidades, tiene que trabajar, va a dar el todo>>, por eso al final sigue existiendo esa división sexual en el trabajo”* (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)

Con respecto a la concordancia entre las medidas de conciliación existentes y las necesidades del sector empresarial, Inmaculada Álvarez apunta que es importante tener en cuenta el tamaño de la entidad así como el sector. Estas observaciones se

refuerzan con las consideraciones de otros agentes sociales, como era el caso de CC.OO-Madrid, quien proponía un estudio exhaustivo del sector empresarial o la representante de UGT-PV en Valencia, quien admitía la existencia de sectores a los que el sistema de producción, el ritmo impuesto por el producto o el servicio, dificultaba establecer medidas de conciliación homogéneas. Parece, no obstante, importante el cambio de mentalidad de algunos empresarios, pero también aparecen dificultades de otro tipo, impuestas por la propia actividad económica.

*“Va acorde con el tamaño de la empresa, con el tipo de negocio de la empresa, el sector en que se desarrolla es muy importante, tú puedes permitir que un hombre o una mujer trabajen en su casa cuando estamos hablando de una empresa de nuevas tecnologías, pero no cuando yo lo que tengo es un restaurante y vienen camareros, cuando me dedico al sector de la construcción, porque no pueden poner los ladrillos desde su casa. Todo va... por eso cuando hablamos muchas veces, hay que descender al detalle: al tamaño, al tipo de empresa, cuál es el servicio que prestan...<flexibilidad para todo el mundo>, muy bien. (...) pero si estamos en la empresa de construcción de la que hablábamos antes, yo no puedo decir <<Yo no entro a las 8, entro a las 10, que tengo que llevar el niño al médico, y luego después me quedo hasta las 7>>, ¿Y luego después quién le ayuda a usted a poner los ladrillos? O sea, las medidas nunca son generales, siempre tienes que hacerlas adaptadas al sitio, por temperatura... estás trabajando en una empresa agrícola, estás trabajando en el campo, y...yo soy de Jaén, y en el mes de agosto, pues la gente no puede ir a trabajar a las 9 de la mañana, por una razón muy sencilla, porque se mueren de calor. (...) ¿Cómo se trabaja en conciliación en...? Por eso digo que muchas veces la conciliación es... dependemos de todos: de las medidas legislativas, de las empresas, que tenemos que poner mucho en saber cómo se trabaja la conciliación, y dependemos de las personas, que cada uno hace lo que quiere, y en el ámbito interno es muy difícil meterse”.* (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid).

En esta línea Salvador Vera, gestor de ITACA en Valencia, afirma:

*“Existen medidas que puede tomar la empresa voluntariamente, además de las impuestas por la legalidad o los convenios colectivos. Algunas medidas impuestas desde el gobierno pueden resultar injustas para la empresa”* (Salvador Vera, gestor de ITACA en Valencia)

Estas declaraciones, realizadas desde la experiencia de las expertas, representantes de la organización empresarial, son acordes con los resultados en torno a la opinión y actitudes del sector empresarial del estudio del Instituto de la Mujer (2005) y las declaraciones de los directivos en el año 2003 recogidas por parte del grupo de trabajo de M<sup>a</sup> José Frau Llinares.

### **6.7. Soluciones propuestas por las expertas**

Se recogen las principales soluciones que han proporcionado las expertas entrevistadas han sido recogidas en el proyecto ley de igualdad o en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. No obstante, existen matices diferentes y algunas otras consideraciones novedosas.

- Guarderías de calidad (no necesariamente en las empresas)

*[La creación de escuelas infantiles debe ser independiente a las guarderías de empresa] “Yo creo que tiene que ser independiente, en primer lugar porque los empleos fijos, para siempre, se han acabado, con lo cual que lleves a tu hijo de un sitio a otro en función de tu contrato de trabajo me parece injusto. Porque dentro de 6 meses cuando se me acabe el contrato de trabajo, me llevo a mi hijo también a otra guardería. Luego, si la guardería es de la empresa, la empresa tiene una actividad, que es textil, metal, de servicios, la que sea. No es su actividad la docencia”. (Departamento de la Mujer de UGT-PV)*

*“Y entonces me da la sensación, en las guarderías que yo he visto de empresa, me da la sensación de que son eso: guarderías. Es decir, te guardan a los niños, no estimulan sus conocimientos, no estimulan valores, nada de eso. Y entonces los niños no tienen que guardarse, se tienen que educar” (Depto de la Mujer de UGT-PV)*

*“Establecer muchos más servicios por parte de las Administraciones, que son absolutamente imprescindibles, como son las guarderías” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“(…) pero yo creo, me parece fundamental... el proyecto de ley olvida una parte importante, que son los servicios de cuidados, los servicios de guarderías...se comprometen a que haya mayores servicios, la parte de cuidado de familiares lo contempla el proyecto de ley de dependencia, y de alguna forma se complementa, por*

*ser dos proyectos de ley que van a entrar en vigor al mismo tiempo y que se van a complementar, pero que es fundamental el tema de las guarderías, porque en aquellos países donde existe una buena red de servicios de guarderías que además, con unos precios asequibles, que tengan unos horarios pues que efectivamente sirvan para el cuidado de esos menores cuando los padres están trabajando, va a suponer que los padres no tengan que elegir entre quedarme en casa cuidando de mis hijos porque me sale más caro que pagar la guardería que lo que voy a cobrar en mi puesto de trabajo;” (representante UGT Madrid)*

- Residencias o centros de día (aprobado por Ley)

*“(…)las residencias de ancianos...yo no soy partidaria de que el anciano esté fuera del entorno de su hogar, porque creo que enriquece muchísimo, pero tampoco quiero tener que estar con la persona dependiente; sin embargo, si hubiera muchos más centros de día, en los que pudiera estar unas horas, y luego la familia estaría tranquila, porque recuperaría a esa persona para estar entre todos, pues sería un valor a añadir a la familia, a los hijos, a los nietos, a todo el mundo. Para eso tenemos que establecer esos servicios” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“Para abordar los tiempos de trabajo hay que tener en cuenta la situación de esos trabajadores y esas trabajadoras. Es decir, la distancia a la empresa, las dificultades del transporte, las posibilidades o no de tener servicios de atención más próximos o menos próximos al domicilio, etc., es decir, una serie de condicionantes” (CC.OO Madrid)*

*“(…) y una mayor inversión en servicio de mayores, va a suponer, primero, un mayor acceso de mujeres al servicio de trabajo, segundo, un menor abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres, y tercero, que el empresario no se vea en la tesitura de contratar una mujer o un hombre porque las mujeres me pidan excedencia, una reducción de jornada y ya me complican la vida.” (representante UGT Madrid)*

- Intervenir en los contenidos de las materias impartidas en el nivel obligatorio e insistir en la educación en igualdad.

*“Espero que también se trabaje a nivel de colegios en el currículo o en contenido de las materias. Que eso también depende del ministerio de educación (...) el tema de la educación desde pequeños en igualdad” (Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“Luego además a través de las escuelas” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

*“Primero, la educación. Educar desde el principio. Educar a un niño y una niña desde la igualdad: el niño no puede aprender ajedrez y la niña cocina. Ambos dos deben aprender organización.” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

- Mayor calidad en la formación de agentes de igualdad.

*“Hay que decir, desde el punto de vista de las cualificaciones, quién es un agente de igualdad. Y para ser agente de igualdad, qué tienes que saber, porque en el tema de igualdad parece que mucha gente opina de ella y cree que sabe de ella, y lo que aparentemente es igualdad, en la práctica se convierte en algo que es perjudicial para las mujeres, o bien porque las saca del mercado de trabajo, o bien porque las condena de por vida a una situación de desigualdad a largo plazo, y porque los temas de igualdad no tienen por qué ser sólo de mujeres”. (Departamento de la Mujer de UGT-PV)*

- Hacer campañas de sensibilización y de información a la sociedad y a las empresas, incluida la formación en la gestión del tiempo.

*“(...) desde luego los mayores reeducarnos un poquito. (...) mediante campañas de sensibilización o lo que queramos pero es que poco complicado. Nosotros insistimos, hacemos muchísimo, hacemos campañas, participamos con charlas, con conferencias y... pero... tenemos que movernos todos” (Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“Y desde luego campañas institucionales que hagan también conocer a las trabajadoras cuáles son sus derechos y las anime a confiar y que ellos también se impliquen mucho más en este tipo de denuncias sexistas en el mercado de trabajo” (CCOO, Valencia)*

*“Empezaría por las medidas mediáticas (...) empezaría a fomentar a través de programas estos valores, los principios, la conciliación” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

*“(...) ¿Qué es lo que echo de menos? Echo de menos un gran pacto con las televisiones, que es lo que ven en el último pueblo del último rincón de España. Echo de menos un gran pacto de todas las Administraciones y de todos nosotros con las televisiones, que metieran la idea a través de los medios por todos sitios, pues metiendo la idea en series, en... de manera que fuese calando, que cala mucho más rápido, que por más que yo me desgañite, vosotros hagáis un estudio y el de abajo yo que sé... eso no sirve para nada. Y sin embargo lo que la televisión va metiendo... eso cala en todas las personas” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“Y luego además deberíamos de hacer... ahora estamos sensibilizando a padres, deberíamos hacer una sensibilización de adultos fuera ya de los que les interesara. Hay distintas edades y distintas... distintas fórmulas. Distintas edades, porque no es lo mismo concienciar a una persona de tu edad que concienciar a una persona de mi edad, que ya no tiene arreglo, y hay que dejarlo y que acabe como empezaron [risas]” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“O sea, la Administración tiene que poner una gran batería de servicios a disposición. Las empresas tenemos que saber hablar con las personas de una en una. Yo tengo que saber qué necesidades tienes, y si podemos con tus necesidades y las necesidades de la empresa ver cómo organizamos tu vida laboral, que será más agradable en tanto en cuanto sepamos organizarla. Pero después hay una parte interna en la que no nos podemos meter (...) No, hay una parte que tenemos que dejar a la libertad individual de las personas, y que se tienen ellas que organizar en lo que realmente quieren hacer” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“Yo es que estoy con los anuncios de la televisión, con los de los juguetes... son devastadores. Todas las niñas a cuidar del muñequito, a cambiarle el pañal, y los niños todos el Geyper, que si el no se qué, coche de no sé cuantos... estamos luchando por la igualdad y te pones a ver los anuncios de los juguetes y te mueres”. (representante UGT Madrid)*

- Horarios europeos.

*“Yo las medidas que propondría son aparte de seguir acortando recursos, sería es un cambio muy denso mas... sobre todo en España. Es aplicar el cambio de horarios” (Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“(…)lo que va a haber aquí en España al igual que en la Unión Europea, va a ser algo muy importante que es el tema de la unificación de la... de lo que es la jornada laboral” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

*“Luego después de la educación, las empresas tenemos mucho que decir. España tiene mucho que decir en horarios de trabajo, en el que la pérdida de dos horas de trabajo al mediodía para comer, en muchos sectores es tonta, porque en cualquier país se come en tres cuartos de hora y se puede volver a casa antes” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

- Cambios en la organización horaria y estructuras de las empresas.

*“(…) o sea, tenemos que cambiar toda la estructura de nuestras empresas, de nuestros comercios y de todo, o sea que todo el mundo” (Dirección Gral de la Mujer)*

*“(…) la racionalización del tiempo” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, ASEME, Valencia)*

*“Yo desde luego creo que es clave hablar de los tiempos de trabajo, creo que es muy importante, la conciliación no se puede abordar con las reducciones de jornada, y que sean siempre las mismas personas, en este caso las mujeres, las que se vean obligadas a ello” (CC.OO Madrid)*

- Cambios en los horarios escolares.

*“(…) colegios y trabajos en general empezar a una hora y terminar a una hora y que a esa hora todo el mundo nos fuéramos a casa” (Dirección General de la Mujer)*

*“Hay que ayudar con los horarios escolares. (...) de nada sirve el que yo trate de que mis empresas concilien, si el día 30 de junio les ponen a los niños en casa y no entran hasta el día 15 de septiembre, y luego tienen Navidad, y luego tienen 10 días en Semana Santa... es que no hay quien concilie. Es complicadísimo”. (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

- Flexibilidad de horario.

*“Que no, pues flexibilidad de horario, ¿por qué no? (...)El caso es sacar su trabajo y hay que cambiar de mentalidad” ( Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“Habrá que plantearse como empresa trabajar por objetivos y da igual como lo hagas siempre cuando tú lo hagas. Tú cumplas tus metas en la empresa o en tu trabajo, da igual el horario que tú tengas.” ( Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“Claro, habrá trabajos que se podrá hacer, se podrá hacer desde casa. Lo que llamamos el teletrabajo. Habrá otros que no. Pero entonces habrá que cambiar la sociedad. Por eso digo que es que hay que cambiarlo. Flexibilidad de horarios, poner un horario adaptado colegios y empleos” ( Dirección General de la Mujer, Valencia)*

*“Bueno, pues la primera la flexibilidad horaria” (CCOO, Valencia)*

- Generar y alargar los permisos por paternidad (Proyecto de Ley de Igualdad).

*“Bueno, yo ya he dicho de antemano, por ejemplo, que ahora es más importante, teniendo en cuenta que la actual ley de conciliación lo que cubre es el embarazo y poco más. Es importante los permisos de maternidad, paternidad” (CCOO, Valencia)*

*“Entiendo que igualar el permiso por maternidad al permiso por paternidad a 16 semanas es un poco elevado, pero haría como la ley de dependencia: sería progresivo: implementaría un permiso por paternidad, empezaría por un mes, pues hasta el 2015, por ejemplo, o hasta el 2020, y que llegase un momento que fuese 16 semanas, como las mujeres. Eso por un lado. ¿De dónde sale el dinero? De la Seguridad Social. La Seguridad Social tiene muchísimo dinero. Eso por un lado.” (Departamento de la Mujer de UGT-PV)*

*“El proyecto de Ley de Igualdad va muy bien encaminado, porque enfoca directamente el tema. Porque además incluye la creación de un nuevo permiso de paternidad, hasta ahora inexistente, que además es un permiso retribuido por la Seguridad Social en la misma medida que el permiso por maternidad, y no lo que teníamos hasta ahora para los padres, que era un permiso por nacimiento de hijos que además corre a cargo del empresario. Que es un permiso que pagan las empresas. Es decir, paso importante: el Estado asume que tener hijos que el nacimiento de hijos tiene que pagar lo tanto mujeres como hombres” (representante UGT Madrid)*

- Generar medidas desde los planes autonómicos para fomentar la conciliación y la participación de los hombres

*“(...) Se trata de que se puede mejorar y no sólo a nivel estatal, porque nosotros a nivel de comunidad también se pueden hacer planes específicos, y no es lo mismo tener un hijo en Madrid que tenerlo en Navarra o Murcia, o tenerlo en Andalucía. Cada comunidad autónoma tiene sus propios estatutos, sus propias normas autónomas que tienen leyes de igualdad, por eso te digo que como son independiente económicamente porque tienen sus propios presupuestos...pues oye. Y luego con el tema de los hombres, también que se acojan a los permisos. Nosotros estamos trabajando en el marco del Observatorio para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro del trabajo que realiza el Instituto de la Mujer, formamos parte de ellos, hemos realizado un estudio desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar de los varones, en esta materia, y descubrimos por ejemplo que el País Vasco tiene medidas incentivadoras para que los hombres se acojan a reducciones de jornada y a excedencia por cuidado de hijos; y es una subvención de unos 2.400 euros dirigida a hombres, nada más”. (representante UGT Madrid)*

- Replantear los permisos por maternidad

*“Lo que no apoyaré será lo que piden también que es seis meses de permiso para la mujer. Pero no lo apoyaré porque pienso que las mujeres estamos cada vez más perdidas, más metidas en nuestra labor tradicional” (CCOO, Valencia)*

*“A mí me gustaría que la futura ley de igualdad se aprobara, con algunas modificaciones que yo le introduciría, por ejemplo, que hubiese un mayor tiempo de duración para los permisos por maternidad” (Departamento de la Mujer de UGT-PV)*

*“(...) se elimine del proyecto de Ley, el subsidio por maternidad durante las 6 primeras semanas, porque nos parece que esa medida sigue penalizando el derecho a tener un hijo cuando estás trabajando. De no contemplarlo así, consideraríamos que esta ley sigue penalizando a las mujeres que han decidido ser madres, y las penalizan porque no tienen una cotización de 180 días... parece penalizado, por no darle otro nombre” (CC.OO Madrid)*

*“Nosotros creemos, y no sólo lo creemos nosotros como UGT, sino que el Comité Europeo de Mujeres Trabajadoras así lo considera también, es decir, los permisos por maternidad suponen un alejamiento mayor de las mujeres del mercado de trabajo, con las consiguientes dificultades que eso supone a su vuelta a la reincorporación del trabajo. De ahí que el proyecto de ley no aborda la ampliación del permiso de maternidad en situación normal, si que lo aborda cuando tienes hijos discapacitados o cuando es un parto múltiple” (representante UGT Madrid)*

- Vacaciones no descontadas del permiso por maternidad (propuesta en proyecto Ley)

*“(…)que no se pierda el período de vacaciones cuando coincida con el permiso por maternidad. Son medidas que no es que vengan a favorecer o a animar, sino que simplemente son medidas que no penalizan.” ( CC.OO Madrid)*

- Lactancia natural y artificial recogida en el Proyecto de Ley de Igualdad para hacer partícipes a los padres

*“Esto está bastante bien, porque hasta la fecha era un derecho sólo de las trabajadoras, y así lo ponía en la ley, porque antes sólo se consideraba la lactancia natural, y ahora se prevé la lactancia artificial, con lo que el padre tiene cabida para lactar a su bebé” (UGT, Madrid)*

*“Yo creo que habría que ordenar también de otra manera el famoso permiso de lactancia, porque no satisface a nadie. El permiso de lactancia, aunque se llame así no está orientado a mantener la lactancia natural o materna” (CCOO, Valencia)*

- Replanteamiento de la reducción de jornada para dejar de ser una medida fuertemente feminizada

*“Ahora existe la posibilidad de reducir la jornada desde la mitad hasta un tercio por cuidado de hijos menores. Bueno la reducción de jornada es exclusiva de las mujeres, los hombres nunca hacen uso de ella ¿por qué? Bueno ya no solamente es por la tradición y todo lo demás, es que, los hombres ganan bastante más, sus sueldos suelen ser bastante más altos que el de las mujeres, con lo cual es un auténtico problema reducir jornada porque lleva implícita la reducción de sueldo” (CCOO, Valencia)*

*“(…)reducción de jornada a la mujer o al hombre” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

- Reducción de jornada con la misma protección que una jornada completa

*“Posibilidades de reducción de jornada sin que eso suponga que en cuanto haya una crisis dentro de esa empresa y haya un expediente de crisis los que no hay que mandar a la calle son los que tienen la jornada reducida, eso no” (CCOO, Valencia)*

- Subvenciones y desgravaciones

*“Esas mismas medidas que vayan dirigidas hacia hombres ¿Cómo? Pues muy fácil, con subvenciones, es decir, cada vez que un compañero, un trabajador tenga una reducción de jornada, pues que exista, primero una desgravación que ya existe. Las cotizaciones a la Seguridad Social para el empresario y compensar de alguna manera teniendo en cuenta que su sueldo es el más alto. De manera que dentro de la unidad familiar entre aproximadamente la misma cuadrilla” (CCOO, Valencia)*

*“Comentaban como anécdota las compañeras de Dinamarca que allí tienen una deducción fiscal aquellas familias que tienen contratada una empresa de limpieza para hacer las tareas del hogar. No es que te den dinero para tu utilizarlo, pero si te deducen de tu declaración de la renta, porque yo tengo en mi casa una empresa que me hace la limpieza una, dos o todos los días de la semana. Y quien te dice servicio de limpieza, te dice cuidado de familiares, cuidado de hijos, cuidado de mayores” (D<sup>a</sup> representante UGT Madrid)*

*“Además, los servicios de guardería son de un coste económico muy bajo, me comentaba una representante del Gobierno sueco que una guardería en Suecia puede costar 50 euros al mes. Imagino que no será privada, porque todo se hace a nivel estatal y pagan unos impuestos bastante elevados, aunque la gestión de esa guardería sea privada, quien la lleve será una empresa pública” (representante UGT Madrid)*

- Planes de Igualdad para empresas- Sellos de calidad- Imagen corporativa (planteado en el Proyecto de ley de Igualdad)

*“Darle a las empresas que tengan una mayor cantidad de hombres disfrutando de esos permisos que la ley contempla, pues el sello de calidad, por ejemplo, muchos convenios colectivos tienen introducido el permiso para acompañar a los menores o a las personas dependientes cuando se ponen enfermas al médico. Eso siempre lo hacemos las mujeres. De alguna manera habrá que ir rompiendo esas trabas e introduciendo elementos sabrosos para que las empresas también empujen”. (CCOO, Valencia)*

*“Por otro lado, los planes de igualdad en las empresas serían una obligación, no sólo para las empresas de más de 250 trabajadores, o para las que están sujetas a la negociación colectiva, sino a todas las empresas que tuviesen más de 10 trabajadores, por ejemplo, o más de 6 con una representación sindical. Me tomaría tan en serio la futura ley de igualdad de oportunidades como se tomó en este país la ley de prevención de riesgos laborales. En este país no hay ningún delegado de ninguna empresa que no tenga un curso de 30 horas de prevención de riesgos laborales, como mínimo.” (Departamento de la Mujer de UGT-PV)*

*“Entonces somos muy ambiciosas con los planes de igualdad, queremos que sean planes que vayan a atajar el problema, que faciliten el acceso al empleo a las mujeres, sobre todo en aquellas profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas, también que se aborde la discriminación salarial, y eso pasa por una revisión de categorías profesionales, y por una valoración de puestos de trabajo” (representante UGT Madrid)*

- Negociaciones colectivas que presionen para incluir medidas y apoyadas por la Ley (propuesto)

*“Desde los sindicatos podemos hacer mucho, porque los sindicatos en España y los sindicatos de clase tenemos un arma en nuestras manos potentísima si la sabemos utilizar que es la negociación colectiva” (CCOO, Valencia)*

*“El tratamiento de los tiempos de trabajo desde la negociación colectiva, para que sean colectivos, yo insisto muchísimo en una cosa, y con la cual estoy muy de acuerdo*

*y que recoge el proyecto de ley, y es el derecho a entrar a negociar los tiempos de trabajo, siempre que el objetivo sea la conciliación de la vida laboral y personal. ¿Y por qué digo que esto es muy importante? Pues porque en nuestro país cuando se trata de derechos colectivos, que los tenemos recogidos en nuestro convenio, los hombres, y esto es experiencia, es conocimiento empírico, los hombres hacen uso de ese derecho. Cuando vienen a recoger el convenio colectivo los hombres hacen uso de ese derecho. Lo que los hombres no hacen es negociar individualmente con el empresario su situación familiar, por ejemplo, o personal, aunque tengan derecho a hacerlo.” (CC.OO Madrid)*

*“El proyecto de Ley en sí es la herramienta, porque cuando nosotros nos sentamos a negociar el convenio colectivo con la patronal, necesitamos unas herramientas legales, que obliguen a las organizaciones patronales a sentarse a la mesa” (representante UGT Madrid)*

- Exigir en los contratos con la Administración (establecido en la ORDEN PRE/525/2005)

*“Vayamos en el sentido de restringir los contratos con la administración a aquellas empresas que no tengan una plantilla equilibrada o a aquellas empresas que mantengan todavía una discriminación salarial en su seno” (CCOO, Valencia)*

- Facilitar la movilidad a grupos vulnerables (propuesto)

*“Un aspecto de la ley yo creo que es muy importante y es que aquella empresa que tenga sedes en varios lugares y la trabajadora tenga preferencia para trasladarse de su lugar de origen si en fin, si tiene una orden de protección y tiene miedo y todo lo demás y que las empresas faciliten esos trámites, que pongan trabas a eso no puede ser” (CCOO, Valencia)*

- Estudiar extender la protección social vinculada a la conciliación a situaciones de desempleo

*“Una persona parada no tiene la misma protección social que una ocupada. Eso hay que cambiarlo” (CCOO, Valencia)*

*“Tener en cuenta las mujeres desempleadas” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

- Adecuar las medidas de protección a las necesidades de las empresas teniendo en cuenta el tamaño y el sector con especial atención en las PYMES

*“Las normas tienen que ser lo que la sociedad pide y no al contrario (...)Pienso que tendrían que poner las medidas más específicas para mujeres empresarias” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

*“Hay que partir de un buen análisis en las empresas, porque yo también estoy convencida de que no todas las empresas ni todos los empresarios discriminan,”  
(CC.OO Madrid)*

*“ (...) Y luego ya nos vamos a otro lugar, que es a la pequeña y a la mediana empresa: cambia totalmente el panorama. Conseguir mejoras en materia de conciliación en estas empresas es muy complicado, y lo consigues sólo en aquellas en las que hay representación sindical. Porque la representación legal puede venir de un comité independiente, que normalmente no suele dar buen resultado, porque cuando no estás afiliada a ningún sitio te falta formación, te falta conocimiento de la ley, y te falta una gran organización sindical que te sirva de paraguas cuando vas a negociar”  
(representante UGT Madrid)*

- Actuar desde el sector empresarial unificando intereses para proponer líneas de actuación

*“Pero también lo que tendría que hacer el sector empresarial una gran fusión interna para poder pedir, si cada uno tiene que pedir, qué es lo que quiere pedir” (D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado, Presidenta de ASEME, Valencia)*

- Procesos de selección por el talento de la persona (en esta línea, la Propuesta Ley de Igualdad incluye una disposición en la que se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico).

*“Pues apostar por el talento como están apostando. Seleccionar... yo nunca querré seleccionar a más mujeres que a hombres. Yo seleccionaré a más hombres o más*

*mujeres según su capacidad, según el puesto de trabajo que tengo definido, el mejor, que se quede. Pero una vez que tengo a esa persona, hombre o mujer, que es el mejor, tengo que apostar por el talento de esa persona, que no se me vaya, porque lo mejor que tiene la empresa es la capacidad de las personas, su ser, entonces hay que intentar que facilitar al máximo todo eso, y hay empresas que están muy comprometidas y que apuestan por las personas, pero no nos podemos engañar, estamos hablando de grandes empresas, con unos volúmenes de negocio muy, muy, muy importantes, estamos hablando de gran empresa” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“(…) las distancias, en otras partes de España no tienen importancia, pero en sitios como Madrid, Sevilla, Barcelona... tienen mucha importancia. Cada vez deberíamos acostumbrarnos más a contratar a personas cercanas a nuestro entorno, porque sois calidad de vida (...)”(D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

*“Yo entiendo que sí, que una cuestión importante es la formación. Facilitar a las mujeres que se puedan formar y que puedan competir en igualdad de condiciones en...por un puesto de trabajo” (Subdirección General de Promoción de la Igualdad, Madrid).*

- Utilización de las nuevas tecnologías para la conciliación

*“Luego después educarnos a las personas que establecemos lo que es la organización de nuestra casa a comprar por Internet, a usar las nuevas tecnologías, a saber lo que estas haciendo... que cada vez que se me olvide el perejil no hay que bajar a la calle, o sea...es cambiar un poco nuestra forma de vida, y empezar cambiándola por pequeñas cosas: ¿en qué me pueden servir las nuevas tecnologías? ¿Me permiten hacer algo, no a mí como mujer, sino a los dos como pareja, cómo podemos estar, cuando un niño está en el colegio, no estar presente en tu casa, sino saber que una nueva tecnología como es el móvil, te permite estar disponible, no presente...?” (D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez, presidenta de ASEME, Madrid)*

## **CAPÍTULO 7.**

# **COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD PARA LA IGUALDAD**

### **7.1. Introducción:**

La última línea estratégica del IV Plan de Igualdad atiende a la realización de “campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas”.

El objetivo del IV Plan de Igualdad atiende a la Publicidad Institucional según el Ministerio de Educación y Ciencia<sup>1</sup>. Se trata de la publicidad “realizada por cualquiera de los organismos de la Administración pública” que tiene una función social. Este tipo de publicidad no es comercial pero tiene una finalidad persuasiva dirigida al cambio social.

El “producto” de la publicidad institucional o pública atiende a situaciones sociales normalmente conflictivas o injustas. Alvarado y De Andrés (2005) resumen la temática social en cuatro ámbitos: a) La salud y el bienestar público y social, b) La marginación y/o la discriminación, c) La protección del entorno natural o urbano y e) La solidaridad internacional. Si se atiende a esta clasificación, la propuesta del IV PIOM estará incluida en todas ellas al tratarse de una línea estratégica que abarca transversalmente las áreas prioritarias de actuación. Con todo, se trata de un Plan hacia la Igualdad de Oportunidades. En este caso, la publicidad y la comunicación son instrumentos que contribuyen a sensibilizar en la igualdad.

---

<sup>1</sup><http://recursos.cnice.mec.es/media/publicidad/bloque3/pag7.html>

## **7.2. Aspectos clave de las campañas publicitarias:**

Para hablar de Publicidad y sobre todo, para analizar publicidad, se ha considerado interesante definir y abordar previamente algunos conceptos que se presuponen fundamentales en esta investigación y que, además, son frecuentemente utilizados en Publicidad. Por ello, se procederá a realizar una aproximación terminológica desde la disciplina publicitaria a los términos de “estrategia”, “objetivo”, “público objetivo o *target*” y “lema o *slogan*”, entre otros.

### *Estrategia:*

Una estrategia es una serie de principios de acción que son definidos cuando se está frente a un problema (es la respuesta a la pregunta “¿de qué se trata?” que es formulada por los estrategas militares). La estrategia entraña en general unos objetivos, unas políticas y unos recursos. Una estrategia no existe en sí misma. Existe por referencia a un problema y al nivel de reflexión en que se sitúe la persona, de mayor a menor generalidad. Intentando abordar el estudio de estos términos desde la publicidad, se entendería que la estrategia publicitaria está compuesta de una estrategia creativa y una estrategia de medios.

La función de la estrategia de medios es identificar y detallar el programa de medios a utilizar, especificando de qué manera hay que distribuir el presupuesto para poder llegar a las audiencias seleccionadas con la mayor eficacia. Desde el punto de vista económico, ésta es la parte más importante de la planificación publicitaria, ya que la compra de espacios supone el mayor porcentaje del presupuesto publicitario.

El conjunto de instrucciones creativas, también conocidas como *briefing* de publicidad, y la terminología utilizada en los procesos de trabajo publicitario, contienen una serie de elementos concretos que se van a detallar.

### *Objetivos:*

Como se ha dicho, la estrategia implica objetivos. Así, de forma general, el objetivo es un principio de acción que se considera intangible y que sirve de punto de partida para una reflexión nueva y más limitada. A título ilustrativo, se recoge un cuadro de los diferentes objetivos que se manejan en comunicación y en publicidad, diferenciándolos según la disciplina de la que parten y en la que actúan.

**Figura 7.1. Objetivos de marketing, publicidad y de producción creativa**

OBJETIVOS DE MARKETING	OBJETIVOS DE PUBLICIDAD	OBJETIVOS DE CREACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Retirarse del mercado</li> <li>◆ Mantenerse</li> <li>◆ Defenderse</li> <li>◆ Desarrollarse</li> <li>◆ Conquistar el mercado</li> <li>◆ Crear un mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Provocar la demanda de producto</li> <li>◆ Permeabilizar a la oferta</li> <li>◆ Crear un capital de marca</li> <li>◆ Incitar a probar</li> <li>◆ Conservar la lealtad del cliente</li> <li>◆ Hacer presión sobre los comerciantes</li> <li>◆ Dinamizar las redes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dar a conocer</li> <li>◆ Asegurar la presencia mental</li> <li>◆ Construir la imagen</li> <li>◆ Modificar la imagen</li> <li>◆ Modificar el comportamiento</li> <li>◆ Hacer visitar</li> <li>◆ Conseguir un cupón de respuesta, una orden de pedido, un cheque</li> </ul>

Fuente: JOANNIS, H. (2006): *La Creación Publicitaria desde la estrategia de Marketing*, Deusto, Bilbao, 2ª ed. pp 71-77.

Desde la disciplina publicitaria, se puede definir *objetivo* como lo que se quiere conseguir del *target* con el mensaje publicitario. Ciertamente, se trata de aquello que se pretende en el público: que piense, sienta o haga como consecuencia del mensaje. Debe indicar los efectos que tiene que procurar conseguir en la mente del receptor. Estos efectos son de índole cognitiva, pues actúan en el sistema de creencias, valoraciones y sensaciones del receptor. La incidencia en lo cognitivo es de suma importancia ya que funciona de intermediario entre la información captada (el mensaje percibido) y el comportamiento. La conducta última del receptor es debida, también, a la incidencia de otro importante grupo de variables que proceden de su entorno, tales como valores sociales, influencias culturales, modas, opiniones de amigos, presión de los grupos de referencia... y por ello, son el objetivo del constructor del mensaje. Se puede encontrar diferentes tipos de objetivos. Algunos ejemplos, son los que se puede apreciar en el cuadro de Joannis (1996).

No obstante, dado el objetivo de esta investigación, es necesario abordar la perspectiva publicitaria desde el punto de vista de la contribución de esta disciplina al ámbito de las Administraciones Públicas, como serían: la Administración Central, de las Comunidades Autónomas o bien de la Administración Local. La actividad principal de las Administraciones supondría la organización de los servicios comunes para la sociedad que no son objeto de transacciones, así como la administración de la política económica y social de la comunidad.

Algunos autores manifiestan que los objetivos publicitarios de las Administraciones Públicas han de ser necesariamente de comunicación, debido al carácter intrínseco de este tipo de “empresas” (Rodríguez del Bosque, I. A.; De la Ballina Ballina, J. y Santos Vijande, L.: 1997). A pesar ello, entre los diferentes autores estudiados, no existen diferencias notables a la hora de elaborar una relación de los objetivos publicitarios de las Administraciones Públicas.

En este sentido, según el profesor Ortega Martínez (1991), los objetivos de la publicidad en el seno de las Administraciones Públicas pueden ser muy distintos, atendiendo a la gran variedad de organizaciones existentes y operantes dentro de estas Administraciones. El autor señala como objetivos publicitarios de estas organizaciones, los siguientes:

- a. Informar, favorecer el conocimiento de las leyes.
- b. Modificar comportamientos.
- c. Modificar actitudes.
- d. Crear, mejorar o mantener la imagen.
- e. Destacar la existencia o notoriedad de una institución.
- f. Favorecer la actividad de algunos sectores.
- g. Conseguir dinero.
- h. Promocionar servicios, etc.

Estos objetivos se tomarán como base para el análisis de las campañas publicitarias de diferentes organismos sobre el tema de esta investigación.

#### *Público objetivo:*

Respecto al público objetivo o *target*, se podría afirmar que incluye el grupo social específico con el que hay que establecer contacto mediante el mensaje de la manera más directa, personal e implicativa posible. El *target* se ha definido normalmente con información relativa a las características sociodemográficas, tal como sexo, edad, profesión, hábitat, etc.... Sin embargo, en la actualidad, parecen ser más importantes las características psicosociales que definen la psicología del consumidor, su forma de vida y su actitud frente a los productos. La información sobre sus motivaciones, deseos, actitudes, estilos de vida o valores.

*Lema o eslogan:*

El lema o eslogan debe resumir la propuesta que expresa el mensaje, lo que el mensaje ofrece al consumidor acerca del producto o servicio anunciado. Describe cómo el creativo va a mover a su público de clientes potenciales hacia el objetivo pretendido por la campaña, el lema será la forma que tiene el publicitario de fijar el mensaje en la mente del receptor.

### **7.3. Aspectos generales clave para la evaluación de campañas públicas:**

La metodología utilizada para evaluar campañas publicitarias de cualquier índole puede ser adaptada a las campañas públicas. Las técnicas y métodos utilizados en los pretest y postest publicitarios pueden ser aplicados. Además, tampoco existe una razón para considerar que la evaluación previa y posterior relacionada con los soportes seleccionados no es adecuada en el caso de las campañas públicas, al menos siempre que cumplan las condiciones exigidas por los modelos de evaluación de la planificación de medios publicitarios. Por tanto, cuando se habla de evaluación de campañas públicas se profundiza en la investigación desarrollada en torno al mensaje y a los medios.

El tipo de campaña es crucial en la evaluación. Dorfman, Ervica y Woodruff (2002) proponen una taxonomía para el análisis de las campañas públicas que contienen tres elementos: el propósito, el alcance y la madurez de la campaña. Si se toma como referencia estos tres elementos, se llega a tres aspectos básicos entrelazados que deben tenerse en cuenta en la evaluación: el propio carácter público de la campaña, la finalidad y el tema.

En primer lugar, el propio carácter público envuelve a la campaña de un significado político que debe ser considerado en el proceso de evaluación, ya que le dota de objetivos más allá de los de comunicación. Esta característica también tiene implicaciones metodológicas al abrir el campo a la evaluación social y, por tanto, a marcos teóricos más próximos a la sociología y a las ciencias políticas que a la economía y al marketing. Se trata de aquello que García (2001: 218) llama "responsabilidad social" de la publicidad institucional, en su empeño por alejarse de la perspectiva más empresarial o comercial y aproximarse a una definición que acentúe justamente el carácter social.

En segundo lugar, es fundamental conocer la finalidad u objetivo de la campaña, al determinar ésta los propios objetivos de la evaluación. A grandes rasgos, la principal finalidad de una campaña pública, que la define y que se debe a su carácter público, es ser “pro-social” (Dorfman, Ervice y Woodruff, 2002:5). Es decir, trata de estimular conductas con resultados socialmente deseables (Weiss y Tschirhart, 1994; Benito, 1991) por ejemplo: beber y fumar menos, hacer más ejercicio, ahorrar agua o asumir responsabilidades en el hogar. Por supuesto, la campaña tiene otras finalidades. Desde la más específica, lo que se quiere conseguir con la comunicación, hasta la más general, la razón social y política que apoya. Normalmente estos objetivos están entrelazados. Por ejemplo, se puede creer que se debe (primer objetivo) transmitir lo perjudicial que es el tabaco para (segundo objetivo) reducir el consumo o desinhibir del hábito a los todavía no fumadores con la pretensión de (tercer objetivo) disminuir las enfermedades provocadas por su consumo que (cuarto objetivo) podría conllevar una reducción del gasto público.

Este conjunto de objetivos es simplificado en un “continuum del propósito” (Dorfman, Ervice y Woodruff, 2002; Coffman, 2002) de fácil comprensión para los estadounidenses, por ser reflejo de una dicotomía ideológica e histórica afianzada en su sociedad. Los autores no organizan los objetivos en varios niveles que responden a una sucesión lógica: desde lo que se quiere conseguir con la campaña hasta el marco de referencia que la apoya. Lo que hacen es situar en un extremo de la escala aquellas campañas que se dirigen a promover conductas individuales. Ponen el acento en el individuo con motivaciones individuales para promover conductas deseables. En el otro extremo sitúan las campañas que utilizan argumentos políticos, de bienestar común y que implican a la sociedad. Admiten la interrelación entre ambos tipos de comunicación y, por ello, la escala es continua. Se quiere destacar la insistencia de los autores en la necesidad de tener conocimiento sobre la teoría del cambio social que prevalece y subyace en la elaboración de la campaña, para poder detectar con mayor acierto los objetivos.

La finalidad, u objetivo de la comunicación, está estrechamente vinculada al objeto o tema de la campaña, que constituye el tercer aspecto. Así, y siguiendo con el ejemplo anterior, el objeto de una campaña pública podría ser el tabaco y la finalidad de la misma transmitir lo perjudicial que es su consumo. En este sentido, el grado de madurez que contenga el tema en la sociedad y en la política determina el grado de madurez de la campaña pública. Si existe un mayor conocimiento del asunto a tratar,

cabe esperar que el mensaje sea mejor comprendido y, por ello quizás, incorporado por la audiencia. Sin embargo, el grado de madurez no está directamente vinculado con una mayor eficacia, ya que ésta depende de muchos otros factores. Los autores relacionan la madurez con una mayor formalidad en la elaboración de la campaña y en la comunicación. La formalidad en la comunicación facilita la evaluación al disponer de información y permitir un mayor control de los resultados.

Tanto la finalidad como el objeto de la campaña condicionan el plazo temporal de los efectos esperados y su cobertura geográfica. El alcance o cobertura es el segundo de los elementos de la taxonomía anteriormente recogida. Ambos constituyen parámetros iniciales de la evaluación. En toda evaluación, una de las principales tareas es tratar de delimitar los impactos en términos de ámbito geográfico y frecuencia y, para ello, especialmente útiles pueden ser los procedimientos empleados para la estimación de la cobertura y de la frecuencia desde la planificación de medios publicitarios.

#### **7.4. Tipos de evaluación de campañas públicas:**

Los tipos de evaluación aplicados a los programas públicos no difieren sustancialmente de los empleados en las campañas públicas. En su guía sobre la evaluación de las campañas públicas, Coffman (2002) establece cuatro tipos de evaluación específicos: la formativa, de proceso, de resultados y de impacto. Como se puede observar (capítulo 5), todas ellas quedan recogidas por Alvira (2002: 34) para los programas públicos. Sólo la primera es aplicada antes de la puesta en marcha de la campaña.

La formativa trata de ayudar al lanzamiento y buen funcionamiento de la campaña. Según Coffman (2002:34) se hace preguntas del tipo “¿Qué piensa el público objetivo de este tema?”, o “¿Qué mensajes funcionan con qué audiencias?”. La evaluación del proceso se centra en la forma en la que se ha llevado a cabo la campaña. Las preguntas que se formula son del tipo “¿Cuántas personas han sido alcanzadas?”, o “¿Cuántos soportes se han utilizado?”. La evaluación de resultados estudia los efectos causados en el público objetivo y suele contemplar periodos temporales más cortos que la del impacto. Sus preguntas son del tipo “¿Ha habido algún cambio afectivo (ex. creencias, actitudes)?, ¿Ha habido algún cambio en el comportamiento?”. Finalmente, la evaluación del impacto incluye el resto de personas y efectos a más largo plazo. Las preguntas son del tipo “¿Ha cambiado la conducta en los resultados de la forma

prevista (e.g. ratios de cáncer más bajos, menor violencia en colegios)?, ¿Ha habido algún cambio en el sistema?”.

La evaluación de la efectividad o eficacia de un programa, que es recogida por Alvira, se centra en conocer si el programa ha conseguido o no los efectos que buscaba. En el caso de las campañas públicas esta evaluación frecuentemente se convierte en evaluación de los resultados o del impacto, ya que los efectos suelen ser analizados sobre una población (objetivo o no).

### **7.5. Teorías del cambio social y evaluación de campañas públicas:**

La formulación y, por tanto, evaluación de una campaña debe basarse en una teoría. La teoría es fundamental para trazar la estrategia de la misma por lo que también lo es a la hora de evaluarla. En este sentido se puede mencionar hasta ocho teorías, modelos y marcos que pueden orientar la estrategia de la campaña y, por tanto, constituye la base de su evaluación: teoría de la acción razonada, la teoría de la cognición social, el modelo de creencias de salud, el modelo de las etapas de cambio, la agenda setting, la teoría del *framing*, del *priming*, y el denominado por la autora “marco para campañas efectivas” de Weiss y Tschirhart (Coffman, 2002: 18).

Weiss y Tschirhart (1994) detectan cuatro objetivos que hacen a las campañas públicas aumentar las posibilidades de alcanzar los resultados previstos: captar la atención de la audiencia que pertenece a nuestro público objetivo, mostrar un mensaje comprensible y creíble, transmitir un mensaje que influya en las creencias y forma de entender el mundo por parte de las audiencias y, finalmente, crear contextos sociales que faciliten los resultados deseados. Estos cuatro objetivos responden a la campaña pública en su conjunto, entendida como un grupo de acciones políticas, entre las que se incluyen las de comunicación. No obstante, tres de los cuatro están directamente relacionados con la campaña publicitaria, tanto en la fase de la elaboración del mensaje como en la de la investigación y planificación de los medios.

En este sentido, el enfoque de evaluación que se propone en este apartado es eminentemente desde la estrategia de la comunicación y, sobre todo, desde los criterios de la planificación de medios publicitarios. De hecho, los impactos en planificación de medios publicitarios son la unidad básica de medición; pero, además, también lo son fundamentalmente en una evaluación de resultados o de impacto,

aunque igualmente deben ser estimados en la evaluación formativa, así como controlados en la evaluación del proceso.

La situación ideal para la evaluación es tener información antes, durante y después de la emisión de cada campaña con relación al contexto, a los objetivos y al alcance. Sin embargo, disponer de esta información sistematizada y específica para cada campaña no es posible en la mayor parte de los casos y se debe obtener a posteriori. Por ello, para conocer el contexto y el alcance se recurrió a fuentes secundarias pero para conocer los objetivos y, en definitiva, alguna información fundamental de la estrategia, también fue necesario plantear un análisis que proporcionara información de primera mano mediante la aplicación del análisis de contenido en algunos aspectos básicos recogidos en el apéndice metodológico.

#### **7.6. Aspectos clave de las campañas audiovisuales:**

Todos estos elementos descritos se plasmarán de una u otra forma según el medio o el soporte que utilicen como vehículo para llegar a su público. Por ello se ha considerado interesante describir brevemente, los medios utilizados en esta campaña, a saber televisión y prensa.

La realización de campañas audiovisuales implica el uso del medio televisión para su emisión.

La televisión es el único medio junto con el cine, y hoy día Internet, que permite mostrar la idea en movimiento, a todo color y con el sonido que más nos convenga. Es el medio por antonomasia. Se entiende por Spot el tiempo de televisión durante el cual se emite un mensaje dedicado a comunicar las ventajas o beneficios de un producto o servicio. En España entendemos por spot a la película publicitaria, siendo esta la acepción más corriente de la palabra, lo que en inglés se llama "commercial".

Uno de los principales problemas de la publicidad en televisión es su limitación temporal. Las historias deben ser de 20 segundos, y algunas puede que requiriesen espacios de 30, 45 o 60 segundos. La fugacidad del medio en comparación con la prensa, es uno de sus principales inconvenientes, siendo por otro lado, su principal ventaja el número de impactos conseguidos como resultado de una campaña bien planificada.

No obstante, pese a estas desventajas, ciertamente la televisión como medio publicitario proporciona una elevada cobertura, necesaria para alcanzar altos niveles de conocimiento. Como se puede comprobar a continuación en la estrategia de medios, el uso de la televisión se corresponde con objetivos de comunicación que pretenden sensibilizar o dar a conocer el mensaje transmitido a gran escala. La televisión es, por tanto, apropiada para conseguir este tipo de objetivos dirigidos a sensibilizar a la población española. No obstante, tiene un gran inconveniente: la economía de acceso. Es decir, se precisa realizar una gran inversión publicitaria en televisión para conseguir notoriedad.

Las campañas cuyo contenido fue analizado para extraer información de la estrategia de comunicación son aquellas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con la conciliación de ámbito nacional desde 1999. De la lista enviada por InfoAdex, las campañas audiovisuales que cumplían los requisitos necesarios fueron:

- 1999. Tiempo parcial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)
- 1999. Ley de Conciliación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)
- 2001. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- 2003. Reparto de responsabilidades domésticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer (2 spots)
- 2003. Igualdad de oportunidades en el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer. (2 spots con contenidos diferentes)
- 2003. Plan Integral de Apoyo a la Familia. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)
- 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)

*Campaña: Tiempo parcial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999*

El objetivo principal del spot se puede identificar con dos de los recogidos como objetivos de las administraciones públicas. Este doble objetivo respondería a los enumerados como a) y f) que son: Informar y favorecer el conocimiento de las leyes y favorecer la actividad, o el cambio de actividad, en algunos sectores.

El spot da a conocer a su público objetivo: los empresarios, la posibilidad de adecuar un contrato de un trabajador a un contrato de tiempo parcial, para así favorecer el

tiempo libre para compartirlo con la familia, (en el caso de la mujer trabajadora) o dedicarlo a otras actividades como el estudio.

En esta campaña encontramos dos spots diferentes: -uno en el que los protagonistas son un hombre y una mujer, pareja, de edad comprendida entre los 35-45 años y que aparecen en diferentes situaciones recreadas a partir de su mayor disponibilidad de tiempo libre, al disfrutar de un contrato a tiempo parcial. -En el segundo modelo de spot, aparecen diferentes protagonistas sin relación entre ellos, en diferentes puestos de trabajo, dando a conocer la posibilidad de disfrutar de un contrato a tiempo parcial en cualquiera de ellos.

**Figura 7.2: Información básica para determinar la estrategia de comunicación**  
**Campaña: Tiempo parcial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999**

Campaña: Nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial estable: 03-08-1999	
Objetivo o propósito	Informar y favorecer el cumplimiento de leyes, favorecer el cambio en la actividad de algunos sectores de la población.
Contexto	(INE; CIS y otros) Formas de organización del horario de trabajo para conciliar la vida laboral con la familiar y falta de estabilidad en el empleo. El tema es polémico pero maduro.
Público objetivo	Empresarios y Pymes, en entornos urbanos. Pequeñas o medianas empresas con número de empleados limitado.
Lema	Crearé empleo. Seguro.
Anunciante	Ministerio de Trabajo de Asuntos Sociales.
Medios	Televisión

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

*Campaña: Ley de Conciliación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999*

Esta campaña se compone de dos spots diferentes, pero con un mismo mensaje y unos objetivos comunes: El primer spot nos presenta mujeres en diferentes situaciones, muy representativas de su género, como alumbrando a un hijo, pero después también ocupando puestos directivos en empresas, en una posición de completa igualdad con los hombres. En el segundo modelo de spot, aparecen hombres ejerciendo funciones propias de mujeres, como dar el biberón a un bebé, cuidar a un anciano, etc.

En ambos spots, se persiguen los objetivos publicitarios de la administración pública que antes clasificamos como objetivo a) y c) que serían: favorecer el conocimiento de las leyes y modificar actitudes. Todo ello con la finalidad de dar a conocer la ley de

Conciliación de la vida familiar y laboral, y además concienciar al público objetivo del spot, de la necesidad de un cambio en el reparto de tareas domésticas.

**Figura 7.3: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Ley de Conciliación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999**

Campaña: Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral 19-11-1999	
Objetivo	Informar, favorecer el conocimiento de las leyes.
Contexto	(INE; CIS y otros) Dificultad en compatibilizar la vida laboral y la familiar. Emergente.
Público objetivo	1. Padres y madres trabajadoras con hijos a su cargo. Edades comprendidas entre los 20 y los 50 años. Hábitat urbano. Nivel socioeconómico medio, medio-alto. Nivel de estudios medio o alto. 2. Personas con ancianos a su cargo. Edad comprendida entre los 30 y los 45 años. Hábitat urbano. Trabajadores fuera del hogar. Nivel socioeconómico medio. Nivel de estudios medio.
Lema	Creecemos en igualdad.
Anunciante	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Medios	Televisión

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

*Campaña: Instituto Nacional de la Seguridad Social 2001 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

**Figura 7.4: Información básica para determinar la estrategia de comunicación. Campaña: Instituto Nacional de la Seguridad Social 2001 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

Campaña: Seguridad Social-Seguridad de Todos 01-06-2001	
Objetivo o propósito	Crear, mejorar o mantener la imagen de una institución y destacar la existencia o notoriedad de una institución.
Contexto	(Instituto Nacional de Seguridad Social) vinculado al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que se encarga de garantizar a los ciudadanos el conjunto de prestaciones sociales. Madurez.
Público objetivo	Hombres y mujeres entre 25 y 50 años. Trabajadores de cualquier sector (primario, secundario o terciario) o profesionales liberales. Nivel económico medio.
Lema	Es la seguridad de todos.
Anunciante	Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de la Seguridad Social.
Medios	Televisión

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

El spot da a conocer los diferentes servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social: la baja por maternidad, la baja por incapacidad temporal, los beneficios de la jubilación, las contraprestaciones por viudedad y aboga por que “la seguridad social es la seguridad de todos”. En este spot la mujer aparece únicamente disfrutando de la baja por maternidad.

El spot, pretendería el alcance de dos de los objetivos publicitarios que definimos con anterioridad, el d) crear, mejorar o mantener la imagen de una institución y también el e) destacar la existencia o notoriedad de una institución.

*Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer*

En el spot aparece un hombre limpiando su automóvil en un parking, se puede apreciar que lo hace con cautela y esmero, y se le plantea el siguiente interrogante, si está claro que sabe limpiar... por qué no lo hace en casa.

En definitiva, con este sencillo mensaje se pretende concienciar al público objetivo (hombres 40-55 años) de la posibilidad de ayudar en la realización de las tareas domésticas, y sobre todo, se deduce por la edad y apariencia del protagonista que se apela a los hombres de edad media, haciéndoles ver que son capaces de realizar estas tareas, que no es tan difícil. El objetivo, den definitiva, es doble modificar comportamientos y actitudes, los que antes denominamos b) y c).

**Figura 7.5: Información básica para determinar la estrategia de comunicación.**  
**Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer**

Campaña: Reparto de tareas domésticas (BOE, 9 mayo 2002 y BOE, 29 enero 2003).	
Objetivo o propósito	Sensibilizar sobre la necesidad de compartir entre hombres y mujeres, de forma equilibrada, el deber y el derecho a asumir las responsabilidades familiares y a encargarse de las tareas domésticas. En definitiva, modificar comportamientos.
Contexto	(INE; CIS y otros) La responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos recae en la mujer. El tema es polémico pero maduro.
Público objetivo	(mediante análisis del spot) Hombres entre 40 y 55 años (aprox.), de clase media y hábitat urbano.
Lema	“Está claro que sabes limpiar. ¿Por qué no lo haces en casa?”.
Anunciante	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Medios	Televisión y prensa.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

*Campaña: Igualdad de oportunidades en el empleo 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer*

El objetivo de esta campaña publicitaria, al igual que ya ha ocurrido en alguna anterior, es múltiple. Esto se desprende de los diferentes objetivos detectados en cada uno de los modelos de spots, así como también de cada uno de los mensajes difundidos en la campaña.

Hay un primer modelo de spot, en el que se representa a un hombre y una mujer disputando un partido de tenis, y a continuación aparecen mujeres y hombres desarrollando el mismo trabajo, acompañando de imágenes de servicios en los que supuestamente la mujer pagaría menos. En definitiva, aborda la discriminación salarial por razón de sexo: “¿Pagas menos por ser mujer? Pues, que no te paguen menos por tu trabajo”, y cierra con el slogan: mismo trabajo, mismo sueldo.

En el segundo modelo de spot, se aborda de frente el problema que puede suponer para una madre, el hecho de que el cuidado de sus hijos, o el dejarlos en una guardería, puede hacerle perder oportunidades profesionales, por ello la administración pública aboga por la creación de guarderías en las empresas o en su entorno.

Son objetivos de esta campaña, el promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, dentro del marco de la aprobación del IV PIOM. Específicamente se pretende favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, informando de los planes de creación de guarderías en el entorno de las empresas, así como sensibilizar contra la discriminación salarial de las mujeres. Por todo esto, podríamos identificar los objetivos de esta campaña con los siguientes: b) modificar comportamientos, c) modificar actitudes y h) promocionar servicios.

**Figura 7.6: Información básica para determinar la estrategia de comunicación.**  
**Campaña: Igualdad de oportunidades en el empleo 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer**

Campaña: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (BOE, 18 de marzo de 2003).	
Objetivo o propósito	Modificar actitudes y comportamientos. Informar y promocionar servicios, por ejemplo guarderías.
Contexto	(INE, CIS y otros) La doble jornada es un obstáculo para acceder a recursos económicos. Siguen existiendo diferencias no justificadas. Madurez.
Público objetivo	(mediante análisis del spot del mensaje sobre las guarderías) Mujeres trabajadoras con hijos a su cargo, entre 20 y 35 años, nivel educativo medio, clase media y hábitat urbano.
Lema	Guarderías: “ Ahora tu trabajo y tu familia van de la mano”. Mismo trabajo-mismo sueldo.
Anunciante	Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer.
Medios	Televisión y Radio.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

*Campaña: Plan Integral de Apoyo a la Familia 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

**Figura 7.7: Información básica para determinar la estrategia de comunicación.**  
**Campaña: Plan Integral de Apoyo a la Familia 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

Campaña: Plan Integral de Apoyo a la familia (2002-04) 26 -06-2003 y 01-07-2003	
Objetivo o propósito	Informar, favorecer el conocimiento de las leyes.
Contexto	(INE, CIS y otros) La familia se considera la organización social básica. Madurez.
Público objetivo	Padres y madres de familias numerosas, hábitat urbano, trabajadores fuera del hogar, con nivel adquisitivo medio.
Lema	La familia es lo primero
Anunciante	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Medios	Televisión

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

El spot da a conocer a su público objetivo (padres y madres de familia) la existencia de la nueva ley de familias numerosas. Expone además a los padres, las ventajas de tener otro bebé. Algunas de las ventajas de esta nueva ley son: el no tener problemas

con la empresa al solicitar la baja por maternidad, las posibles devoluciones en la declaración de la renta al ser familia numerosa.

En definitiva, el objetivo de este spot es dar a conocer a las familias la existencia de la nueva ley de familias numerosas. Objetivo que se correspondería con el a) informar, favorecer el conocimiento de las leyes.

*Campaña: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2003*

La campaña es institucional y de imagen, a la vez que cumple con su objetivo principal, mejorar o mantener la imagen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pretende como objetivos secundarios modificar las actitudes de la sociedad en general respecto a ciertos colectivos. Algunos de éstos son: los inmigrantes, los mayores, los discapacitados, la familia y la mujer. Todo esto se hace mediante una apuesta y defensa del Ministerio por el empleo, el futuro, la igualdad de la mujer, la maternidad, etc.

En lo que a la mujer se refiere, defiende valores que le atañen directamente, como ya hemos visto en el párrafo anterior. En definitiva, los objetivos de esta campaña se corresponderían con los objetivos institucionales: d) crear, mejorar o mantener la imagen, b) modificar comportamientos y c) modificar actitudes.

**Figura 7.8: Información básica para determinar la estrategia de comunicación.  
Campaña: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2003**

Campaña: Campaña institucional del Ministerio de Trabajo. 29 -12-2003 y 07-01-2004	
Objetivo o propósito	Crear, mejorar y mantener la imagen del Ministerio de Trabajo y Modificar Actitudes.
Contexto	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Organismo que tiene como finalidad promover, asistir y organizar actuaciones en beneficio de los campos asistenciales y sociolaborales.
Público objetivo	Mujeres y hombres en edad laboral, madres y padres de familia, etc.
Lema	Lo nuestro son las personas.
Anunciante	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Medios	Televisión

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por Infoadex, BOE, y Ortega Martínez, E. 1991.

En síntesis se podría decir que a la vista de los resultados del análisis realizado de las campañas publicitarias desarrolladas por la Administración Pública, para la conciliación entre la vida familiar y laboral y para la igualdad de género, se puede afirmar que la Administración está llevando a cabo un importante esfuerzo con el objetivo de modificar actitudes sociales en pro de la conciliación entre la vida profesional y la familiar y en defensa de la igualdad de derechos entre los géneros.

El objetivo de esta parte de la investigación radica en determinar las estrategias de comunicación publicitaria utilizadas en spots televisivos dirigidos a fomentar la igualdad de género. Para ello, se han definido los elementos integrantes de la estrategia de comunicación publicitaria, descritos al comienzo de este capítulo, y se han analizado las campañas publicitarias desarrolladas desde 1999 hasta 2005.

De entre las campañas analizadas, se ha observado cómo el mensaje ha sido dirigido a un triple público objetivo, pero siempre con un mismo objetivo final: la conciliación de la vida profesional y familiar para favorecer la igualdad entre los géneros.

El triple público objetivo que identificamos del análisis de las campañas publicitarias, estaría conformado por: Mujeres, Hombres y Empresas y/o Instituciones. El contenido del mensaje publicitario y el objetivo del spot o de la campaña se dirigen en ocasiones sólo a uno de estos públicos, o a dos de ellos. A continuación se ofrece en una tabla (figura 7.9), el público objetivo de cada una de las campañas analizadas.

**Figura 7.9. Público objetivo de las campañas**

<b>Público Objetivo</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>E/I</b>
Campaña/ Figura	(mujeres)	(hombres)	(empresas/ Instituciones)
7.2			x
7.3	x	x	
7.4	x	x	
7.5		x	
7.6	x	x	
7.7	x		
7.8	x	x	
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede observar en los resultados, el público objetivo de los spots está equilibrado entre mujeres (5 de las campañas analizadas) y hombres (5 de las

campañas analizadas). El empresario sería el destinatario del mensaje en 1 de las campañas analizadas. Es destacable el hecho de que en 4 de las campañas analizadas el público objetivo sea tanto el Hombre como la Mujer.

En definitiva, las políticas y estrategias de comunicación publicitaria han sido diseñadas para dirigirse directamente a los actores implicados en el problema a tratar:

- 1- las mujeres, para su concienciación como sujeto hasta ahora pasivo y perjudicado en su papel de dobles trabajadoras;
- 2- los hombres, apelando a la equiparación de su responsabilidad en las tareas del hogar, dado que la mujer estaría en desigualdad al trabajar fuera de casa y dentro; y por último al
- 3- empresario, informándole de las posibles iniciativas y acciones que puede tomar, favorecidas y promovidas por la legislación, para facilitar la conciliación entre la vida profesional de sus empleados y la personal.

Los tres grupos poblaciones más la Administración Pública como anunciantes, son importantes para alcanzar el objetivo final, que sería la integración de la mujer en el mercado laboral con los mismos derechos que el hombre. Es decir, se hace precisa la colaboración del hombre en las tareas del hogar, para así, conseguir la igualdad entre los dos géneros, la concienciación y reivindicación de los derechos mujer por ella misma, y la colaboración de las instituciones y empresas acogiendo a las políticas diseñadas para lograr esta conciliación. En todo ello, el papel de la comunicación publicitaria juega un papel fundamental.

En la figura 7.10. se ha tratado de ordenar la información sobre los objetivos publicitarios de las campañas de la Administración Pública sobre los que se han trabajado. De esta forma se detecta que el objetivo predominante en este tipo de campaña es la pretensión de *Modificar Actitudes*, al que le sigue *Modificar Comportamientos*, *Informar y Favorecer el Conocimiento de las Leyes* y *Promocionar Servicios*.

**Figura 7.10. Objetivos de las campañas**

<b>Objetivos</b>								
<b>Campaña/ Figura</b>	<b>a)</b>	<b>b)</b>	<b>c)</b>	<b>d)</b>	<b>e)</b>	<b>f)</b>	<b>g)</b>	<b>h)</b>
7.2	x					x		
7.3	x		x					
7.4				x	x			
7.5		x	x					
7.6	x							
7.7		x	x					x
7.8		x	x					
<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fuente: Elaboración propia

Códigos:

a) Informar, favorecer el conocimiento de las leyes. b) Modificar comportamientos. c) Modificar actitudes. d) Crear, mejorar o mantener la imagen. e) Destacar la existencia o notoriedad de una institución. f) Favorecer la actividad de algunos sectores. g) Conseguir dinero. h) Promocionar servicios, etc.

Si se realiza una interrelación entre estos objetivos y los receptores o públicos diana de los mismos se aprecia que el Público Objetivo Hombre se asocia a modificar comportamientos y actitudes. El Público Objetivo Mujer también se asocia a modificar actitudes y comportamientos pero parece importante la promoción de servicios, normalmente vinculados a este grupo poblacional. Cuando las campañas van dirigidas a ambos, los objetivos son más diversos. En la mayor parte de los casos tratan de modificar actitudes pero también comportamientos, informar o favorecer el conocimiento de las leyes y crear, mejorar o mantener la imagen o destacar la existencia o notoriedad de una institución. Finalmente, cuando el público objetivo son las empresas o instituciones la modificación de conductas o actitudes desaparece para Informar y Favorecer el Conocimiento de las Leyes y Promocionar Servicios.

Cabe destacar que las campañas utilizadas han seguido procesos creativos diferentes, y por ello, y en apariencia, resultan dispares. Sin embargo, tras el análisis realizado sólo se diferencian en el cómo dicen las cosas, la forma o la apariencia del mensaje y no tanto en el qué se dice, en el contenido del mismo.

De este modo, queda reflejado el esfuerzo de las diferentes Administraciones Públicas para la consecución de la igualdad de género en una sociedad todavía no suficientemente concienciada. De hecho, reflejo de la importancia de este fenómeno

en nuestra sociedad, es que se hayan llevado a cabo iniciativas de los propios medios de comunicación que suponen difusión de campañas publicitaria para el logro de estos objetivos (Antena 3 Televisión y TeleMadrid, por ejemplo) que no han sido incluidas en el análisis de este informe.

### **7.7. Aspectos clave de las campañas en prensa:**

Respecto a la prensa escrita y la publicidad se ha establecido una relación armoniosa y prácticamente indisoluble. Sería difícil discernir quién necesita más a quién, si la publicidad a la prensa o la prensa a la publicidad.

La principal diferencia con la televisión es que la televisión manda, el periódico y la revista obedecen. Se puede hacer *zapping* pero la televisión continúa sin el espectador. Pero el artículo, el crucigrama o la página de información o publicidad que nos interesa, esperarán hasta que el lector regrese a ellas.

El papel del lector es mucho más activo que el del espectador. El lector siente y entiende que él domina el medio a su antojo, a la velocidad que quiere y en el orden que más le gusta. Hoy día la prensa escrita complementa la televisión. Impone la reflexión frente a la velocidad, letra frente a imágenes. Valor perpetuo de lo impreso frente a la caducidad de lo que se lleva el viento.

Algunas características del medio prensa, serían: Permite argumentar y reflexionar, puede retenerse y guardarse, compite con el resto de medios, en que puede ofrecer más capacidad de acceso a la información. Además, posee una producción rápida, puede controlarse su tirada o distribución de forma fiable. Ofrece posibilidades de segmentación por zonas geográficas y cada día es más moldeable, en cuanto a innovaciones en producción o encartes en el periódico.

La prensa es un medio perfecto para complementar y reforzar los mensajes transmitidos por televisión. Además permite incluir más información, bastante valiosa cuando se trata de un servicio público. No obstante, la prensa y las revistas son especialmente útiles cuando el público al que va dirigido el mensaje está muy determinado o definido.

De acuerdo con la lista suministrada, los anuncios en prensa que quedarían incluidos en los requisitos contemplados y, por tanto, son analizados ascienden a los siguientes:

2000. Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.

2003. Reparto de responsabilidades domésticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer (2 inserciones)

2003. Día internacional de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.

2004. Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.

*Campaña: Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades. 2000. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.*

**Figura 7.11.: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”**

Campaña “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”	
Objetivo o propósito	Fomentar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
Contexto	(MTAS, Encuesta empleo del tiempo)La inserción de las mujeres al mercado laboral, en idénticas condiciones que los hombres en lo referente a formación y empleo, posee mayor dificultad, ya que en ellas recaen las responsabilidades de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.
Público objetivo	Empresarios/as que estén interesados en implantar el programa optima para facilitar la igualdad en el mercado de trabajo.
Lema	“En estas empresas, la igualdad va por el buen camino”
Medios	Prensa

Fuente: Elaboración propia

En esta inserción aparecen numerosos logotipos de empresas que ya han implantado el programa Óptima. Éste promueve la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el trabajo. El anuncio tiene como público objetivo a los empresarios, ofreciéndoles un teléfono de información línea 900 para que se informen de las ventajas de la implantación de este programa en su empresa.

El objetivo de la campaña sería informar y favorecer el conocimiento de las leyes, modificar comportamientos y actitudes en las empresas (sobre todo en los empresarios) y promocionar servicios.

*Campaña: Reparto de responsabilidades domésticas 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer*

**Figura 7.12.: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación  
Campaña “Reparto de tareas domésticas”**

Campaña: Reparto de tareas domésticas (BOE, 9 mayo 2002 y BOE, 29 enero 2003).	
Objetivo o propósito	Sensibilizar sobre la necesidad de compartir entre hombres y mujeres, de forma equilibrada, el deber y el derecho a asumir las responsabilidades familiares y a encargarse de las tareas domésticas.
Contexto	(INE; CIS y otros) La responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos recae en la mujer. El tema es polémico pero maduro.
Público objetivo	(mediante análisis del spot) Hombres entre 40 y 55 años (aprox.), de clase media y hábitat urbano.
Lema	“Está claro que sabes limpiar. ¿Por qué no lo haces en casa?”.
Medios	Televisión y prensa.

Fuente: Elaboración propia

Estas dos inserciones en prensa forman parte de una campaña del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la igualdad en las tareas domésticas. Además de estas inserciones en prensa, se llevaron a cabo spots de televisión que ya han sido comentados.

Tal y como se observó en el caso de la televisión, aquí también en el anuncio aparece un hombre limpiando su automóvil en un parking, en una de las inserciones lo está limpiando por dentro y en otra por fuera. Se puede apreciar que lo hace con cautela y esmero, y se le plantea el siguiente interrogante, si está claro que sabe limpiar ... por qué no lo hace en casa.

En definitiva, con este sencillo mensaje se pretende concienciar al público objetivo (hombres 40-55 años) de la posibilidad de ayudar en la realización de las tareas domésticas. El objetivo, en definitiva, es doble modificar comportamientos y actitudes, como ya detallamos en el análisis de esta campaña televisiva.

*Campaña: Día internacional de la Mujer 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.*

**Figura 7.13: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Día internacional de la mujer trabajadora”**

Campaña “Día internacional de la mujer trabajadora”	
Objetivo o propósito	Celebración del 8 de marzo como el día internacional de la mujer trabajadora
Contexto	La consecución de respeto y tolerancia con las personas discapacitadas, especialmente con las mujeres, como base para alcanzar una sociedad más igualitaria y participativa.
Público objetivo	Mujeres discapacitadas de edades comprendidas entre los 25 y los 45 años, incorporadas al mercado laboral y con familia a su cargo (hijos).
Lema	“8 de Marzo. Día internacional de la mujer. Mujer y discapacidad”
Medios	Prensa

Fuente: Elaboración propia

En esta campaña del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, el 8 de marzo, presenta a una mujer discapacitada convertida en la protagonista del anuncio. Queda representada como madre de familia, atleta y ejecutiva. El lema de la campaña es: Mujer y *d*iscapacidad. El objetivo del anuncio además de conmemorar el Día del Mujer, sería modificar comportamientos y actitudes, sobre todo entre el público objetivo del anuncio que sería las mujeres discapacitadas, fundamentalmente.

*Campaña: Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades 2004 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.*

**Figura 14: Información básica para conocer la estrategia de la comunicación Campaña “Igualdad de Oportunidades”**

Campaña “Igualdad de Oportunidades”	
Objetivo o propósito	Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en empresas de ámbito plurirregional.
Contexto	Programa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) para combatir la discriminación laboral, mediante acciones de formación y asesoría. Programa Optima. Fondo Social Europeo.
Público objetivo	Empresas de ámbito plurirregional.
Lema	“La igualdad de oportunidades, una buena oportunidad para su empresa”
Medios	Prensa

Fuente: Elaboración Propia

Se trata de un anuncio informativo sobre la posibilidad de adherirse al programa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se enumeran las ventajas para las empresas que se adhieran. Además se enumeran todas las empresas que ya funcionan y están adheridas en el plan. Los objetivos de la campaña son varios, desde modificar el comportamiento y las actitudes de los empresarios hacia la mujer en su puesto de trabajo, hasta informar y favorecer el conocimiento de las políticas de igualdad llevadas a cabo por las instituciones gubernamentales en materia laboral, hasta favorecer la actividad de algunos sectores.

### **7.8. Inversión e impactos de las campañas publicitarias:**

El umbral mínimo de eficiencia y competitividad en el lanzamiento de una campaña publicitaria es uno de los aspectos cruciales de la planificación de medios. Se trata de un criterio de orden cuantitativo que se suele determinar a posteriori del lanzamiento de la campaña.

“La determinación de la intensidad necesaria para conseguir eficiencia y competitividad en cada medio” (González y Carrero, 2003:336) consiste en determinar la idoneidad de la campaña publicitaria en términos de presencia. Es decir, se trata de valorar si ha podido pasar inadvertida o, en cambio, ha alcanzado el umbral mínimo para que, pese a la presión publicitaria existente, haya tenido notoriedad.

De acuerdo con González y Carrero (2003:337), este umbral mínimo se puede establecer de tres formas distintas:

- *En términos de inversión publicitaria:* es un sistema válido siempre que los precios no sean objeto de negociación ya que, en ese caso, el dinero invertido en publicidad es un indicador del número de inserciones. No obstante, el nivel mínimo puede ser determinado por otro indicador (por ejemplo, número de inserciones o GRPs) y tras conocer este dato valorar la inversión publicitaria mínima que el anunciante debe hacer en ese medio para que, pese a la presión existente, su campaña no pase desapercibida.
- *En términos del número de inserciones:* es un sistema utilizado para prensa y revistas pero en televisión se complica porque no hay dos inserciones iguales en términos de alcance y rentabilidad.

- *En términos de presión publicitaria:* se suele medir en términos de GRPs o de impactos por unidad de tiempo. Los autores advierten que es la forma más correcta actualmente de medir el nivel mínimo o el óptimo de intensidad de un medio.

A continuación se analizan algunos de estos criterios con la intención de aproximarse a la anterior idea de “umbral mínimo de eficiencia y competitividad”. Para ello se utilizarán tanto datos de la inversión en todos los medios como los contactos en televisión.

Con la inversión se pretende fundamentalmente contextualizar la campaña pública en el marco de la publicidad. El estudio de la inversión publicitaria en términos comparativos proporcionará una imagen bastante exacta de la presencia de las campañas analizadas en el mundo publicitario. No obstante, y pese a que los precios en revistas y en prensa pueden ser objeto de negociación, ciertamente no alcanzan (todavía) los elevados niveles de la televisión. En consecuencia, los datos de inversión publicitaria en estos medios serán considerados válidos para la evaluación de la campaña en términos de eficiencia y competitividad. Sin embargo, para el medio televisión, la evaluación de la campaña se deberá servir de otros indicadores o índices como son los GRPs.

#### *Inversión:*

A continuación se disponen de los datos de las campañas del Instituto de la Mujer y otras del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En la primera tabla, se muestra la inversión anual por medios de las campañas publicitarias analizadas para esta investigación (figura 7.15 y 7.17.). Se trata de observar la trayectoria de la inversión y analizar comparativamente la inversión realizada por el Ministerio y el Instituto de la Mujer con relación a otros sectores y al total publicitario. La última tabla muestra la estacionalidad de la inversión publicitaria por años y medios (figura 7.19). Todo ello se puede comparar con la pauta general de la actividad publicitaria (figura 7.15 y 7.16.).

Figura 7.15: Inversión anual del Instituto de la Mujer y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por Medios (euros).

ANUNCIANTE	MEDIOS	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Suma
INST.DE LA MUJER-PL.IG.OP.MUJ.H.	DIARIOS						5.789		5.789
	RADIO					234.401			234.401
	TELEVISION					1.247.679			1.247.679
INST.DE LA MUJER-IGUAL.TAR.DOM.	DIARIOS					52.953	612		53.565
	REVISTAS					74.964			74.964
	TELEVISION					1.023.324			1.023.324
M.TRABAJO ASUN.SOC.-PL.INT.APO.FAM.	RADIO					207.472			207.472
	SUPLEM. Y DOMINICALES					61.548			61.548
	TELEVISION					714.921			714.921
M.TRABAJO ASUN.SOC.-LEY CRECEM.IGU.	DIARIOS	198.957							198.957
	REVISTAS	100.129	73.664						173.793
	SUPLEM. Y DOMINICALES	62.203							62.203
	TELEVISION	445.330							445.330
INST.DE LA MUJER-DIA INTER.MUJER	DIARIOS	63.734	59.123	66.224	60.489	80.521	60.194	60.901	451.186
	REVISTAS						47.369		47.369
INST.DE LA MUJER-COMPAR.ES REPA.	DIARIOS						4.032		4.032
<b>TOTAL (suma)</b>		<b>870.353</b>	<b>132.787</b>	<b>66.224</b>	<b>60.489</b>	<b>3.697.783</b>	<b>117.996</b>	<b>60.901</b>	<b>5.006.533</b>
<b>TOTAL CATEGORÍA "CAMPAÑAS DE INTERÉS PÚBLICO"</b>									
<b>(MILLONES DE EUROS)</b>		<b>261,292</b>	<b>212,507</b>	<b>303,734</b>	<b>334,709</b>	<b>417,835</b>	<b>355,276</b>	<b>445,632</b>	
<b>TOTAL SECTOR "SERVICIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS"</b>									
<b>(MILLONES DE EUROS)</b>		<b>471,202</b>	<b>497,128</b>	<b>572,244</b>	<b>629,790</b>	<b>795,038</b>	<b>752,412</b>	<b>885,115</b>	
<b>TOTAL PUBLICIDAD MEDIOS CONVENCIONALES</b>									
<b>(MILLONES DE EUROS)</b>		<b>5.222,6</b>	<b>5.783,8</b>	<b>5.459,3</b>	<b>5.410,3</b>	<b>5.572,9</b>	<b>6.145,5</b>	<b>6.644,8</b>	
<b>TOTAL PUBLICIDAD (MILLONES DE EUROS)</b>		<b>10.715,2</b>	<b>11.793,3</b>	<b>11.679,8</b>	<b>11.714,6</b>	<b>12.017,3</b>	<b>12.839,0</b>	<b>13.706,9</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por InfoAdex, Resumen Estudio InfoAdex de la Inversión Publicitaria en España 2004 y 2006

**Figura 7.16: Inversión real en millones de euros por medios y años para todo el sector publicitario**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Diarios</b>	1.529,9	1.692,1	1.593,8	1.531,2	1.496,0	1.583,7	1.666,4
<b>Supl + Domim.</b>	108,6	116,6	111,3	106,8	105,9	110,0	119,3
<b>Revistas</b>	566,8	618,4	619,9	590,1	601,2	664,3	674,6
<b>Radio</b>	465,9	501,8	489,5	484,9	508,2	540,2	609,9
<b>Cine</b>	42,4	55,2	44,6	45,3	47,6	40,7	42,9
<b>Televisión</b>	2.071,7	2.323,6	2.151,0	2.172,2	2.317,2	2.677,2	2.950,8
<b>Exterior</b>	281,7	426,3	406,5	408,6	422,3	442,2	460,5
<b>Internet</b>	5.110,2	53,4	51,6	71,6	74,6	94,4	120,5

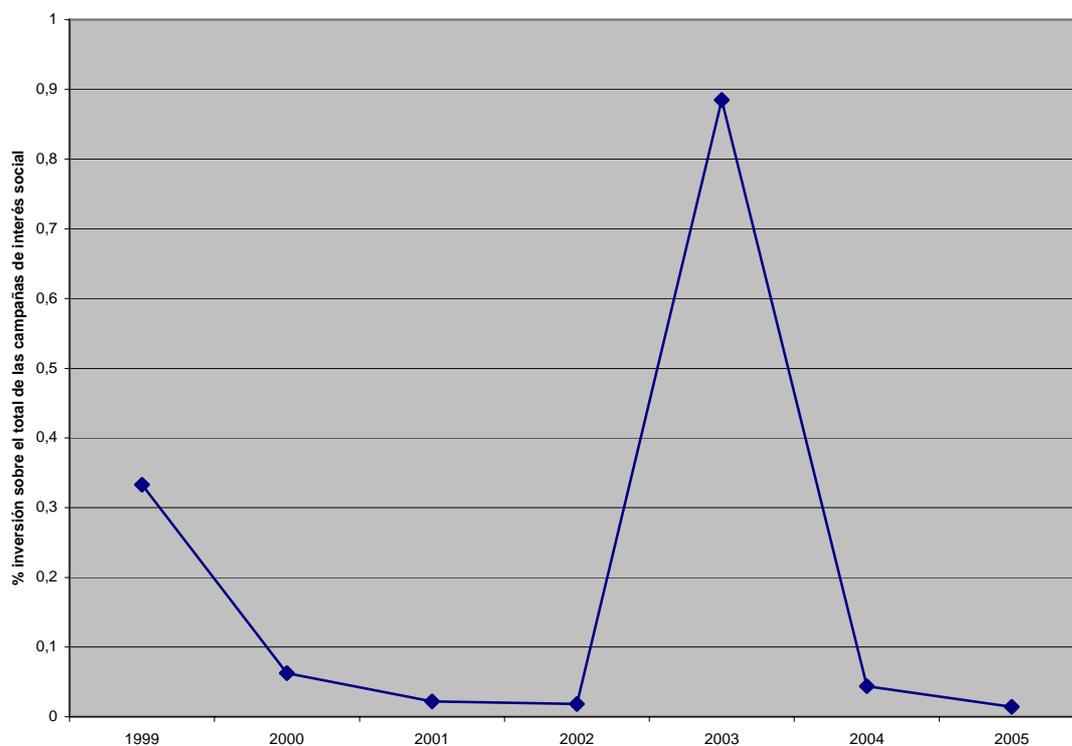
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de InfoAdex

En la figura 7.15 se aprecia el gran esfuerzo publicitario realizado por el Instituto de la Mujer en el año 2003. La inversión publicitaria que aquí se recoge atiende sólo a las campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades. No obstante, se puede comprobar que en este año se realizaron bastantes más campañas relacionadas con la violencia, por lo que el esfuerzo económico es aun mayor. Aparte del 2003, dos años despuntan en términos de inversión publicitaria, el año 1999 y el 2004.

Con todo, el volumen de inversión publicitaria depende de la estrategia de medios llevada a cabo. En la figura 16. se observa que la televisión y la prensa son los medios con más inversión efectuada. Esta pauta se identifica para el caso de la publicidad institucional efectuada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (figura 7.15). El Instituto de la Mujer tiene dos estrategias: una es intensiva (la del año 2003) a través del medio televisión y otra es expansiva (a lo largo de todo el periodo) con los medios impresos.

A pesar de este esfuerzo económico, la inversión en campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no supera en ningún año el 1% de la inversión anual realizada por las campañas de interés social. En la figura 7.17. se comprueba que, además, la inversión anual no ha sido constante. La actividad publicitaria sufre una caída tras el 0,33% en 1999 hasta el año 2003, en el que consigue su valor más elevado (0,88%) para, tras este año, continuar su tendencia decreciente.

**Figura 7.17: Porcentaje de inversión de las campañas analizadas sobre la inversión efectuada por todas las campañas de interés social (sean en medios convencionales o no convencionales).**



Fuente: Elaboración propia sobre los datos de InfoAdex

Se ha podido comprobar que los porcentajes de inversión con respecto a todo el sector y a las campañas de interés social son bajos, sin embargo, la inversión realizada por el Instituto de la Mujer y la Seguridad Social (como entidades vinculadas al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el 2003 es importante con respecto al 2002 si se compara con otros anunciantes (figura 7.18).

En la figura 7.18 se observa que el Instituto de la Mujer supera la inversión del año anterior en un 115%. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales lo hace en un 515% y la Seguridad Social apuesta por una estrategia en medios fuerte para el 2003 con relación a la del 2002. Sólo el Ministerio del Interior incrementó su presupuesto destinado a medios (convencionales o no convencionales) en un 133%. Todos los organismos restantes (a excepción de la Dirección General de Tráfico que reduce presupuesto) aumentan su actividad publicitaria pero no la duplican.

**Figura 7.18: Inversión en publicidad de Servicios Públicos y Privados en el año 2003 y 2002**

<b>MARCA</b>	<b>Inversión 2003 (Euros)</b>	<b>Inversión 2002 (Euros)</b>	<b>% Incremento (2002=100)</b>
Dirección General de Tráfico	17.269.264	21.378.264	-19,2
Fundación ONCE	12.757.103	8.870.071	43,8
M. Medio Ambiente	7.650.093	6.453.762	18,5
C. Autónoma de Madrid	7.320.566	6.107.139	19,9
M. del Interior	6.469.568	2.774.329	133,2
Junta de Andalucía	6.360.184	4.818.056	32,0
M. Educación, Cultura y Deporte	5.772.867	3.812.695	51,4
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	3.828.728	623.169	514,4
FAD	3.793.922	3.495.533	8,5
Sec. Est. Seguridad Social	3.547.177	20.324	17.353,1
O.N.C.E.	3.520.165	2.382.229	47,8
M. Sanidad	3.290.577	3.041.291	8,2
M. Fomento	3.282.800	2.994.273	9,6
Instituto de la Mujer	2.753.410	1.275.190	115,9
G.Valenciana	2.268.422	2.010.301	12,8
Fund. La Caixa	2.055.561	1.872.920	9,8
Anesvad	1.924.725	1.460.991	31,7
Fundación Telefónica	1.067.873	681.781	56,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de InfoAdex

En la figura 7.19 se aprecia cómo las inversiones efectuadas por el Instituto de la Mujer suelen estar concentradas en el último trimestre del año y alrededor del día internacional de la mujer. Sin embargo las campañas sobre igualdad de oportunidades del Ministerio se centran a finales de la primera, principios de verano. También son efectuadas campañas publicitarias en el último trimestre del año.

Existe una marcada estacionalidad de la publicidad analizada en los meses de enero, febrero, mayo, agosto y septiembre. En la figura 7.19a. se comprueba que sigue una tendencia parecida al total publicitario por meses, aunque con diferencias para el mes de marzo y para el mes de diciembre.

**Figura 7.19: Inversión estimada en euros 1999-2005. Instituto de la Mujer.**

<i>Campaña</i>	<i>Medio</i>	<i>Años</i>	<i>Meses</i>	<i>Inversión</i>
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	1999	3	63.734
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2000	3	59.123
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2001	3	65.645
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2001	11	579
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2002	3	60.489
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2003	3	52.953
INSTITUTO DE LA MUJER	REVISTAS	2003	3	40.992
INSTITUTO DE LA MUJER	TELEVISION	2003	3	272.772
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2003	3	76.834
INSTITUTO DE LA MUJER	REVISTAS	2003	4	19.081
INSTITUTO DE LA MUJER	TELEVISION	2003	4	745.939
INSTITUTO DE LA MUJER	REVISTAS	2003	5	14.891
INSTITUTO DE LA MUJER	TELEVISION	2003	5	4.613
INSTITUTO DE LA MUJER	RADIO	2003	10	140.051
INSTITUTO DE LA MUJER	TELEVISION	2003	10	1.172.378
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2003	11	3.687
INSTITUTO DE LA MUJER	RADIO	2003	12	94.350
INSTITUTO DE LA MUJER	TELEVISION	2003	12	75.301
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2004	2	499
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2004	3	59.695
INSTITUTO DE LA MUJER	REVISTAS	2004	3	47.369
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2004	12	612
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2004	12	5.789
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2004	12	4.032
INSTITUTO DE LA MUJER	DIARIOS	2005	3	60.901
M.TRABAJO ASUN.SOC.	DIARIOS	1999	11	133.208
M.TRABAJO ASUN.SOC.	TELEVISION	1999	11	360.838
M.TRABAJO ASUN.SOC.	DIARIOS	1999	12	65.749
M.TRABAJO ASUN.SOC.	REVISTAS	1999	12	100.129
M.TRABAJO ASUN.SOC.	SUPLEM. Y DOMINICALES	1999	12	62.203
M.TRABAJO ASUN.SOC.	TELEVISION	1999	12	84.492
M.TRABAJO ASUN.SOC.	REVISTAS	2000	1	73.664
M.TRABAJO ASUN.SOC.	RADIO	2003	6	42.730
M.TRABAJO ASUN.SOC.	TELEVISION	2003	6	125.878
M.TRABAJO ASUN.SOC.	RADIO	2003	7	164.742
M.TRABAJO ASUN.SOC.	SUPLEM. Y DOMINICALES	2003	7	61.548
M.TRABAJO ASUN.SOC.	TELEVISION	2003	7	589.043
<b>TOTAL</b>				<b>5.006.533</b>

Fuente: InfoAdex

**Figura 7.19a. Estacionalidad de la Inversión en el año 2005.**



Fuente: Resumen del Estudio de InfoAdex de la Inversión Publicitaria en España 2006

*Impactos:*

Los impactos de una campaña publicitaria suelen venir definidos por el público objetivo al que van dirigidas. En esta ocasión se han calculado para toda la población española ya que, a excepción de algunas campañas, la mayor parte de las televisivas que se analizan en este estudio se proponen dar a conocer el anunciante y sensibilizar en igualdad a toda la población española.

Los impactos pueden ser representados de diferentes formas. No obstante, para ser coherentes con la aproximación de la eficiencia y competitividad se opta, inicialmente, por calcular los GRP's (Gross Rating Points) por anuncio emitido y por anualidades. Aunque el análisis debería ser efectuado por campaña y no por anualidad, esta forma de extraer los cálculos permite comparar los impactos alcanzados con el resto de la televisión.

El número de contactos del total de televisión por año suele ser muy elevado. La televisión es uno de los medios que tiene gran presión publicitaria por la saturación y las características técnicas. Esto quiere decir que para que una campaña no pase

desapercibida se debe tener en cuenta el nivel de saturación del medio y alcanzar los contactos (a ser posible eficaces) valorando la idoneidad de la presión ejercida, al menos, por las campañas de los productos competidores.

En el caso de la publicidad institucional o pública se puede prescindir de la competitividad existente en el mercado pero, si se desea que la inversión publicitaria realizada produzca algún efecto, se debería tener en cuenta, en primer lugar, los GRP's del medio. Los datos para el conjunto de la televisión en este sentido son espectaculares. Las cifras anuales suelen alcanzar fácilmente valores muy superiores a 10.000 contactos. Este porcentaje atiende al número de contactos sobre la población española. Como una misma persona puede estar expuesta más de una vez al anuncio las cifras porcentuales suelen ser mayores a 100.

A modo de ejemplo, se pueden tomar los datos del total de la televisión en el año 2003, por ser el año en el que se hizo el mayor esfuerzo en inversión publicitaria de todo el periodo. En concreto se pueden observar los datos del mes de marzo, abril, mayo, octubre y diciembre; pues son los meses en los que a InfoAdex le consta inversión en televisión. No obstante, se debe aclarar que puede existir un desfase entre los datos de inversión proporcionados por InfoAdex y las inserciones o campañas publicitarias recogidos por Taylor Nelson Sofres Audiencia de Medios (en adelante TNS A.M o Sofres). Esta diferencia en el tiempo atiende a que la inversión se puede efectuar antes de la emisión de la campaña.

De acuerdo con el boletín mensual de audiencias de TNS A. M., en el mes de marzo se alcanzaron 269.423 GRPs (contactos) con 231.710 inserciones y se consumieron más de 80.000 minutos de televisión. En el mes de diciembre de ese mismo año, mes en el que a Sofres le consta el mayor número de inserciones de todo el año (15), el porcentaje de contactos o GRP's alcanzó 309.164.

Si se observa la figura 7.20 se aprecia que el año 2004 recoge el mayor número de GRP's y de inserciones. En concreto, el mes de enero obtiene un total de 980 GRP's. Ese mes, la televisión registra 288.019 GRP's, 223.386 inserciones y 79.241 minutos consumidos. Se trataría de la campaña publicitaria que tendría un mejor nivel de GRP's y, por tanto, la campaña que proporciona mayores garantías de no haber pasado desapercibida. No obstante, se concentra en un único mes, por lo que también se debería tener en cuenta si la frecuencia de exposición a la misma pudiera ser excesiva.

**Figura 7.20: Contactos por 100 personas de la población española y anualidad en televisión.**

<i>Anualidad</i>	<i>Anunciante</i>	<i>Inserciones</i>	<i>GRPs</i>	<i>Cobertura</i>	<i>Frecuencia</i>
1999	(no consta)				
2000	Instituto Mujer	135	279,5	77,2%	3,6
2001	Instituto Mujer	16	2,2	1,5 %	1,4
2002	Instituto Mujer	4	5,7	5,3 %	1,1
2003	Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales	15	74,5	41,2%	1,8
	Instituto Mujer	4	1,1	1,1 %	1
2004	Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales (no diferenciado)	410	980	89,7 %	11,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Sofres A. M.

La frecuencia media que queda reflejada en la tabla es el número de contactos que por término medio ha recibido una persona. La frecuencia o repetición del anuncio es una variable fundamental para garantizar un efecto a medio o largo plazo en el público objetivo (como puede ser el recuerdo de la campaña), junto a otros factores relacionados con el mensaje y la creatividad. De hecho, e incluso desde un enfoque más próximo a la planificación de medios, existen nuevos formatos creativos que contribuyen con mayor éxito en el recuerdo del mensaje que la mera repetición en términos de frecuencia media de todo el periodo. La finalidad de todo ello es maximizar la cobertura efectiva.

Se suele entender por alcance efectivo (o cobertura efectiva) las personas de las que se puede esperar una reacción positiva al estímulo publicitario por estar entre el umbral mínimo y un límite máximo de exposiciones. Así, no sólo se debe considerar una frecuencia de exposición mínima (a partir de la que se consigue recuerdo) sino también máxima (a partir de la cual comenzará el desgaste del anuncio y, por tanto, el cansancio del público). El establecimiento del número mínimo y máximo provoca versiones enfrentadas según el aspecto de la reacción del público que se esté midiendo (recuerdo, respuestas cognitivas, actitudes o intención de compra).

Con respecto al recuerdo y en lo que concierne a la planificación de medios, se suele considerar como umbral mínimo tres contactos (Krugman, 1972; Miquel, 1999). Si una

persona se ha expuesto menos de tres veces al mensaje seguramente no haya sido retenido y no surta el efecto esperado. De acuerdo con M<sup>a</sup> José Miquel (1999: 198): la primera exposición genera en el individuo una respuesta sólo cognitiva, de reconocimiento e identificación, la segunda exposición permite completar el conocimiento sobre la naturaleza de dicha comunicación además de generar una respuesta evaluativa (establece juicios sobre el mensaje), finalmente, en la tercera exposición y a partir de la misma se empieza a generar recuerdo. Este es el modelo más común en el que la etapa de penetración del mensaje ocurre aproximadamente durante las tres primeras exposiciones. Sin embargo, no existe consenso para el umbral máximo cuando se trata de generar recuerdo.

Con respecto a las actitudes hacia el anuncio, los límites pueden variar. No obstante, las investigaciones que avalan los umbrales son estudios de laboratorio, en los que se suele utilizar grupos pequeños de personas predispuestas a colaborar. En términos generales se concluye que, del mismo modo que a mayor repetición crece el recuerdo también crece y mejora la actitud hacia el mensaje. La penetración del anuncio se manifiesta desde la primera exposición (quizás por la buena predisposición) y el desgaste empieza (en términos de actitud) a partir de la tercera exposición. Con todo, no son resultados concluyentes. Finalmente, con respecto al comportamiento (quizás como fin último de las campañas de sensibilización) tampoco hay resultados definitivos sobre la frecuencia precisa. Algunos estudios han demostrado en el ámbito de la comunicación comercial que no existe vinculación entre repetición e intención de compra.

Otros autores (Geyskens, 1994; Miquel, 1999) consideran que la relación entre la frecuencia necesaria y la respuesta positiva dependerá de varios factores. En concreto, el modelo de Geyskens (1994) parte de si el mensaje recibido tiene significado o, por el contrario, es un sin sentido para la persona que lo recibe. A partir de esta distinción introduce una serie de determinantes como la complejidad del mensaje, la duración del anuncio y la motivación de la persona. Todo ellos son aspectos que influyen en el número de veces que debe ser visto el anuncio antes de su desgaste. Si el mensaje es un "sin sentido", entonces la frecuencia de exposición irá creando el vínculo afectivo con el mensaje (cuanto más exposición será más aceptado). Si el mensaje tiene significado entonces el número de exposiciones necesarias dependerá de esta situación dual entre pensamientos positivos y aburrimiento que, a su vez, viene condicionada por el resto de consideraciones. Así, cuanto más complejo sea el mensaje, el anuncio llegará antes a la etapa de desgaste

(en consecuencia, se precisará menos número de exposiciones). Esto mismo ocurrirá con la duración del anuncio y con la motivación de la audiencia.

Finalmente, la autora (Miquel, 1999) ofrece dos recomendaciones para la toma de decisiones en términos de frecuencia de exposición de una campaña. La primera es atender que la repetición excesiva puede ocasionar efectos contrarios a los esperados. En esta línea, además, se podría añadir que la campaña debería ser vista al menos una media de tres veces para acumular recuerdo. La segunda recomendación atiende a la creatividad a la hora de planificar la campaña para conseguir con pocas exposiciones un mayor recuerdo.

Para el propósito de esta investigación se atenderá a estas observaciones, en concreto, a las tres exposiciones medias, como valor central en torno al cual realizar la evaluación de la campaña en términos de repetición y posible recuerdo. Sin embargo, para proporcionar una visión de conjunto la evaluación desde la planificación debe atender a otros criterios, tales como la cobertura neta y el horizonte temporal de la campaña.

En este sentido, los años que atienden a estas consideraciones son el 2000 y el 2004. También puede ser significativo el 12,4% de la población que pudo ser alcanzada por tres inserciones en la campaña del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del 2003. Este porcentaje representa a casi los 3,5 millones de personas que pudieron ser alcanzadas al menos tres veces por estas campañas. Sin embargo, en la campaña del 2004 tuvieron la oportunidad de haber visto al menos tres veces el anuncio más de 30 millones de españoles y en la 2000 fueron casi 16,5 millones.

Los porcentajes que representan la cobertura neta (o personas alcanzadas) también muestran la idoneidad de las campañas emitidas en el 2000 y en el 2004. Con todo, el 40% conseguido por la planificación del Ministerio en el 2003 tampoco es desdeñable.

Para extraer conclusiones de acuerdo con estos datos se debe tener en cuenta la inversión efectuada. La campaña del 2000 del Instituto de la Mujer, según datos de TNS A.M, alcanza casi 593.000 euros. La campaña del 2004 son más de 3.000.000 euros. Y la del 2003 del Ministerio registra un poco más de 300.000 euros. En consecuencia, la campaña más eficiente fue la del 2003 del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (50,3 en el 2000, 51,8 en el 2003 y 11,5 en el 2004). No obstante, le sigue de cerca la del 2000 del Instituto de la Mujer.

En definitiva, si se atienden a estos parámetros, de las estudiadas, las campañas mejor planificadas responden al año 2000 que fueron emitida entre los meses de noviembre y diciembre de ese año. Es de suponer que se tratan de las campañas registradas por InfoAdex en el año 1999 sobre la Ley de conciliación y la del trabajo a Tiempo Parcial. Con todo, es preciso analizar el mensaje transmitido para poder realizar una valoración más completa.

### **7.9. Elementos de contenido de los mensajes:**

El contenido de los anuncios se estudia mediante la aplicación y orientación de las reglas básicas del análisis de contenido. El campo de actuación del análisis de contenido en publicidad son los propios anuncios. En este sentido, la comunicación audiovisual es la que mayor componentes de análisis contiene al incluir comunicación verbal/ textual y no verbal. No obstante, la finalidad del análisis puede ser distinta y múltiple. Se suele diferenciar entre la descriptiva y la inferencial (Royo, 1997). La primera pretende descubrir, revelar, y conocer características del mensaje y, la segunda, persigue conocer el origen o causas que motivan las características del mensaje. En esta investigación tiene una finalidad descriptiva, por lo que se adentrará en el análisis de ciertos elementos del contenido manifiesto del anuncio. Estos elementos han sido seleccionados por ser relevantes para el problema de estudio y como respuesta a la utilidad del análisis de contenido en esta investigación. Los elementos o variables a observar se enumeran en el cuadro siguiente. Entre ellos se puede observar que se incluyen los valores sociales.

Aunque la publicidad audiovisual tiene elementos distintos a la efectuada en prensa, finalmente, y para facilitar la comparación entre ellas, se estableció pertinente analizar los mismos elementos (figura 7.21).

Con respecto a la selección de las variables, algunas de ellas han sido adaptadas de estudios ya realizados (i. e. Lauzen y Dossier, 2005; Kim y Lowry, 2005; Milner y Collins, 2000; Kaufman, 1999; Neto y Pinto, 1998; Furnhman, Abramsky y Gunter, 1997; Kang, 1997). La determinación de la importancia de cada variable también es extraída de las fuentes documentales y secundarias estudiadas y expuestas con anterioridad.

Las variables utilizadas en los artículos seleccionados están validadas; pero la modificación de las mismas obliga a incluir criterios de calidad. Así, dos licenciados en Publicidad y un miembro de la investigación trabajaron de forma independiente los anuncios; lo que permite controlar la concordancia de las contestaciones entre los analistas.

**Figura 7.21: Variables incluidas en el análisis**

<i>Análisis de los elementos del anuncio</i>		
<i>Variable</i>	<i>Categorías</i>	<i>Objetivo operativo específico</i>
Localización	Empleo, Hogar, Otros (especificar)	Conocer si existe relación entre personas, estatus y localización.
Audio (sólo campañas audio)	Voice-over *sexo Visual speaking *sexo	Analizar la relación entre voces femeninas y masculinas con guión, personas y escenarios.
Nº de personas	Adultas o Niños	Enumerar la cantidad de personajes que aparecen.
Posición que ocupan estas personas	Protagonista, Secundaria, Grupos	Conocer la relación entre el sexo, la posición y el ámbito. Describir el público objetivo (PO).
Tipo de relación de parentesco entre ellas	Explícita, Sugerida	Detectar los núcleos familiares y establecer relaciones con el sexo, los ámbitos y el mensaje.
Valores sociales	Lista	Detectar los valores sociales transmitidos por los anuncios.
A registrar para los protagonistas y secundarios (no grupos)		
Sexo	Hombre Mujer	Permitir conocer la representación del género y establecer vínculos con el resto de variables. Describir el PO
Edad	<16 años, De 16 – 65 años (en grupos de cinco), > de 65 años	Permitir conocer la representación de la edad y establecer relaciones. Describir el público objetivo.
Relación de parentesco	(pregunta abierta especificando si es explícita o no)	Permitir conocer la representación del género (patriarcado) y contrastar con otras variables. Describir el público objetivo.
Actividad	Manual Intelectual Ambas	Permitir conocer la representación del estereotipo si se vincula con otras variables.
Ocupación	Desempleado, Empleado* sectores de actividad, Ama de casa, Otra	Permitir conocer la representación social del estereotipo al vincular el sexo con la posición que ocupa en el ámbito laboral y familiar.
Cualificación	Muy o bastante, Poco o nada	
Jerarquía	Empleado, Jefe	
Rol en el hogar	Responsable, Otro	
Sólo grupos (no familias)		
Nº de grupos	Grupos identificados	Permitir conocer la representación de los grupos sociales y vincularlos con el sexo, su actividad y el resto de elementos del anuncio.
Actividad	Profesional (especificar), No profesional (especificar), Sin A.	
Tipo de grupo	Masculino, femenino, mixto	
Aparecen niños	Sí, No	

Fuente: Elaboración propia

*Audiovisual:*

Se han analizado todos los anuncios emitidos por televisión correspondientes a las ocho campañas anteriormente mencionadas siempre que el segundo de los anuncios no fuera, sencillamente, una versión reducida del primero.

La campaña del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está compuesta por dos spots que aunque tratan de transmitir el mismo mensaje utiliza imágenes distintas. Esto mismo ocurre con la campaña de la ley de conciliación de 1999. Sin embargo el segundo de los spots de la campaña del 2003 sobre reparto de responsabilidades sí es una versión reducida del primero. Esto mismo ocurre con la campaña del plan integral de apoyo a la familia y con la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del 2003. En consecuencia, conjuntamente se analizaran diez anuncios (junto con el del Instituto Nacional de la Seguridad Social).

**Figura 7.22. Campañas publicitarias y Códigos de las piezas creativas**

<b>Campaña</b>	<b>Código</b>
1999. Tiempo parcial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)	TV19990308MNS01 TV19990308MNS02
1999. Ley de Conciliación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)	TV19991119MNS01 TV19991119MNS02
2001. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	TV20010601MNS01
2003. Reparto de responsabilidades domésticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer (2 spots)	TV20030317MNS01
2003. Igualdad de oportunidades en el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer. (2 spots con contenidos diferentes)	TV20031001MNS01 TV20031001MNS02
2003. Plan Integral de Apoyo a la Familia. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)	TV20030626MNS01
2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2 spots)	TV20031229MNS01

Fuente: Elaboración propia e InfoAdex

Si se atiende a las variables analizadas básicas se advierte que la mayor parte de las siete campañas se desarrollan o presentan ambientes laborales y urbanos con voz “en off” masculina (siete anuncios cumplen esta característica). Esta puesta en escena evoca el mundo masculino, productivo y urbano en el que se desarrolla la escena utilizando imágenes de mujeres en ellos (representan, por tanto, la igualdad en el mundo masculino). Sólo en cuatro anuncios frente a los siete anteriores se utiliza el ámbito doméstico.

**Figura 7.23. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas (Localización y sonido)**

	<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Localización, natural	5	50,0%
Localización, urbano	7	70,0%
Localización, doméstico	4	40,0%
Localización, laboral	7	70,0%
Localización, otro	2	10,0%
Voice-over mujer	4	40,0%
Voice-over hombre	7	70,0%

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a las personas que son representadas en los anuncios, en total se observan una media de diez, siete de ellas ocupan un lugar central o protagonista en el anuncio, lo que viene a confirmar la existencia de grupos numerosos o de escenas diferentes que utilizan actores distintos. También, aunque en menor medida, se muestran a niños (media de 4). Además, en seis de diez anuncios sea explícita (por ejemplo, el actor dice que es padre o madre) sea sugerida (por ejemplo, una mujer llevando a un niño a la guardería), existe una relación de parentesco entre los adultos.

**Figura 7.24. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas (Cantidad de personas y grupos y relación de parentesco entre ellas)**

	<i>Media</i>	<i>D.T</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Recuento</i>	<i>% del N columna</i>
Cantidad personas adultas	10	10	33	1		
Cantidad de niños	4	3	9	1		
Cantidad de grupos	2	1	3	1		
Cantidad de personas adultas protagonistas	7	5	18	1		
Cantidad de personas adultas secundarias	5	5	15	0		
Existencia de relación de parentesco	Sí, explícita				3	30,0%
	Sí, sugerida				3	30,0%
	Sí, ambas				0	,0%
	No				4	40,0%

Fuente: Elaboración Propia

De todos los protagonistas y secundarios registrados, interesa conocer las características sociodemográficas de aquellos a través de los que se pueda observar las relaciones de género que se representan. En el tema que nos ocupa esta consideración atiende fundamentalmente a las relaciones de pareja y de parentesco que se pudieran establecer entre padres e hijos. En consecuencia, se observan hasta el tercer protagonista y hasta el tercer secundario; pues son las posiciones que puede

tomar cada miembro de la pareja o los hijos. Para ello se debe extraer conclusiones analizando los tres protagonistas al mismo tiempo y los secundarios.

**Figura 7.25. Perfil principales variables del primer protagonista registrado**

		<i>Recuento</i>	<i>% N col.</i>
Sexo del protagonista	Hombre	4	40,0%
	Mujer	6	60,0%
Edad	De 25 a 30 años	2	20,0%
	De 31 a 36 años	7	70,0%
	De 49 a 54 años	1	10,0%
Es cónyuge o Pareja	No establece	8	80,0%
	Sí, explícito	1	10,0%
	Sí, implícito	1	10,0%
Es padre o madre	No establece	6	60,0%
	Sí, explícito	2	20,0%
	Sí, implícito	2	20,0%
Es hijo o hija	No establece	9	90,0%
	Sí, explícito	1	10,0%
	Sí, implícito	0	,0%
Actividad	Sí, manual	7	70,0%
	Sí, intelectual	0	,0%
	Sí, ambas	1	10,0%
	No	2	20,0%
Ocupación	Desempleado/a	0	,0%
	Trabajador/a primer sector	0	,0%
	Trabajador/a segundo sector	2	20,0%
	Trabajador/a tercer sector	1	10,0%
	Otro	2	20,0%
	No es posible saberlo	5	50,0%
Nivel cualificación	Cualificado asociado a estudios superiores	0	,0%
	Cualificado asociado a estudios medios	2	20,0%
	Poco o nada cualificado	2	20,0%
	No es posible saberlo	6	60,0%
Posición jerárquica	Empleado/a	2	20,0%
	Jefe o supervisor/a	0	,0%
	No es posible saberlo	8	80,0%
	No procede	0	,0%
Rol que ejerce en el hogar	Responsable	0	,0%
	Otro	1	10,0%
	No es posible saberlo	8	80,0%
	No procede	1	10,0%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

En la figura 7.25 se observa el perfil del primer protagonista. Los otros dos quedan recogidos en las figuras 7.27 y 7.29. Hay un mayor porcentaje de anuncios que

presentan una imagen femenina en primer y tercer lugar y una imagen masculina recogida en el segundo lugar. Se debe advertir que estas posiciones pueden ocupar una misma escena o varias.

En la posición del primera persona registrada como protagonista (la mayoría mujeres) se estima la edad del personaje. Se observa en la tabla (figura 7.25) que estaría en torno a la edad media española para tener el primer y segundo hijo (31 a 36). Con respecto al resto de variables, no es posible saberlo, lo que viene a determinar que se representa el significado de mujer u hombre a través preferentemente del sexo y no de la ocupación u la posición doméstica. En este sentido, la mayor parte de mujeres que aparecen en esta posición son representadas como pareja (cónyuge) (figura 7.26). En cambio, los hombres no establecen una relación de parentesco, y cuando lo hacen es para mostrar el rol de padre (no el de pareja).

**Figura 7.26. Representación del parentesco por mujeres y hombres del primer protagonista**

			<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Es cónyuge o pareja	No establece	Hombre	3	37,5%
		Mujer	5	62,5%
	Sí, explícito	Hombre	0	,0%
		Mujer	1	100,0%
	Sí, implícito	Hombre	1	100,0%
		Mujer	0	,0%
Es padre o madre	No establece	Hombre	4	66,7%
		Mujer	2	33,3%
	Sí, explícito	Hombre	0	,0%
		Mujer	2	100,0%
	Sí, implícito	Hombre	0	,0%
		Mujer	2	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

El segundo protagonista registrado confirma la existencia de personajes masculinos en su mayoría. En esta ocasión la edad se eleva hasta los 42 años. En cuanto al resto de variables, cabe destacar, como diferencias con respecto al primer personaje registrado radian en la relación de parentesco que establecen (figura 7.28) ya que no atienden a ninguna en concreto.

**Figura 7.27. Perfil principales variables del segundo protagonista registrado**

		<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Sexo del 2do protagonista	Hombre	7	87,5%
	Mujer	1	12,5%
Edad	De 31 a 36 años	2	25,0%
	De 37 a 42 años	3	37,5%
	De 49 a 54 años	1	12,5%
	De 55 a 60 años	1	12,5%
	De 61 a 66 años	1	12,5%
Es cónyuge o pareja	No establece	5	62,5%
	Sí, explícito	2	25,0%
	Sí, implícito	1	12,5%
Es padre o madre	No establece	6	75,0%
	Sí, explícito	2	25,0%
	Sí, implícito	0	,0%
Actividad	Sí, manual	7	70,0%
	Sí, intelectual	0	,0%
	Sí, ambas	1	10,0%
	No	2	20,0%
Ocupación	Desempleado/a	0	,0%
	Trabajador/a primer sector	0	,0%
	Trabajador/a segundo sector	2	20,0%
	Trabajador/a tercer sector	1	10,0%
	Otro	2	20,0%
	No es posible saberlo	5	50,0%
Nivel cualificación	Cualificado asociado a estudios superiores	0	,0%
	Cualificado asociado a estudios medios	2	20,0%
	Poco o nada cualificado	2	20,0%
	No es posible saberlo	6	60,0%
	Duda (apunta profesión)	0	,0%
Posición jerárquica	Empleado/a	2	20,0%
	Jefe o supervisor/a	0	,0%
	No es posible saberlo	8	80,0%
	No procede	0	,0%
Rol que ejerce en el hogar	Responsable	0	,0%
	Otro	1	10,0%
	No es posible saberlo	8	80,0%
	No procede	1	10,0%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

**Figura 7.28. Representación del parentesco por mujeres y hombres del segundo protagonista**

<i>El 2 do protagonista</i>			<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Es cónyuge o pareja	No establece	Hombre	4	80,0%
		Mujer	1	20,0%
	Sí, explícito	Hombre	2	100,0%
		Mujer	0	,0%
	Sí, implícito	Hombre	1	100,0%
		Mujer	0	,0%
Es padre o madre	No establece	Hombre	5	83,3%
		Mujer	1	16,7%
	Sí, explícito	Hombre	2	100,0%
		Mujer	0	,0%
	Sí, implícito	Hombre	0	,0%
		Mujer	0	,0%

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, con respecto al tercer protagonista registrado, se observa en la tabla siguiente (figura 7.29) que se trata de mujeres en su mayor parte, de edades comprendidas como en el primer registro entre 31 y 36 años y que ocupan posiciones diferentes cuando se trata de parentesco. Es decir, aparecen como parejas pero también como madres, hijas o hermanas (figura 7.29). En cambio, los hombres que aparecen en los anuncios, registrados como protagonistas en tercer lugar, actúan como parejas o padres (figura 7.30).

Otras diferencias ha destacar con respecto a los dos registros anteriores es que, en esta ocasión, hay más diversidad en la ocupación, nivel de estudios y en la posición jerárquica. Además, se observan a dos de las ocho personas registradas como terceras protagonistas ejecutando tareas domésticas.

Finalmente, los personajes secundarios que aparecen en los anuncios son mujeres y no suelen ocupar la posición de pareja o cónyuge en ellos. De acuerdo con el análisis, las personas que se sitúan en un segundo plano no suelen establecer relaciones de parentesco. Sin embargo, en alguna ocasión aparecen hijas o hermanas. Cuando se tratan de hijas se sitúan en edades inferiores a los 12 años (figuras 1.31; 7.32 y 7.33).

**Figura 7.29. Perfil principales variables del tercer protagonista registrado**

		<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Sexo del 3er protagonista	Hombre	3	37,5%
	Mujer	5	62,5%
Edad	Menos o igual a 12 años	1	12,5%
	De 31 a 36 años	4	50,0%
	De 37 a 42 años	2	25,0%
	De 55 a 60 años	1	12,5%
Es cónyuge o pareja	No establece	6	75,0%
	Sí, explícito	1	12,5%
	Sí, implícito	1	12,5%
Es padre o madre	No establece	6	75,0%
	Sí, explícito	0	,0%
	Sí, implícito	2	25,0%
Es hijo o hija	No establece	7	87,5%
	Sí, explícito	1	12,5%
	Sí, implícito	0	,0%
Es hermano o hermana	No establece	7	87,5%
	Sí, explícito	1	12,5%
	Sí, implícito	0	,0%
Actividad	Sí, manual	5	62,5%
	Sí, intelectual	1	12,5%
	Sí, ambas	0	,0%
	No	2	25,0%
	No es posible saberlo	0	,0%
Ocupación	Desempleado/a	0	,0%
	Trabajador/a primer sector	2	25,0%
	Trabajador/a segundo sector	0	,0%
	Trabajador/a tercer sector	3	37,5%
	No es posible saberlo	3	37,5%
	Desempleado/a	0	,0%
Nivel cualificación	Cualificado asociado a estudios superiores	1	12,5%
	Cualificado asociado a estudios medios	1	12,5%
	Poco o nada cualificado	3	37,5%
	No es posible saberlo	3	37,5%
Posición jerárquica	Empleado/a	0	,0%
	Jefe o supervisor/a	2	25,0%
	No es posible saberlo	6	75,0%
	No procede	0	,0%
Rol que ejerce en el hogar	Responsable	1	12,5%
	Otro	0	,0%
	No es posible saberlo	7	87,5%
Tareas que ejecuta en el anuncio	Tareas	2	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

**Figura 7.30. Representación del parentesco por mujeres y hombres del tercer protagonista**

<i>El 3ro protagonista</i>			<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Es cónyuge o pareja	No establece	Hombre	5	83,3%
		Mujer	1	16,7%
	Sí, explícito	Hombre	1	100,0%
		Sí, implícito	Hombre	1
Es padre o madre	No establece	Hombre	5	83,3%
		Mujer	1	16,7%
	Sí, implícito	Hombre	2	100,0%

Fuente: Elaboración Propia (sólo han sido consideradas las casillas con casos)

**Figura 7.31. Perfil principales variables del 1er personaje secundario**

		<i>Recuento</i>	<i>% columna</i>
Sexo del 1er personaje secundario	Hombre	2	28,6%
	Mujer	4	57,1%
	No es posible saberlo	1	14,3%
Edad del 1er personaje secundario	Menos o igual a 12 años	2	28,6%
	De 25 a 30 años	3	42,9%
	De 55 a 60 años	2	28,6%
Es hijo o hija	No establece	6	85,7%
	Sí, implícito	1	14,3%
Es hermano o hermana	No establece	6	85,7%
	Sí, implícito	1	14,3%
Actividad Ocupación	Sí, manual	5	71,4%
	No	2	28,6%
	Trabajador/a tercer sector	2	28,6%
	Otro	1	14,3%
	No es posible saberlo	1	14,3%
	No procede	3	42,9%
Nivel cualificación	Cualificado asociado a estudios superiores	1	14,3%
	Cualificado asociado a estudios medios	2	28,6%
	No es posible saberlo	1	14,3%
	No procede	3	42,9%
Posición jerárquica	Empleado/a	2	28,6%
	No es posible saberlo	2	28,6%
	No procede	3	42,9%
Rol que ejerce en el hogar	Responsable	1	,0%
	Otro	0	,0%
	No procede	6	85,7%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

**Figura 7.32. Perfil principales variables del segundo personaje secundario**

		<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Sexo del 2do personaje secundario	Hombre	0	,0%
	Mujer	3	60,0%
	No identificado	2	40,0%
Edad del 2do personaje secundario	Menos o igual a 12 años	3	60,0%
	De 31 a 36 años	1	20,0%
	No se identifica	1	20,0%
Es hijo o hija	No establece	3	60,0%
	Sí, explícito	2	40,0%
	Sí, implícito	0	,0%
Es hermano o hermana	No establece	4	80,0%
	Sí, explícito	0	,0%
	Sí, implícito	1	20,0%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

**Figura 7.33. Perfil principales variables del tercer personaje secundario**

		<i>Recuento</i>	<i>% del N de la columna</i>
Sexo del 3er personaje secundario	Hombre	2	40,0%
	Mujer	3	60,0%
Edad del 3er personaje secundario	Menos o igual a 12 años	2	40,0%
	De 31 a 36 años	1	20,0%
	De 43 a 48 años	2	40,0%
Es hijo o hija	No establece	4	80,0%
	Sí, explícito	0	,0%
	Sí, implícito	1	20,0%
Es hermano o hermana	No establece	4	80,0%
	Sí, explícito	0	,0%
	Sí, implícito	1	20,0%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: No hay casos para el resto de edades y de relación de parentesco

En consecuencia, las personas que ocupan un lugar central en el anuncio sí establecen relaciones de parentesco en el caso de ser mujer con algún otro protagonista. Si es hombre el que ocupa un lugar central en el anuncio, o en cualquiera de sus escenas, esta relación desaparece. Con respecto a los secundarios tampoco establecen relaciones de parentesco, pero cuando lo hacen no ocupan el lugar de pareja sino el de hija.

Esta cantidad de personajes responde a la existencia de anuncios compuestos por escenas en las que destaca claramente (en alguna de ellas o en todas) un personaje central y otros periféricos. Además, algún anuncio está compuesto por diferentes

escenas formadas por grupos de personas diferentes que representan una actividad laboral, o transmiten un concepto como puede ser el de multitud o de interculturalidad. La mayor parte de los grupos (figura 7.34) representan una profesión, una actividad económica o, sencillamente, el mundo laboral. Se suelen utilizar también grupos mixtos en los que aparecen hombres y mujeres. Y no se suele recurrir a los niños.

**Figura 7.34. Perfil principales variables de los grupos**

		Recuento	% del N de la columna
Actividad de los grupos (1er)	Profesional	4	80,0%
	No profesional	1	20,0%
	Mixta	0	,0%
	Sin actividad	0	,0%
Tipo de grupo según sexo	masculino	0	,0%
	femenino	0	,0%
	mixto	5	100,0%
Existencia de niños en los grupos	Sí	0	,0%
	No	5	100,0%
Actividad de los grupos (2do)	Profesional	0	,0%
	No profesional	3	100,0%
	Mixta	0	,0%
	Sin actividad	0	,0%
Tipo de grupo según sexo	masculino	0	,0%
	femenino	0	,0%
	mixto	3	100,0%
Existencia de niños en los grupos	Sí	0	,0%
	No	3	100,0%
Actividad de los grupos (3er)	Profesional	0	,0%
	No profesional	3	100,0%
	Mixta	0	,0%
	Sin actividad	0	,0%
Tipo de grupo según sexo	masculino	0	,0%
	femenino	0	,0%
	mixto	3	100,0%
Existencia de niños en los grupos	Sí	2	66,7%
	No	1	33,3%

Fuente: Elaboración propia

### *Prensa escrita*

Las campañas nacionales en prensa analizadas son las promovidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o por el Instituto de la Mujer, relativas a la Igualdad de Oportunidades y a la Conciliación. En total se crearon cinco anuncios para el medio impreso en el periodo considerado. Dos de ellos refuerzan el mensaje televisivo ya que pertenece a la misma campaña.

**Figura 7.35. Campañas publicitarias y Códigos de las piezas creativas**

<b>Campaña</b>	<b>Código</b>
2000. Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.	PR20000124MNS01
2003. Reparto de responsabilidades domésticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer (2 inserciones) (Campaña de refuerzo-recuerdo en TV)	PR20030321NST01 PR20030319NST01
2003. Día internacional de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.	PR20030308NST01
2004. Programa Óptima. Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer.	PR20041218NST01

Fuente: Elaboración propia e InfoAdex

La información clave que se ha querido destacar se ha expuesto con anterioridad. No obstante cabe añadir que “la puesta en escena” de estos anuncios varía con respecto a la televisión al tratar de adecuar el mensaje al medio. En cuatro de ellos se utiliza al menos un color. Normalmente los anuncios contienen a un protagonista, como muchos, sin niños ni grupos de personas. Además, no representan relaciones de parentesco salvo en uno de ellos, de forma implícita.

**Figura 7.36. Perfil variables básicas de las campañas seleccionadas**

	<i>N</i>
Localización, blanco	2
Localización, otro	1
Personas adultas	3
Niños	0
Grupos	0
Protagonistas	3
Secundarias	0
Existencia de relación de parentesco	
Sí, explícita	0
Sí, sugerida	2
Sí, ambas	0
No	3

Fuente: Elaboración propia

Nota: Las localizaciones que no aparecen se debe a que no hay ningún caso en ellas

Con respecto al personaje central, hay una mujer y un hombre. Dos anuncios pertenecen a la campaña sobre responsabilidades compartidas del 2003, por lo que incluyen al mismo personaje del spot en televisión. Otro incluye a una mujer no anónima. Un último representa la igualdad de oportunidades mediante un apretón de manos de un hombre y una mujer.

A excepción de los primeros dos anuncios, de corte más persuasivo, el resto tienen un marcado carácter informativo. En concreto, los anuncios sobre el programa Óptima tienen como finalidad presentar a las empresas suscritas a ese programa, lo que conduce a una campaña de imagen bastante valiosa para las mismas.

### *Valores sociales y valores en publicidad*

Un valor sería una *idea abstracta*, que da significado y orientación a los seres humanos en su interacción con el mundo social. La práctica de los valores identifica a un individuo con la manera de estar en el mundo del grupo al que pertenece, afirmando así una determinada concepción de la humanidad.

El valor está estrechamente ligado a la de cultura, ya que <<la cultura de una sociedad se compone tanto de aspectos intangibles-creencias, ideas y valores que dan contenido a la cultura- como tangibles: objetos, símbolos o tecnologías que representan ese contenido>> (Giddens, 2001:52). Además, la afirmación del valor se encontraría en la *norma* en tanto esquemas o reglas de conducta que los refleja.

Sin embargo, poseer un determinado *valor social* no implica necesariamente una actuación en consecuencia por parte de un individuo, ya que los *valores sociales* se aplican a la colectividad. Esta relación entre lo individual y lo social queda reflejada en las reflexiones de Macías Huerta y Macías Huerta (2004). El autor considera que “se debe aceptar que si un valor no se aplica en lo individual, no se ejercerá hacia los demás miembros de la sociedad”.

En este punto, toma especial relevancia el estudio de los valores individuales y sociales desde un enfoque de comunicación, cuyo propósito es sensibilizar en la igualdad. Como afirma Roiz (2002:258), <<la publicidad actúa (...) como eje mediático entre la gratificación simbólica y la material, entre los mensajes sobre el estatus social y aquellos acerca del nivel de vida>>. Así, la publicidad como transmisora de elementos simbólicos, es una transmisora de valores e ideas, muchos de los cuales se aceptan de manera natural. No obstante, la publicidad tiene una doble función ante el sistema de valores establecido. Puede contribuir a cambiarlo o a mantenerlo (López Pérez en Bermejo Berrós, 2005).

Por todo ello, se hace conveniente analizar los valores transmitidos por la publicidad que, en el caso que aquí ocupa, responde a la contribución de la publicidad al cambio

social. También se hace conveniente analizar y comparar los valores relacionados con aspectos vinculados a la vida profesional y familiar de las entrevistadas.

En este sentido, tras analizar los valores de los anuncios en televisión, destacan, según la clasificación de los valores recogidos por el estudio efectuado por Sánchez, Megías y Rodríguez (2004), los siguientes: Éxito profesional o social, Construcción de la propia identidad, Identificación con otros hombres y mujeres, Pertenencia a un determinado grupo, Compromiso social y Armonía familiar (buenas relaciones familiares). En prensa, el éxito profesional también está presente así como la capacidad para elegir, la construcción de la propia identidad y la pertenencia a un determinado grupo.

Los valores recogidos por los anuncios son de tipo pragmático (por ejemplo, éxito profesional) de tipo idealista (por ejemplo, construcción de la propia identidad), gregarios (por ejemplo, pertenencia a un determinado grupo) y de carácter normativo (por ejemplo, armonía familiar). Aunque en menor medida, se detectan también valores altruistas (solidaridad o de compromiso social) y de respeto a la diferencia.

Los anuncios se alejan, así, de los valores hedonistas y presentistas (por ejemplo, vivir al día), los relacionados con el culto a la imagen personal y la sexualidad comprendida como objeto (por ejemplo, la atracción sexual) y los vinculados con la transgresión y la aventura (por ejemplo, el riesgo). Estos valores irían en contra del mensaje transmitido.

Por supuesto, aunque esta clasificación no lo recoge, el valor de la Igualdad de oportunidades está presente en todos ellos y, aunque en menor medida, también hay anuncios que transmiten el del Cuidado a los niños. En prensa se advierte fundamentalmente la igualdad de oportunidades. Entre las carencias se destaca el cuidado de las personas mayores.

Los valores transmitidos por la publicidad pueden ser comparados con la importancia que las entrevistadas daban a ciertos aspectos de su vida. En la figura 7.37 se puede observar cómo la mayor parte de ellos son de gran importancia para las entrevistadas. Cada uno de estos aspectos debía ser evaluado utilizando la escala del 0 al 10. Así, entre las puntuaciones más elevadas y con menor desviación, destaca, en este orden, el respeto mutuo (Media = 9,75, Desv. Tip = 0,72), la igualdad de trato (Media = 9,63,

Desv. Tip = 0,98), el sentido de justicia (Media = 9,48, Desv. Tip = 1,24), la fidelidad (Media = 9,40, Desv. Tip = 1,27) y la maternidad (Media = 9,40, Desv. Tip = 1,39).

**Figura 7.37. Grado de importancia de ciertos aspectos de la vida**

<i>Cuestionario Grado de importancia</i>	<i>Media</i>	<i>D. típica</i>	<i>Recuento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>
La maternidad	9,40	1,39	2500	10,00	,00
La independencia	8,85	1,65	2500	10,00	,00
Tener una pareja estable	8,71	1,87	2500	10,00	,00
La igualdad de trato entre las personas	9,63	,98	2500	10,00	,00
El trabajo	8,52	1,65	2500	10,00	,00
La generosidad	9,28	1,24	2500	10,00	,00
La fidelidad	9,40	1,27	2500	10,00	,00
El sentido de justicia	9,48	1,24	2500	10,00	,00
Ganar mucho dinero	7,43	1,81	2500	10,00	,00
El respeto mutuo	9,75	,72	2500	10,00	,00
La igualdad en el reparto de las tareas domésticas	9,14	1,52	2500	10,00	,00
El prestigio	8,34	1,94	2500	10,00	,00

Fuente: Encuesta de Mujeres Ocupadas

Entre los aspectos más alejados se sitúa el “ganar mucho dinero”, el “prestigio” y el “trabajo remunerado”. Justamente, estos tres aspectos se podrían corresponder con el valor de mayor presencia en la publicidad analizada “Éxito profesional o social”. En consecuencia, se advierte que las mujeres entrevistadas, pese a dar una gran importancia a la igualdad y al respeto, no interiorizan el “Éxito profesional o social” como valor prioritario en sus vidas. Esta observación ayuda a comprender el discurso de las entrevistadas. Las mujeres ocupadas de forma remunerada con cargas domésticas que han sido entrevistadas planteaban las estrategias de conciliación en torno a ellas. Igualmente, admitían que en muchos casos la decisión de asumir una medida que perjudicaría teóricamente su capacidad económica y/o de promoción en el trabajo era voluntaria. La figura 7.37 muestra que se tratan de decisiones tomadas desde una escala de valores que antepone la maternidad (una vez se es madre) frente al trabajo remunerado; pese a que ambos son importantes para ellas.

Ante una situación que precisa ser conciliada, ésta podría ser una razón por la que, en el caso de ser posible, decidirán tomar medidas que afecten a su trabajo en beneficio del cuidado de los hijos; lo que no quiere decir que la igualdad no sea un valor importante para sus vidas.



## **IV PARTE:**

### **Conclusiones y Referencias**



## **CAPÍTULO 8.**

### **CONCLUSIONES**

#### **8.1. Síntesis de los resultados:**

La preocupación por solventar el problema de la igualdad de oportunidades y de la conciliación en el contexto internacional y nacional se ha agudizado en los últimos años. El marco político europeo y español en materia de conciliación introduce la armonización como un objetivo prioritario dentro de las acciones para la igualdad de oportunidades. Además, la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha publicado un informe sobre los presupuestos europeos destinados a medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral (EFILWC, 2006) en el que se somete a comparación crítica los sistemas de protección social en esta materia. El análisis nacional de este informe europeo se basa, entre otros estudios, en el del Instituto de la Mujer (2005), en él se muestra los escasos efectos que han producido las medidas de conciliación tanto en su objetivo específico de compatibilizar la vida laboral con la familiar como en su contribución en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La ley 39/1999 española de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, aunque polémica, viene a representar un punto de origen en el camino de la conciliación. Ésta fue matizada por leyes posteriores (por ejemplo con la Ley 12/2001). No obstante, el marco jurídico-legislativo todavía no ha resuelto el problema que aquí ocupa. Recientemente, se ha aprobado la llamada Ley de Dependencia en la que han sido depositadas algunas esperanzas. Igualmente, la Ley de Igualdad está en el centro de todas las miradas. Se augura su aprobación en un plazo inmediato.

Actualmente, todavía se necesita encontrar y promover fórmulas más eficaces que satisfagan la compatibilidad de las responsabilidades familiares y profesionales de los ciudadanos. En algunos textos, esta cuestión aparece como uno de principales retos que marcarán la agenda política del nuevo milenio (Segalen, 2004).

En la revisión de los últimos datos disponibles realizada en este estudio, se vuelve a confirmar que siguen existiendo las desigualdades entre mujeres y hombres. En términos de condiciones laborales, las mujeres no sólo están excluidas sino que cuando trabajan lo hacen con más contratos temporales, y con peor salario.

Las funciones socialmente adscritas a su sexo se reflejan en las situaciones de trabajo parcial cuya razón principal son las obligaciones familiares. La división sexual del trabajo sigue existiendo. De hecho, el 50% de los varones con hijos que vienen a pertenecer a este grupo de edad siguen contestando que los niños son cuidados por su cónyuge. La mujer ejerce el papel de cuidadora de los hijos y de las personas mayores. Es más, para toda la población, éste sigue siendo la principal vía de asistencia cuando los niños son pequeños aunque también suelen ser llevados a centros de educación (en edades obligatorias o no) y/o cuidados por profesional especializado o personas que no cobran por ello.

El análisis de las medidas se centra especialmente en su *competencia social*. En este sentido, la definición del público destinatario es uno de los puntos de desencuentro entre las medidas legislativas existentes y las propuestas, fundamentalmente en lo que concierne a conciliación e igualdad.

De acuerdo con los datos secundarios, los grupos que precisan soluciones de conciliación son las mujeres con cargas domésticas que tienen un trabajo remunerado. De hecho, según los datos del módulo de conciliación de la EPA, el 71% de los ocupados que hacen laborales del hogar son mujeres frente al 28% de hombres que contesta también esta pregunta como una situación a compartir con su trabajo. Entre ellas, según también los primarios extraídos a través de la encuesta en este estudio, tienen mayores dificultades las mujeres que no tienen suficientes recursos económicos o son familias monoparentales. Estos grupos tienen menor capacidad de compatibilizar su función de cuidado con el trabajo, que le es necesario para vivir.

La definición de grupo destinatario de los documentos revisados suele incluir a las mujeres ocupadas en un trabajo remunerado, normalmente en situaciones reguladas. La legislación también contempla situaciones vulnerables definidas por criterios diversos. Estos criterios son la edad de los niños, la cantidad de hijos o el grado de discapacidad o invalidez de la persona que debe ser cuidada. Los problemas económicos se reflejan a través de las ayudas o becas a las que puede acceder la familia según su nivel de renta y el número de miembros. También se prevé

deducciones por asistencia cuando tienen a su cargo personas mayores de 65 o 75 años, o tienen menores de 3 años o deducciones por maternidad, adopción o acogimiento. Las preferencias en admisión de niños en centros escolares van destinadas a las familias numerosas y la de las personas mayores a actividades de ocio de este tipo de familias. Finalmente, los documentos revisados contemplan la situación de ocupaciones concretas como es el caso de los militares y los funcionarios. Desde una aproximación de igualdad de oportunidades también incluyen a las deportistas y a los cuerpos de seguridad del Estado. Recientemente se han incluido los empleados Especiales del Hogar en acciones de protección social.

Se detectan dos cuestiones relacionadas con la definición de la población destinataria que deberían ser revisadas (aunque se está haciendo hasta cierta medida). El tratamiento otorgado por los documentos analizados a la mujer y a la familia provoca, al menos, el análisis crítico desde el enfoque de género.

De hecho, una de las críticas más extendidas a la Ley 39/1999 es que, prácticamente todas las modificaciones (mínimas) realizadas al Estatuto de los Trabajadores, van dirigidas a las mujeres. Se pone en marcha el derecho de maternidad con posibilidad de ser compartido por el padre; pero al no ser un permiso que pueda disfrutarse como derecho propio esta medida se sigue centrando en la mujer. La ley 12/2001 sólo amplía esta condición a los nacimientos prematuros. Igualmente, en la exposición de motivos de algunos documentos analizados, aun se sigue considerando la familia como unidad social básica. En este caso, parece que el Plan Integral de Apoyo a la Familia contempla situaciones de des-estructuración de la unidad e incluye medidas para garantizar los derechos de los abuelos ante la ruptura, o procurar que ésta sea menos trágica. Las situaciones “emergentes” (como las familias monoparentales) se incluyen en el proyecto de ley integral para la igualdad.

Con respecto a los grupos implicados, se hace preciso prestar mayor protagonismo a la empresa y al ámbito empresarial. Los grupos implicados en estas acciones atienden a todos los agentes sociales, empresarios y las Administraciones Públicas. En especial, se establecen bonificaciones para las empresas en la contratación de mujeres que están en situaciones diversas: contratación del cuidador de una familia numerosa, contratación de las mujeres dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, las sustituciones por maternidad y sustituciones por las excedencias tomadas por cuidados de familiares. Asimismo las empresas deben establecer criterios de paridad. Sin embargo, no existen medidas de conciliación adecuadas a las

particularidades de las empresas españolas. Las expertas proponen estudios específicos descriptivos del tejido empresarial. En los documentos consultados, sólo se detecta la heterogeneidad en la propuesta de elaboración de los planes de igualdad incluidas en una ley que está en vías de aprobación. En este proyecto de ley se dividen las empresas entre aquellas que tienen más de 200 empleados y las PYMES.

Con respecto a la definición de las situaciones problemáticas por parte de los documentos analizados, se contempla como tema central la protección del derecho de maternidad y la posibilidad de ejecutar tareas de cuidado garantizando la permanencia del puesto de trabajo (o de uno equivalente) y dentro de unos límites. En torno a este tema estrella, se propone soluciones. En este sentido, son muchos los casos en los que se percibe que el legislador suministra fórmulas de conciliación desde la óptica de los problemas que produce la falta de la misma en la vida familiar; y no tanto desde la comprensión de que esta falta de conciliación se trata de un problema que contribuye a la desigualdad.

La anterior reflexión es la que otorga sentido a la agrupación de las medidas efectuadas en el capítulo tres de este informe en torno a dos enfoques: “la falta de conciliación como problema” o “la conciliación como factor de igualdad”.

Además, esta diferenciación (o enfoques distintos) es la que subyace en la crítica que también efectúan las expertas en torno a los efectos perversos de las medidas de protección social vigentes. Además, desde este doble enfoque, se comprende la firmeza con la que las expertas (no políticas) dicen tener dudas sobre la eficacia de las medidas. Según sus contestaciones, la falta de eficacia de las medidas de conciliación se debe a dos razones: porque las medidas existentes no son suficientes y porque tienen este posible impacto negativo en términos de acceso a los recursos económicos.

La razón de la insuficiencia de las medidas se demuestra en el cuadro sobre las acciones vigentes y propuestas por líneas estratégicas formuladas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (capítulo tercero). Incluso se aprecia cómo los objetivos trazados en el IV Plan no son ni siquiera propuestos (ya no vigentes) por la futura ley integral de igualdad de oportunidades (véase el permiso de paternidad).

Por supuesto cualquier avance es importante, y estas medidas lo son. Además, satisfacen el objetivo específico que define a cada una de ellas e, incluso, se pueden

considerar eficaces en su propósito por conciliar la vida familiar con la laboral; pero otra cuestión es que fomenten la igualdad. Para que esto suceda, las medidas de conciliación y la conciliación en sí misma debe comprenderse a través del segundo de los enfoques: “la conciliación como un factor de igualdad”, que se trata de la aproximación que hace el marco internacional.

En consecuencia, si las acciones específicas de protección social en materia de conciliación tienen efectos perversos (como así parece según las entrevistas cualitativas, las expertas y los datos extraídos de las fuentes secundarias y de la encuesta) en la igualdad de oportunidades, se debe a que no ha sido aplicado el enfoque de género en la formación de estas políticas públicas.

Muchas de estas observaciones quedan comprendidas en los resultados proporcionados por la recogida de información primaria de orden cuantitativo. En este sentido, para ser coherentes con la definición de la población destinataria, la encuesta se dirige a las mujeres ocupadas (según definición de la EPA) que tienen cargas (sean niños o adultos dependientes).

La mayor parte de estas personas están casadas (75%) o tienen una pareja masculina con la que conviven (85%). El hogar queda compuesto por dos adultos (69%), normalmente la entrevistada y su pareja o cónyuge y con uno o dos hijos. Así, la composición del hogar es representativa ya que, aunque emergen nuevas formas de organización familiar, según los datos secundarios, la familia considerada nuclear sigue siendo mayoritaria en España.

Del total de las mujeres ocupadas que han contestado el cuestionario, el 87% tienen hijos menores de 12 años a su cargo y el 16% tienen personas mayores a su cargo. Además, de las mujeres que tienen hijos menores de 12 años, cerca del 4% también tiene una persona adulta que precisa ayuda en las tareas cotidianas.

No obstante, la mayor parte de ellas sólo tienen un hijo (54%). Además, la media de edad de las entrevistadas es relativamente elevada. La media de edad es 37 años, aunque como la desviación típica es de 8 años se puede esperar que en un futuro algunas de las actualmente entrevistadas se planteen tener otro hijo.

Con respecto a su nivel de ingresos, existe un grupo en cuyos hogares dicen sólo aportan ellas y tener dificultades para poder vivir. Con todo, la mayor parte de las

mujeres con cargas familiares afirman poder vivir con los ingresos disponibles en el momento de la entrevista. En concreto, se aprecia como el 78% de las entrevistadas perciben que lo hacen cómodamente o, al menos, de forma suficiente.

Esta “comodidad” es fruto de dos salarios. En las familias con dos o tres miembros adultos, no sólo aportan a la renta familiar dos salarios sino que estos salarios pertenecen a la entrevistada y al cónyuge de la entrevistada. Es decir, se está ante familias en las que la pareja de la entrevistada tiene habitualmente un trabajo remunerado y, además, se trata de la persona que más aporta al hogar.

Aun tratándose de mujeres ocupadas en un empleo, los datos muestran que la división sexual del trabajo dentro del hogar responde a los roles adscritos por el género. Las mujeres siguen considerando que son ellas las que se encargan de cocinar (64%), limpiar la casa (51%) y de hacer la colada y planchar (67%). No obstante, la limpieza del hogar es una tarea que, aunque ejecutada fundamentalmente por la entrevistada, también es compartida con la pareja y con una persona que remunera. Hacer la compra es la tarea más compartida. Hacer reparaciones en el hogar sigue siendo una tarea del cónyuge. Aunque el cuidado de los niños afirman que suele ser compartido, en otros estudios se comprueba que esta colaboración de la pareja masculina se centra en funciones muy específicas como es el juego o entretenimiento. Además, se puede apreciar que la entrevista no suele compartir el cuidado de los niños ni de la persona adulta dependiente con ninguna persona que remunere expresamente para ello.

Con respecto a su situación laboral, prácticamente la mayor parte de ellas trabajan como asalariadas en el sector privado (50%), le sigue el asalariado del sector público (33%) y el profesional o trabajador autónomo sin asalariados (6%). Además, el 56% tienen un contrato indefinido, el 10% uno temporal y otro 10% es autónoma. Entre las asalariadas se aprecia cómo no hay diferencias en la distribución del tipo de contrato según el sector sea público o privado como ya se viene observando en las fuentes secundarias.

En cuanto al tipo de ocupación, entre las más frecuentes son empleadas de hogar (13%), administrativas (11%), dependientas o vendedoras (10%) y profesoras de primaria (8%). Las ocupaciones relacionadas con alguna titulación universitaria ascienden al 15% de las entrevistadas. Sin embargo, el 30% de ellas tienen algún título universitario.

Con relación a los horarios, se aprecia que normalmente disponen de una jornada completa y continuada. Un porcentaje de las entrevistadas tiene una jornada reducida debido a obligaciones familiares. Además, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas no tienen horarios complejos que dificulten especialmente la conciliación; es decir, no trabajan los fines de semana, ni por un sistema de turnos, ni en domicilio (tele-trabajo). Con todo, el grado de flexibilidad para poder adaptar su trabajo a las necesidades personales no es alto. Para todas, la media es de 6,5 (Desv. típ. 2,8).

Se detectan, no obstante, algunas situaciones en las que la percepción de esta flexibilidad aumenta. Ante estos resultados cabe preguntarse hasta qué punto la flexibilización se está percibiendo como un fenómeno femenino:

- La situación laboral desde la que se puntúa mayor flexibilización es “trabajar para el negocio familiar sin salario”. Como se puede apreciar, se trataría de una prolongación de las condiciones que caracterizan el cuidado de la familia y del hogar. Este resultado vuelve a ser coherente con los datos secundarios, al menos desde la interpretación de los mismos desde la teoría del género, pues suele haber más mujeres que hombres en esta situación profesional para el conjunto de ocupados españoles.
- En cuanto al grupo de asalariadas, el contrato con mayor grado de flexibilidad en beneficio de la vida personal es el temporal “estacional o de temporada”; relación laboral que también se ha feminizado frente a la “de obra o servicio”, típicamente masculina. De hecho, si se comparan ambas relaciones laborales, y pese a que son igualmente contratos temporales, el grado de flexibilización es inverso. Es decir, el contrato “de obra o servicio” de las encuestadoras permite una menor adaptación. Según las fuentes secundarias, este contrato suele tenerlo más hombres que mujeres.
- Además, las mujeres que dicen que el motivo por el que no tienen un trabajo de jornada completa es “no quererlo” perciben una gran flexibilidad para adaptar su trabajo a su vida personal. Tras este grupo, “el tipo de actividad que desarrolla” también es un motivo que consigue puntuaciones elevadas. Las “obligaciones familiares” ocupan el tercer lugar en este ranking. La percepción del grado de flexibilidad, aunque con puntuaciones más bajas que la media para todo el grupo, sigue siendo notable. Así, la percepción de la flexibilización

puede no deberse únicamente a las condiciones laborales sino también a la satisfacción con las mismas.

En cuanto a la percepción de la conciliación, como cabía esperar, las mujeres afirman conciliar siempre o casi siempre su vida laboral con la familiar (82%); lo que no quiere decir que no existan dificultades para conseguirlo o situaciones no suficientemente cubiertas con los recursos disponibles.

En primer lugar, las entrevistadas bien no recuerdan bien no identifican las medidas de protección social existentes para tal fin. La medida más nombrada es la del permiso por maternidad (46% en primera opción) y, el ítem “No sabe” (33%). Tras estas dos respuestas algunas mujeres también nombran la reducción de jornada por lactancia (23% en segunda opción), reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo (13% como tercera opción), o la ayuda de los 100 euros (8% como tercera opción).

Los resultados muestran que el conocimiento de estas medidas es propiciado por la propia experiencia, ya que las mujeres con adultos dependientes a su cargo también son las que responden con alguna de ellas. Además, el hecho de que aparezca el permiso por maternidad como primera opción, obligatorio para la mujer en parte de su periodo, refuerza este argumento.

En este punto, toma especial relevancia los canales por los cuales las mujeres entrevistadas y la población en general afirman haber conocido las medidas de conciliación anteriormente nombradas. El canal más común son las personas, compañeros o compañeras, de trabajo con un 55% de contestaciones; esto refuerza el argumento de la experiencia como vía para conocer las medidas. Tras los compañeros, los medios de comunicación convencionales o no convencionales también son una herramienta para proporcionar información. El resto de canales ubicados en el ámbito familiar (familiares y amigos) o público (consultas a la Administración directamente o por documentos relacionados - BOE, convenios, normativas, Planes-) son poco numerosos.

En este sentido, el nivel de estudios parece ser una característica significativa en el acceso de ciertos canales de comunicación. Los medios de comunicación tienen una distribución similar según estos niveles a excepción de aquellas personas que dicen no tener estudios. Esto es especialmente importante para demostrar la capacidad de penetración de los medios de comunicación y

canales no convencionales en una población plural. De esta forma, se puede llegar a personas con diferentes recursos y evitar la exclusión por falta de información.

En segundo lugar, con respecto a los usos (y no únicamente al recuerdo), en la encuesta realizada, la mayor parte de ellas admiten no haber tenido dificultades en su utilización.

Cuando surgen dificultades, el primer obstáculo que apuntan es la excesiva burocracia y, en segundo lugar, la falta de información. Ambos obstáculos son rápidamente subsanables desde una planificación acertada. Sin embargo, la garantía de ofrecer un empleo de calidad que permita a las mujeres ocupadas disponer de un ingreso suficiente para poder vivir, y por tanto disfrutar de las medidas de conciliación, es un obstáculo estructural que precisa de una estrategia de intervención a más largo plazo.

Por tanto, si se atiende a la estrategia, un análisis de las características sociodemográficas y económicas muestra que si se comparan las mujeres que han utilizado las medidas (cada una de ellas) con las que no han utilizado se comprueba que, a grandes rasgos, las mujeres que han hecho uso de las medidas son: más jóvenes, tienen más hijos, sus hijos son más pequeños y tienen menos adultos dependientes. Además, las mujeres que no han solicitado nunca las medidas enumeradas tienen dificultad o mucha dificultad para vivir con los ingresos actuales.

Con respecto a la situación laboral, las mujeres que utilizan los recursos relacionados suelen tener jornadas completas. La situación parcial sufre al cuidador.

En tercer lugar, y ante estas circunstancias, cabe preguntarse si estas mujeres tienen recursos de ámbito privado o personales que faciliten la conciliación de su cuidado con su vida laboral.

En términos generales, las guarderías o escuelas infantiles es el recurso más utilizado entre todas ellas. El servicio de comedor también es un buen auxilio para que los niños estén atendidos durante las horas que sus madres están trabajando. La tercera parte utiliza un cuidador o cuidadora por horas a quien

pagan expresamente para que atienda a los niños. No existe ningún otro servicio o recurso que sea utilizado por la entrevista suficientemente relevante con excepción de la colaboración de la pareja.

De los tres servicios más utilizados, las mayores diferencias se encuentran en el uso de persona cuidadora por horas para los niños. Las mujeres que utilizan este recurso están en posiciones económicas más favorables. Esto mismo ocurre con las guarderías. Y para el comedor ocurre lo contrario. Entre las mujeres que dicen no utilizan este servicio, hay un mayor porcentaje que está en una situación más favorable.

Las encuestadas que tienen alguna persona adulta que precisa ayuda no suelen hacer uso de recursos específicos. Los porcentajes son muy bajos en todos los casos, aunque el 12% afirman tener algún tipo de atención a domicilio y el 8% utiliza centros de día. La dificultad de vivir con los ingresos actuales sigue siendo una característica que diferencia a las mujeres que utilizan de las que no utilizan este tipo de recursos. Curiosamente, las usuarias de los servicios de atención a domicilio cumplen con ambos perfiles: un grupo tienen una posición cómoda en cuanto a los ingresos del hogar y, otro grupo de usuarias, dificultades para vivir. Entre la población usuaria de los centros de día predominan las mujeres con una situación media en cuanto a los ingresos.

Con respecto la percepción que tienen las entrevistadas sobre la eficacia de las medidas, las acciones de conciliación son peor valoradas en su objetivo de conseguir que la vida familiar y la vida laboral sean compatibles. Sin embargo, se valoran más en la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo. Ocupa un lugar intermedio el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el hogar. Este ranking oculta situaciones laborales que lo explican.

El grupo que contesta de forma más desfavorable al primer objetivo (conciliación) concentra mayor número de empresarias. Es el grupo que más mujeres tiene trabajando a tiempo completo. La puntuación en términos de flexibilidad que proporcionan a su trabajo es la más baja. También es el grupo que contienen más mujeres que responde no poder conciliar la vida familiar con la laboral. Además, son muy críticas con las medidas en su propósito de conseguir tanto la igualdad laboral como la igualdad dentro del hogar.

El perfil sociodemográfico y económico que muestran las mujeres al contestar el segundo objetivo (igualdad laboral) son diferentes a los mostrados en el primer objetivo. El nivel de estudios deja de ser tan aparentemente condicionante de las respuestas. Se puede decir que en esta respuesta intervienen menos las características observadas.

Finalmente, el cuadro de perfiles del tercer objetivo (igualdad en el hogar), vuelve a recuperar las formas anteriormente observadas para el primero de los objetivos (conciliación), salvo para la edad. El nivel educativo es un elemento diferenciador para los cuatro grupos de mujeres. Las universitarias vuelven a valorar con peores puntuaciones el impacto de las medidas de conciliación para la igualdad dentro del hogar. De nuevo, en el primer grupo se concentran más empresarias y afirman en mayor proporción conciliar con menor frecuencia la vida familiar con la vida laboral.

Este análisis ha comenzado con la pregunta de si grupos de mujeres diferentes, con unas características socioeconómicas distintas, tienen una experiencia vital diferente que les lleva a contestar con puntuaciones bajas, medias o altas. Esta cuestión es especialmente cierta en el caso del primer y tercer objetivo en lo que concierne al nivel de estudios y a la situación profesional. El segundo objetivo, además de tener puntuaciones más elevadas, parece que es valorado desde una situación más general. Los datos reflejan una mayor homogeneidad en los parámetros observados.

Con respecto a las trayectorias vitales, el cuestionario trata de recoger la percepción de las mujeres sobre el cambio que produjo en su situación laboral y familiar el tener hijos o una persona adulta a su cargo. Así, entre las mujeres que tienen hijos se pueden detectar dos grupos según el cambio que produjo el nacimiento de sus hijos en la distribución de las tareas domésticas:

- Por un lado, están aquellas mujeres que afirman que su pareja sí se hizo cargo de más tareas domésticas y,
- Por otra parte, hay un grupo similar que afirman no haber cambiado nada del reparto de tareas domésticas en su hogar.
- Es más, un grupo más reducido que estos dos iniciales (21%) afirma que fueron ellas las que se hicieron más cargo de tareas domésticas que cualquier otra persona.

A través de la distribución de tareas dentro del hogar (pregunta a la que contesta la encuestada) se puede comprender que incluso las mujeres que aseguran que sus parejas se hicieron cargo en mayor medida de las tareas ante el nacimiento de sus hijos, siguen en una distribución sexual del trabajo en el hogar. La edad no está influyendo en esta percepción.

Al observar la valoración que reciben las medidas de conciliación en cada objetivo junto a la percepción de cambio tras el nacimiento de los hijos, se advierte que:

- La puntuación más baja en el objetivo de la conciliación es recibida por el grupo que asegura no haber cambiado nada. Curiosamente la más alta es concedida por aquellas mujeres que dicen haberse hecho cargo de más tareas domésticas. Quizás el asumir más tareas en el hogar sea una consecuencia de la posibilidad de conciliar para estas entrevistadas.
- Con respecto al segundo objetivo (Igualdad laboral) siguen sin existir diferencias entre las mujeres que afirman que sus parejas colaboraron más, aquellas que afirman que no cambió nada y las que aseguran hacerse cargo de más tareas.
- Sin embargo, en el tercero de los objetivos sí se aprecia una coherencia entre la valoración y la situación dentro del hogar.

Todo indica que la conciliación y la igualdad dentro del hogar están estrechamente relacionadas.

Sin embargo, con respecto a la situación laboral, la mayor parte de ellas (57%) afirma no haber percibido ningún cambio tras el nacimiento de sus hijos y un elevado 24% dejó el trabajo, lo perdió o cambió a peor. Además, se observa que las mujeres que afirman haberse hecho cargo de más tareas domésticas tras el nacimiento de sus hijos tienen el mayor de los porcentajes en el empeoramiento de la situación laboral. Con estos datos no se puede conocer la relación en la causa-efecto de estas situaciones pero sí demuestran una relación estrecha entre las dos situaciones.

La valoración otorgada a las medidas de conciliación en estos tres objetivos está fuertemente condicionada por la experiencia vivida. Se aprecia que las mujeres que han mejorado en su situación laboral puntúan mejor los tres objetivos. Entre ellas, las que establecen mejores puntuales son aquellas que no han cambiado de situación laboral tras los hijos. Finalmente, las que empeoraron de alguna u otra manera, tiene

puntuaciones más bajas. En consecuencia, la situación vivida con respecto al puesto de trabajo tras el nacimiento de los hijos puede estar influyendo en los efectos sobre la conciliación, la igualdad laboral y la igualdad doméstica-familiar de las medidas de conciliación, según las entrevistadas.

Entre las mujeres que tienen un adulto dependiente se detecta un único grupo que sobresale de cualquier otra situación. Se trata de aquellas que afirman no haber cambiado el reparto de las tareas domésticas en el hogar. El segundo grupo más voluminoso lo constituye las mujeres que afirman hacerse cargo de más tareas domésticas. Le sigue aquellas que afirman que su pareja se hizo más cargo de las tareas domésticas y, finalmente, aquellas tuvieron una persona diferente a su pareja que se hizo cargo de parte o de la totalidad de las tareas domésticas.

Los datos de la división sexual del trabajo dentro del hogar que cabe esperar son muy parecidos a los ofrecidos a propósito de los hijos. Sin embargo, en contraste, el cuidado de una persona mayor no parece ser un motivo para cambiar la situación laboral según las encuestadas; aunque para un 14% de mujeres el balance sigue siendo negativo. Son las que responden haber dejado su trabajo, haberlo perdido o cambiar la situación laboral a peor desde que tuvieron que cuidar al adulto.

La aproximación a la realidad con una recogida de información cualitativa es fundamental para completar los resultados anteriores y orientar la interpretación. Así, los aspectos que sobresalen en las entrevistas cualitativas apoyan tanto los datos estadísticos mostrados que han sido extraídos de las fuentes secundarias como los del cuestionario realizado. El análisis se divide en la detección de problemas (o aspectos problemáticos), motivos inhibidores de la utilización de las medidas de conciliación, recursos utilizados y soluciones.

Las situaciones problemáticas que no han sido cubiertas o están insuficientemente cubiertas por las medidas existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación) se pueden clasificar en aquellas relacionadas con el mundo laboral y aquellas vinculadas al ámbito doméstico. De hecho, las principales situaciones conflictivas para el fomento de la igualdad de oportunidades están claramente arraigadas en la estructura de la sociedad.

Las situaciones problemáticas del ámbito laboral pueden ser generadas por el ámbito doméstico y por la necesidad de conciliar las tareas de cuidado. De

hecho, las cargas domésticas se presentan como uno de los primeros factores generadores de desigualdades entre mujeres y hombres. Las propias condiciones laborales y familiares afectan a la inserción laboral, al sueldo, a la formación y a la promoción.

Estas características están interrelacionadas formando una espiral de situaciones que arrastran a las mujeres a cumplir con los roles adscritos al ámbito familiar en detrimento del laboral o profesional. Además, la relación de desigualdad existente dentro del escenario familiar no contribuye a poder solventar los problemas de inserción, promoción y los surgidos en la organización de la vida cotidiana.

Así, se van generando situaciones de pérdidas de oportunidades como consecuencia de la falta de tiempo y la sobrecarga de trabajo. En este sentido, se debe tener presente que la promoción se suele vivir como una oportunidad fundamentalmente para las mujeres que tienen una profesión definida.

La situación laboral y la necesidad de tener unas condiciones laborales determinadas para poder disfrutar de las medidas de protección social establecidas también afecta a las decisiones dentro del ámbito familiar. Igualmente, se corroboran los resultados de otras investigaciones en lo concerniente a las condiciones laborales que más afectan a la incompatibilidad: horarios, tiempo de trabajo, distancias o situación de estabilidad.

Algunas situaciones son especialmente conflictivas, como es que el niño se ponga enfermo. También cuando alguna de las piezas que forman la estrategia de conciliación falla (su madre no se puede quedar ese día, o el padre llega más tarde del trabajo) genera situaciones estresantes en las que se resiente su tiempo de trabajo.

Además se debe tener en cuenta el conflicto que tiene la mujer expresado como sentimiento de culpa. Este conflicto es abordado aquí como el carácter o la naturaleza de la decisión.

La naturaleza (voluntaria o coercitiva) de la decisión tomada por las mujeres ante una situación conflictiva es uno de los temas más controvertidos. Algunas transmiten coerción en sus decisiones. Es decir, haber tomado ciertas medidas

“porque no tuvo más remedio”. Sin embargo, otras mujeres transmiten voluntad. Entiéndase esta voluntad condicionada a una situación de incompatibilidad. Esta es la razón por la que, en tales casos, se prefiere apostar por explicar “la voluntad” por la socialización o por una decisión tomada desde una posición que está condicionada (no es libre) por dimensiones más presentes en la visión del mundo de la mujer que en la del hombre.

Los principales motivos detectados son: el miedo a perder el puesto de trabajo o a descender, negativa por parte de los superiores, las características del puesto de trabajo, el desconocimiento (la falta de información), no cumplir con las condiciones o no ajustarse a las necesidades reales.

Los recursos utilizados pueden ser proporcionados desde el ámbito laboral o familiar y, en cada uno de ellos, pueden ser soluciones previstas por el sistema o soluciones no normalizadas, fruto de pactos o favores (con abuelos, padres, vecinos, cuidador/a).

Los recursos vinculados al ámbito familiar y privado, sean éstos previstos o no por el sistema, son medidas sociales con solución o gasto por parte de la familia, sin que afecten al ámbito laboral. Los recursos vinculados al ámbito laboral, en cambio, son medidas que afectan a las condiciones laborales de partida.

Para poder compatibilizar el ejercicio de ambos derechos las mujeres tienen que recurrir a ciertas estrategias que les hagan la vida más fácil; por ejemplo, aceptan trabajos de inferior cualificación, de jornada parcial, peor remunerados pero que están cerca de casa y no requieren perder mucho tiempo en los desplazamientos. En definitiva, aceptan trabajos que puedan desempeñarse con un compromiso menor y dedicándoles menos tiempo.

Además de las soluciones de conciliación sociales (de atención a la primera infancia) y el uso de las medidas o acciones específicas de conciliación que suele afectar al ámbito laboral (ej. reducción de jornadas), la organización de la vida cotidiana de las mujeres entrevistadas se muestra como estrategias diarias que ayudan a la maquinaria conciliadora puesta en marcha. Esta organización es especialmente eficaz y necesaria. El fallo de una pieza del engranaje, y de los sustitutos previstos, suele ocasionar un esfuerzo en la búsqueda inmediata de nuevos recursos a las mujeres.

Las medidas de conciliación que generan más problemas para las entrevistadas (cualitativas) son aquellas que interfieren directamente con el ámbito laboral ya que repercute de alguna u otra forma a su capacidad económica y al desarrollo profesional de la mujer; pues consideran, a grandes rasgos, que es justo que una reducción de horas le siga una reducción de sueldo. También creen “normal” que se pierdan oportunidades en comparación con las personas que lo están dando todo por la empresa.

Esta comprensión hacia las “reglas del juego” se apoya en la “mentalidad empresarial”, es decir, en criterios de producción y economía. Sin embargo, pese a poder llegar a entender estos prejuicios, hay entrevistadas que consideran que la actitud de los empresarios ante la mujer cambiaría si, llegado el momento, se obligara (o se fomentara) la responsabilidad compartida. De esta forma el empresario no vería una mujer (con sus roles) y un hombre (como un profesional) sino que consideraría a todos por igual.

Además, el conflicto en sí mismo sí es percibido injusto, cuando creen que deben elegir entre tener una familia o el trabajo. Esta percepción de injusticia es transmitida fundamentalmente cuando se trata de una mujer formada, con carrera y que quiere realizarse profesionalmente.

En cuanto a las soluciones, las propuestas giran en torno a los siguientes aspectos: hacer partícipes a los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas que afectan también al trabajo remunerado, aumentar el permiso de maternidad a los 6 meses a repartir con el padre o generar un permiso propio al padre, alargar especialmente los permisos de maternidad cuando los niños son prematuros, revisar el tiempo de lactancia y aumentarlo considerando el tiempo de desplazamiento, mayor oferta de guarderías públicas de calidad o/y más ayudas económicas, horarios intensivos, equiparar los horarios laborales con los escolares y flexibilizar las jornadas. Algunas entrevistadas han propuesto que las guarderías estén en el propio lugar de trabajo o cerca del mismo, y que sean más asequibles. Entre todas ellas se debe destacar el permiso por paternidad y la participación del padre en las responsabilidades familiares y la ampliación de guarderías, de servicios para las personas adultas dependientes, así como de las ayudas económicas en torno a las mismas.

Con respecto al cuidado de personas adultas dependientes, el marco social y asistencial de partida tiene particularidades que no pueden ser equiparadas con el cuidado de los niños. Por ejemplo, cuidar a una persona mayor es, además y normalmente, cuidar a un enfermo. Según el nivel de dependencia de la persona mayor necesitará incluso mayor atención en la ejecución de actividades cotidianas y necesidades humanas que en el caso del niño. Una de las entrevistadas propone que se busquen soluciones para tres tipos de asistencia: la doméstica, la social y la médica. La doméstica responde a la ayuda en las actividades cotidianas, la social al apoyo afectivo y el fomento de las relaciones sociales que son necesarias para mantener una buena salud mental y, finalmente, la médica o asistencial se precisa en la enfermedad o la causa que produce la dependencia. En esta línea, la ley de dependencia proporciona el marco asistencia preciso en materia doméstica y médica.

Aumentar los servicios sociales vinculados a la tarea del cuidado cotidiana emerge como una solución central. De hecho, si se revisan las fuentes secundarias, la principal vía de asistencia cuando los niños son pequeños sigue siendo la madre. Sin embargo, suelen también ser llevados a centros educativos o profesionales. De estas mismas fuentes (por ejemplo, el Módulo de conciliación de la EPA) se concluye que existe una percepción generalizada entre la población con cargas familiares de que los servicios son escasos y muy caros; y que éste es uno de los principales motivos por los que no pueden dedicarse más a su trabajo.

Una política de servicios sociales más asequibles y mayores beneficiaría sobre todo a las mujeres, al menos, en términos de oportunidades, es decir, para poder decidir desde una posición menos condicionada y negociar en familia las estrategias de conciliación. Con este propósito, esa política debe ir acompañada por acciones específicas que fomenten la función del padre en términos de cuidado de la familia (y no de sostén económico). En esta línea, se quiere puntualizar que, al igual como se debe promover la equivalencia e igualdad funcional, también se debe prever la existencia de situaciones en las que los padres disfruten de sus derechos sin que realmente estén siendo ejercidos, e incluso que el disfrute de este derecho pueda provocar un grave perjuicio a las mujeres que no le queda más remedio de asumir esta función en ese contexto familiar. Las más graves, tales como cuando las parejas son violentas, pueden ser incluidas como excepciones en la legislación. La asequibilidad de estos servicios (para personas dependientes – sean niños o adultos) es un aspecto fundamental para aumentar la eficacia.

La política de creación de guarderías es recogida como una solución prioritaria entre las expertas profesionales aunque con algunos matices. No existe consenso en las guarderías empresariales pero sí en disponer de servicios sociales cercanos al lugar de trabajo. Otras soluciones son también destacadas por las expertas como vías para fomentar no sólo la conciliación sino también la igualdad.

Proponen cambios estructurales en los tiempos de trabajo. En concreto consideran que los horarios europeos es un buen modelo a seguir, la flexibilidad del horario y/o los cambios en la organización horaria y estructuras de las empresas. También debe ir acompañado por una mayor armonización de los horarios escolares. Además, existe todo un tema pendiente sobre la utilización de las nuevas tecnologías para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Estas soluciones propuestas implican intervenciones realizadas en la sistemática de trabajo y en la propia estructura social que repercute en los ritmos y en los estilos de vida.

Otras intervenciones menos ambiciosas responden a: generar y alargar los permisos por paternidad, Lactancia natural y artificial (que posibilite la participación de los hombres en la misma), Generar medidas desde los planes autonómicos para fomentar la conciliación y la participación de los hombres o Replantear los permisos por maternidad.

Con respecto al permiso de maternidad existen varias propuestas. La obligatoriedad del permiso parece proporcionar un argumento suficiente al empleador para excluir en cualquier momento a las mujeres del proceso de selección o del puesto. En esta línea también se debe replantear la reducción de jornada para dejar de ser una medida fuertemente feminizada y con consecuencias negativas, además la reducción de jornada debe tener la misma protección real que una jornada completa ante situaciones de estructuración de plantilla.

En realidad, lo que se está poniendo sobre la mesa con la propuesta sobre el replanteamiento de las medidas de protección (tales como la obligatoriedad del permiso de maternidad o la reducción de jornada) es que las medidas de protección social tienen un impacto, en este sentido, negativo para el fomento de la igualdad de oportunidades. Por ello, uno de los caminos a seguir sería proteger mediante el aumento de subvenciones, desgravaciones o bonificaciones, al tiempo que se fomenta la igualdad dentro y fuera de las empresas.

Los planes de igualdad para las empresas generan bastantes esperanzas, aunque también levanta sospechas sobre la eficacia de los mismos. En este sentido, se debe garantizar una mayor calidad en la formación de agentes de igualdad así como cursos de sensibilización y talleres para los empresarios con el propósito de conocer las ventajas que tiene en la salud mental de los trabajadores (y en su productividad) y cómo se trabaja la conciliación. Estas acciones deben ir acompañadas de negociaciones colectivas que presionen para incluir medidas de igualdad aprobadas por Ley (en los procesos de selección, por ejemplo), exigir paridad en los contratos de las empresas con la Administración, o movilizar mecanismos para que ante situaciones especialmente vulnerables (por ejemplo, violencia de género) la empresa que tenga los recursos a su disposición pueda utilizarlos para la protección de su empleada (por ejemplo, al facilitar la movilidad o el traslado del puesto de trabajo a otra ciudad).

Con todo, para que estas medidas sean eficaces en su aplicación específica, deben tener en cuenta las particularidades y la homogeneidad del tejido empresarial. Además, una de las expertas considera que la empresa debe ser también sujeto (y no sólo contexto y objeto) de aplicación de medidas de conciliación. En este sentido, asegura que buena parte del entramado empresarial español es constituido por pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas (sobre todo las más pequeñas) propiedad de mujeres. En estos casos, no parece existir una normativa que se ajuste convenientemente a los problemas que las mujeres empresarias tienen en términos de conciliación.

En el camino de la igualdad, según las expertas la aprobación de la Ley de Igualdad parece ser un punto de origen necesario. Muchas de las propuestas proporcionadas para esta investigación son recogidas en este texto. Con todo, se debe advertir que la Ley no introduce modificaciones innovadoras en materia de conciliación a excepción de los ocho días de paternidad y la lactancia artificial para fomentar la participación del hombre en las funciones del cuidado de los hijos. Ahora bien, otras medidas dirigidas a promover la igualdad si fueran avaladas por la ley (no directamente relacionadas con el capítulos sobre conciliación) y tuvieran posibilidad de ser aplicadas podrían facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y laboral. En este sentido, se destaca la reciprocidad entre la conciliación y la igualdad.

Todas las expertas que han participado en este estudio destacan la educación como la única vía sólida a seguir. Están de acuerdo en que las medidas de conciliación

existentes son positivas y bastante eficaces en sus objetivos específicos; pero son más o menos críticas en términos de igualdad de oportunidades. El cambio de mentalidad de todos los ciudadanos y de las instituciones sociales es el factor clave para la satisfacción del objetivo del cambio social hacia la igualdad de hecho. Por ello, se propone reforzar las vías por las cuales se puede llegar a educar, tales como la revisión de los contenidos del material escolar, la elaboración de mensajes no sexistas, los anteriormente mencionados talleres para empresarios y la realización de campañas de sensibilización. Esta última propuesta conecta con la observación de la publicidad.

La metodología de evaluación de campañas se basa en el estudio de Coffmans (2002). Se observan los aspectos clave de la estrategia seguida por las mismas y se detectan los objetivos relacionados con el público. Además se revisa la inversión publicitaria realizada así como la cobertura y la frecuencia de las campañas. Recuérdese que se parte de unos resultados un tanto desesperanzadores con respecto a la identificación de las medidas de conciliación y, se añade, el recuerdo de las campañas publicitarias efectuadas es leve y lejano. Una parte de las más de cincuenta mujeres entrevistadas se acuerda de una campaña a nivel nacional y alguna a nivel regional.

La principal vía de información sobre las medidas de conciliación son los compañeros de trabajo. Este resultado de la encuesta realizada es coherente con las campañas publicitarias realizadas pues, no se ha detectado ninguna a nivel nacional (en televisión y prensa escrita) cuyo propósito fuera informar de forma suficiente sobre las medidas de conciliación existentes. Los objetivos de las campañas audiovisuales giran, como parece lógico, en torno a modificar comportamientos y actitudes, fundamentalmente cuando van dirigidas a hombres. Si el público objetivo es mujer, éstos también se asocian a modificar actitudes y comportamientos pero parece importante la promoción de servicios, normalmente vinculados a este grupo poblacional. No obstante, la mayoría de las campañas analizadas se dirigen a ambos e incluyen las dos finalidades. Además, existe un tercer público: las empresas. El principal propósito en estos casos apunta a la información y promoción del conocimiento de las leyes y de los servicios.

Cabe destacar que las campañas utilizadas han seguido procesos creativos diferentes, y por ello, y en apariencia, resultan dispares. Sin embargo, tras el análisis realizado

sólo se diferencian en el cómo dicen las cosas, la forma o la apariencia del mensaje y no tanto en el qué se dice, en el contenido del mismo.

En consecuencia, se advierte que los objetivos de las campañas audiovisuales son coherentes con las propuestas políticas y el marco teórico que apoyan la estrategia.

De este modo, queda reflejado el esfuerzo de las diferentes Administraciones Públicas para la consecución de la igualdad de género en una sociedad todavía no suficientemente concienciada. De hecho, reflejo de la importancia de este fenómeno en nuestra sociedad, es que se hayan llevado a cabo iniciativas de los propios medios de comunicación que suponen difusión de campañas publicitaria para el logro de estos objetivos (Antena 3 Televisión y TeleMadrid, por ejemplo) que no han sido incluidas en el análisis de este informe.

En esta línea, se aprecia un gran esfuerzo publicitario realizado por el Instituto de la Mujer en el año 2003. La inversión publicitaria que aquí se recoge atiende sólo a las campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades. No obstante, se puede comprobar que en este año se realizaron bastantes más campañas relacionadas con la violencia (no analizadas), por lo que el esfuerzo económico sería aun mayor. Aparte del 2003, dos años despuntan en términos de inversión publicitaria, el año 1999 y el 2004. Con todo, si se compara esta inversión con el resto de “campañas de interés social” realizadas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no supera en ningún año el 1% de la inversión anual. Además, la actividad publicitaria sufre una caída tras el año 2003 que no parece recuperarse (periodo 1999-2005).

El lanzamiento de las campañas suele responder al Día Internacional de la Mujer, al mes de mayo, junio, julio y al último trimestre. En los primeros casos, la planificación publicitaria puede estar atendiendo a razones de promoción y potenciación de la igualdad; pero no se puede afirmar lo mismo para el último trimestre. Quizás la elección del último trimestre del año (o enero pero con inversión reflejada en noviembre-diciembre) se deba a razones contables más que comunicativas. En consecuencia, existe una marcada estacionalidad de la publicidad analizada en los meses de enero, febrero, mayo, agosto y septiembre. Este comportamiento es acorde con la trayectoria de la inversión por meses para toda la publicidad, por lo que, en general, atendería a objetivos de comunicación; aspecto que debe ser valorado satisfactoriamente.

Para extraer conclusiones con respecto a las campañas publicitarias desde el punto de vista de la planificación se debe tener en cuenta, en conjunto, diversos datos, tales como: la frecuencia media, la cobertura, el número de exposiciones y la inversión efectuada. Así, la campaña del 2000 del Instituto de la Mujer, según datos de Taylor Nelson Sofres A.M, alcanza casi 593.000 euros. La campaña del 2004 son más de 3.000.000 euros. Y la del 2003 del Ministerio registra un poco más de 300.000 euros. En consecuencia, las campañas mejor planificadas según los parámetros observados responderían al año 2000 que fueron emitidas entre los meses de noviembre y diciembre de ese año; pero las campañas con mejores (de acuerdo con el criterio de rentabilidad) fue la del 2003 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No obstante, la del 2003 del Instituto de la Mujer, es la campaña más recordada por las entrevistadas (reparto de tareas domésticas).

Si se atiende al anuncio, la mayor parte de las siete campañas presentan ambientes laborales y urbanos. Es más, prefieren la voz masculina. De esta forma, muestran a la mujer en el un mundo masculino, productivo y urbano. Es decir, representa la igualdad en el mundo masculino. Sólo en cuatro anuncios de siete se utiliza el ámbito doméstico.

En cuanto a los personajes, se muestra una mujer en torno a la edad media española para tener el primer y segundo hijo (31 a 36). Son representadas como pareja (cónyuge) en contraste con los hombres que se muestran en estas campañas. La mayoría de los personajes masculinos no establecen una relación de parentesco, y cuando lo hacen es para mostrar el rol de padre (no el de pareja). Además, no se suelen mostrar otras características socioeconómicas relevantes, lo que viene a determinar que el género se representa preferentemente a través del sexo y no de la ocupación u la posición doméstica. Además, no es frecuente recurrir a los niños.

Con respecto a la prensa escrita, normalmente contienen a un único protagonista que no suele entablar relaciones de parentesco. Esta representación responde a la finalidad más informativa que persuasiva de los anuncios en este medio. Se debe destacar la representación gráfica de la igualdad de oportunidades para uno de ellos. Ésta se efectúa mediante un apretón de manos de un hombre y una mujer. El apretón de manos tiene especial significado en un anuncio relacionado con empresas (con negocios). En esta línea, los anuncios sobre el programa Óptima tienen como finalidad presentar a las empresas suscritas a ese programa, lo que conduce a una campaña

de imagen bastante valiosa para las mismas (antesala de los propuestos Planes de Igualdad en empresas y Premios).

En cuanto a los valores transmitidos por los anuncios analizados, además del central (la igualdad de oportunidades) y en consonancia con su puesta en escena de los anuncios audiovisuales, destaca el “Éxito profesional o social”. Se pueden tener razonables dudas sobre la identificación con este valor por parte del público femenino, y en comparación con otros aspectos relacionados con el ámbito del cuidado. De hecho, las encuestadas, entre los aspectos menos importantes en su vida, sitúan “ganar mucho dinero”, el “prestigio” y el “trabajo remunerado”, frente a valores como “igualdad”, “respeto” y “maternidad”.

Ante estos resultados aparentemente contradictorios, transmitir valores relacionados con el éxito profesional tiene una explicación. Si se vuelve a las campañas publicitarias, recuérdese que las propuestas más comprometidas (cambio de comportamiento y actitudes) se detectaban en aquellas campañas que tenían el público masculino como objetivo. En este sentido, parece coherente situar a la mujer en ámbitos laborales y profesionales y, por tanto, transmitir como implicación lógica relacionada con el propio ámbito en el que se sitúa el anuncio, el valor “Éxito profesional o social”; eso sí, siempre y cuando se relacione con la “igualdad”.

En consecuencia, la comunicación de valores de éxito profesional esté argumentado y pueda ser, incluso, considerada como positiva para conseguir familiarizar con estas situaciones a la audiencia, siempre que en el anuncio aparezca representaciones de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, también se echa en falta la transmisión de valores relacionados con el cuidado, especialmente hacia los hombres. Esta carencia es aun mayor cuando se trata de la atención a personas adultas dependientes desde un análisis de género (no exclusivamente de discapacidad).

Para finalizar la síntesis de los resultados de este estudio, sólo cabe añadir que la anterior observación relacionada con el orden de prioridades de las encuestadas, ayuda a comprender el discurso de las entrevistadas (entrevistas cualitativas). En las entrevistas cualitativas se advierte que las mujeres planifican y desarrollan estrategias de conciliación siempre en torno a ellas (ellas son el centro de las estrategias). Además, admitían que en algunos casos podrían tomar la decisión de asumir una medida que perjudicaría teóricamente su capacidad económica y/o de promoción en el trabajo de forma, en principio, voluntaria. Por tanto, los resultados de la encuesta

muestran que estas decisiones pueden estar siendo tomadas desde una escala de valores que antepone la maternidad (una vez se es madre) frente al trabajo remunerado; pese a que ambos son muy importantes para ellas.

## **8.2. Ideas clave:**

- El análisis de las medidas se centra especialmente en su *competencia social*. En este sentido, los grupos que precisan soluciones de conciliación coinciden, en términos generales, con los destinatarios de estas acciones, aunque deja fuera situaciones como las familias monoparentales, profesionales y mujeres empresarias.
- Con todo, se detectan dos cuestiones relacionadas con la definición de la población destinataria que deberían ser revisadas con profundidad en aras al *mainstreaming*. El tratamiento otorgado a la mujer y a la familia provoca, al menos, el análisis crítico desde el enfoque de género.
- Los grupos implicados en estas acciones atienden a todos los agentes sociales, empresarios y las Administraciones Públicas. En este sentido, los diferentes contextos que analizan las políticas y las soluciones parecen oportunas. Sin embargo, se detecta una carencia en el sector empresarial; pues se hace preciso prestar mayor protagonismo a la empresa y tener mayor conocimiento de sus particularidades para poder prever medidas que puedan ser aplicadas. Este es el camino contemplado por los planes de igualdad pero es insuficiente.
- Con respecto a la definición de las situaciones problemáticas por parte de los documentos analizados, se extrae que el tema central es la protección del derecho de maternidad y la posibilidad de ejecutar tareas de cuidado garantizando la permanencia del puesto de trabajo (o de uno equivalente) y dentro de unos límites. En torno a este tema estrella, se propone soluciones. En este sentido, son muchos los casos en los que se percibe que el legislador suministra fórmulas de conciliación desde la óptica de los problemas que produce la falta de la misma en la vida familiar; y no tanto desde la comprensión de que esta falta de conciliación se trata de un problema que contribuye a la desigualdad.
- La anterior reflexión es la que otorga sentido a la agrupación de las medidas efectuadas en el capítulo tres de este informe en torno a dos enfoques: “la falta de conciliación como problema” o “la conciliación como factor de igualdad”.
- En esta distinción de enfoques subyace en la crítica de las expertas en torno a los efectos perversos de las medidas de protección social vigentes.

- Según las expertas, la falta de eficacia de las medidas de conciliación se debe a dos razones: porque las medidas existentes no son suficientes y porque tienen este posible impacto negativo en términos de acceso a los recursos económicos.
- La razón de la insuficiencia de las medidas se demuestra en el cuadro sobre las acciones vigentes y propuestas por líneas estratégicas formuladas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades. Se aprecia cómo los objetivos trazados en el IV Plan no son ni siquiera propuestos por la futura ley integral de igualdad de oportunidades.
- Las mujeres encuestadas que están en situaciones de “falta de conciliación”, suelen ser asalariadas en el sector privado, con contratos indefinidos, en sectores feminizados y situadas en puestos intermedios o correspondientes a niveles educativos medios. En todos los grupos, sigue existiendo claramente la división sexual del trabajo.
- Estos datos coinciden con los resultados de las fuentes estadísticas, aunque se debe advertir que faltan indicadores así como datos segregados por sexo y edad.
- Las entrevistadas bien no recuerdan bien no identifican las medidas de protección social existentes para tal fin. La medida más nombrada es la del permiso por maternidad, la reducción de jornada por lactancia, la reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo o la ayuda de los 100 euros. Los resultados muestran que el conocimiento de estas medidas es propiciado por la propia experiencia.
- El canal más común de información son las personas, compañeros o compañeras, de trabajo con un 55% de contestaciones. Tras los compañeros, los medios de comunicación convencionales o no convencionales también son una herramienta para proporcionar información. En este sentido, el nivel de estudios parece ser una característica no discriminatoria en el acceso de los medios de comunicación (fundamentalmente la televisión), lo que permite garantizar proporcionar la información a toda la población.
- En términos generales, las medidas que interfieren en la vida laboral son poco utilizadas. La mayor parte de personas que han utilizado alguna medida de conciliación en la encuesta admiten no haber tenido dificultades en su utilización. Cuando tienen dificultades son debidas a la burocracia y la falta de información.
- Las mujeres que no han solicitado nunca las medidas más conocidas tienen dificultad o mucha dificultad para vivir con los ingresos actuales.

- Con respecto a la situación laboral, las mujeres que utilizan los recursos relacionados suelen tener jornadas completas. La situación parcial suple al cuidador.
- En este sentido, el grado de flexibilidad para poder adaptar su trabajo a las necesidades personales no es alto.
- No obstante, cabe preguntarse hasta qué punto la flexibilización se está percibiendo como un fenómeno femenino ante los resultados obtenidos. En concreto se debe destacar tres aspectos. En primer lugar, la situación laboral desde la que se puntúa mayor flexibilización es “trabajar para el negocio familiar sin salario” que se trataría de una prolongación de las condiciones que caracterizan el cuidado de la familia y del hogar. En segundo lugar, en cuanto al grupo de asalariadas, el contrato con mayor grado de flexibilidad en beneficio de la vida personal es el temporal “estacional o de temporada”; relación laboral que también se ha feminizado frente a la “de obra o servicio”, típicamente masculina. En tercer lugar, las mujeres que dicen que el motivo por el que no tienen un trabajo de jornada completa es “no quererlo” perciben una gran flexibilidad para adaptar su trabajo a su vida personal; tras este grupo, “el tipo de actividad que desarrolla” también es un motivo que consigue puntuaciones elevadas y las “obligaciones familiares” ocupan el tercer lugar en este ranking.
- En términos generales, las guarderías o escuelas infantiles es el recurso más utilizado entre todas ellas. El servicio de comedor también es un buen auxilio fundamentalmente para las mujeres con menos recursos económicos.
- De los tres servicios más utilizados (guarderías, comedor y cuidador/a), las mayores diferencias se encuentran en el uso de persona cuidadora por horas para los niños. Las mujeres que utilizan este recurso están en posiciones económicas más favorables. Por ello, el motivo más evidente para no utilizar las medidas existentes es la falta de ingresos suficientes.
- Las encuestadas que tienen alguna persona adulta que precisa ayuda no suelen hacer uso de recursos específicos.
- En cuanto a los cambios dentro de la distribución de trabajo en el hogar tras el nacimiento de los hijos se observa que incluso las mujeres que aseguran que sus parejas se hicieron cargo en mayor medida de las tareas tras el nacimiento de sus hijos, siguen en una distribución sexual del trabajo en el hogar. La edad no está influyendo en esta percepción.

- Con respecto a la situación laboral, la mayor parte afirma no haber cambiado ni a peor ni a mejor tras el nacimiento de sus hijos. Esta población es la que mejor puntúa a las medidas en su objetivo de satisfacer la igualdad laboral.
- Con todo, el 24% dejó el trabajo, lo perdió o cambió a peor tras el nacimiento de sus hijos.
- Entre las mujeres que tienen un adulto dependiente se detecta un único grupo que sobresale de cualquier otra situación. Se trata de aquellas que afirman no haber cambiado el reparto de las tareas domésticas en el hogar tras tener al adulto dependiente a su cargo.
- El cuidado de una persona mayor no parece ser un motivo para cambiar la situación laboral según las encuestadas; aunque para un 14% de mujeres el balance sigue siendo negativo.
- En la encuesta, la valoración otorgada a las medidas de conciliación en estos tres objetivos (conciliación, igualdad laboral e igualdad del hogar) está fuertemente condicionada por la experiencia vivida.
- En este sentido, con respecto la percepción que tienen las entrevistadas sobre la eficacia de las medidas, las acciones de conciliación son peor valoradas en su objetivo de conseguir que la vida familiar y la vida laboral sean compatibles. Sin embargo, se valoran más en la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo. Ocupa un lugar intermedio el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el hogar.
- Las soluciones a la incompatibilidad proporcionadas por las entrevistas y expertas coinciden con las planteadas desde las distintas administraciones. En concreto, las expertas consideran que la aprobación de la ley integral para la igualdad es un paso necesario en este camino.
- No obstante, esta propuesta de ley tampoco introduce medidas innovadoras en su área específica de conciliación a excepción de los ocho días de paternidad y la lactancia artificial para fomentar la participación del hombre en las funciones del cuidado de los hijos. De hecho, no aborda aspectos de cambio necesarios como es la revisión de la organización horaria. Ahora bien, otras medidas dirigidas a promover la igualdad si fueran avaladas por la ley (no directamente relacionadas con el capítulos sobre conciliación) y tuvieran posibilidad de ser aplicadas podrían facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y laboral.
- Todas las expertas que han participado en este estudio destacan la educación como la única vía sólida a seguir. La sensibilización (y la educación) son marcos de intervención prioritarios. Las campañas publicitarias efectuadas aciertan en los

objetivos de comunicación, coherentes con las propuestas políticas y el marco teórico, pero no en otros vinculados a la planificación de las mismas.

- De acuerdo con los resultados proporcionados por la revisión de fuentes secundarias, los de la encuesta, las entrevistas cualitativas y las expertas, se puede concluir que: las medidas satisfacen el objetivo específico que define a cada una de ellas e, incluso, se pueden considerar eficaces en su propósito por conciliar la vida familiar con la laboral; pero otra cuestión es que fomenten la igualdad. Para que esto suceda, las medidas de conciliación y la conciliación en sí misma debe comprenderse a través del segundo de los enfoques: “la conciliación como un factor de igualdad”, que se trata de la aproximación que hace el marco internacional.
- Si las acciones específicas de protección social en materia de conciliación tienen efectos perversos en la igualdad de oportunidades, se debe a que no ha sido aplicado el enfoque de género en la formación de estas políticas públicas.
- Las soluciones que se desprenden de este estudio atienden a las carencias detectadas. Entre ellas la más importante es la aplicación del enfoque de género en la elaboración y formulación de estas políticas públicas.
- En consecuencia algunas recomendaciones apuntan a: cambiar, como se viene apostando desde el marco internacional, el centro de gravedad de la mujer a la integración del hombre en las tareas de cuidado y domésticas; estudiar las particularidades de los procesos de producción del tejido empresarial para adaptar las medidas de conciliación convenientemente; estudiar acciones posibles para procurar la conciliación de las mujeres empresarias con recursos escasos.
- Además, se detecta que las medidas de conciliación giran en torno al nacimiento de los hijos o a otras situaciones especiales (adultos dependientes). Sin embargo, para que una medida de conciliación sea eficaz debe atender a las diferentes facetas o eventos relacionados con la trayectoria laboral y profesional de las mujeres y con el ciclo vital. Este es un esfuerzo político que todavía no ha sido realizado y que sobresale como un ejercicio fundamental cuando se aplica el análisis de género a las medidas de protección social específicas de conciliación (tanto las vigentes como las propuestas).

### **8.3. Conceptos motrices e hipótesis de trabajo:**

La metodología de evaluación para acciones e investigaciones EQUAL atiende a tres conceptos motrices de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: eficacia, pertinencia y cumplimiento del principio de igualdad. Los tres conceptos anteriores no podrán ser aplicados fielmente para este estudio; pero desde una aproximación más teórica y adaptada se puede contestar a cada uno de ellos.

A grandes rasgos, de acuerdo con este estudio, se puede concluir que las medidas de conciliación son eficaces (en sus objetivos específicos) y pertinentes con algunas excepciones (algunos grupos no son recogidos de forma suficiente). Sin embargo, no cumplen en la proporción deseada el principio de igualdad. No son suficientes, interfieren en la situación laboral de las mujeres (al centrarse fundamentalmente en ellas) y pueden contener efectos perversos para las mismas. En el apartado de síntesis e ideas clave de este capítulo y en el resumen de este informe, se explica con mayor detalle cada uno de los resultados e implicaciones de los mismos que dan respuesta a los objetivos. Si se prefiere un análisis más profundo, los diferentes capítulos de esta investigación exponen los resultados extraídos.

#### **Eficacia**

La eficacia consiste en comprobar *la adecuación de los efectos identificados como resultado de la ejecución del proyecto con respecto a las previsiones inicialmente establecidas*. Por tanto, la eficacia se comprende como *la apreciación de la efectividad del programa para alcanzar sus objetivos*. En este sentido, la metodología de evaluación comunitaria identifica tres tipos de efectos a analizar (siempre que exista información para ello): <1> aquellos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones, <2> sobre las empresas y <3> sobre las estructuras y sistemas.

Para el caso que aquí ocupa, el lugar del “proyecto” es ocupado por las “medidas específicas de conciliación”. Igualmente, la eficacia se comprenderá como cumplimiento de los objetivos específicos de cada acción. También, se consideran los posibles efectos negativos y positivos del uso o no de dichas acciones desde la percepción de los grupos implicados. Los efectos sobre las estructuras y sistemas son observados a través de fuentes secundarias. El análisis de la eficacia está presente en

nueve objetivos concretos: 1.1., 1.2. (aprovechamiento de la acción), 2.1., 2.2., 2.3., 2.6., 2.7., 2.8. y 2.9. Se

### Pertinencia

La pertinencia en una intervención consiste en *valorar la adecuación de sus objetivos específicos de desarrollo y sus líneas de actuación* con respecto a dos grupos de aspectos: las características del contexto socioeconómico del ámbito territorial y las necesidades de las personas beneficiarias de las actuaciones contempladas. Si se continúa con las directrices de la IC EQUAL, se precisaría una metodología cualitativa que incluya agentes sociales y económicos clave.

Para el objeto de este estudio, se trata de evaluar si los objetivos de las acciones responden al contexto socioeconómico en el que intervienen, por un lado, y detectar las necesidades cubiertas, semi o nada cubiertas por las medidas de conciliación, por otro. El análisis de la pertinencia está presente en diez objetivos concretos: 1.1., 1.2. (condiciones de uso), 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6., 2.7 y 2.8.

### Cumplimiento del principio de igualdad

Este análisis recoge dos grandes bloques de la guía para la evaluación de los proyectos IC EQUAL.

Por un lado, para saber si se está cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades se aportan algunas cuestiones clave. Entre las más específicas: <1> las acciones deben tener en cuenta que el sujeto de la igualdad de oportunidades está constituido por el conjunto de las poblaciones socialmente vulnerables o condicionados y además <2> el principio de igualdad debe estar presente en todas las fases del proyecto. Por otro lado, IC EQUAL comprende que debe valorarse la contribución de los proyectos a la lucha contra la desigualdad y fomento de valores sociales. Asimismo, deben ser evaluados en relación con la generación de nuevas soluciones para erradicar las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo.

En consecuencia, el estudio propuesto analiza el vínculo entre la población más vulnerable (datos secundarios) y los destinatarios de esas acciones (través del análisis de los documentos). También atiende a otros grupos clave para la promoción de la

igualdad. Además, estudia los contenidos de los propios textos de las acciones, la información gratuita facilitada (fuentes secundarias estadísticas) y la sensibilización. Analiza comparativamente la situación de los usuarios en términos de calidad y desarrollo socioeconómico, y detecta los problemas cubiertos por tales acciones. Es decir, el análisis del cumplimiento y contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extrae y está presente de/ en todos los objetivos concretos.

### Hipótesis de trabajo

Tras la recogida de información y el análisis de los datos se pueden contestar a las cinco hipótesis planteadas como motores de este estudio. Para ello, se debe advertir que estas hipótesis se definen en el planteamiento del estudio y no en los resultados. En consecuencia son supuestos cuya utilidad inicial era la orientación en la fase de descubrimiento.

En primer lugar, se consideró que las medidas de conciliación específicas son eficaces y pertinentes en el cumplimiento de sus objetivos concretos, pero no en su contribución al objetivo general (la igualdad de oportunidades) en dos direcciones: 1.1. En los grupos de mujeres con una marcada división sexual del trabajo dentro del hogar, las medidas de conciliación contribuyen a mantener el reparto de tareas existente y 1.2. En el grupo de mujeres ocupadas en trabajos que requieren más años de formación, las acciones específicas de conciliación son un obstáculo para el desarrollo profesional.

*Se acepta la primera hipótesis pero con una matización. La medida de conciliación que se pueden considerar contribuidora del mantenimiento del reparto de tareas es la jornada parcial. El resto, sobre todo aquellas que afectan a la situación laboral, contribuyen a través de los efectos negativos que sobre la situación o promoción existen. Estos efectos negativos se deben a la organización de la sociedad, no neutral en términos de género.*

En segundo lugar, se supuso que a igual estructura familiar, las acciones y medidas específicas de conciliación son más utilizadas por aquellas mujeres con una marcada división sexual del trabajo en el hogar.

*Se rechaza la hipótesis. En términos generales las acciones y medidas específicas de conciliación se utilizan poco, a excepción del permiso por maternidad, por su carácter*

*obligatorio. Los usos son explicados no tanto por la estructura familiar como por el nivel de ingresos, la edad de los hijos y la edad de la madre.*

En tercer lugar, a igual estructura familiar, las acciones y medidas específicas de conciliación son menos utilizadas por las ocupadas en trabajos que requieran una formación universitaria (profesional) que por las ocupadas en trabajos cualificados y no cualificados (no profesionales).

*Se acepta la hipótesis, pero con una matización. La mayor parte de las encuestadas se situaban en trabajos de cualificación media incluso pese a tener finalizados estudios superiores. En este sentido, las acciones y medidas específicas de conciliación se utilizarán de acuerdo con el tipo de trabajo ocupado y las exigencias del puesto.*

En cuarto lugar, las necesidades de producción de las empresas influyen en la eficacia, pertinencia y contribución para la igualdad de las acciones específicas nacionales de conciliación.

*Se acepta la hipótesis de acuerdo con la afirmación de las expertas empresarias y con otros estudios revisados.*

Finalmente, la información proporcionada gratuitamente en materia de conciliación es escasa así como las campañas de sensibilización que, aunque pertinentes y con valores de igualdad, además no son eficaces.

*Se acepta la hipótesis siempre que por eficacia de la campaña se esté considerando la correspondencia del mensaje con el público objetivo. En este caso, no tendrían un nivel de eficacia elevado en la transmisión de valores relacionados con el éxito y el prestigio ante el público femenino, que si bien considera importante el trabajo lo es más la igualdad, el respeto mutuo y la maternidad.*

## BIBLIOGRAFÍA.

AAKER, D. A. y NORRIS, D. (1982): "Characteristics of TV commercials perceived as informative", *Journal of Advertising Research*, 22, 2, 1982, 61-70.

ADVOCACY INSTITUTE (1992): *A guide to preparing advocacy case studies*. Washington. DC: Author.

AIMC (2004): *Marco General de los Medios en España 2004*. Madrid: Autor.

ALBERDI, I., ESCARIO, P., MATAS, N. (2000): *Las mujeres jóvenes en España*, (en línea), Colección Estudios Sociales nº 4. Barcelona: Fundación La Caixa, Barcelona <<http://www.estudios.lacaixa.es>>

ALBERDI, I. (1999): *La nueva familia española*. Madrid: Taurus

ALBERT C; DIMOVA, L.; FÓDOR, E.; LEHTO, A. M. y RUBERY, J. (2004): "Social repercussions of an opt-out from the provisions of the Working time directive", Study report, PROJECT NO IP/A/EMPL/ST/2004-30)

ALBION, M.S. Y FARRIS, P.W. (1981): *The advertising controversy. Evidence on the economic effects of advertising*. Boston: Auburn House.

ALMENDROS, M. A. (2002): *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Aspectos Laborales*. Granada: Comares.

ALMENDROS, M. A. (2002): *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*. Granada: Comares

ALONSO, L. E. (2000): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

ALVARADO LÓPEZ, M. C. y DE ANDRÉS DEL CAMPO, S. (2005), "El Estado anunciante", *Telos*, num. 64, julio-septiembre.

ALVAREZ RUIZ, A. (2004), "Discapacidad y publicidad. Imágenes contra prejuicios", ponencia para el seminario *Comunicaciones sin barreras*, Valencia, Universidad Cardenal Herrera-CEU, en <http://www.uch.ceu.es/sinbarreras/textos/alvarez.htm>, revisado el 29 de agosto de 2006

ALVIRA, F. (2002): *Metodología de la evaluación de programas. Cuadernos Metodológicos, nº 2*, Madrid, CIS.

ANDREASEN, A. R. (1997): "Challenges for the science and practice of social marketing". In M. E. Goldberg, M. Fishbein & S. E. Middlestadt (Eds.), *Social marketing: Theoretical and practical perspectives* (pp. 3-19). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

APPADURAI, A. (1986): *The social life of things*. Cambridge: Cambridge University Press.

ATKIN, C. K. (2001). "Theory and principles of media health campaigns". In R. E. RICE y C. K. ATKIN (Eds.), *Public communication campaigns* (pp. 49-68). Thousand Oaks, CA: Sage.

ATKIN, C. K., y FREIMUTH, V. S. (2001). "Formative evaluation research in campaign design". In R. E. Rice & C. K. Atkin (Eds.), *Public communication campaigns* (pp. 125-145). Thousand Oaks, CA: Sage.

BALCH, G. I., y SUTTON, S. M. (1997): "Keep me posted: A plea for practical evaluation". In M. E. Goldberg, M. Fishbein & S. E. Middlestadt (Eds.), *Social marketing: Theoretical and practical perspectives* (pp. 61-74). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

BALES, S. (2002). *The FrameWorks perspective: Strategic frame analysis*. Retrieved May 1, 2002, from <http://www.frameworksinstitute.org/strategicanalysis/perspective.shtml>

BANDURA, A. (1992). "Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism". In R. SCHWARZER (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 3-38). Washington, DC: Hemisphere.

BAÑÓN I MARTÍNEZ, R. (2003): *La evaluación de la acción y de las políticas públicas*. Madrid: Díaz de Santos.

BARDIN, L. (1986), *Análisis de contenido*. Madrid: Akal

BASSAT, L. (2001). *El Libro Rojo de la Publicidad. Ideas que mueven montañas*. Barcelona: Ed. Plaza y Janés.

BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La reinención de la familia*. Paidós: Madrid

BEECHEY, V. (1994): "Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo" en CRISTINA BORDERÍAS, C. CARRASCO Y C. ALEMANY (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, pp 425- 449

BENET, V. J.; NOS ALDÁS, E. (eds.): *La publicidad en el Tercer Sector. Tendencias y perspectivas de la comunicación solidaria*. Barcelona: Icaria.

BENITO, A. (1991): *Diccionario de ciencias y técnicas de la comunicación*. Madrid: Ediciones Paulinas.

BERMAN, R. (1981): *Advertising and social change*. Beverly Hills: Sage.

BERMEJO BERRÓS, J. (coord.) (2005): *Publicidad y cambio social*. Sevilla: Comunicación Social Ediciones y Publicaciones

BIEL, A. L., Y BRIDGWATER, C. A. (1990): "Attributes of likable TV commercials", *Journal of Advertising Research*, Junio-julio, pp. 38-44.

BOHAN-BAKER, M. (2001a): "Pitching policy change", *The Evaluation Exchange*, 7(1), 3-4.

BOHAN-BAKER, M. (2001b): "A conversation with Susan Nall Bales", *The Evaluation Exchange*, 7(1), pp. 10-11.

BONK, K., GRIGGS, H., & TYNES, E. (1999): *Strategic communications for nonprofits*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

BORONAT MUNDINA, J. (1995): *Medios de comunicación y educación. Análisis de contenido de la prensa educativa*. Palencia: UNED

BROADBENT, S. (1991): *How Advertising works and how promotions work*. Introduction. Amsterdam: Esomar.

BRUNEL, FRÉDÉRIC F. & NELSON, MICHELLER (2003): "Message Order Effects and Gender Differences in Advertising Persuasion", *Journal of Advertising Research*, September, pp. 330-341

BUSTELO RUESTA, M. (2004): *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.

CARO, A. (1997): *La publicidad que vivimos*. Madrid: Eresma & Celeste Ediciones

CARRASCO, C. (1991): *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la mujer.

CARRASCO, C. (1998): "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres", *Mientras tanto*, nº 71, pp 61-79.

CARRASCO, C. (2000): "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", en CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria.

CARRASCO, M. J. et. al. (1995): *Mujer, Trabajo y Maternidad*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

CARRILLO DURÁN, M. V. (2003): "La transmisión de valores sociales por medio de las imágenes. La identificación de la mujer delgada igual a mujer triunfadora en la población adolescente", *Comunicación y Sociedad*, vol. XVI (2), diciembre.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1998): *Los profesionales de los medios de comunicación*. Estudio nº 2306, diciembre 1998- febrero 1999. Madrid [ficha técnica y distribuciones marginales en línea] (3/03/2002) disponible en la siguiente URL: <http://www.cis.es>

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2003): *Barómetro de Diciembre: Expectativas 2004*, Estudio nº 2548, diciembre 2003. Madrid [ficha técnica y distribuciones marginales en línea] (10/05/2004) disponible en la siguiente URL: <http://www.cis.es>

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2003): *Familia y Género (International Social Survey Programme)*, Estudio nº 2529, junio 2003 [ficha técnica y distribuciones marginales en línea] (10/05/2003) disponible en la siguiente URL: <http://www.cis.es>

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2003): *Opiniones y actitudes de las mujeres ante los hijos y la crianza*, Estudio nº 2552, diciembre 2003- enero 2004 [ficha técnica y distribuciones marginales en línea] (10/05/2003) disponible en la siguiente <http://www.cis.es>

CHAFETZ, J. S. (1989): *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. (1ª edición en castellano), Madrid: Cátedra, 1992.

CHAMIZO SÁNCHEZ, R., "Los asuntos sociales en los medios de comunicación. De la publicidad social y sus técnicas disuasorias", Universidad de Málaga, en [www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Comunicaciones/Publicidad\\_y\\_Marketing/Rocio\\_Chamizo.pdf](http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Comunicaciones/Publicidad_y_Marketing/Rocio_Chamizo.pdf), revisado el 29 de agosto de 2006

COFFMAN, J. (2002): "Public Communication Campaign Evaluation. An environmental Scan of Challenges, Criticisms, Practice, and Opportunities". Prepared for the *Communications Consortium Media Center*. Harvard Family Research Project, Cambridge, MA.

COMAS, D. (coord.) (2003): *Jóvenes y estilos de vida. Valores y riesgos en los jóvenes urbanos*. Madrid: FAD

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Informe de la comisión de expertos para el diálogo social.

COMISIÓN EUROPEA (1986): *Igualdad de oportunidades para las mujeres. II Programa comunitario a medio plazo 1986-1990. Comunicación de la Comisión transmitida al Consejo el 20 de diciembre de 1985*. B. CE. Suplemento 3/86.

COMISIÓN EUROPEA (1990): *Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo (1991-1995)*. Bruselas: COM (90) 449 final

COMISIÓN EUROPEA (1997): *Informe anual de la comisión. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Bruselas: COM (96) 650 final

COMISIÓN EUROPEA (2001): *Employment and social politics: a framework for investing in quality*. Bruselas: Policopiado COM(2001)313final.

CONNELL, J. P., KUBISH, A. C., SCHORR, L. B., & WEISS, C. H. (eds.) (1995): *New approaches to evaluating community initiatives: Concepts, methods, and contexts*, Vol. 1. Washington, DC: The Aspen Institute.

CORTINA, A.: "Valores culturales y diversidad cultural en la tradición dialógica mediterránea", en ROQUE, M. A. (ed.) (1997): *Identidades y conflicto de valores*. Barcelona: Icaria

CRIMMINS, J. (2003) & CALLAHAN, C. (2003): "Reducing Road Rage: The Role of Target Insight in Advertising for Social Change", *Journal of Advertising Research*, December, pp. 381-389

CROSS, M. (1996). *Advertising and culture*. Westport: Praeger

DAVIDSON, M. (1992): *The consumerist manifest. Advertising in postmodern times*. Londres: Routledge.

DE TORO, J. M.; RAMAS, S. (2000): *Mejorar la Eficacia de la Publicidad en TV*. Barcelona: Gestión 2000

DENIS SANTANA, L. (1999): *Ética y docencia*. En <http://denissantana.tripod.com/articulos/index.html>

DENZING, N. (1978): *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.

DÍEZ DE CASTRO, E. y MARTÍN ARMARIO, E. (1993): *Planificación Publicitaria*. Madrid: Pirámide.

DOMÍNGUEZ, C. (2001): *Construyendo el equilibrio: Mujeres, trabajo y calidad de vida*. Madrid: Instituto de la mujer.

DORFMAN, L.; ERVICE, J. y WOODRUFF, K. (2002): "Voices for change: A taxonomy of public communications campaigns and their evaluation challenges", Prepared for the Communications Consortium Media Center. Harvard Family Research Project, Berkeley, CA.

DORFMAN, L.; ERVICE, JOEL & WOODRUFF, K. (2002): "Voice for change: A taxonomy of Public Communications Campaigns and Tehri Evaluation Challenges", prepared for the Communications Consortium Media Center, november

DOUGLAS, M, Y ISHERWOOD, B. (1978): *The world of goods*. Nueva York: Basic Books.

DU PLESSIS, E (1994): "Likeable ads work best, but what is likeability", *Admap*, mayo, pp. 10-13.

DUNGAN-SEEVER, D. (1999, December). *Mass media initiatives and children's issues: An analysis of research and recent experiences relevant to potential philanthropic funders* [Electronic version]. Paper prepared for the McKnight Foundation.

DURÁN, M. A. (1986): *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.

DURÁN, M. A. (1997b): "Los tiempo de las mujeres, El tiempo expropiado", *Meridiana 3 trimestre*, Instituto Andaluz de la mujer.

DURÁN, M. A. (1997c): "El papel de mujeres y hombres en la economía española", *Mujer y Economía*, nº 760 Febrero : 9-29.

DURÁN, M. A. (ed.) (1997a): *Las bases sociales de la economía española*. Valencia: Universitat de València.

DURÁN, M. A. (2004): "La conciliación entre vida y empleo". Cuadernos de Información Económica, nov-dic., nº 183

EDGAR, J. (2001): "Don't cut spending on communications" [Electronic version]. *Chronicle of Philanthropy*, April.

EFILWC (2006): *Reconciliation of work and family life and colective bargaining in the European Union. An Analyis of EIRO articles*. Autor

EGUIZÁBAL, R.; CARO, A. (eds.) (1996): *Medición, investigación e información de la Publicidad*. Madrid: Edipo

EQUIPO DE INVESTIGADORES DEL SERVICIO DE ANÁLISIS DE CONTENIDOS DEL CENTRO AUDIOVISUAL DE CATALUÑA (2001): *La publicidad de los automóviles*. Barcelona: Centro Audiovisual de Cataluña.

ESPAÑA. JEFATURA DEL ESTADO (1999): *Ley de la Conciliación de la vida familiar y laboral* (Ley 39/1999, 5 noviembre). BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.

ESPINOSA PACHECO, E. (1984): *Gramática de la construcción de personajes en la publicidad española actual*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

FELIU GARCÍA, E. (2004), "La publicidad social", Universidad de Alicante, en [www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Ponencias/Emilio\\_Feliu.pdf](http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Ponencias/Emilio_Feliu.pdf), revisado el 29 de agosto de 2006

FERNÁNDEZ, A. (1999): "Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo" en FAUSTINO MIGUÉLEZ Y C. PRIETO (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 489-529.

FIGUEROA, M. E. (2002): "International Communication Research and Evaluation at the Johns Hopkins University Center for Communication Programs", *The Evaluation Exchange*, Issue Topic: Public Communication Campaigns and Evaluation, vol. VIII, (3), Winter 2002

FISHBEIN, M., GUENTHER-GREY, C., JOHNSON, W., WOLITSKI, R. J., MCALISTER, A., RIETMEIJER, C. A., ET AL. (1997): "Community intervention to reduce AIDS risk behaviors: The CDC's AIDS Community Demonstration Projects". In M. E. Goldberg, M. Fishbein & S. E. Middlestadt (eds.), *Social marketing: Theoretical and practical perspectives* (pp. 123-146).

FISHBEIN, M., TRAFIMOW, D., FRANCIS, C., HELQUIST, M., EUSTACE M., OOMS, M., ET AL. (1993): "AIDS knowledge, attitudes, beliefs, and practices (KABP) in two Caribbean countries: A comparative analysis", *Journal of Applied Social Psychology*, 23(9), 687-702.

FOWLER, J. (1996): *Advertising and popular culture*. California: Sage

FRAU, M. J. (1998): *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante

FRAU, M. J. (2003) (dir.): *El género en el desarrollo socioeconómico, los perfiles laborales y la calidad de vida: Un estudio dinámico*, Informe del estudio subvencionado por el Instituto de la Mujer, Madrid, pp. 514

FRAU, M. J. y PAPÍ, N.(2005): "Mujer y Mercado de Trabajo", *Asparkía. Investigación Feminista* nº 16. pp. 217-257

FRAUENFELDER, M. (2001): "Social norms marketing". *The New York Times Magazine*, December.

FRIEDAN, B. (1963): *La mística de la feminidad*. Madrid: Júcar, 1974

FULBRIGHT-ANDERSON, K., KUBISCH, A. C., & CONNELL, J. P. (eds.). (1998). *New approaches to evaluating community initiatives: Theory, measurement, and analysis* (Vol. 2). Washington, DC: The Aspen Institute.

FURNHMAN, A.; ABRAMSKY, S. y GUNTER, B. (1997): "A Cross-Cultural Content Analysis of Children's Television Advertisements", *Sex Roles*, vol. 37, nº 1/2, pp. 91-99.

GADOTTI, G. (2003): *Publicità Sociale. Lineamenti, esperienze e nuovi sviluppi*. Milán: FrancoAngeli.

GARCÍA DE LEÓN, M. A., GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y ORTEGA, F. (coord.) (1996): *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.

GARCÍA LÓPEZ, M. (2001): *Publicidad institucional: el Estado anunciante*. Málaga: Universidad de Málaga.

GARCÍA, M. A. y SANTOS, A. (eds.) (1998): *El reparto del trabajo*. Valencia: Germania.

GARRIDO LORA, M. (2004): *Violencia, televisión y publicidad. Análisis narrativo de los spots publicitarios de contenido violento*. Sevilla: Ediciones Alfar.

GEYSKENS, I. (1994): "The cognitive Effects of Advertisig Repetion: a Review of the Two-factor Model and its Moderators", en *Actas del 23rd European Marketing Academy Conference*, Maastricht, pp. 261-282

GIBERT, P. (1988): *Fonction publique à statut et innovation*, in Schaefer (G.F.) et Mcinerney E., (édit): *Accroître la force d'innovation dans la gestion du secteur public*. Maastricht: Institut Européen D'Administration Publique.

GIDDENS, A. (2001): *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial

GIL, E. (1991): *La mujer cuarteada. Útero, deseo y Safo*. Barcelona: Anagrama.

GOFFMAN, J. (2002): "Public Communication Campaign Evaluation: An Environmental Scan of Challenges, Criticisms, Practice, and Opportunities", *Harvard Family Research Project*, May 2002 (on line) disponible en: <http://www.gse.harvard.edu/hfrp/pubs/onlinepubs/pcce/index.html>

GOFFMAN, J. (2003): *Lessons in Evaluating Communication Campaigns: Five Case Studies* (en línea): [www.gse.harvard.edu/hfrp/pubs/onlinepubs/lessons/index.html](http://www.gse.harvard.edu/hfrp/pubs/onlinepubs/lessons/index.html)

GOLDMAN, R. (1992): *Reading ads socially*. Londres: Routledge

GONZÁLEZ MORO, V. (1989), *La segmentación de la cultura cotidiana: desde la sociología cuantitativa a la cualitativa mediante los estilos de vida*. Bilbao: Universidad De Deusto.

GONZÁLEZ, M. J. y SAN MIGUEL DEL HOYO, B. (2002): "El método biográfico en el estudio de las desigualdades sociales", *Revista Internacional de Sociología*, nº 33, pp. 115-132

GOODMAN, A. (2002). *Why bad ads happen to good causes* [Electronic version]. Santa Monica, CA: Cause Communications.

GORZ, A. (1992): "La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores posteconómicos", *El socialismo del futuro* nº 6, pp. 25-33.

- GOULD, D. (1996). *The funder's guide to successful media investments for social change* [Electronic version]. Larchmont, NY: Douglas Gould & Company.
- GRIFFIND, G. & BRAIDOTTI, R. (eds.) (2002): *Thinking Differently. A reader in European Women's Studies*. London: ZED-books.
- GROSS, F. (1985): *Ideologies, goals, and values*. Connecticut: Library of Congress
- HAINES, M. P. (1996). *A social norms approach to preventing binge drinking at colleges and universities*. Newton, MA: Higher Education Center for Alcohol and Other Drug Prevention.
- HARDING, S. (1991): *Whose Science?, Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. New York: Cornell University Press.
- HENRY, G. T., y GORDON, C. S. (2001). "Tracking issue attention: Specifying the dynamics of the public agenda". *Public Opinion Quarterly*, 65, 157-177.
- HENRY, G. T., y GORDON, C. S. (in press). "Driving less for better air: Behavioral impacts of a public information campaign", *Journal of Policy Analysis and Management*.
- HENRY, G. T., y RIVERA, M. (1998): *Public information campaigns and changing behaviors*. Paper presented at the meeting of the Association for Public Policy Analysis and Management, October, New York
- HENRY, G. T. (2002): "What do evaluators of public communication campaigns need to do to advance their work and this field?", *The Evaluation Exchange*, Issue Topic: Public Communication Campaigns and Evaluation, vol. VIII, (3), Winter
- HERNÁNDEZ, C. (1999): *Manual de Creatividad Publicitaria*. Madrid: Síntesis
- HOMIK, R. y YANOVITZKY, I. (2003): "Using Theory to Design Evaluations of Communication Campaigns: The Case of the National Youth Anti-Drug Media Campaign", *Communication Theory*, May 1, vol. 13, Iss. 2; p. 204
- HORNIK, R. (1997). "Public health education and communication as policy instruments for bringing about changes in behavior" en M. E. GOLDBERG, M. FISHBEIN y S. E. MIDDLESTADT (Eds.), *Social marketing: Theoretical and practical perspectives* (pp. 45-58). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- IBAÑEZ, J. (1994): *Por una sociología de la vida cotidiana*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- IBAÑEZ, M. (1999): *Género y Familia en la Inserción Laboral*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (2001): "Cultura del trabajo y trabajo a tiempo parcial", en VV.AA., *Estructura y cambio social. Libro homenaje a Salustiano del Campo*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 703-716.
- INE (2006): *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (en línea) <http://www.ine.es>
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la mujer

INSTITUTO NACIONAL DE LA PUBLICIDAD (1981): *Primer estudio sobre sistemas de análisis de contenido de la publicidad*. Madrid: Instituto de la Publicidad.

IYENGAR, S., y KINDER, D. R. (1987): *News that matters: Television and American opinion*. Chicago: University of Chicago Press.

JAKER, J. (2000): *Early & often: How social marketing of prevention can help your community*. Minneapolis: Minnesota Institute of Public Health.

JALLY, S. (1990): *The codes of Advertising. Fetishism and the political economy of meaning in the consumers society*. Nueva York: Routledge

JEAN-CLAUDE THOENING, I. M. (1992): *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel Ciencia Política

JERNIGAN, D. y WRIGHT, P. A. (eds.). (1994). *Making news, changing policy: Case studies of media advocacy on alcohol and tobacco issues*. Rockville, MD: Center for Substance Abuse Prevention.

JOANNIS, H. (1996): *La creación publicitaria desde la estrategia del marketing*. Bilbao: Ediciones Deusto

KAHLE, L. Y CHIAGOURIS, L. (1996): *Values, life styles and psychographics*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum

KANG, M. (1997): "The Portrayal of Women's Images in Magazine Advertisements: Goffman's Gender Analysis Revisited", *Sex Roles*, vol 37, nº 11/12, pp. 979-996.

KAPLAN, Ann (1992): "Feminist Criticism and Televisión" en Robert C. Allen (ed.): *Channels of Discourse, Reassembled. Television and contemporary criticism* (2<sup>nd</sup> edition). London: Routledge, pp. 247-283

KAUFMAN, G. (1999): "The portrayal of Men's Family Roles in televisión Commercials", *Sex Roles*, vol. 41, nº 5/6, pp. 439-458.

KIM, K. y LOWRY, D. T. (2005): "Television Commercials as a Lagging Social Indicator: Gender Role Stereotypes in Korean Television Advertising", *Sex Roles*, Vol. 53, nº 11/12, pp 901-910.

KRIPPENDORFF, K. (1990): *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona: Paidós.

LAUZEN, M. y DOZIER, D. (2005): "Maintaining the Double Standard: Portrayals of Age and Gender in Popular Films", *Sex Roles*, Vol. 52, nº 7/8, pp 437-446.

LEIDERMAN, S. A., WOLF, W. C., & YORK, P. (2000). *Some thoughts about public will* [Electronic version]. Washington, DC: Center for Assessment and Policy Development.

LEÓN, J. L. (1996): *Los efectos de la Publicidad*. Barcelona: Ariel.

- LEÓN, J.L. (1988): *La investigación en publicidad*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- LERNER, G. (1993): *The Creation of Feminist Consciousness*. Nueva York: Oxford.
- LIPOVETSKY, G. (1999): *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama.
- LÓPEZ, A. (1998): *La publicidad en televisión. Rasgos del spot contemporáneo*. Valladolid: Caja España
- LOTZ, A. D. (2000): "Assessing qualitative television audience research: Incorporating feminist and anthropological theoretical innovation", *Communication Theory*, Nov 2000, Vol.10 (4)
- MACIAS HUERTA, M. C., y MACIAS HUERTA, J. E. (2004): "Los valores en la sociedad actual", en *Sincronía*, primavera, 2004, disponible en: <http://sincronia.cucsh.udg.mx/macias04.htm>
- MADINAVEITIA, U. (2006): "Contrapunto social: por una comunicación comprometida", *El Publicista*, núm. 147, pp.54-56
- MADDOO, P. y NIEBRUGGE-BRANTLEY, J. (2001): "Teoría feminista contemporánea" en GEORGE RITZER: *Teoría Sociológica Moderna*. 5ª Edición Madrid: McGrawHill, pp. 79 – 441.
- MARTINEZ SEGARRA, R.; PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J. (coord.) (2004): *Agentes de Igualdad e Oportunidades: Acciones Positivas en el Marco de la Cooperación*. Madrid: Editorial Universitas Internacional, S.L
- MARTINEZ, E. (1992): *El uso de los medios de comunicación en marketing y publicidad*. Madrid: Akal Comunicación.
- MARUANI, M. (2000): *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- MATTERLART, A. (2000): *La publicidad*. Barcelona: Paidós Comunicación.
- MCCOMBS, M., & SHAW, D. L. (1973). "The agenda-setting function of the mass media". *Public Opinion Quarterly*, 37, 62-75.
- MCMANUS, J.; DORFMAN, L. (2002). *Silent revolution: How U.S. newspapers portray child care*. Berkeley, CA: Berkeley Media Studies Group.
- MILNER, L.; COLLINS, J. (2000): "Sex-role portrayals and gender of nations", *Journal of Advertising*, vol.29, nº 1, pp.67-79.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *III Plan de Igual de oportunidades entre mujeres y hombres (2001-2004)* [en línea] (06/03/2003) disponible en la siguiente URL: <http://www.mtas.es/mujer/piom.htm>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *IV Plan de Igual de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006)* [en línea] (15/01/2004) disponible en la siguiente URL: <http://www.mtas.es/mujer/piom.htm>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *IV Plan de Igual de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006)* [en línea] (15/01/2004) disponible en: <http://www.mtas.es/mujer/piom.htm>

- MIQUEL ROMERO, M. J. (1999): "La repetición de anuncio" en SÁNCHEZ, M. J. (1999): *Eficacia Publicitaria. Teoría y Práctica*. Madrid: Mc Graw Hill, pp. 197-210
- MOLINÉ, M. (1996): *La comunicación activa. Publicidad sólida*. Bilbao: Deusto
- MURDOCK, G. P. "Proceso de cambio cultural", en SHAPIRO, H.L. (1975): *Hombre, cultura y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica
- NACIONES UNIDAS (1995): *Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres*. Beijing (China): Autor.
- NATIONAL CANCER INSTITUTE (1992): *Making health communication programs work: A planner's guide* [Electronic version]. Washington, DC: Author.
- NATIONAL CANCER INSTITUTE (2000): *5 A Day for Better Health program evaluation report*. Rockville, MD: Author.
- NATIONAL HIGHWAY TRAFFIC SAFETY ADMINISTRATION (2002). *The click it or ticket mobilization media buying guide*. Retrieved May 2, 2002, from [http://www.buckleupamerica.org/strategy/social\\_marketing/page\\_1.php](http://www.buckleupamerica.org/strategy/social_marketing/page_1.php)
- NETO, F. y PINTO, I. (1998): "Gender Stereotypes in Portuguese Televisión Advertisements", *Sex Roles*, vol. 39, nº 1/2, pp 153-164.
- NOVELLI, W. (1998). "Making the case for children", *The Evaluation Exchange*, 4(3/4), pp.5-6.
- O'BARR, W. M. (2006): "Public Service Advertising", *Advertising & Society Review*
- OPINION LEADERS IN MEDIA PLANNING (2004): "An Application for Magazines", *Journal of Advertising Research*, March, pp. 90-104
- ORDÓÑEZ S. D. (1999): *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el derecho europeo*. Madrid: Instituto de la mujer
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1981): Convention on workers with family responsibilities, nº 156
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000): Maternity Protection Convention, nº 183
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004): La protección social cuenta. Suiza: Unidad de apoyo a la gestión sector de protección social, OIT en línea <http://www.ilo.org/public/spanish/protection>
- ORTEGA MARTÍNEZ, E. (1991): *La dirección publicitaria*. Madrid: Editorial Esic,
- PAPÍ GÁLVEZ, N. (2004): *Conciliación de la vida familiar y laboral en la Prensa Diaria de la Comunidad Valenciana: El punto de vista de las Mujeres*. Tesis doctoral. Dirección: M<sup>a</sup> José Frau y Emilio Feliu. Universidad de Alicante. Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica.
- PASCUAL, J. (1999): *La evaluación de políticas y proyectos. Criterios de valoración económicos y sociales*. Barcelona: Icaria.
- PATTON, M. Q. (1997): *Utilization-focused evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- PEACOCK, J. (2002). *Radio effectiveness compendium*. Radio Advertising Effectiveness Laboratory. Retrieved May 3, 2002, from [http://www.radioadlab.com/RAEL\\_Compndium.pdf](http://www.radioadlab.com/RAEL_Compndium.pdf) [Acrobat file]
- PÉREZ RODRÍGUEZ DE VERA, I.M., "Recursos persuasivos de la publicidad social a través de las campañas gubernamentales y la Dirección General de Tráfico contra el tabaco, alcohol y drogas", en [www.hispanista.com.br/revista/RECURSOS%20PERSUASIVOS.pdf](http://www.hispanista.com.br/revista/RECURSOS%20PERSUASIVOS.pdf), revisado el 29 de agosto de 2006
- PHILLIP, M. V. & SURI, R. (2004): "Impact of Gender Differences on the Evaluation of Promotional Emails", *Journal of Advertising Research*, December 2004, pp 360-368
- PRIETO DE ALIZO, L. Y FONSECA DE ROCCA, R. (2005): "Los valores sociales como determinantes de la conducta docente. Caso: Escuelas de Educación y Comunicación Social de LUZ", *Encuentro Educativo*, vol. 12 (2) mayo-agosto, pp. 194 – 216
- PRIETO, C.; RAMOS, R. (1999): "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en FAUSTINO MIGUÉLEZ Y C. PRIETO: *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- PROCHASKA, J. O., DICLEMENTE, C. C.; NORCROSS, J. C. (1992): "In search of how people change: Applications to addictive behaviors", *American Psychologist*, 47, pp. 1102-1114.
- PUTREVVU, S. (2004): "Communicating with the sexes: Male and Female Responses to Print Advertisements", *Journal of Advertising*; Fall 2004; 33, 3
- RADTKE, J. M. (1998): *Strategic communications for nonprofit organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- RAMONET, I: "El poder mediático", en DE MORALES, D. (coord.) (2005): *Por otra comunicación. Los media, globalización cultural y poder*. Barcelona: Icaria
- REID, R. (2005): "Fractured Media Sphere and U.S. Health Promotion: Parsing Cigarettes as an Icon of Flawed Modernity", *Communication Theory*. Aug 2005, Vol.15, Iss. 3; p. 314
- RICE, R. E., & FOOTE, D. R. (2001). "A systems-based evaluation planning model for health communication campaigns in developing countries". In R. E. Rice & C. K. Atkin (Eds.), *Public communication campaigns* (pp. 146-167). Thousand Oaks, CA: Sage.
- RICE, R. E. & ATKIN, C. K. (eds.) (2001): *Public communication Campaigns*. Thousand Oaks, CA: Sage
- RIOU, N. (1999): *Pub Fiction*. París: Éditions d'Organisation.
- RODRÍGUEZ DEL BOSQUE, I. A.; DE LA BALLINA BALLINA, J.; SANTOS VIJANDE, L. (1997): *Comunicación Comercial, conceptos y Aplicaciones*. Madrid: Editorial Civitas
- RODRÍGUEZ ESTRADA, M. (1993): *Los valores, clave de la excelencia*. México: McGraw Hill
- ROGERS, E. M., & STOREY, J. D. (1987): "Communication campaigns". In C. R. Berger & S. H. Chaffee (eds.), *Handbook of communication science* (pp. 419-445). Newbury Park: Sage.

- ROIZ, M. (2002): *La sociedad persuasora. Control cultural y comunicación de masas*. Barcelona: Paidós
- ROQUE, M. A.: "Identidades y conflicto de valores en el Mediterráneo", en Roque, M.A. (ed.) (1997): *Identidades y conflicto de valores*. Barcelona: Icaria
- ROTH, MARTIN S. (2003): "Media and Message Effects on DTC Prescription Drug Print Advertising Awareness", *Journal of Advertising Research*, June 2003, pp.180-193
- ROYO VELA, M. (1997): *El análisis de contenido de la publicidad desde la perspectiva del marketing y la comunicación de masas*. Valencia: Universidad de Valencia
- ROYO VELA, M. (200): *El contenido informativo de la publicidad y su efecto sobre la actitud hacia la publicidad y los anuncios*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- ROYO, M.; BIGNÉ, E. (1994). "Análisis multivariante del contenido informativo de la publicidad en el medio TV", *Investigación y marketing*, julio, pp. 5-21.
- SABORIT, J. (1992): *La imagen publicitaria en televisión*. Madrid: Ediciones Cátedra,
- SADDLE RIVER, N. J; PRENTICE HALL. ANDREASEN, A. R. (1995): *Marketing social change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SÁNCHEZ LORENZO, P.; MEGÍAS QUIRÓS, I. y RODRÍGUEZ SAN JULIÁN, E. (2004): *Jóvenes y Publicidad. Valores en la comunicación publicitaria para jóvenes*. Madrid: Injuve
- SÁNCHEZ, J. R. (1993): *Teoría de la publicidad*. Madrid: Tecnos
- SCHNELL, B., "La publicidad social en Alemania y España: una aproximación desde la interculturalidad". Universidad Pontificia de Comillas, en [http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Comunicaciones/Publicidad\\_y\\_Marketing/Bettina\\_Schnell.pdf#search=%22%E2%80%9CLa%20publicidad%20social%20en%20Alemania%20y%20Espa%C3%B1a%3A%20una%20aproximaci%C3%B3n%20desde%20la%20interculturalidad%22](http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Comunicaciones/Publicidad_y_Marketing/Bettina_Schnell.pdf#search=%22%E2%80%9CLa%20publicidad%20social%20en%20Alemania%20y%20Espa%C3%B1a%3A%20una%20aproximaci%C3%B3n%20desde%20la%20interculturalidad%22), revisado el 29 de agosto de 2006
- SEGALÉN, M. (2004): "Vínculos de parentesco en las familias europeas", KERTZER, D. y BARBAGLI, M. (comps.). *La vida familiar en el siglo XX. Historia de la familia europea*, vol. 3. Barcelona: Paidós, pp. 465-495
- SHARYN M SUTTON, S.; I BAICH, G. y LEFEBVRE, R. G., "Strategic Questions" for Consumer-Based Health Communications (en línea) <http://www.suttongroup.net/>
- SORRIBAS, C. y SABATÉ, J. (2006): "Publicidad social: antecedentes, concepto y objetivos", Actas de las XIII Jornadas Internacionales de Jóvenes Investigadores en Comunicación, pp. 2004-2016.
- SUTTON, S. (2002): "How can evaluations of public communication campaigns be of more use to social change efforts?", *The Evaluation Exchange*, Issue Topic: Public Communication Campaigns and Evaluation, vol. VIII, (3), Winter 2002 (en línea): <http://www.gse.harvard.edu/hfrp/eval/issue20/expert2.html>
- TOBÍO, C. (2001): "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres" en Rita Radl Philipp (ed.): *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid: CIS, pp. 129-148

- TOBIO, C. (dir.) (2003): *Una nueva sociedad: mujeres y hombres a partes iguales*. Madrid: Dirección General de la Mujer.
- VALENTE, T. (2001): "Evaluating communications campaigns". In R. E. Rice & C. K. Atkin (Eds.), *Public communication campaigns* (pp. 105-124). Thousand Oaks, CA: Sage.
- VALLES, M. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis Sociológica.
- VERNETTE, É. (2004): "Targeting Women's Clothing Fashion Opinion Leaders in Media Planning: An Application for Magazines", *Journal of Advertising Research*, March, pp. 90-104
- VILLAGÓMEZ, E. (2003): "Impacto de género de los sistemas de seguridad social; Experiencias en los países de la unión europea" Instituto de estudios fiscales en [www.ief.es/Investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril\\_Villagomez.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril_Villagomez.pdf)
- WALLACK, & DORFMAN, L. (2001): "Putting policy into health communication: The role of media advocacy". In R. E. Rice & C. K. Atkin (Eds.), *Public communication campaigns* (pp. 389-401). Thousand Oaks, CA: Sage.
- WATSON, S. (2000): *Using results to improve the lives of children and families: A guide for public-private child care partnerships* [Electronic version]. Child Care Partnership Project.
- WEILBACHER, W. M. (2003): "How Advertising Affects Consumers", *Journal of Advertising Research*, June, pp. 230-234
- WEISS, J. y TSCHIRHART, M. (1994): "Public information campaigns as policy instruments", *Journal of Policy Analysis and Management*, 12(1), pp. 82-119
- WESTAT & ANNENBERG SCHOOL FOR COMMUNICATION (2001): *Evaluation of the National Youth Anti-Drug Media Campaign: Third semi-annual report of findings* [Electronic version]. Philadelphia, PA: Author.
- YOUNG, C. E. (2004): "Capturing the Flow of Emotion in Television Commercials: A New Approach", *Journal of Advertising Research*, June, pp. 202-209

# APÉNDICE METODOLÓGICO

## METODOLOGÍA CUANTITATIVA

La presente investigación precisaba de una estrategia múltiple recogida de información para dar respuesta a los objetivos. Así se acudió a las fuentes secundarias, estadísticas y documentales, y también a fuentes primarias. Las fuentes primarias debían generar dos tipos de información: estructurada y no estructurada. Finalmente se procedió a realizar una encuesta y entrevistas cualitativas.

Con la encuesta se pretende *averiguar* el uso y aprovechamiento de las medidas de conciliación vigentes; *describir* las características sociolaborales de los grupos vulnerables y la división sexual del trabajo dentro del hogar y *detectar* los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existentes y sus consecuencias desde la experiencia del usuario (potencial y real). Además, también contribuye a *hacer* emerger situaciones problemáticas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por las medidas existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación) y *comparar* los resultados del análisis de las campañas de sensibilización con las acciones de protección social y los valores sociales de los grupos implicados.

La modalidad fue telefónica, de ámbito nacional, dirigida a mujeres ocupadas. El grupo no disponía de una base de datos de fácil acceso de mujeres trabajadoras con cargas domésticas, que constituye el perfil más delimitado e idóneo para el objeto de este estudio. No obstante, el propósito era captar también a la población potencialmente usuaria de las medidas de conciliación por lo que se estimó conveniente abrir el perfil de la población de estudio a mujeres ocupadas. La proporción de esta población a nivel nacional se calculó a través de los datos que proporcionaron el Censo del 2001. La proporción se calculó con respecto a los hombres ocupados. De esta forma se pudo ajustar aun más el tamaño de la muestra.

La muestra es representativa para esta población de acuerdo con los datos de la EPA. El margen de error no superior del 5% por estrato y un nivel de confianza del 95%. En concreto, de acuerdo con el Censo del 2001, las mujeres ocupadas (cuenta propia y cuenta ajena) en España constituyen un total de 5.810.380, lo que representa el 38% de la población ocupada. Si se exige un nivel de confianza del 95% y un error máximo del 2% entonces la muestra representativa de este grupo poblacional es de 2.263 mujeres ocupadas. Se hicieron un total de 2.500 entrevistas.

Se aplicó un muestreo aleatorio simple sobre esta población en relación con los hombres ocupados. Tras calcular el tamaño representativo, se distribuyó proporcionalmente la muestra por provincia. El contacto con el punto muestral final se hace de forma aleatoria haciendo uso de los listados telefónicos. El trabajo de campo se efectuó entre el mes de Junio y el mes de Septiembre del 2006.

**TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA**

<b>00 Total</b>	<b>2500</b>
01 Álava	17
02 Albacete	22
03 Alicante/Alacant	97
04 Almería	33
05 Ávila	9
06 Badajoz	38
07 Balears (Illes)	55
08 Barcelona	298
09 Burgos	20
10 Cáceres	23
11 Cádiz	67
12 Castellón/Castelló	30
13 Ciudad Real	28
14 Córdoba	45
15 Coruña (A)	66
16 Cuenca	12
17 Girona	37
18 Granada	49
19 Guadalajara	11
20 Guipúzcoa	39
21 Huelva	27
22 Huesca	12
23 Jaén	37
24 León	29
25 Lleida	22

(continúa)

26 Rioja (La)	17
27 Lugo	21
28 Madrid	346
29 Málaga	83
30 Murcia	74
31 Navarra	33
32 Ourense	20
33 Asturias	63
34 Palencia	10
35 Palmas (Las)	56
36 Pontevedra	54
37 Salamanca	20
38 Santa Cruz de Tenerife	54
39 Cantabria	32
40 Segovia	9
41 Sevilla	104
42 Soria	5
43 Tarragona	39
44 Teruel	8
45 Toledo	33
46 Valencia/València	137
47 Valladolid	29
48 Vizcaya	66
49 Zamora	11
50 Zaragoza	52

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario elaborado recoge, de acuerdo con los objetivos: todos los aspectos detectados relevantes en las entrevistas; preguntas que permitan medir los efectos de las mismas en los grupos; el uso, las condiciones y aprovechamiento de las acciones de conciliación; la valoración que les merece, cuestiones que permitan explicar el impacto en la igualdad de oportunidades, la posición sociodemográfica y económica de los usuarios que permita conocer las características del usuario y sus valores sociales. Así, la elaboración de la herramienta de recogida de información se apoya en la información no estructurada, en los documentos y fuentes estadísticas, en los objetivos de la investigación y en el marco teórico. También tiene en cuenta el medio por el cual se recoge información.

Se delimitaron las siguientes dimensiones y variables importantes para la recogida de información cuantitativa:

**TABLA 2: DIMENSIONES Y VARIABLES IMPORTANTES PARA LA RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	Edad Nivel de estudios Estado civil Relación de parentesco en el hogar (cabeza de familia o pareja del cabeza)
SITUACIÓN FAMILIAR ACTUAL	Existencia de personas dependientes Personas con las que convive Ingresos en el hogar Nº y edades de los hijos Persona responsable del cuidado Reparto de las tareas domésticas Situación laboral de la pareja
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	Situación profesional Tipo de ocupación (Actividad CNO) Tipo de contrato Turnos Tipo de jornada Ingresos de la entrevistada Flexibilidad en los horarios
RECURSOS Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN	Percepción del grado de conciliación de su vida familiar con la laboral Recursos privados de conciliación Medidas de conciliación: Conocimiento y uso de las medidas de conciliación (acciones específicas) Canales por los que conoció las medidas de conciliación Opinión de las medidas para la conciliación
VALORACIÓN DE LOS CAMBIOS EN LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES	Dificultades en el disfrute de las medidas de conciliación: Percepción de los cambios producidos en el empleo (por ejemplo, pérdida de oportunidades para promocionarse) Percepción de los cambios en el reparto de las tareas domésticas con respecto a varias personas de la familia
GRADO DE IMPORTANCIA	Situaciones diversas

Finalmente se creó el cuestionario y se comprobó su viabilidad. Muchas preguntas fueron extraídas de otras fuentes frecuentemente utilizadas o ya contrastadas (ej. EPA), con la intención de garantizar la validez y la fiabilidad de la pregunta. No obstante, existen preguntas que se construyeron expresamente para esta herramienta, por lo que se tuvo que hacer un pretest para hacer emerger posibles problemas en la interpretación de las mismas.

## CUESTIONARIO

Buenos días/tardes. Le llamo de la Universidad de Alicante. Estamos realizando una encuesta sobre políticas sociales para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La entrevista tiene una duración máxima de 15 minutos. Le garantizados el absoluto anonimato en cumplimiento de las Leyes de secreto estadístico y protección de datos. Gracias por su colaboración.

P1. Actualmente, ¿tiene un empleo o puesto de trabajo por el que recibe ingresos de forma habitual? (V1)

- 1. Sí
- 2. No ⇒ (FIN DE LA ENTREVISTA- REPOSICIÓN DE LA MUESTRA) Ya hemos finalizado pues el estudio va dirigido a personas con trabajo. Muchas gracias.

P2. ¿Es usted mujer? (ENTREVISTADOR: PREGUNTAD SÓLO EN EL CASO DE DUDA RAZONABLE) (V2)

- 1. Sí
- 2. No ⇒ (FIN DE LA ENTREVISTA- REPOSICIÓN DE LA MUESTRA) Ya hemos finalizado pues el estudio va dirigido a mujeres. Muchas gracias.

P3. ¿Tiene usted hijos menores de 12 años? (V3)

- 1. Sí ⇒ ¿cuántos? \_\_\_\_\_ (V3A)
- 2. No

P4. ¿Tiene Vd. personas mayores o adultos en su entorno familiar que necesiten ayuda para realizar las actividades corrientes de la vida diaria? (V4)

- 1. Si ⇒
  - P4.1. ¿cuántas? \_\_\_\_\_ (V4A)
  - P4.2. ¿qué relación de parentesco tienen con usted? (PONED CÓDIGO DEL CUADRO)
    - (PARENTESCO 1ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V4B1)
    - (PARENTESCO 2ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V4B2)
    - (PARENTESCO 3ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V4B2)

1	Pareja o cónyuge
2	Hijo
3	Hija
4	Padre
5	Madre
6	Suegro
7	Suegra
8	Abuelo/a
9	Hermana/o
10	Cuñada/o
11	Sobrina/o
12	Otra persona de la familia
13	Otra persona que no es de la familia

- 2. No

SI NO TIENE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS (V3= 2) NI TIENE PERSONAS MAYORES O ADULTOS DEPENDIENTES (V4=2) FINALIZAMOS LA ENTREVISTA

Ya hemos finalizado pues el estudio va dirigido a personas con cargas familiares. Muchas gracias.

---

*Ahora vamos a hacerle unas preguntas que tienen que ver con usted y con su situación familiar*

P5. ¿Cuántos años cumplió Ud. en su último cumpleaños? \_\_\_\_\_ (V5)

P6. ¿Me podría decir cuál es su situación de convivencia? (V6)

1. Casada
  2. Con pareja pero sin estar casada
  3. Soltera
  4. Viuda
  5. Separada
  6. Divorciada
- 99/No contesta (NO LEER)

P7. Incluida Ud. ¿cuántas personas, adultos y niños, viven habitualmente en su hogar?

7.1. Nº de adultos \_\_\_\_\_, (V7A) ⇒

7.2.a. ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (PONED CÓDIGO DEL CUADRO)

(PARENTESCO 1ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V7A1)

(PARENTESCO 2ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V7A2)

(PARENTESCO 3ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V7A3)

(PARENTESCO 3ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V7A4)

(PARENTESCO 3ª PERSONA) \_\_\_\_\_ (V7A5)

1	Pareja o cónyuge
2	Hijo
3	Hija
4	Padre
5	Madre
6	Suegro
7	Suegra
8	Abuelo/a
9	Hermana/o
10	Cuñada/o
11	Sobrina/o
12	Otra persona de la familia
13	Otra persona que no es de la familia

7.2. Nº de niños \_\_\_\_\_ (V7B) ⇒

7.2.a. ¿Qué relación de parentesco tienen con usted? (PONED CÓDIGO DEL CUADRO)

(PARENTESCO 1ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B11)

(PARENTESCO 2ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B12)

(PARENTESCO 3ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B13)

(PARENTESCO 4ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B14)

7.2.b. ¿Qué edades tienen?

(EDAD 1ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B21)

(EDAD 2ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B22)

(EDAD 3ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B23)

(EDAD 4ª NIÑO) \_\_\_\_\_ (V7B24)

P8. ¿Podría decirme, por favor, qué persona suele realizar las siguientes tareas que se mencionan a continuación? Deseamos conocer si es realizada principalmente por usted, o bien la realiza normalmente otra persona, o bien la comparte y con quien.

**1/** Principalmente yo solo. **2.1/** Mi pareja. **2.2/** Una persona a quien remunerero. **2.3/** Otro familiar. **3.1/** Compartido con mi pareja. **3.2./** Compartido con otra persona a quien remunerero. **3.3/** Compartido con otro familiar. **9/** Ns/Nc

	<b>1</b>	<b>2.1</b>	<b>2.2.</b>	<b>2.3.</b>	<b>3.1.</b>	<b>3.2.</b>	<b>3.3.</b>	<b>9</b>
Cocinar, (V8A)	1	21	22	23	31	32	33	9
Limpiar la casa, (V8B)	1	21	22	23	31	32	33	9
Lavar ropa y planchar, (V8C)	1	21	22	23	31	32	33	9
Hacer la compra, (V8D)	1	21	22	23	31	32	33	9
Reparaciones del hogar, (V8E)	1	21	22	23	31	32	33	9
(SÓLO SI CONTESTA <b>SÍ</b> EN LA P4) Cuidado y atención de las personas mayores que necesitan ayuda y viven con usted (V8F)	1	21	22	23	31	32	33	9
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 1 Y 2 AÑOS EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos menores de 3 años (V8G)	1	21	22	23	31	32	33	9
(SÓLO SI CONTESTA ENTRE 3-12 EN LA PREGUNTA 7.2.b.) Cuidado de los hijos entre 3 y 12 años fuera del horario escolar (V8H)	1	21	22	23	31	32	33	9

*Nos gustaría conocer algunas cuestiones sobre su pareja actual*

P9. ¿Convive usted con su pareja? (V9)

- 1. Sí ⇒ (PASAD A LA SIGUIENTE PREGUNTA)
- 2. No ⇒ (PASAD A LA PREGUNTA 12)
- 3. No tengo pareja ⇒ (PASAD A LA PREGUNTA 12)
- 99. No contesta (NO LEER) ⇒ (PASAD A LA PREGUNTA 12)

(SÓLO SI CONVIVE CON SU PAREJA)

P10. ¿Su pareja es un hombre? (V10)

- 1. Si
- 2. No
- 99. No contesta (NO LEER)

P11. ¿Cuál es la ocupación o el tipo de trabajo que desempeña su pareja? (V11)

(ABIERTA) \_\_\_\_\_

(SI EL INFORMANTE DUDA SOBRE EL SIGNIFICADO DE ESTA PREGUNTA, SE PUEDEN PONER ALGUNOS EJEMPLOS COMO: CONDUCTOR DE AUTOBÚS, PEÓN DE LA CONSTRUCCIÓN, PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD...)

(SI NO TIENE TRABAJO POR EL QUE APORTA INGRESOS DE FORMA HABITUAL, ANOTE 8888)

(SI NO LO SABE, ANOTE 9888)

(SI NO QUIERE CONTESTAR, ANOTE 9999)

**(TODAS LAS ENTREVISTADAS ESTÉN O NO CONVIVIENDO CON SU PAREJA, TENGAN O NO TENGAN PAREJA)**

*Ahora le haremos algunas preguntas sobre el puesto de trabajo que usted tiene*

P12. ¿Cuál es el mayor nivel de estudios que ha terminado y su especialidad?  
Nivel de estudios: \_\_\_\_\_ (V12A) (VED CUADRO DE CODIFICACIÓN)

1	Analfabeta
2	Sin estudios
3	Educación primaria o grado elemental
4	Educación secundaria obligatoria
5	Título de Bachiller
6	Ciclos formativos de grado medio
7	Ciclos formativos de grado superior
8	Diplomatura/técnicas o equivalente
9	Licenciatura o equivalente
10	Doctorado/posgrados
98	No sabe
99	No contesta

Especialidad (ABIERTA): \_\_\_\_\_ (V12B)  
(SI NO SABE QUÉ ESPECIALIDAD TIENE ANOTE 9888)  
(SI NO QUIERE CONTESTAR ANOTE 9999)  
(SI NO PROCEDE PORQUE LOS ESTUDIOS NO SE PRESTAN A UNA ESPECIALIDAD, ANOTE 8888)

P13. En su trabajo actual, ¿cuál de las siguientes es su situación profesional? (V13)

- 1. Asalariado del sector Público
- 2. Asalariado del sector Privado
- 3. Empresario o profesional con asalariados
- 4. Profesional o trabajador autónomo sin asalariados
- 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar
- 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar
- 7. Cooperativista
- 8. Otra situación
- 98. No sabe (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

P14. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa u organización contando con usted? (V14)

- Número de personas \_\_\_\_\_
- 98888. No sabe (NO LEER)
  - 99999. No contesta (NO LEER)

P15. ¿Cuál es la ocupación o el tipo de trabajo que desempeña? (V15)  
(ABIERTA) \_\_\_\_\_

(SI EL INFORMANTE DUDA SOBRE EL SIGNIFICADO DE ESTA PREGUNTA, SE PUEDEN PONER ALGUNOS EJEMPLOS COMO: CONDUCTOR DE AUTOBÚS, PEÓN DE LA CONSTRUCCIÓN, PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD...)  
(SI NO QUIERE CONTESTAR, ANOTE 9999)

P16. A su juicio, ¿la remuneración que recibe está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que asume?

- 1. Es menor
- 2. Es correcto
- 3. Es mayor
- 99. No contesta (NO LEER)

P17. ¿Cómo es su contrato o relación laboral, indefinido o temporal? (V17)

De duración indefinida:

- 1. Permanente a lo largo del tiempo
- 2. Discontinuo

Temporal / eventual:

- 3. De aprendizaje, formación o práctica
  - 4. Estacional o de temporada
  - 5. De obra o servicio
  - 6. Está en periodo de prueba
  - 7. Cubre la ausencia de otro trabajador o es interino
  - 8. Otro tipo
  - 9. Soy autónoma
98. No sabe (NO LEER)  
99. No contesta (NO LEER)

P18. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o parcial? (v18)

- 1. Completa

Parcial, debido a:

- 2. Realización de estudios
- 3. Obligaciones familiares
- 4. No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
- 5. No querer un trabajo de jornada completa
- 6. El tipo de actividad que desarrolla
- 7. Otra razón.

98. No sabe (NO LEER)

99. No contesta (NO LEER)

P19. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor cómo se siente con respecto a los ingresos de su hogar en la actualidad? (V19)

- 1. Con los ingresos actuales vivimos cómodamente
- 2. Con los ingresos actuales nos llega para vivir
- 3. Con los ingresos actuales tenemos dificultades
- 4. Con los ingresos actuales tenemos muchas dificultades
- 98. No sabe (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

P20. ¿Incluida usted, cuántos adultos aportan habitualmente ingresos al hogar? (V20)

Nº de adultos \_\_\_\_\_

- 99.No contesta (NO LEER)

P21. ¿Cuál es la persona que más ingresos aporta al hogar? (V21)

- 1. Yo
- 2. Mi pareja
- 3. Yo y mi pareja, los dos por igual
- 4. Otra situación
- 99. No contesta (NO LEER)

*Con respecto al horario de su puesto de trabajo*

P22. ¿Cómo es su jornada, continuada o partida? (V22)

- 1. Continuada
- 2. Partida
- 99. No contesta (NO LEER)

P23. ¿Con qué frecuencia suele trabajar los fines de semana? (V23)

- 1. Siempre
- 2. Casi siempre
- 3. Rara vez
- 4. Nunca
- 99. No contesta (NO LEER)

P24. ¿Con qué frecuencia trabaja en su domicilio particular? (V24)

- 1. Siempre
- 2. Casi siempre
- 3. Rara vez
- 4. Nunca
- 99. No contesta (NO LEER)

P25. ¿Tiene que trabajar con un sistema de turnos? (V25)

- 1. Sí
- 2. No
- 98. No sabe (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

P26. Siendo 0 nada flexible y 10 totalmente flexible, ¿Me podría indicar el grado de flexibilidad que tiene usted en su trabajo actual para poder adaptarlo a su vida personal y familiar? (V26)

Grado \_\_\_\_\_

- 98. No sabe (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

P27. ¿Me podría decir de cuánto tiempo libre dispone sólo para usted a la semana?

\_\_\_\_\_ horas (V27)

P28. Cambiando de tema, nos interesa conocer su estado de salud, en los últimos doce meses, diría que su estado de salud ha sido muy bueno, bueno, regular, malo o muy malo? (V28)

- 1. Muy bueno
- 2. Bueno
- 3. Regular
- 4. Malo
- 5. Muy malo
- 99. No contesta (NO LEER)

P29. Ahora le voy a leer una lista de cuestiones relacionadas con su vida personal. Dígame, por favor, el grado de importancia que representa para usted cada una de ellas, si 0 es ninguna importancia y 10 es el nivel máximo de importancia.

	grado	No sabe (NO LEER)
La maternidad (v29a)		98
La independencia (v29b)		98
Tener una pareja estable (v29c)		98
La igualdad de trato entre las personas (v29d)		98
El trabajo (v29e)		98
La generosidad (v29f)		98
La fidelidad (v29g)		98
El sentido de justicia (v29h)		98
Ganar mucho dinero (v29i)		98
El respeto mutuo (v29j)		98
La igualdad en el reparto de las tareas domésticas (v29k)		98
El prestigio (v29l)		98

*A continuación queremos conocer otros aspectos relacionados con la conciliación de su vida laboral y su vida familiar*

P30. Por favor, dígame, con qué frecuencia puede usted conciliar su vida familiar con su vida laboral (v30)

- 1. Siempre
- 2. Casi siempre
- 3. Rara vez
- 4. Nunca
- 98. No sabe (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

P31. Por favor, nombre medidas que conozca que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral proporcionadas por el gobierno o por su empresa.

(ENTREVISTADOR: SE TRATA DE UNA RESPUESTA ESPONTÁNEA  
 (SI ESTUVIERA EN EL CUADRO DE CÓDIGOS, ANOTE EL CÓDIGO DE ESA MEDIDA,  
 SI NO ESTUVIERA EN EL CUADRO DE CÓDIGOS, ESCRÍBALA)  
 (SI NO SABE, ANOTE 98 EN LA PRIMERA LÍNEA)  
 (SI NO CONTESTA, ANOTE 99 EN LA PRIMERA LÍNEA)

(PRIMERA MEDIDA DE CONCILIACIÓN)

\_\_\_\_\_ (V31A)

(SEGUNDA MEDIDA DE CONCILIACIÓN)

\_\_\_\_\_ (V31B)

(TERCERA MEDIDA DE CONCILIACIÓN)

\_\_\_\_\_ (V31C)

1	Permiso por maternidad
2	Reducción de jornada por lactancia
3	Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo menor de 6 años
4	Excedencia para el cuidado de familiares
5	Ayuda de los 100 euros
6	Otras subvenciones relacionadas con el cuidado de la familia
7	Servicios de cuidado profesional para los niños (ejemplo, guardería)
8	Servicios de cuidado profesional para las personas mayores (ejemplo, centros de día)

P32. Si conoce al menos una medida de conciliación, ¿cómo se enteró de la existencia de esta/s medida/s?. Conteste sí o no por cada respuesta. (ENTREVISTADOR: MARQUE LA CASILLA CORRESPONDIENTE)

	si	no	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Por los medios de comunicación (V32A)	1	2	98	99
2. Porque asistí a una sesión informativa o un curso (V32B)	1	2	98	99
3. Por otras personas del lugar donde trabajo (V32C)	1	2	98	99
4. Por otras personas (especificar _____ V32D)				

P33. De las siguientes medidas que le voy a enumerar, dígame si las ha utilizado alguna vez en su vida. Conteste sí o no por cada respuesta.

	sí	no	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Permiso por maternidad (V33A)	1	2	98	99
2. Reducción de jornada por lactancia (V33B)	1	2	98	99
3. Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de un hijo menor de 6 años (V33C)	1	2	98	99
4. Excedencia para el cuidado de familiares (V33D)	1	2	98	99
5. Ayuda de los 100 euros (V33E)	1	2	98	99
6. Otras subvenciones relacionadas con el cuidado de la familia (V33F)	1	2	98	99
7. Servicios de cuidado profesional para alguien de la familia (tales como guarderías o centros para mayores, etc) (V33G)	1	2	98	99

P34. ¿Se ha encontrado con alguna de las siguientes dificultades a la hora de utilizar alguna de las medidas de conciliación anteriormente nombradas?. Conteste sí o no por cada respuesta.

	sí	no	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Falta de información (V34A)	1	2	98	99
2. Demasiada burocracia para solicitarlas (V34B)	1	2	98	99
3. No poder permitirse una disminución de los ingresos familiares (V34C)	1	2	98	99
4. Pérdidas de oportunidades para promocionar en el trabajo (V34D)	1	2	98	99
5. Dificultades por parte de tus superiores para disfrutar de una reducción de jornada, excedencia, permisos etc... (v34E)	1	2	98	99
6. Otro tipo de dificultades relacionadas con el trabajo (v34F)	1	2	98	99

P35. Ahora vamos a utilizar la escala del 0 al 10 como se suele hacer en el colegio para puntuar. Desde su experiencia, ¿qué nota le daría a las medidas de conciliación promovidas por el gobierno o por su empresa para conseguir los siguientes objetivos?

	<b>Nota</b>	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Compatibilizar la vida familiar con la vida laboral (V35A)		98	99
2. Promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo (V35B)		98	99
3. Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el hogar (ejemplo, limpiar la casa por igual, cuidar a la familia, etc...) (V35C)		98	99

(SI LAS ENTREVISTADAS **NO** TIENEN HIJOS MENORES DE 12 AÑOS Y TIENEN AL MENOS UNA PERSONA DEPENDIENTE A SU CARGO ID A LA P39)

(PARA LAS ENTREVISTADAS CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS PREGUNTAD ESTE BLOQUE DESDE LA P36 HASTA LA P38)

P36. ¿Utiliza los siguientes servicios de atención y cuidado para sus hijos?. Conteste sí o no por cada respuesta. (ENTREVISTADOR: MARQUE LA CASILLA CORRESPONDIENTE )

	sí	no	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Canguro o cuidador/a por horas (V36A)	1	2	98	99
2. Guarderías y escuelas infantiles (V36B)	1	2	98	99
3. Servicio de comedor en el colegio (V36C)	1	2	98	99
4. Otros (especificar _____)				V36D)

P37. Tras el nacimiento de sus hijos, ¿notó algún cambio en el reparto de las tareas domésticas dentro de su hogar? (V37)

- 1. Sí, mi pareja se hizo cargo de más tareas domésticas que antes de tener a los hijos
- 2. Sí, yo me hice cargo de más tareas domésticas
- 3. Sí, otra persona se hizo cargo de parte o de la totalidad de las tareas domésticas
- 4. No cambió nada con respecto al reparto de las tareas domésticas en el hogar
- 99. No contesta (NO LEER)

P38. Tras el nacimiento de sus hijos, ¿cambió su situación laboral? (V38)

- 1. No, volví al mismo puesto de trabajo
- 2. Sí, dejé el trabajo voluntariamente
- 3. Sí, perdí el trabajo que tenía
- 4. Sí, cambió mi situación laboral a mejor
- 5. Sí, cambió mi situación laboral a peor
- 00. No procede (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

(SI TRAS LA P38 LA ENTREVISTADA **NO** TIENE PERSONAS MAYORES O ADULTOS A SU CARGO, LA ENTREVISTA SE TERMINA)

*Ya hemos finalizado la entrevista. Muchas gracias por su colaboración*

(SI TIENE PERSONAS MAYORES A SU CARGO O ADULTOS ENTONCES CONTINUAD CON LA P39)

(PARA LAS ENTREVISTADAS CON PERSONA/S ADULTA/S QUE PRECISE AYUDA EN LA REALIZACIÓN DE ALGUNA TAREA DE LA VIDA COTIDIANA)

P39. Con respecto a la persona adulta dependiente que vive en su hogar, ¿utiliza los siguientes servicios de apoyo de atención y cuidado?. Conteste sí o no por cada respuesta (MARQUE LA CASILLA CORRESPONDIENTE)

	sí	no	No sabe (NO LEER)	No contesta (NO LEER)
1. Centros de día (V39A)	1	2	98	99
2. Servicios de atención a domicilio (V39B)	1	2	98	99
3. Otros centros especializados (especificar _____ V39D)				

P40. Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona adulta que vive con usted, ¿notó algún cambio en el reparto de las tareas domésticas dentro de su hogar?(V40)

- 1. Sí, mi pareja se hizo cargo de más tareas domésticas que antes de tener a la persona
- 2. Sí, yo me hice cargo de más tareas domésticas
- 3. Sí, otra persona se hizo cargo de parte o de la totalidad de las tareas domésticas
- 4. No cambió nada con respecto al reparto de las tareas domésticas en el hogar
- 99. No contesta (NO LEER)

P41. Tras surgir la necesidad de cuidar a la persona adulta que vive con usted, ¿cambió su situación laboral? (V41)

- 1. No, volví al mismo puesto de trabajo
- 2. Sí, dejé el trabajo voluntariamente
- 3. Sí, perdí el trabajo que tenía
- 4. Sí, cambió mi situación laboral a mejor
- 5. Sí, cambió mi situación laboral a peor
- 00. No procede (NO LEER)
- 99. No contesta (NO LEER)

*Ya hemos finalizado la entrevista. Muchas gracias por su colaboración*

**A RELLENAR POR EL/LA ENTREVISTADOR/A:**

Nº de teléfono: \_\_\_\_\_ (V42C)

Provincia: \_\_\_\_\_ (V43C)

(ENTREVISTADOR: RELLENE CON LETRA)

(CODIFICADOR: VER EL CUADRO DE PROVINCIAS ANEXO)

Lugar: (V44C)

- 1. Hogar o vivienda habitual
- 2. Trabajo
- 3. Otro sitio

## METODOLOGÍA CUALITATIVA

Se aplican dos técnicas de recogida de información: entrevistas a expertos en dos modalidades (semi-estructurada y en profundidad).

Con las entrevistas dirigidas a expertos profesionales semi-estructuradas se pretende profundizar en el impacto de las medidas de conciliación en los diferentes actores sociales. Las entrevistas a las mujeres ocupadas con cargas domésticas serán en profundidad. Las dirigidas a mujeres ocupadas con cargas fueron realizadas antes de la construcción del cuestionario, las otras se realizaron justamente cuando se tenían datos cuantitativos que pudieran ayudar a su interpretación.

Los objetivos que cubren las entrevistas en profundidad son los siguientes: Hacer *emerger* situaciones problemáticas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por las medidas de conciliación existentes (para fomentar la igualdad de oportunidades desde la conciliación); Hacer *emerger* posibles soluciones a las situaciones de incompatibilidad entre la vida familiar y laboral; *Conocer* las expectativas depositadas en las medidas de conciliación y *Detectar* los motivos por los que disfrutaron (o rehusaron) de las acciones y medidas existentes desde la experiencia.

A la luz de los anteriores objetivos y de la documentación y fuentes revisadas se elaboró un guión de entrevista compuesto por cuatro bloques:

- El primer bloque, sobre características sociodemográficas, queda formado por aspectos dirigidos a averiguar la situación actual dentro del ámbito familiar y laboral sobre el que se va a trabajar.
- El segundo apartado, sobre contexto laboral, es fundamental sobre todo si se está ante una profesional. En el caso de que la entrevistada no esté ejerciendo una profesión, también se pregunta aunque sobre el puesto que ocupa actualmente.
- En este tercer apartado se pregunta sobre algunos momentos que caracterizan toda trayectoria lineal laboral y que pueden generar situaciones conflictivas al

interaccionar con la vida familiar. El objetivo es sacar a la luz situaciones problemáticas. Los acontecimientos de cambio en la vida laboral son:

- inserción (o reinserción) y su otra cara (la expulsión o despido),
- estabilidad y su otra cara (la inestabilidad),
- promoción y su otra cara (sensación de estar estancado),

Para cada uno de estos eventos de cambio queremos saber, más o menos, lo mismo. Por reinserción entendemos la “vuelta al mercado laboral” tras un largo periodo sin trabajar; por ejemplo, tras haber estado cuidando a un niño sin estar de permiso de maternidad o sin haber perdido una excedencia (reinserción no es igual a reincorporación).

- En el cuarto apartado se exponen temas fundamentales que deben ser tratados en la entrevista, aunque puedan ser agotados mientras preguntamos por su trayectoria laboral y otras preguntas anteriores. El objetivo es sacar a la luz situaciones problemáticas de acuerdo con ciertos acontecimientos vitales.

Es central tener en cuenta que existen algunos momentos que caracterizan toda trayectoria vital de las mujeres españolas que pueden generar situaciones conflictivas entre la familia y el trabajo. Los acontecimientos de cambio en la vida, referencias para poder detectar situaciones problemáticas, son:

1. independencia con respecto a la familia de procedencia (padres),
2. convivencia en pareja o matrimonio y su otra cara (rupturas),
3. Hijos y el momento en el que adquirió cargas familiares con personas dependientes.

Para cada uno de estos eventos de cambio queremos saber, más o menos, lo mismo.

- Finalmente, el quinto apartado, se centra en las políticas de conciliación.

Los criterios de la captación de entrevistas, según la población vulnerable y la destinataria de las medidas se establecieron en los siguientes. Las entrevistas, según las fuentes secundarias y las políticas existentes, irían dirigidas a “mujeres trabajadoras con cargas y responsabilidades familiares” que estén trabajando (no disfrutando un permiso de maternidad por ejemplo) en el momento de la entrevista. En este sentido:

Por trabajadoras se entienden tanto asalariadas como autónomas (que desempeñen cotidianamente una labor normalmente remunerada) tengan o no contrato. Estas personas pueden ser:

- Profesionales (ejerciendo libremente su profesión- profesión liberal) o que ejerzan la profesión para la que estudiaron de forma asalariada (ambas con estudios universitarios)
- Asalariadas (con o sin contrato) en el sector público
- Asalariadas (con o sin contrato) en el tercer sector (servicios)
- Asalariadas (con o sin contrato) en el segundo sector (industria, manufactura)
- Asalariadas (con o sin contrato) en el primer sector (agricultura)

Sobre estos perfiles se intentaron cubrir, al menos, los cuatro primeros puntos con la intención de establecer o detectar las diferencias.

Por cargas familiares y responsabilidades de esta misma índole se comprende a las “personas dependientes”. Estas personas pueden y deben ser (por orden de preferencia):

- Niños que no están en edad de escolarización.
- Personas adultas (mayores) que precisan algún tipo de atención (y se encargue la entrevistada de todo su cuidado o parte del mismo con una frecuencia casi diaria, viva o no con la persona adulta dependiente).
- Niños con edad de ser escolarizados.

En el perfil también entrarían las mujeres que además de cumplir con los siguientes requisitos están incluidas en las siguientes familias (por orden de preferencia):

- Nucleares (padre, madre y dos hijos) con algún hijo o persona adulta que cumpla los anteriores requisitos.
- Nucleares numerosas (padre, madre y tres o más hijos) con algún hijo o persona adulta que cumpla los anteriores requisitos.

- Monoparentales (madre e hijos) con algún hijo o persona adulta que cumpla con los anteriores requisitos.

La técnica a través se captaron las entrevistadas fue mediante la denominada bola de nieve. Las entrevistas se centraron en 6 ciudades españolas: Barcelona, Bilbao, La Coruña, Madrid, Sevilla y Valencia. El trabajo de campo se realizó entre marzo y junio del 2006.

Tras depurar las entrevistas efectuadas, al final se obtuvieron 51 entrevistas válidas, que cumplen el criterio de saturación de la información y que atienden a las características que aparecen en la tabla.

**TABLA 3: CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS**

Código	Edad	Estado de Convivencia	Situación Laboral	Nº de hijos	Edades hijos	Mayores a cargo	Mayores que viven con ella
EB2	35	Casada	Temporal	1	4	0	-
EB4	37	Casada	Indefinida	1	4	0	-
EB5	37	Casada	Indefinido	1	4	0	-
EB6	34	Casada	Indefinido	1	1	0	-
EB7	30	Sí, pero no convive con pareja	Temporal (ambos trabajos)	0	-	1	1
EB8	40	Casada	Indefinido	2	3	0	-
EB9	38	Casada	Autónoma	2	8 y 6	0	-
EB10	47	Casada	Autónoma	4	24,20,18 y 12	0	-
ES1	36	Casada	Indefinido	1	6	0	-
ES2	32	Casada	Autónoma	1	5 meses	0	-
ES4	37	Casada	Autónoma	2	10 y 15	0	-
ES5	32	Separada/ Vive con su pareja	Autónoma	1	9	0	-
ES6	24	Divorciada	Autónoma	2	6 y 3	0	-
ES7	34	Casada	Indefinido	1	2	0	-
ES8	31	Soltera/ Vive con su pareja	Indefinido	1	4 meses	0	-
EV1	32	Casada	Obra y servicio	1	3	0	-
EV2	32	Casada	Fijo	1	21 meses	0	-
EV3	25	Soltera	Indefinido	1	4 años	0	-
EV4	51	Separada/ Vive con	Indefinido	2	14 y 15	1	0

		su pareja					
EV5	48	Casada	Fijo	2	9 y 6	0	-
EV6	39	Casada	Indefinido	2	2 años	0	-
EV7	36	Casada	Indefinido	1	13 meses	0	-
EV8	39	Casada	Fijo discontinuo	2	2 años y medio	0	-
EV9	39	Casada	Fijo	3	2, 8 y 11	0	-
EV10	31	Casada	Autónoma	2	7 meses; 3 años	0	-
EV11	36	Casada	Indefinido	1	10 meses	0	-
EBA1	32	Soltera	Obra y servicio	1	6	0	-
EBA2	38	Separada	Indefinido	2	9 y 10	0	-
EBA3	36	Casada	Indefinido	2	2 y 4	0	-
EBA4	30	Casada	Indefinido	1	2 años y 4 meses	0	-
EBA5	32	Casada	Indefinido	1	2 años y 3 meses	0	-
EBA7	33	Soltera	Free-lance	1	4	0	-
EBA8	33	Soltera	Free-lance	1	4	0	-
EBA10	36	Casada	Fija	4	8,6,2 y 9 meses	0	-
EC4	41	Casada	Autónoma	2	22 y 24	2	2
EC5	43	Separada	Temporal	3	6, 13 y 15	1	1
EC6	42	Casada	Fijo	2	10 meses y 4 años	0	-
EC7	42	Casada	Fijo	2	8 y 17	0	-
EC8	40	Casada	Autónoma	2	14 y 12	0	-
EC10	32	Casada	Obra y servicio	1	3	0	-
EC11	54	Casada	Indefinida	0	-	3	1
EM1	38	Casada	Indefinido	1	1 y medio	0	-
EM2	33	Casada	Indefinido	1	2 años y medio	0	-
EM4	37	Casada	Fijo	2	7 y 4	0	-
EM5	44	Divorciada	Indefinido	1	11	0	-
EM6	40	Casada	Indefinido	2	7 y 2	0	-
EM7	36	Soltera	Obra y servicio	1	5	0	-
EM8	37	Casada	Obra y servicio/ Temporal	2	4 y 1	0	-
EM9	41	Casada	Indefinido	2	8 Y 10 años	0	-
EM10	47	Casada	Fija	2	22 y 8 años	1	-
EM11	34	Casada	Contratada	2	33 m y un mes	0	-

El proceso de tratamiento analítico siguió, estos cuatro pasos (Valles, M., 1997:223):

1. Se fueron leyendo las transcripciones de cada entrevista, subrayando los fragmentos de texto que se referían a cada uno de los bloques temáticos tal como figuran en la guía de la entrevista. Al mismo tiempo se iban anotando los códigos para indicar a cuál de los temas o subtemas correspondía cada fragmento subrayado.
2. Una vez hecha la codificación de todas las entrevistas transcritas, se juntaron todos los fragmentos correspondientes a un mismo tema. Esto supone la separación de los fragmentos de las entrevistas originales, y su clasificación o agrupación en el tema correspondiente.
3. Con el material reunido en cada tema, se procedió a reclasificarlo e interpretarlo, abriendo subtemas y nuevos apartados temáticos.
4. Finalmente, se organizaron todas las secciones de manera coherente, siguiendo la línea marcada en la guía de la entrevista.

Los **expertos profesionales** fueron previamente contactados a través de mailing y vía telefónica para concertar una entrevista.

Los expertos permitirán evaluar el contexto social y el marco de las políticas públicas a la luz del resto de resultados obtenidos de las fuentes secundarias y primarias. El objetivo central de estas entrevistas a expertos es ayudar en la valoración de la adecuación de sus objetivos específicos de desarrollo y sus líneas de actuación.

Entre los expertos técnicos y profesionales se consiguieron entrevistas de representantes de agentes sociales, de organizaciones empresariales y piezas clave dentro de la Administración Pública. Las observaciones de todos ellos son sumamente valiosas. No obstante, se establecieron otros contactos que, por motivos de agenda, no fue posible incluir en este informe.

Por ello, y especialmente las entrevistas efectuadas expresamente a representantes de organizaciones empresariales son suficientemente reforzadas por las realizadas en otros estudios ante la necesidad de detectar y caracterizar la opinión y otros aspectos relacionados con el marco empresarial.

Finalmente, en el plazo disponible, se consiguieron entrevistas de:

D<sup>a</sup>. Clara Abellán. Dirección General de la Mujer, Valencia; D<sup>a</sup>. Ofelia Díaz. Secretaría de la Mujer de CC.OO, Valencia; D<sup>a</sup>. Mercedes Delgado. Presidenta de ASEME, Valencia; D<sup>a</sup>. Carmen Bravo Sueskun. Responsable del Departamento de la Mujer de CC.OO, Madrid; D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez. Presidenta de ASEME, Madrid; D<sup>a</sup>. Elisa García. Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, Madrid; D<sup>a</sup>: Elvira Ródenas. Responsable del Departamento de la Mujer de UGT-PV, Valencia

Se realizaron tres guiones de entrevistas semi-estructuradas según el cargo del experto: agentes de igualdad, agentes sociales y empresarias. Los guiones se han elaborado con el propósito de que la información proporcionada pueda ser comparada.

#### Entrevistas dirigidas a expertos y agentes de igualdad:

1. ¿Piensa que la conciliación de la vida familiar y laboral debe ser un objetivo político o es una situación que se debe resolver dentro del ámbito privado?
2. ¿Podría mencionar las políticas .- acciones específicas.- relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito que trabaja?,
3. ¿Y en otros ámbitos (nacional, internacional, autonómico)?

*Si menciona alguna política relacionada con la conciliación entre la vida familiar y laboral, preguntad este bloque:*

- ¿Considera que las políticas anteriormente mencionadas son eficaces para la conciliación de la vida familiar y laboral?
- *(Sólo si contesta No a la pregunta 2)*¿Por qué?
- *(A todos los que han contestado con alguna política en la pregunta 1)*  
¿Considera que esas políticas relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral son eficaces para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- *(Si contestan que Sí a la pregunta 3)*, ¿Por qué cree que sigue existiendo la división sexual del trabajo?, ¿Qué se puede hacer para evitarla?
- *(Si contestan No a la pregunta 3)*, ¿Por qué?

4. ¿Qué medidas o qué cambios en las existentes relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral propondría usted para fomentar la igualdad de oportunidades?

Entrevistas dirigidas a agentes sociales:

1. ¿Piensa que la conciliación de la vida familiar y laboral debe ser un objetivo político o es una situación que se debe resolver dentro del ámbito privado?
  - a. ¿Considera que existen medidas .- políticas, normativas, etc-relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral?
  - b. ¿Su empresa u organización tiene previsto establecer algún tipo de acciones en esta dirección para sus propios trabajadores? *(responda sí o no) ¿Por qué? (si hubieran hecho acciones o tuvieran alguna normativa preguntad detalles)*
  - c. Según un estudio de la Escuela de Negocios de Barcelona, una gran parte de las empresas españolas no disponen de ninguna política que fomente la conciliación, ¿Por qué cree que esto es así? *(Intentad extraer todas las dificultades posibles, poned especial énfasis en el proceso de producción, si éste es compatible con los horarios, diferencias entre empresas grandes y pequeñas, diferencias entre sectores de actividad distintos)*

*Si contesta afirmativamente la pregunta 1.a. preguntad este bloque (de la pregunta 2 a la pregunta 4):*

2. ¿Considera que estas acciones son eficaces para la conciliación de la vida familiar y laboral?
  - *(Sólo si contesta No a la pregunta 2), ¿Por qué?*  
*(intentad detectar las dificultades o problemas existentes, por ejemplo: porque no son suficientes, porque las políticas están mal orientadas, porque los empresarios no cumplen la ley, porque las trabajadoras no las solicitan...)*
3. *(A todos los que han contestado con alguna política en la pregunta 1),*  
¿Considera que esas acciones relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral son eficaces para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
  - *(Si contestan Sí a la pregunta 3), ¿Por qué cree que sigue existiendo la división sexual del trabajo?, ¿Qué se puede hacer para evitarla desde el gobierno, desde las empresas y desde los sindicatos?*
  - *(Si contestan No a la pregunta 3), ¿Por qué?*

4. ¿Esas medidas gubernamentales son realistas con el funcionamiento de las empresas? *(si responde NO preguntad el por qué)*
5. ¿Qué medidas o qué cambios en las existentes relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral propondría usted para fomentar la igualdad de oportunidades?, ¿Qué pueden hacer los sindicatos en todo ello?

#### Entrevistas dirigidas a representantes de organizaciones empresariales

1. ¿Piensa que la conciliación de la vida familiar y laboral debe ser un objetivo político o es una situación que se debe resolver dentro del ámbito privado?
  - a. ¿Considera que existen medidas .- políticas, normativas, etc-relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral?
  - b. ¿Su empresa u organización tiene previsto establecer algún tipo de acciones en esta dirección? *(responda sí o no) ¿Por qué? (si hubieran hecho acciones o tuvieran alguna normativa preguntad detalles)*
  - c. Según un estudio de la Escuela de Negocios de Barcelona, una gran parte de las empresas españolas no disponen de ninguna política que fomente la conciliación, ¿Por qué cree que esto es así? *(Intentad extraer todas las dificultades posibles, poned especial énfasis en el proceso de producción, si éste es compatible con los horarios, diferencias entre empresas grandes y pequeñas, diferencias entre sectores de actividad distintos)*

*Si contesta afirmativamente la pregunta 1.a. preguntad este bloque:*

2. ¿Considera que estas acciones son eficaces para la conciliación de la vida familiar y laboral? *(si es mujer empresaria, intentad que conteste desde tres posiciones: como empresaria, como mujer y como mujer empresaria)*
  - *(Sólo si contesta No a la pregunta 2)¿Por qué? (Intentad detectar las dificultades o problemas existentes)*
3. *(A todos los que han contestado con alguna política en la pregunta 1),* ¿Considera que esas acciones relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral son eficaces para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *(tanto las de fuera como las de dentro de las empresas)*

- *(Si contestan que Sí a la pregunta 3), ¿Por qué cree que sigue existiendo la división sexual del trabajo?, ¿Qué se puede hacer para evitarla desde las empresas?*
- *(Si contestan No a la pregunta 3), ¿Por qué?*

4. *¿Esas medidas gubernamentales son realistas con el funcionamiento de las empresas? (si responde que no preguntad el por qué)*
5. *¿Qué medidas o qué cambios en las existentes relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral propondría usted para fomentar la igualdad de oportunidades?, ¿Qué puede hacer el sector empresarial?*

## **FUENTES SECUNDARIAS**

La metodología seguida para el análisis de las fuentes de información, documentos y campañas publicitarias ha sido expuesta en los capítulos correspondientes en este informe que atienden al capítulo 2, capítulo 3 y capítulo 7.

En este apartado se abrirá un breve análisis sobre las estadísticas presentadas en el portal del INE y en el del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las observaciones aquí presentadas son realmente fruto de la revisión que esta investigación proyectaba de los datos secundarios. Las reflexiones giran en torno a dos aspectos de las fuentes:

- Su contenido: relacionadas con las medidas de conciliación existentes y los datos que se pudieran proporcionar para observar los efectos de las mismas
- La forma: la presentación de las mismas.

La comunicación a través de Internet es cada vez más extendida. De hecho, algunos de los documentos revisados (Orden PRE/525/2005) considera fundamental incluir información en cada portal de los Ministerios sobre la Igualdad entre mujeres y hombres. El acceso a los datos de forma gratuita, como es el caso de los indicadores, es uno de los más importantes avances.

Desde el portal del Instituto Nacional de Estadística se puede acceder a tener información vinculada a la conciliación y a medidas de protección social. Las fuentes de datos

relacionadas con este tema se incluyen dentro de la clasificación establecida dentro de “Nivel, calidad y condiciones de vida”. En este apartado se pueden consultar diversas estadísticas que proporcionan una descripción de la posición de los hombres y mujeres dentro de las sociedades. Entre todas ellas se debe destacar: La encuesta del empleo del tiempo, el Panel de hogares de la Unión Europea o la encuesta de condiciones de vida. Estos subgrupos tienen información valiosa y, en términos generales, presentada de forma conveniente (segregada por sexo) sobre aspectos relacionados con la división sexual del trabajo.

Sin embargo, en este mismo apartado, se dispone de un enlace específico sobre “Protección Social”. Asimismo, ya en mercado laboral, la encuesta de población activa proporciona un vínculo específico sobre el Módulo de Conciliación del 2005. Ambos presentan graves limitaciones.

La información proporcionada en “Protección social” se clasifica en tres apartados: pensiones y prestaciones, medidas de protección a la infancia y adopciones y, un tercero denominado “protección a las familias y conciliación laboral”. Este tercer punto, a su vez, se divide en familias numerosas y para conciliación:

**Tabla 4: Información proporcionada sobre conciliación en protección social**

<b>2.1</b> Servicios y plazas de atención a la 1ª infancia para conciliar la vida familiar por número, CCAA, tipo y años.
<b>2.2</b> Importe de las subvenciones de atención a la 1ª infancia de servicios existentes por CCAA, tipo y años.
<b>2.3</b> Importe de las subvenciones de atención a la 1ª infancia de servicios de nueva creación por CCAA, tipo y años.
<b>2.4</b> Prestaciones por maternidad por CCAA, sexo del perceptor y años.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los resultados nacionales bajo el enlace del Módulo de conciliación son mayores en número. En concreto proporcionan 19 estadísticas.

## **Tabla 5: Información proporcionada sobre conciliación en el módulo especial EPA**

**1.1** Personas ocupadas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según tipo principal de servicio de cuidado a los niños que utiliza para atenderlos, por valor absoluto/porcentaje, sexo y grupo de edad

**1.2** Personas entre 16 y 64 años con hijos según que se hagan o no cargo regularmente del cuidado de niños, por sexo, relación con la actividad y valor absoluto/porcentaje

**1.3** Personas entre 16 y 64 años que no tienen hijos, según puedan hacerse o no cargo regularmente del cuidado de niños de edad  $\leq 14$  años, por sexo, relación con la actividad y valor absoluto/porcentaje

**1.4** Personas entre 16 y 64 años, según puedan hacerse o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes, por sexo, relación con la actividad, y valor absoluto/porcentaje

**1.5** Personas entre 16 y 64 años que tienen hijos o que se hacen cargo regularmente del cuidado de niños de edad inferior o igual a 14 años o de personas dependientes, según relación con la actividad y deseen o no cambiar la organización de su vida diaria, por valor absoluto/porcentaje, sexo y grupo de edad

**1.6** Asalariados entre 16 y 64 años que desean trabajar más, según principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato, situación profesional y valor absoluto/porcentaje

**1.7** Ocupados entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de niños y que desean trabajar más, según la principal razón por la que no lo hacen, por valor absoluto/porcentaje, tipo de jornada y sexo

**1.8** Ocupados entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de niños y que desean trabajar más pero no lo hacen, según momento en el que se produce la falta de cuidado de niños, por valor absoluto/porcentaje y tipo de jornada

**1.9** Ocupados de 16 a 64 años con al menos un hijo, según toman o no días de permiso para cuidarlos, por valor absoluto/porcentaje, tipo de jornada y sexo

**1.10** Asalariados entre 16 y 64 años que desean trabajar más, según la principal razón por la que no lo hacen, por tipo de contrato, situación profesional y valor absoluto/porcentaje

**1.11** Personas entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de personas dependientes y que desean trabajar o trabajar más, según la principal razón por la que no lo hacen, por valor absoluto/porcentaje, sexo y grupo de edad

**1.12** Personas entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente del cuidado de personas dependientes y que desean trabajar o trabajar más pero no lo hacen por falta de servicios de cuidado de personas dependientes, según momento en el que se produce la falta de cuidado de dichas personas, por valor absoluto/porcentaje, sexo, y grupo de edad

**1.13** Ocupados entre 16 y 64 años, según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, por valor absoluto/porcentaje, sexo, y situación profesional

**1.14** Ocupados entre 16 y 64 años, según puedan o no organizar su jornada laboral, por valor absoluto/porcentaje, sexo, y situación profesional

**1.15** Ocupados entre 16 y 64 años, según haya o no tomado tiempo libre durante los últimos 12 meses, por valor absoluto/porcentaje, sexo, y situación profesional

**1.16** Ocupados entre 16 y 64 años, según tiempo libre tomado durante los últimos 12 meses les fuera remunerado o no, por sexo, situación profesional, y valor absoluto/porcentaje

**1.17** Personas entre 16 y 64 años ocupadas o que lo han estado alguna vez y que tienen un hijo propio menor de 6 años viviendo en el hogar, según haya estado o no de excedencia para el cuidado de hijos, en los últimos 12 meses, por valor absoluto/porcentaje, sexo y grupo de edad

(continúa)

**1.18** Personas entre 16 y 64 años ocupadas o que lo han estado alguna vez y que tienen un hijo propio menor de 6 años viviendo en el hogar, que han estado de excedencia para su cuidado en los últimos 12 meses, según que ésta haya sido remunerada o no, por sexo, grupo de edad y valor absoluto/porcentaje

**1.19** Personas entre 16 y 64 años ocupadas o que lo han estado alguna vez, que tienen un hijo propio menor de 6 años viviendo en el hogar y que no han tomado excedencia para su cuidado en los últimos 12 meses, según la principal razón para no tomar dicha excedencia, por valor absoluto/porcentaje y sexo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La población activa está segregada por sexo pero no ocurre lo mismo para los asalariados (indicador 1.6 y 1.10). Esto mismo sucede con el indicador 1.8, aunque sobre ocupados sí se proporciona información sobre sexo, no segrega justamente ese indicador. Además, el indicador “Población ocupada y situaciones compartidas con la ocupación” del 2004 de la EPA, tan esclarecedor por sexo para comprobar la existencia de doble jornada, no se muestra en el 2005.

Si se acude a la página del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la página del Instituto de la Mujer contiene indicadores relacionados como son el servicio de comedor y guardería, excedencias y permisos. La página de la seguridad social también contiene información estadística. Entre toda la información “otros datos de protección social” proporciona una comparativa de medidas de protección relacionadas con la conciliación muy importante que no incluye información sobre mujeres y hombres. Con todo, las pensiones asistenciales sí están segregadas en función del sexo.

En definitiva, con respecto a las estadísticas relacionadas con la conciliación y la protección social (presentados bajo estas denominaciones en la webs consultadas) y pese a proporcionar información, se detectan algunas carencias tanto en el contenido como en la forma. Los indicadores suministrados a través de los enlaces específicos no son suficientes; además, algunos de los cuales no están segregados según las variables básicas de estratificación social (sexo y la edad) desde una perspectiva de género. En consecuencia, es mejorable la comunicación a través de la web (la accesibilidad de la información y de la calidad del contenido) relacionada con la conciliación y las acciones de protección social.

**ANEXOS.**



**Figura Anexo3.1. Análisis descriptivo del contenido de la LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES		M
						PROCEDIMIENTO	PROCEDIMIENTO	
CAPITULO I. Art. 1. b)	Trabajador@s	Hijos, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.	Trabajador@s y familiares	Conceder un permiso retribuido	Necesidad de excedencia para el cuidado o atención de familiares	2 días por el nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días.	No se menciona explícitamente	M
Art. 2. Reducción de la jornada por motivos laborales. Apartado 4.	Madres y padres trabajadores con hijos menores de 9 meses	Empresas públicas y privadas	Madres, padres trabajadores e hijos menores de 9 meses	Reducción de la jornada por motivos familiares	No se refleja: (Necesidad de acudir al lugar donde se encuentre el hijo para alimentarlo dado que en los lugares de trabajo no existen guarderías donde dejar a los niños).	Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre (...)	El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.	M
Art. 2. Reducción de la jornada por motivos laborales. Apartado 2.	Quien (...) tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial	Empresas y organismo públicos	Personas que reciben los cuidados de las mencionadas personas trabajadoras	Reducción de la jornada por motivos familiares	No se refleja (Lo mismo que en el caso anterior pero llevado a la situación de @s trabajador@s al cuidado de familiares dependientes).	Quien (...) tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario (...). También el familiar de quien no pueda valerse por sí mismo.	IDEM	M
Art. 4. Excedencia por cuidado de familiares. Apartado 3.	Trabajadores con hijos menores de 3 años o con familiares dependientes a su cargo	Trabajadores, hijos, familiares, empresarios.	Trabajadores, hijos y familiares	Excedencia por cuidado de familiares	No se refleja (Existen casos en los que la reducción de la jornada laboral no es suficiente. Por ello se ven obligados a ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo).	Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo (...)  También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración superior a 1 año (...) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar (...).	El período en que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad (...). Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
Art. 5. Apartado 4.	Madres o padres trabajadores con hijos recién nacidos o adoptados	Empresarios, trabajadores y Servicios Sociales Competentes	Madres o padres trabajadores, descendientes directos, naturales o adoptivos.	Conciliación laboral-familiar.	Necesidad de cuidar de los descendientes sin repercusión en la permanencia en el puesto de trabajo.	En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo (...) sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. También en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple	No se menciona explícitamente.	M
Art. 6. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo. Apartado 5.	Madres trabajadoras embarazadas en situación de riesgo	Empresarios, organismos públicos y Sanidad Pública.	Madres trabajadoras embarazadas en situación de riesgo e hijos descendientes directos no natos	Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo	No se menciona (Cabe la posibilidad de que la trabajadora pierda su puesto de trabajo dado que durante su ausencia la empresa necesite contratar a una sustituta y ésta se quede el puesto que anteriormente ocupaba. A este respecto es necesario el derecho de reserva de su trabajo en las mismas condiciones).	En el supuesto de riesgo durante el embarazo (...) la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.	IDEM	M
Art. 7. Extinción del contrato de trabajo. Apartado d) Apartado 4	Madres trabajadoras embarazadas	Servicios Sanitarios Oficiales, empresarios y organismos públicos.	Madres trabajadoras y descendientes natos o no natos.	No se menciona explícitamente (salvaguardar la integridad física de la mujer trabajadora y sus descendientes sin su estabilidad laboral).	No se menciona explícitamente (necesidad de ausentarse del trabajo para tareas propias de la situación de la maternidad).	No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia (...) cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos (...) Será también nulo el despido en el caso de que los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.	IDEM	M
CAPITULO II. Sección 5ª Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares. Art. 135bis.	Madres y padres trabajadores	Trabajador@s, empresario, Juzgado de lo Social	Madres y padres trabajadores y descendientes	Garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.	Lentitud en los trámites relacionados.	El trabajador dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquel, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.	El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia que será firme, deberá ser dictada en el plazo de 3 días.	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
CAPITULO III. Art. 10. Protección por maternidad. Art.10.	Madres trabajadoras embarazadas	Empresarios y organismo públicos		Protección y fomento de la maternidad	No se menciona explícitamente (incompatibilidad horaria ente el trabajo y los horarios y la asistencia a actividades relativas a la preparación del parto).	Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico	M
CAPITULO IV. Art. 11. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social. Apartado c.	Madres trabajadoras embarazadas	Madres trabajadoras embarazadas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales		Acción protectora del sistema de la Seguridad Social	Incremento de los gastos en situación de maternidad	Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo	No se menciona explícitamente.	M
Art. 12. Duración de la obligación de cotizar. Apartado 4.	Madres trabajadoras embarazadas	Empresarios y organismo públicos		No se menciona explícitamente (garantizar el mantenimiento de su situación laboral)	No se menciona explícitamente (antes de esta ley, la maternidad conllevaba en ciertos casos a la pérdida de su puesto de trabajo).	La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal (...) ante el riesgo durante el embarazo y en la maternidad	No se menciona explícitamente.	M
CAPITULO IV TER Riesgo durante el embarazo. Art. 135. Situación protegida. Apartados 1, 3 y 4.	Madres trabajadoras embarazadas	Instituto Nacional de la Seguridad Social		Prestación económica a las mujeres en situación de riesgo de embarazo	Riesgo durante el embarazo	La prestación económica consistirá en subsidio equivalente el 75% de la base reguladora equivalente.	Se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
CAPITULO V. Art. 17. Disposición adicional 14 Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.	Empresarios y personas al cuidado de familiares	Cuidadores, familiares, empresarios y Seguridad Social.	Empresarios	Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares	Necesidad de cuidar a los familiares	Derecho a una bonificación de 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social	No se menciona explícitamente.	M

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 39/1999

P/M= Propuesta/Medida

**Figura Anexo3.2. Análisis descriptivo de la LEY 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
CAPITULO II. Programa de fomento de empleo para el año 2001, podrán acogerse a las bonificaciones:	3) Mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de 12 o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.	Empresarios Mujeres desempleadas Agencia Tributaria Seguridad Social	Empresarios que contraten a mujeres desempleadas en los 24 meses posteriores al parto.	Fomentar los empleos más estables y de mayor calidad. Incorporación de las madres al mercado laboral	No se menciona explícitamente (las mujeres desempleadas que han sido madres recientemente no encuentran trabajo dada la desconfianza de empresarios a que éstas tengan que ausentarse de su lugar de trabajo)	Bonificación 3) 100% durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.	No se menciona explícitamente	M
Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social:	Para las trabajadoras en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo.	Trabajadores o socios de trabajadores de las sociedades cooperativas Empresarios Seguridad Social	Empresarios con trabajadores en descanso por maternidad o derivados	No se menciona (ayudar a las madres y padres trabajadores)	No se menciona (mantener los ingresos de las personas durante su periodo de descanso por maternidad)	Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la S.S., incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.	Sólo mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto. La duración máxima de las bonificaciones previstas para los trabajadores o socios sustituidos, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P/M
Disposición adicional octava. Regulación de permisos de maternidad o paternidad en casos de nacimientos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto.	La madre o el padre trabajadores de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.	Madres y Padres, empresarios	La madre o el padre trabajadores, los niños prematuros	Garantizar el apoyo a la atención y cuidado del niño concorde con el espíritu del mejor bienestar.  Posibilitar la atención materna o paterna al neonato...	...mientras permanezca ingresado...	... pudiendo ausentarse del trabajo durante 1 hora y teniendo el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario (...)	El período de suspensión o el permiso podrá computarse, con excepción de las primeras 6 semanas de suspensión o permiso obligatorio, posteriores al parto, en el contrato de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria.	M

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 12/2001 P/M= Propuesta/Medida

**Figura Anexo3.3. Análisis descriptivo de la LEY 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
CAPITULO III. Art. 40. Mínimo por descendientes:	Contribuyentes con descendientes	Contribuyentes, descendientes, AGE.	Contribuyentes y sus descendientes	No se menciona favorecer la natalidad, y la situación de las personas que quedan al cuidado de descendientes)	No se menciona explícitamente (falta de recursos para mantener a los descendientes - en especial las familias numerosas-)	1.400€ anuales por el 1º 1.500€ anuales por el 2º 2.200€ anuales por el 3º 2.300€ anuales por el 4º y siguientes	Reducción en concepto de mínimo por descendientes (también por razón de tutela y acogimiento), por cada uno de ellos soltero menor de	M
Art. 47. Reducción por cuidado de hijos:	Personas con descendientes menores de 3 años	A.G.E.		Reducir la base imponible de este colectivo	No se menciona explícitamente (Incremento de los gastos de manutención, cuidado y atención hijos)	La base imponible se reducirá en 1.200 € anuales, por cada descendiente menor de años (...). También en adopción o acogimiento	No se menciona explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIAR	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P/M
Art. 47 bis. Reducción por edad:	Contribuyentes con personas a su cuidado mayores de 65 años o discapacitados cualquiera que sea su edad que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000€	Contribuyente s, personas mayores o discapacitados	Contribuyentes y personas dependientes	Reducir la base imponible de estos colectivos	No se menciona explícitamente (Incremento de los gastos de manutención, cuidado...)	La base imponible se reducirá en 800€ anuales.	No se menciona explícitamente	M
Art. 47 ter. Reducción por asistencia:	Contribuyentes con personas mayores de 75 años a su cuidado	Contribuyente s, personas mayores		Reducir la base imponible de este colectivo	No se menciona explícitamente (Incremento de los gastos de manutención, cuidado...)	La base imponible se reducirá en 1.000€ anuales.	No se menciona explícitamente	M
Art. 47 quinquies. Reducciones por discapacidad de ascendientes o descendientes:	Personas al cuidado de discapacitados, ascendientes o descendientes	Cuidadores y discapacitados		Reducir la base imponible de este colectivo	No se menciona explícitamente (Incremento de los gastos de manutención, cuidado...)	La base imponible se reducirá en 2.000€ anuales. Dicha reducción será de 5.000€ anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%.	No se menciona explícitamente	M
Art. 47 quinquies. Apartado 3. Reducción por discapacidad de trabajadores activos:	Para los trabajadores activos discapacitados...	No se menciona explícitamente (Seguridad Social, Servicios Sanitarios)	Trabajadores activos discapacitados	No se menciona explícitamente (conceder ayudas económicas a este colectivo que por sus circunstancias necesitan destinar parte de sus ingresos a determinados servicios)	Necesidad de destinar parte de sus ingresos a determinados servicios	6.200€ anuales	...que acrediten terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.	M
Art. 47 quinquies. Apartado 4. Reducción por gastos de asistencia de los discapacitados (grado 65% o sup.):	Discapacitados necesitados	AGE	Discapacitados necesitados, familiares o cuidadores	Ayudar en la reducción de gastos por la asistencia a personas discapacitadas	Falta de recursos para encontrar a personas para su cuidado	Reducirán la base imponible en 2.000€ anuales.	Que acrediten terceras personas o movilidad reducida	M
Art. 34. Deducción por maternidad (adopción o acogimiento):	Las mujeres con hijos menores de 3 años (...) que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la S.S. o Mutualidad	Seguridad Social	Madres con hijos menores de 3 años	No se menciona (se estimula la incorporación de la mujer al mercado laboral mediante ayudas económicas o deducciones)	No se menciona (baja natalidad)	Podrán minorar la cuota diferencial de este impuesto hasta 1.200€ anuales por cada hijo menor de 3 años.	En caso de fallecimiento de la madres, o cuando la guarda y custodia se atribuya exclusivamente al padre o a un tutor, éste tendrá derecho a la deducción pendiente	M

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 46/2002

Figura Anexo3.4. Análisis descriptivo de la LEY 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
Capítulo I. Art. 9 Beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas:	Empleadores miembros de familias numerosas que se encuentran trabajando o discapacitados	Empleador, empleado, Seguridad Social	Empleador de cuidadores	Contribuir a promover la igualdad de los miembros de las familias numerosas sea real y efectiva en el acceso y disfrute de los bienes económicos, sociales y culturales.	Beneficiar con la reducción de cuotas de la S.S.	Dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas de la S.S. a cargo del empleador...	... siempre que el-los ascendiente-s ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.	M
Capítulo II. Art. 11. Derechos de preferencia:	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MEC)	Familias numerosas	Introducir medidas correctoras para familias numerosas en situación de desventaja	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Becas y ayudas educativas	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MEC)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Puntuación en la admisión de alumnos en centros preescolares y docentes públicos	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Acceso a viviendas protegidas	No se menciona explícitamente	M
Capítulo II. Art. 11. Derechos de preferencia:	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MTAS)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Acceso a albergues, centro cívicos y demás lugares dependientes de la Administración	No se menciona explícitamente	M
Art. 12. Exenciones y bonificaciones en tasas y precios	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MTAS)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Transportes públicos, urbanos e interurbanos	No se menciona explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MTAS, MEC)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Acceso a bienes y servicios sociales, culturales, deportivos y de ocio.	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, Administración Pública)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Acceso a las pruebas de selección para el ingreso en la función pública	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MEC)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	En educación: exención del 100% (especial) y bonificación del 50% (general) en tasas y precios públicos	No se menciona explícitamente	M
Capítulo III: Acción protectora en materia de vivienda	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Incremento del límite e ingresos computables para el acceso a viviendas protegidas	No se menciona explícitamente	M
Capítulo III: Acción protectora en materia de vivienda	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, ME, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Acceso preferente a préstamos	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, ME, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Condiciones especiales a la subvención de préstamos cualificados	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas)	Adjudicación de viviendas protegidas	No se menciona explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, ME, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas))	Facilitar el cambio a otra vivienda protegida de mayor superficie cuando se produzca una ampliación del número de miembros en la familia numerosa	No se menciona explícitamente	M
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MTAS, MV)	Familias numerosas	Idem	No se menciona explícitamente (Falta de infraestructuras adecuadas para las personas con discapacidad)	Facilitar la adaptación de la actual vivienda o el cambio a otra vivienda protegida que cumpla las condiciones de accesibilidad adecuadas a la discapacidad	No se menciona explícitamente	M
Capítulo IV. Art. 16. Acción protectora en materia tributaria.	Familias numerosas	El Estado	Familias numerosas	Compensar a las rentas familiares en función de las cargas que soportan y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los Padres y Padres trabajadores.	No se menciona explícitamente (Escasas retribuciones económicas a las familias numerosas))	el Estado deberá garantizar a las familias numerosas beneficios fiscales...	No se menciona explícitamente	M
Título III. Disposición adicional I. Apartado 3. Ampliación del período de reserva del puesto en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos:	Trabajadores de familias numerosas	No se menciona explícitamente (Gobierno español, MTAS, MJ)	Trabajadores de familias numerosas (ambas categorías)	Reservar el puesto de trabajo para los empleados miembros de familias numerosas	Posible pérdida de su puesto de trabajo	Cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa general, y 18 especial.	No se menciona	M

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 40/2003

P/M= Propuesta/Medida

Figura Anexo3.5. Análisis descriptivo del REAL DECRETO 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P/M
Introducción:	Las familias numerosas.	Administración General del Estado		LEY: actualizar y mejorar la regulación de la acción protectora dispensada a este colectivo familiar DECRETO: dar plena efectividad a la acción protectora dispensada a las familias numerosas				M
Cap. 1 Beneficios sociales, Art. 5	Cuidadores, familias numerosas	Empleado, empleado de hogar, la Dirección provincial de la tesorería General de la Seguridad Social	Familias numerosas	Bonificación de cuotas de la S.S. por la contratación de cuidadores en familias numerosas.	No se menciona explícitamente (excesivos gastos de las familias numerosas)	<b>Soluciones:</b> Tendrán consideración de cuidadores las personas físicas al servicio del hogar familiar en los que el objeto de su relación laboral especial esté constituido por servicios o actividades prestados en el hogar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida la condición (...) y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma.	<b>Procedimiento:</b> El empleador deberá acreditar ante la Dirección provincial de la tesorería General de la Seguridad Social o Administración (...) la condición de familia numerosa, así como los servicios exclusivos del cuidador a los miembros de la familia numerosa (...). Se acompañará declaración firmada por el empleado de hogar en tal sentido.	M
Cap. II, Sección 1ª, Art. 7	Familias numerosas	Ministerio de Educación y Ciencia, AGE		Derechos de preferencia en relación con la concesión de becas y ayudas en materia educativa. Subsidio por necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad	No se menciona explícitamente (excesivos gastos de las familias numerosas en material didáctico y servicios educación)	Becas. Ayudas para la adquisición de libros y material didáctico. Puntuación en el régimen de admisión e alumnos integrantes de familias numerosas en centros de educación infantil y en centros docentes sostenidos con fondos públicos.		M
Cap. II, Sección 1ª, Art. 9.	Familias numerosas que utilicen este servicio	AGE		Bonificaciones en los precios de los servicios regulares de transporte interurbano de viajeros por carretera.	No se menciona explícitamente (excesivos gastos de familias numerosas en transporte y comedor)	Para: Transporte escolar Transporte urbano Comedor escolar	No se menciona explícitamente	M
Cap. II, Sección 2ª, Art. 10.	Familias numerosas que utilicen este servicio	AGE			No se menciona explícitamente (excesivos gastos de las familias numerosas en transporte)	Las reducciones será del 20% (general) y 50% (especial).	No se menciona explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
Cap. II, Sección 2ª, Art. 12.	Familias numerosas que utilicen este servicio	AGE		Bonificaciones por la utilización de líneas regulares de transporte marítimo.	No se menciona explícitamente (excesivos gastos de las familias numerosas en transporte)	Disfrutarán de una reducción del 20% (general) y 50% (especial) sobre las tarifas por la utilización de las líneas regulares de transporte marítimo de cabotaje.	No se menciona explícitamente	M
Cap. II, Sección 2ª, Art. 13.	Familias numerosas que utilicen este servicio	AGE		Bonificaciones por la utilización de transporte aéreo nacional.	No se menciona explícitamente (excesivos gastos de las familias numerosas en transporte)	Disfrutarán de una reducción del 5% (general) y 10% (especial), sobre las tarifas por servicios regulares nacionales de transporte aéreo.	No se menciona explícitamente	M
Cap. II, Sección 3ª, Art. 14.	Personas discapacitadas de familias numerosas	AGE, Instituto de Mayores y Servicios Sociales		Derechos e preferencia en el acceso a actividades de ocio del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y bonificaciones en las cuotas a abonar.	No se menciona explícitamente (discriminación)	Las personas con discapacidad subvencionados (...) la cuota a abonar por los participantes se reducirá un 20% para los miembros de familias numerosas de categoría especial	No se menciona explícitamente	M
Cap. II, Sección 3ª, Art. 15.	Grupos familiares formados por un adulto y 3 descendientes.	Museos de titularidad estatal, Instituto Nacional de Artes Escénicas, Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales		Bonificaciones en los precios de los centros e instituciones culturales e titularidad estatal.	No se menciona explícitamente (dado el número de miembros de las familias, el precio total se encarece y por ello acceden menos a estos servicios culturales).	Reducción del 50% en el precio de la entrada a museos de titularidad estatal. Gratuidad del acceso a grupos familiares formados por un adulto y 3 descendientes.  Teatro y auditorios del Instituto Nacional de Artes Escénicas en espectáculos de producción propia, y en las salas de proyección del Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (...) descuento en entradas adquiridas en taquilla.		M
Cap. III Acción protectora en materia de vivienda, Art. 16.	Personas discapacitadas miembros de familias numerosas	AGE, Ministerio de Vivienda, entidades financieras		Beneficios generales en materia de vivienda	No se menciona explícitamente (necesidad de conseguir ayudas, modificaciones de la residencia acorde a las necesidades de movilidad).	Mejora de las condiciones para acceder a las ayudas financieras. Condiciones especiales a la subsidiación de préstamos convenidos y demás ayudas especiales. Facilidades para el cambio a otra vivienda protegida o usada de mayor superficie. Facilidades para la adaptación de la actual vivienda o el cambio a otra que cumpla las condiciones de accesibilidad adecuadas a la discapacidad sobrevenida que afecte a un miembro de una familia numerosa. Acceso preferente para las familias numerosas que formalicen contrato de arrendamiento a las subvenciones al alquiler. Establecimiento de una superficie útil superior a la máxima prevista para las viviendas sujetas a regímenes de protección pública.		M

Fuente: Elaboración propia a partir del Real Decreto 1621/2005  
P/M= Propuesta/Medida

Figura Anexo3.6. Análisis descriptivo de la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
1. EMPLEO	Mujeres	No se refleja explícitamente (Ministerio de Fomento)	Mujeres	No se refleja explícitamente (Favorecer la inserción laboral de la mujer)	El desempleo femenino es superior al masculino	Se acuerda que el 60% de las acciones del Plan nacional de Acción para el Empleo se dirija a mujeres. Y que todos los programas públicos de fomento del empleo consideren como objetivo prioritario las mujeres.	No se refleja explícitamente	M
1.1.	Mujeres	No se refleja explícitamente (Ministerio de Fomento)	Mujeres	No se refleja explícitamente (Favorecer la inserción laboral de la mujer)	El desempleo femenino es superior al masculino	Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen.	No se refleja explícitamente	M
1.2.	Empresas concursantes	Empresas, Administración pública y mujeres trabajadoras	Mujeres trabajadoras	No se refleja explícitamente (Favorecer el fomento del empleo femenino)	El desempleo femenino es superior al masculino	Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen.	No se refleja explícitamente	M
1.3.	Organismos públicos	En la A.G.E. y los organismos públicos y empresas que dependen de ella...	Mujeres	Alcanzar la paridad	No se menciona explícitamente (Desigualdad de oportunidades. El desempleo femenino es superior al masculino)	... los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria.	No se refleja explícitamente	M
1.4.	No se menciona explícitamente (La A.G.E. y los organismos públicos y empresas que dependen de ella)	La A.G.E. y los organismos públicos y empresas que dependen de ella	Mujeres trabajadoras	Alcanzar la paridad	No se menciona explícitamente (Desigualdad de oportunidades. El desempleo femenino es superior al masculino)	Establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la AGE y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad.	No se refleja explícitamente	M
1.5.	No se menciona explícitamente (La A.G.E. y los organismos públicos y empresas que dependen de ella)	La A.G.E. y los organismos públicos y empresas que dependen de ella	Mujeres	Alcanzar la paridad	No se menciona explícitamente (Desigualdad de oportunidades. El desempleo femenino es superior al masculino)	Se acuerda establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un 5% para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina.	No se refleja explícitamente	M
1.6.	Mujeres (relacionadas con las Fuerzas Armadas)	Las Fuerzas Armadas	Mujeres	Favorecer la inserción de la mujer a las FF.AA.	Escasa representación de la mujer en las Fuerzas Armadas	Fomentar la incorporación e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.	No se refleja explícitamente	M
1.7.	Mujeres maticadoras	Asociación de Maticadoras de Galicia (AGAMAR). No se menciona explícitamente (la Xunta de Galicia)	Mujeres maticadoras	Encontrar fórmulas alternativas de empleo en el sector de la pesca y la acuicultura.	No se refleja explícitamente (Escasa representación femenina)	Se acuerda firmar un convenio con la Asociación de Maticadoras de Galicia (AGAMAR).	No se refleja explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
1.8.	Mujeres agricultoras y pescadoras	OIT		Promover la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y de la acuicultura.	No se refleja explícitamente (promover la igualdad)	Convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	No se refleja explícitamente	M
2. EMPRESA 2.1.	Mujeres trabajadoras	Organizaciones empresariales		Que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.	No se refleja explícitamente (favorecer la promoción)	Programa de actualizaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales	No se refleja explícitamente	M
2.2.	Mujeres emprendedoras y empresarias	Instituto de la Mujer, la Dirección General de Política de la Pequeña y mediana Empresa y la Caixa		Facilitar la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias.	No se refleja explícitamente	Dar continuidad al convenio suscrito entre. Y se acuerda ampliar estos convenios con otras entidades financieras.	No se refleja explícitamente	M
2.3.	Mujeres trabajadoras	Instituto de la Mujer y la Escuela de organización Industrial		Realizar cursos sobre creación o consolidación de empresas	No se refleja explícitamente	Firmar un convenio	No se refleja explícitamente	M
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR 3.1.	Podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o con discapacidad	Administraciones Públicas, centrales sindicales		No se refleja explícitamente (conciliación laboral-familiar de la mujer)	No se refleja explícitamente (dificultades para conciliar la vida familiar y profesional)	Establecer una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva.	No se refleja explícitamente	M
3.2.	Emplead@s de la Administración Pública	Organizaciones sindicales y autoridades competentes		No se refleja explícitamente (conciliación laboral-familiar)	No se refleja explícitamente (dificultad de conciliar la vida laboral y la profesional)	AutORIZAR con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los emplead@s públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que corresponda.	No se refleja explícitamente	M
3.3.	Madres y Padres militares de Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha.	No se refleja explícitamente (Ministerio de Defensa)	También los hijos de los militares	No se refleja explícitamente (conciliación laboral-familiar)	No se refleja explícitamente (dificultad de conciliar la vida laboral y la profesional)	Programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares de Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha.	No se refleja explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
3.5.	Madres y Padres militares	No se refleja explícitamente (Ministerio de Defensa)	También los hijos de los militares	Para el cuidado de los hijos.	No se refleja explícitamente (Excesiva movilidad de los cargos militares y su repercusión en la vida familiar)	Ampliar el tiempo de reserva del destino de los militares profesionales en situación de excedencia voluntaria	No se refleja explícitamente	M
4. INVESTIGACIÓN								
4.1.	Mujeres investigadoras	No se menciona explícitamente (Ministerio de Educación y Ciencia)		Para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas.	No se menciona explícitamente (escasa representación de la mujer en investigación)	Crear la unidad Mujer y Ciencia	No se refleja explícitamente	M
4.2.	Instituciones y/u organismos investigadores	No se menciona explícitamente (Ministerio de Educación y Ciencia)	Mujeres investigadoras	No se menciona explícitamente (fomentar la incorporación de la mujer a proyectos investigadores)	No se menciona explícitamente (escasa representación de la mujer en investigación)	Incluir como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a participación de mujeres en los equipos de trabajo.	No se refleja explícitamente	M
4.3.	No se menciona explícitamente (Ministerio de Sanidad)	No se menciona explícitamente (Ministerio de Sanidad)	No se menciona explícitamente (Mujeres)	No se menciona explícitamente (favorecer el conocimiento público respecto a esos temas)	No se menciona explícitamente	Elaboración de un informe anual sobre Salud y género y Salud Sexual y reproductiva.	No se refleja explícitamente	M
4.4.	No se menciona explícitamente (Población española en general)	Ministerio de la Presidencia y las Cortes Generales	No se menciona explícitamente (Mujeres diputadas)	Para dar a conocer la actividad parlamentaria de las mujeres diputadas en la I Legislatura de la Democracia.	No se menciona explícitamente (escaso conocimiento de la participación de la mujer en la vida política)	Coedición de un libro	No se refleja explícitamente	M
4.5.	No se menciona explícitamente (investigadores)	En colaboración con Las Cortes Generales		Para distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida política y parlamentaria	No se menciona explícitamente	Creación de un premio anual	No se refleja explícitamente	M
5. SOLIDARIDAD								
5.1.	Programas de la AECI	AECI	Mujeres	contra la discriminación que sufren las mujeres.	Discriminación femenina	Los programas apoyados por la Agencia Española de Cooperación Internacional tendrán entre sus prioridades la lucha.	No se refleja explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
5.2.	Gobierno español	Gobierno español y UNIFEM	Mujeres españolas	Velar por las necesidades y movimientos de las mujeres de España.	No se menciona explícitamente	Autorizar al Gobierno a suscribir el Acuerdo marco entre el reino de España y el Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).	No se refleja explícitamente	M
6. DEPORTE								
6.1.	Mujeres deportistas	Ministerio de Educación y Ciencia (Deportes).		Para desarrollar el programa Mujer y Deporte	No se menciona explícitamente	Unidad con carácter permanente	No se refleja explícitamente	M
6.2.	Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español	Gobierno español y COE		Mejoras económicas para la mujer deportista	No se menciona explícitamente	Subvención a la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español	No se refleja explícitamente	M
6.3.	Mujeres deportistas	Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer		Para promover el deporte femenino	No se menciona explícitamente (mejora de la situación)	Firma de un convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer	No se refleja explícitamente	M
6.4.	Personas encargadas de la comunicación de organismos públicos y/o deportivos	No se menciona explícitamente (Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer)	Mujeres deportistas	Para el fomento del deporte se aplique el principio de paridad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Que en todas las campañas o exposiciones	No se refleja explícitamente	M
6.5.	Investigadores	No se menciona explícitamente (Ministerio de Educación y Ciencia)		Fomentar la igualdad de género en el deporte.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Estudios de investigación, análisis y estadísticas	No se refleja explícitamente	M
7. OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD								
7.1.	Mujeres que vayan a acceder al sector público	No se menciona explícitamente (Ministerio de Empleo y Fomento)		Alcanzar la paridad	No se menciona explícitamente (desigualdad en el acceso al empleo público)	Promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público.	No se refleja explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
7.2.	Mujeres trabajadoras del sector público	No se menciona explícitamente (Ministerio de Empleo y Fomento)		(1) Para velar por el incumplimiento del principio de igualdad de género, canalizar las quejas y formular recomendaciones y sugerencias para su desarrollo. (2) Para adjudicarlas a las mujeres que reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias. (3) encaminadas a la promoción interna de sus empleadas	No se menciona explícitamente (desigualdad en la promoción en el empleo público)	Promoción profesional de las empleadas públicas: (1) Sección en el Observatorio del Empleo Público. (2) reserva de al menos un 40% de las plazas en los cursos de formación del personal directivo adscrito a la AGE. (3) Todos los departamentos ministeriales establecerán dentro de sus planes de formación actividades... (4) Se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente. (5) Se procurará obtener la paridad entre hombres mujeres en la composición de los órganos colegiados de la AGE y en los comités de expertos.	No se refleja explícitamente	M
7.3.	Hombres y mujeres empleados o a emplear en la Administración Pública	Administración Pública	Mujeres	Para promover el valor de igualdad de género en la Administración	No se menciona explícitamente (falta de información relativa a medidas de género e igualdad)	Medidas: Cursos y seminarios; temarios con temas relativos a la normativa vigente en materia e igualdad de género.	No se refleja explícitamente	M
7.5.	Departamentos de comunicación de los mencionados organismos	Ministerios y organismos públicos	Usuari@s de la página web	Facilitar información orientada a la promoción de igualdad.	No se menciona explícitamente (falta de información relativa a medidas de género e igualdad)	Implantar en las webs de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente destinadas a ...	No se refleja explícitamente	M
7.6.	Estadísticos	No se menciona explícitamente (I.N.E.)	Mujeres	No se menciona explícitamente (mayor representación estadística del género)	No se menciona explícitamente (falta de información vinculada al género)	Que en las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar políticas públicas de igualdad.	No se refleja explícitamente	M
7.7.	Organismos públicos	MTAS y la Federación Española de Municipios y Provincia	Mujeres	Para promover planes de igualdad.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Suscribir acuerdo	No se refleja explícitamente	M
7.8.	No se menciona explícitamente (Ministerios y Comunidades autónomas)	M.A.P.A.	Mujeres del mundo rural	Se promueva la participación plena de la mujer en la economía y sociedad rurales.	No se menciona explícitamente (escasa participación de la mujer en la economía y sociedad rurales)	En la elaboración de la Ley de Orientación del desarrollo rural y la agricultura	No se refleja explícitamente	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
7.9.	Miembros del nombramiento de los jurados	No se menciona explícitamente (MEC)	Jurados de premios nacionales	No se menciona explícitamente (conseguir la igualdad en los jurados nacionales)	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Que los jurados que concedan los premios nacionales científicos y artísticos tengan una composición paritaria.	No se refleja explícitamente	M
7.10.	Agencias de publicidad	No se menciona explícitamente (MTAS y el Instituto de la Mujer)	Mujeres	No se menciona explícitamente (Tratamiento digno de la imagen de la mujer en la publicidad)	No se menciona explícitamente (Imagen sexista de la mujer en la publicidad)	Establecer un premio institucional al tratamiento de la mujer en la publicidad que, con carácter anual, premiará el anuncio o campaña publicitaria comercial que más valore y dignifique el papel de la mujer, desde un punto de vista cívico y social, y promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos.	No se refleja explícitamente	M

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden PRE/525/2005

P/M= Propuesta/Medida

**Figura Anexo3.7. Información del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	P / M
ÁREA 7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Padres trabajadores con hijos recién nacidos	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres	7.1. Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.	El número de padres que hacen uso de su derecho a un permiso de paternidad sigue siendo muy escaso.	7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten el permiso de maternidad, durante, al menos, cuatro semanas. 7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón.	P
	Padres trabajadores con hijos recién nacidos	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres				

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	P / M
	Madres trabajadoras	No se menciona explícitamente (MTAS)	IDEM	7.1. Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.	No se menciona explícitamente (Dificultad de conciliación laboral-maternal)	7.1.3. Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades demandadas de las circunstancias laborales actuales. 7.1.4. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas. 7.1.5. Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.	P
	Agentes sociales y económicos	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres trabajadores				
	Empresas	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres trabajadores				
ÁREA 7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Investigadores, grupos de investigación	No se menciona explícitamente (MTAS)	Padres trabajadores	7.2. Impulsar otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.	No se menciona explícitamente (Dificultad de conciliación laboral-maternal)	7.2.1. Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos. 7.2.2. Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral. 7.2.3. Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. 7.2.4. Impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar y laboral, en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, para establecer servicios de atención de necesidades puntuales de las trabajadoras y trabajadores. 7.2.5. Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3 años.	P
	Trabajadoras y trabajadores	No se menciona explícitamente (MTAS, MEC)	Trabajadoras/es				
	Empresas, comercios, escuelas	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres trabajadores				
	Trabajadoras y trabajadores.	No se menciona explícitamente (MTAS, CC.AA, corporaciones locales)	Trabajadoras/es				
	Menores de 0 a 3 años.	No se menciona explícitamente (MEC)	Madres y Padres de menores de 0 a 3 años				

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	P / M
ÁREA 7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Empresas	No se menciona explícitamente (MTAS, MEC)	Madres y Padres trabajadores	7.2. Impulsar otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.	No se menciona explícitamente (Dificultad de conciliación laboral- maternal)	7.2.6.Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.  7.2.7. Actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.	P
	Menores en edad escolar Personas dependientes	No se menciona explícitamente (MTAS, MEC)	Madres y Padres trabajadores				
	Trabajadores con personas dependientes a cargo	No se menciona explícitamente (MTAS)	Madres y Padres trabajadores			7.2.8. Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes. 7.2.9. Campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.	
	No se menciona explícitamente (Agencia de publicidad del MTAS)	No se menciona explícitamente (MTAS)	Mujeres				

Fuente: Elaboración propia a partir del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

P/M= Propuesta/Medida

#### Figura Anexo3.8. Análisis descriptivo del Plan Integral de Apoyo a la Familia.

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
1. POLITICA FISCAL Y RENTAS	Madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)	Madres e hijos menores de 3 años	Sufragar parte de los gastos.	Los primeros años de crianza de un hijo implican unos gastos extra	Ayuda a las madres en los 3 primeros años de maternidad.	Se aplicará sólo para la madre mientras tenga hijos menores de 3 años y sin límite por nivel económico. La compensación por el coste económico y laboral de la maternidad, será compatible con la reducción por hijos.	P
	Familias numerosas	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)	Familias numerosas	Ayudar económicamente a las familias numerosas	No se menciona explícitamente (el incremento económico a partir del tercer hijo)	Ayuda especial a las familias numerosas (...) a partir del tercer hijo.	No se menciona explícitamente	P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P / M
	Familias con hijos pequeños o personas mayores o con discapacidad	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS, MS, S.S.)		Para cuidado de hijos y ascendientes	Ayudará a las familias que, por tener hijos pequeños o personas mayores o con discapacidad, necesitan la utilización de centros de educación infantil o la asistencia de personal contratado para colaborar en el cuidado de los hijos o de personas mayores.	Ayuda fiscal a las familias	No se menciona explícitamente	P
2. MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE S.S. POR HIJO A CARGO	Padres y/o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS, MJ)		Para tener derecho a las prestaciones económicas de pago por hijo a cargo.	No se menciona explícitamente (el límite de los ingresos anuales establecidos es pequeño)	Ampliar el límite máximo de ingresos anuales establecidos	No se menciona explícitamente	P
2. MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE S.S. POR HIJO A CARGO	Padres y/o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS, MJ)		No se menciona explícitamente (beneficios económicos para padres con hijos a cargo)	No se menciona explícitamente	Actualización de las cuantías de las prestaciones económicas de pago periódico por hijo a cargo.	No se menciona explícitamente	P
	Padres y/o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS, MJ)		No se menciona explícitamente (beneficios económicos para padres con hijos a cargo)	No se menciona explícitamente (cuantía de insuficiente valor económico)	Incrementar la cuantía de la prestación económica de pago único por nacimiento de hijo.	No se menciona explícitamente	P
	Padres y/o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS, MJ)	Padres y/o madres, y su descendiente/s preadoptivo, adoptivo o permanente.	No se menciona explícitamente (beneficios económicos para padres con hijos a cargo)	No se menciona explícitamente	Extender el derecho a las prestaciones por nacimiento del tercer hijo y siguientes y por parto múltiple, a los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.	No se menciona explícitamente	P
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL	Padres y/o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)	Padres y/o madres. Hijos	Mejorar el cuidado de los hijos al tiempo que ofrece la posibilidad de que los padres mantengan su vinculación con su puesto de trabajo.	No se menciona explícitamente (el cuidado del hijo puede conllevar a una pérdida del puesto de trabajo)	Desarrollo reglamentario de la Ley de Conciliación de Vida Familiar y laboral de las personas trabajadoras	No se menciona explícitamente	P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
	Madres desempleadas	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)		Para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad.	No se menciona explícitamente (las madres desempleadas son menos contratadas que las que no tienen hijos)	Ampliar la ayuda de la S.S.	No se menciona explícitamente	P
	Padres y madres solteros en paro y con hijos a cargo	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)		Para la contratación de padres y madres solteros en situación de paro y con hijos a cargo.	No se menciona explícitamente (l@s padres/madres con hijos a cargo son menos contratadas que las que no tienen hijos)	Establecer una bonificación de la aportación empresarial a la S.S.	Establecer una bonificación de la aportación empresarial a la S.S.	P
	Empresa	No se menciona explícitamente (Estado, MTAS)	Empresa, madres	Fomentar la reincorporación a sus puestos de trabajo de madres trabajadoras	No se menciona explícitamente (la maternidad repercute económicamente en la empresa)	Establecer una bonificación del 100% de la aportación empresarial a S.S. por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo.	Establecer una bonificación del 100% de la aportación empresarial a S.S. por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo.	P
				Para responder a las necesidades de niños y familias.		Adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo: mejorando la calidad de los servicios y dando respuesta a las necesidades asistenciales y educativas; y adaptando la organización, funcionamiento y atención de los centros, así como la definición de los perfiles del personal especializado que les atiende	Adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo: mejorando la calidad de los servicios y dando respuesta a las necesidades asistenciales y educativas; y adaptando la organización, funcionamiento y atención de los centros, así como la definición de los perfiles del personal especializado que les atiende	P
				Ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente.		Incrementar los servicios de atención a la primera infancia	Incrementar los servicios de atención a la primera infancia	P
		Para personas mayores y discapacitadas dependientes				Incrementar el desarrollo de servicios de: ayuda a domicilio y teleasistencia a personas mayores y discapacitados, estancias diurnas y estancias temporales en residencias	Incrementar el desarrollo de servicios de: ayuda a domicilio y teleasistencia a personas mayores y discapacitados, estancias diurnas y estancias temporales en residencias	p
	Empresas	Con los Agentes Sociales	Padres y/o madres, empresas	Fomentar las prácticas conciliatorias	No se menciona explícitamente (la conciliación en la empresa no se trata adecuadamente)	Facilitar la prolongación de la vida laboral de los mayores mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación	Facilitar la prolongación de la vida laboral de los mayores mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación	P
						Elaborar un <b>Código de buenas prácticas</b> sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.	Elaborar un <b>Código de buenas prácticas</b> sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.	P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
5. FAVORECER EL ACCESO DE LAS FAMILIAS A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	Jóvenes, amas de casa y personas mayores	No se menciona explícitamente (Estado, MEC, MTAS)		Difundir las nuevas tecnologías	No se menciona explícitamente (la <i>brecha digital</i> )	Programa Internet para jóvenes, amas de casa y personas mayores	Todos con especial incidencia en los jóvenes, amas de casa y personas mayores	P
	Enfermos y mayores	No se menciona explícitamente (Estado, MEC, MTAS)	Enfermos y mayores. Familiares de los mismos.	Dar una asistencia adecuada	No se menciona explícitamente (escasa atención a estos colectivos)	(...) Desarrollo de nuevas propuestas de Teleasistencia, destinada a enfermos y mayores.		P
	Abuelos	No se menciona explícitamente (Estado, MJ)	Abuelos Nietos	Proteger a la familia	No se menciona explícitamente (No se respeta este derecho tras el divorcio o separación de los padres)	Garantizar el derecho de visita a los abuelos a sus nietos en caso de divorcio o separación.		P
	Menores	No se menciona explícitamente (Estado, MJ)		Proteger a la familia	No se menciona explícitamente	Tipificar como delito la sustracción de menores (...) por alguno de sus progenitores.		P
	Padres o madres	No se menciona explícitamente (Estado, MJ)	Padres o madres Hijos	Proteger a la familia	No se menciona explícitamente (El incumplimiento del régimen de visitas no está regulado)	Hacer frente al incumplimiento reiterado del régimen de visitas de los hijos en los casos de separación o divorcio.		P
7. DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y/O MEDIACIÓN FAMILIAR	Familias	No se menciona explícitamente (Estado, MJ)		Proteger a la familia	No se menciona explícitamente (La patria potestad no está debidamente regulada)	Analizar y modificar el ejercicio de la patria potestad en caso de separación o divorcio.		
	Familias	CCAA		Proteger a la familia	No se menciona explícitamente	Orientación familiar para ayudar a la solución de los conflictos.		P
	Familias en proceso de ruptura matrimonial	No se menciona explícitamente (Estado, MJ, CC.AA)		Proteger a la familia	No se menciona explícitamente (los procesos de ruptura pueden crear conflictos)	Mediación familiar para la solución pacífica de los conflictos en los procesos de ruptura matrimonial.		P
	Padres separados	No se menciona explícitamente (Estado, MJ, CC.AA)	Padres separados, hijos	Alcanzar un punto de encuentro familiar	No se menciona explícitamente (Influencia de la separación en los hijos)	Puntos de encuentro familiar para el cumplimiento del régimen de visita de los hijos tras la separación de la pareja.		P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
8. APOYO A FAMILIAS EN SITUACIONES ESPECIALES	Familias en situación de dificultad social o riesgo de exclusión, familias monoparentales con hijos menores y aquellas en cuyo seno de produzca violencia familiar IDEM	Sistema Público de Servicios Sociales. ONGs		Incrementar las prestaciones sociales para este colectivo, incluyendo las pensiones SOVI.	No se menciona explícitamente	Mejorar las pensiones de viudedad y orfandad		P
	IDEM	Sistema Público de Servicios Sociales. MTAS				Promover la inserción social facilitando el acceso al mercado laboral.		P
	IDEM	Sistema Público de Servicios Sociales. MTAS			No se menciona explícitamente	Llevar a cabo programas de educación familiar y atención de familias desfavorecidas y en situación de riesgo.		P
	IDEM	Sistema Público de Servicios Sociales. MTAS			No se menciona explícitamente	Desarrollar programas de apoyo a familias monoparentales con hijos menores de 18 años, en situación de dificultad social.		

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Integral de Apoyo a la Familia

P/M= Propuesta/Medida

Nota: Se ha excluido el punto sobre política de la vivienda y sobre el fomento de la participación social y el acceso a la cultura de las familias en el cuadro.

**Figura Anexo3.9. Análisis descriptivo del Proyecto de ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, abril 2006**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
TITULO PRELIMINAR. Artículo 1.	Personas en situación de dependencia.	Administraciones Públicas, Administración General del Estado.	Personas dependientes y cuidadores de estas.	Esta Ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen el derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.		Soluciones: Mediante la creación de un <b>Sistema Nacional de Dependencia</b> con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos.		P
Artículo 4. Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia (punto 4)			Personas en situación de dependencia y familiares.			Las personas en situación de dependencia y, en su caso, familiares o quienes les representen, así como los centros de asistencia, estarán obligados a suministrar toda la información y datos que les sean requeridos por las Administraciones competentes, para la valoración de su grado y nivel de dependencia; a comunicar todo tipo de ayudas personalizadas que reciban, y a aplicar las prestaciones económicas a las finalidades para las que fueron otorgadas; o cualquier otra obligación prevista en la legislación vigente.		P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
TÍTULO I, CAPÍTULO I, Artículo 6. Finalidad del Sistema (punto 1)	Personas en situación de dependencia	El Sistema Nacional de Dependencia, Administraciones Públicas		<b>Objetivos:</b> Garantiza las condiciones básicas y el contenido común a que se refiere la presente Ley; sirve de cauce para la colaboración y participación de las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, en materia de promoción de la autonomía personal y la atención y protección a las personas en situación de dependencia; optimiza los recursos públicos y privados disponibles, y contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos.				P
<b>Artículo 8.</b> El Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia (puntos 1 y 2)				<b>Objetivos:</b> a) Acordar el Plan de Acción Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. b) Acordar la intensidad de protección de los servicios previstos. c) Acordar las condiciones y cuantía de las prestaciones económicas. d) Acordar los criterios de participación del beneficiario en el coste de los servicios. e) Acordar el baremo. f) Acordar, en su caso, planes, proyectos y programas conjuntos. g) Adoptar criterios comunes de actuación y de evaluación del Sistema, así como de medidas de prevención y lucha contra el fraude. h) Facilitar la puesta a disposición de documentos, datos y estadísticas comunes. i) Establecer los mecanismos de coordinación para el caso de las personas desplazadas en situación de dependencia. j) Informar la normativa estatal de desarrollo en materia de dependencia y en especial las normas previstas en el artículo 9. k) Servir de cauce de cooperación, comunicación e información entre las Administraciones Públicas.		<b>Soluciones:</b> 1. Se crea el Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación del Sistema.		P
<b>Artículo 11.</b> Participación de las Comunidades Autónomas en el Sistema (punto 1)		Corresponde a <b>las Comunidades Autónomas</b>	Personas en situación de dependencia	<b>Objetivos:</b> a) Planificar, ordenar, coordinar y dirigir los servicios de atención a las personas en situación de dependencia en el ámbito de su territorio. b) Gestionar, en su ámbito territorial, los servicios y recursos necesarios para la valoración y atención de la dependencia. c) Establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria, creando, en su caso, los órganos de coordinación que procedan. d) Crear y actualizar el <b>Registro de Centros y Servicios</b> , facilitando la debida acreditación que garantice el cumplimiento de los requisitos y los estándares de calidad. e) Asegurar la elaboración del correspondiente <b>Programa Individual de Atención</b> . f) Inspeccionar y, en su caso, sancionar los incumplimientos sobre requisitos y estándares de calidad de los centros y servicios y respecto de los derechos de los beneficiarios. g) Evaluar el funcionamiento del Sistema en su territorio respectivo.				P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
CAPITULO II, SECCIÓN 1ª, <b>Artículo 13.</b> (Objetivos), <b>Artículo 14</b> (Prestaciones ) y <b>Artículo</b> <b>15</b> (El Catálogo)		Centros y servicios públicos o privados concertados de atención a discapacitados. Cuidadores no profesionales	Personas en situación de dependencia. Especial atención a las personas con gran dependencia.	a) Facilitar una existencia autónoma en su medio habitual. b) Proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social.	Soluciones: 1. El <b>Catálogo</b> de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia a) Servicio de Prevención de las situaciones de dependencia. b) Servicio de Teleasistencia. c) Servicio de Ayuda a domicilio: (i) Atención de las necesidades del hogar. (ii) Cuidados personales. d) Servicio de Centro de Día y de Noche: (i) Centro de Día para mayores. (ii) Centro de Día para menores de 65 años. (iii) Centro de Día de atención especializada. (iv) Centro de Noche. e) Servicio de Atención Residencial: (i) Residencia de personas mayores dependientes. (ii) Centro de atención a dependientes con discapacidad psíquica. (iii) Centro de atención a dependientes con discapacidad física.	1. Las <b>prestaciones</b> por dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades (...). 2. Los servicios del Catálogo tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública del Sistema mediante centros y servicios públicos o privados concertados. 3. De no ser posible la atención mediante estos servicios, en los Convenios se incorporará la prestación económica vinculada. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el <b>Programa Individual de Atención</b> , debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.  (continúa procedimiento)	P P	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS (continúa procedimiento)	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
SECCIÓN 2ª PRESTACIONES ECONÓMICA S. Artículo 17.		Administración General del Estado, Comunidades Autónomas.	Personas en situación de dependencia		<p>4. El beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su <b>Programa Individual de Atención</b>.</p> <p>5. Las personas con gran dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personalizada.</p> <p>6. La prioridad en el acceso a los servicios y la cuantía de las prestaciones vendrán determinadas por el grado y nivel de dependencia y, a igual grado y nivel, por la capacidad económica del solicitante.</p> <p>7. A los efectos de esta Ley, la capacidad económica se determinará, en la forma que reglamentariamente se establezca, en atención a la renta y el patrimonio del solicitante. En la consideración del patrimonio se tendrán en cuenta la edad del beneficiario y el tipo de servicio que se presta.</p>	<p><b>Soluciones:</b> La prestación económica vinculada al servicio</p> <p><b>Procedimiento:</b> 1. La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca reglamentariamente, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente Comunidad Autónoma.</p>	P	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
<b>Artículo 18.</b>	Cuidadores familiares de personas dependientes.	Personas dependientes, Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia			Soluciones: Prestación económica para cuidadores en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales		<p>2. Esta prestación económica de carácter personal estará, en todo caso, vinculada a la adquisición de un servicio.</p> <p>3. Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.</p>	P
					<p>artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidadores familiares.</p> <p>2. Reglamentariamente, previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia, se establecerán las condiciones de acceso a esta prestación, en función del grado y nivel reconocido a la persona en situación de dependencia y de su capacidad económica.</p> <p>3. El cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.</p>			P
						<p>4. El Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia promoverá acciones de apoyo a los cuidadores no profesionales que incorporarán programas de formación, información y medidas para atender los períodos de descanso.</p>		
<b>Artículo 19.</b>	Personas de gran dependientes			<b>Objetivo:</b>			<p><b>Soluciones:</b> Prestación económica de asistencia personalizada</p>	P
				<p><b>Finalidad:</b> promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. <b>Objetivo:</b> contribuir a la contratación de una asistencia personalizada, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.</p>				

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
<b>SECCIÓN 3ª. Artículo 21.</b>	A las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos.			<b>Objetivo:</b> Prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas.		<b>Soluciones:</b> <b>Prevención de las situaciones de dependencia:</b> desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación. Con este fin, el <b>Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia</b> elaborará un <b>Plan de Prevención de las Situaciones de Dependencia</b> , con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores.		P
<b>Artículo 22.</b>	Este servicio se prestará a las personas que no reciben servicios de atención residencial y así lo establece su Programa Individual de Atención.			Facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios	Ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento.	<b>Servicio de Teleasistencia.</b>	Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio.	P
<b>Artículo 23.</b>	Personas en situación de dependencia	Entidades o empresas acreditadas para esta función		Atender sus necesidades de la vida diaria.		<b>Servicio de Ayuda a Domicilio</b>		P
<b>Artículo 24.</b>	Personas dependientes, familiares y cuidadores			Mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores.		<b>Soluciones:</b> <b>Servicio de Centro de Día y de Noche:</b> cubre las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.		P
<b>Artículo 25.</b>	Personas dependientes y cuidadores.	Administraciones Públicas				<b>Soluciones:</b> <b>Servicio de Atención residencial:</b> (1) servicios continuados de cuidado personal y sanitario; (2) se prestará en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que precise la persona; (3) este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal, cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores no profesionales; (4) será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.		P

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	P
<b>Artículo 29.</b>	El beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le representen.				<b>Soluciones:</b> <b>Programa Individual de Atención:</b> en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos en esta Ley.			P
Disposición adicional tercera. Ayudas económicas para facilitar la autonomía personal	Administración General del Estado y Comunidades Autónomas			<b>Objetivos:</b> General: facilitar la autonomía personal. Específicos: a) A apoyar a la persona con ayudas técnicas o instrumentos necesarios para el normal desenvolvimiento de su vida ordinaria. b) A facilitar la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptaciones en el hogar que contribuyan a mejorar su capacidad de desplazamiento en la vivienda.	Soluciones: La Administración General del Estado y las administraciones de las Comunidades Autónomas podrán, de conformidad con sus disponibilidades presupuestarias, establecer acuerdos específicos para la concesión de <b>ayudas económicas</b> . Estas ayudas tendrán la condición de subvención e irán destinadas a (objetivos específicos).			P
Disposición adicional decimotercera. a. Protección de los menores de 3 años	Personas al cuidado de niños con graves discapacidades y menores de 3 años.	Sistema Nacional de la Dependencia, Administraciones Públicas.	Cuidadores y niños con gran discapacidad menores de 3 años.	<b>Objetivos:</b> Para facilitar atención temprana y rehabilitación de sus capacidades físicas, mentales e intelectuales	Soluciones: 1. Sin perjuicio de los servicios establecidos en los ámbitos educativo y sanitario, Sistema Nacional de la Dependencia atenderá las necesidades de ayuda a domicilio y, en su caso, prestaciones económicas vinculadas y para cuidados en el entorno familiar a favor de los menores de 3 años que presenten graves discapacidades. El instrumento de valoración previsto en el artículo 27 de esta Ley incorporará a estos efectos una escala de valoración específica. 2. La atención a los menores de 3 años, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, se integrará en los diversos niveles de protección establecidos en el artículo 7 de esta Ley y sus formas de financiación. 3. En el seno del Consejo Territorial del Sistema Nacional de Dependencia se promoverá la adopción de un plan integral de atención para los menores de tres años con graves discapacidades, en el que se contemplen las medidas a adoptar por las Administraciones Públicas, sin perjuicio de sus competencias (objetivos).			P

Fuente: Elaboración propia a partir del Proyecto de ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, abril 2006  
P/M= Propuesta/Medida

**Figura Anexo3.10. Selección de información y descriptivo del Proyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 31. Subvenciones públicas.	Las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones	Las Administraciones Públicas	La mujeres	No se menciona explícitamente (conseguir la igualdad)	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. (continúa procedimiento)	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES (continúa procedimiento)	PROCEDIMIENTO
TÍTULO TERCERO Igualdad y medios de comunicación Artículo 32. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.	Los MMCC	Los medios de comunicación social de titularidad pública...	Las mujeres	No se menciona explícitamente (transmitir una imagen igualitaria)	No se menciona explícitamente (transmisión una imagen de desigualdad)	... velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad
Artículo 33. Corporación RTVE.	Programación de TRVE	La Corporación RTVE	Las mujeres	1. Objetivos de su programación: a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social. b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista. c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad. d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.	No se menciona explícitamente (infrarrepresentación, lenguaje sexista, desigualdad, violencia de género)	2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.	
Artículo 34. Agencia EFE.	El lenguaje utilizado desde...	... la Agencia EFE	Las mujeres	No se menciona explícitamente (respetar el principio de igualdad)	No se menciona explícitamente (utilización sexista del lenguaje)	La Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje.	No se menciona explícitamente

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 35. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.	Productos culturales de los MMCCSS	MMCCSS de titularidad privada	Las mujeres	Evitar cualquier tipo de discriminación.	Discriminación.	1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación. 2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.	No se menciona explícitamente
Artículo 35. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.	Las administraciones públicas	Las Administraciones Públicas, MMCC privados	Las mujeres	Adopción de acuerdos de autorregulación.	No se menciona explícitamente (falta de regulación)	Las Autoridades a las que corresponda velar por los medios audiovisuales	Las Autoridades a las que corresponda velar por los medios audiovisuales cumplirán sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan...
Artículo 35. Autoridad audiovisual.	Las autoridades de los MMC audiovisuales	Las Autoridades a las que corresponda velar por los medios audiovisuales	Las mujeres	... asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales.	No se menciona explícitamente (falta de comunicación de los valores constitucionales referidos a la mujer)	Agencias, anunciantes, medios, soportes	Las Autoridades a las que corresponda velar por los medios audiovisuales cumplirán sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan...
Artículo 37. Igualdad y Publicidad.	La publicidad de los MMCC	Agencias, anunciantes, medios, soportes	Las mujeres	No se menciona explícitamente (evitar la discriminación de la publicidad)	No se menciona explícitamente (imagen por cierta parte de la publicidad)	1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.	No se menciona explícitamente
TÍTULO CUARTO. CAPITULO I Artículo 38. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	Las política de empleo	No se menciona explícitamente (Ministerio de Trabajo, INEM, gobiernos autónomos)	Las mujeres	Aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	1. Políticas de empleo	No se menciona explícitamente
TÍTULO CUARTO. CAPITULO I Artículo 38. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	Los programas de inserción laboral	No se menciona explícitamente (Ministerio de Trabajo, INEM, gobiernos autónomos)	Las mujeres desempleadas	No se menciona explícitamente (aumentar la tyasa de empleo femenino)	No se menciona explícitamente (desempleo femenino)	2. Los Programas de inserción laboral activa se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.	No se menciona explícitamente
Artículo 39. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.	Mujeres desempleadas	No se menciona explícitamente (Ministerio de Trabajo, INEM, gobiernos autónomos)	Las mujeres	Favorecer el acceso de las mujeres al empleo	No se menciona explícitamente (desempleo femenino)	Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.	No se menciona explícitamente

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
CAPÍTULO II Igualdad y conciliación Artículo 40. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Mujeres y hombres			No se menciona explícitamente (lograr el equilibrio en el reparto de responsabilidades familiares)	No se menciona explícitamente (desigualdad, desequilibrio en el reparto de tareas)	1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.	
CAPÍTULO II Igualdad y conciliación Artículo 40. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Padres y madres trabajadoras	La empresa, empresarios, Seguridad Social		No se menciona explícitamente (conciliación)	No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)	2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.	
CAPÍTULO II Igualdad y conciliación Artículo 40. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Padres y madres trabajadoras	La empresa, empresarios, Seguridad Social	También los hijos	No se menciona explícitamente (conciliación)	No se menciona explícitamente (desequilibrio en el reparto de tareas)	3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.	
CAPÍTULO III. Artículo 41. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.	Las empresas	Empresas, empresarios	Mujeres	Respetar la igualdad de trato y de oportunidades	No se menciona explícitamente (desigualdad)	1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral	
CAPÍTULO III. Artículo 41. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.	Empresas de más de 200 trabajadores			Elaboración y aplicación de un plan de igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.	
CAPÍTULO III. Artículo 41. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.	Las empresas	Empresas, empresarios	Mujeres trabajadoras	Lograr la igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	3. Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
CAPÍTULO III. Artículo 41. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.	Empresas	Empresas, autoridad laboral	Mujeres	Igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.	<b>Procedimiento:</b>  5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.
Artículo 42. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.	Los planes de igualdad de las empresas	Empresarios	Mujeres	... alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a...	
Artículo 42. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.	Los planes de igualdad de las empresas	Empresarios	Mujeres	... igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Igualdad	Acoso sexual. No se menciona explícitamente (desigualdad, necesidad de conciliación)	2. los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de...	
Artículo 42. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.	Los planes de igualdad de las empresas	No se menciona explícitamente (empresas)	Mujeres trabajadoras	Igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 43. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.	Representantes de los trabajadores o ellos mismos		Mujeres	Informar	No se menciona explícitamente (falta de información)	Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.	Artículo 45. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.
CAPITULO IV Distintivo empresarial en materia de igualdad Artículo 46. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.	Empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Mujeres	... para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo... 2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance de igualdad sobre los parámetros implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados. (continúa procedimiento)	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS (continuación del procedimiento)	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
TÍTULO QUINTO El principio de igualdad en el empleo público CAPÍTULO III Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado. Artículo 52. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Representantes de trabajadores públicos	AGE, representantes de empleados públicos	Mujeres trabajadoras del sector público	...con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)	<b>Solución:</b> Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado y los representantes de los empleados públicos, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios...  Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.	3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. 4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
Artículo 53. Conciliación y provisión de puestos de trabajo	Bases de concursos de empleo público	AGE	Mujeres candidatas a optar a puesto de trabajo público	No se menciona explícitamente (reconocimiento de situaciones)	No se menciona explícitamente (desigualdad)	En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los 27 correspondientes méritos, el tiempo que los candidatos hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 54. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.	Funcionarias	AGE, SS	Funcionarias e hij@s	Conceder una licencia por riesgo de embarazo	No se menciona explícitamente (problemas en el embarazo)	Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.	
Artículo 55. Vacaciones.	Períodos vacacionales de la empleadas públicas	AGE, representantes de funcionari@s	Madres funcionarias	No se menciona explícitamente (derecho a disfrutar de vacaciones cuando la funcionaria esté de baja por maternidad)	No se menciona explícitamente (pérdida del período vacacional)	Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado y los representantes de los empleados públicos, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.	
Artículo 56. Acciones positivas en las actividades de formación	Emplead@s públic@s	AGE		Actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas.	No se menciona explícitamente (falta de conocimientos y formación basada en la igualdad)	Se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.	
Artículo 56. Acciones positivas en las actividades de formación	Empleadas públicas	AGE		Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.	No se menciona explícitamente (igualdad en la oportunidad de promoción)		

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 57. Formación para la igualdad.	Pruebas de acceso de empleo público	AGE	Mujeres	Aplicar el principio de igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad)	1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. 2. La Administración General del Estado impartirá cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	
Artículo 57. Formación para la igualdad.	Personal de la AGE	AGE	Mujeres víctimas de violencia de género	Igualdad de trato, erradicación de la violencia de género	Violencia de género, No se menciona explícitamente (desigualdad)	Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.	
Artículo 59 Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.	Departamentos Ministeriales y Organismo Públicos	Ministerios	Empleadas públicas	No se menciona explícitamente (obtener información)	No se menciona explícitamente (desigualdad)		
Artículo 60. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado.	Gobierno	AGE	Mujeres	Promoción de la igualdad de trato y oportunidades	No se menciona explícitamente (desigualdad)	El Gobierno aprobará un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado. El Plan 29 establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.	
Artículo 64. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas	Personal público de las FFAA	Administraciones Públicas	Mujeres de FFAA	Prevención de la violencia de género, conciliación	Violencia de género, No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)	Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
TÍTULO SEXTO Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro Artículo 65. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.	Personas físicas o jurídicas	AGE	Mujeres	Cumplimiento del principio de igualdad	No se menciona explícitamente (desigualdad, discriminación)	1. Todas las personas físicas o jurídicas estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. 2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo. 3. Serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.	
Artículo 66. Protección en situación de embarazo	Contratante		Mujeres contratadas	No se menciona explícitamente (velar por la intimidad de las personas)	No se menciona explícitamente (los contratantes buscar conocer la situación de sus empleadas por posibles repercusiones)	Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.	
Artículo 67. Factores actuariales	Primas y prestaciones a trabajadoras	Contratante	Mujeres e hij@s	No se menciona explícitamente (evitar diferencias)	No se menciona explícitamente (desigualdad)	2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.	
Artículo 68. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.	Infraactores	AGE	Personas de las Adm. Públicas	No se menciona explícitamente (penalizar las infracciones)	Discriminación	La persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 64, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a una indemnización proporcional a los daños y perjuicios sufridos.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
TÍTULO SÉPTIMO La igualdad en la responsabilidad social de las empresas Artículo 69. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.	Empresas	Representantes de los trabajadores, organizaciones de consumidores y usuarios, asociaciones	Mujeres	...promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a...  La realización de estas acciones podrá ser concertada con los representantes de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.	
Artículo 70. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad	Empresas con RSC	Instituto de la Mujer, CCAA,	Mujeres	No se menciona explícitamente (hacer un uso legítimo de la publicidad)	No se menciona explícitamente (desigualdad, existencia de mensajes publicitarios ilícitos).	Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.	
Artículo 71. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.	Sociedades	Su consejo de administración	Mujeres	No se menciona explícitamente (conseguir la igualdad de representación)	No se menciona explícitamente (desequilibrio, desigualdad)	1. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en un plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, incorporando, al menos, un diez por ciento anual de mujeres.	
TÍTULO OCTAVO Disposiciones organizativas Artículo 71. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres	La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres	Departamentos Ministeriales	Mujeres	... con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.	No se menciona explícitamente (desigualdad)	La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales...	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Artículo 73. Las Unidades de Igualdad	Ministerios	AGE	Mujeres	<p>a) Recabar la información estadística.</p> <p>b) Estudios para promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.</p> <p>c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.</p> <p>d) Fomentar el conocimiento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.</p> <p>e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.</p>	No se menciona explícitamente (desigualdad)	En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.	
Artículo 74. Consejo de Participación de la Mujer	Consejo de Participación de la Mujer	MTAS	Mujeres	Servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.	Discriminación, no se menciona explícitamente (desigualdad).	<b>Soluciones:</b> Órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Negociaciones de contratación	Empresas	Mujeres trabajadoras	Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.	No se menciona explícitamente (dificultad de acceso de la mujer al trabajo)	La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.	A tal efecto podrá establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (3)	El trabajador	Empresario		Conciliación	No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)	<b>Soluciones:</b> 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.	
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Trabajadoras		Madres e hij@s menores de 9 meses	No se menciona explícitamente (cuidado de hijos de madres trabajadoras menores de 9 meses)	No se menciona explícitamente (necesidad de ausentarse del trabajo)	4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.  La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Personas al cuidado de menores de 8 años, o personas con discapacidad	No se menciona explícitamente (empresarios)		No se menciona explícitamente (conciliación)	No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)	<b>Soluciones:</b> 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.	
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Trabajadores	No se menciona explícitamente (empresarios)	No se menciona explícitamente (también personas que quedan al cuidado del trabajador)	Para atender al cuidado de un familiar	No se menciona explícitamente (no pueden dejar al familiar en centros especializados o servicios públicos de sanidad y atención por largas temporadas).	<b>Soluciones:</b> 8. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.	
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Madres o padres trabajadores	No se menciona explícitamente (empresarios)	L@s hij@s de trabajadores menores de 16 semanas.	No se menciona explícitamente (suspender el período laboral por parto)	No se menciona explícitamente (la madre ha de recuperarse tras el parto).	10. En el supuesto de parto, ... ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se	
							distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. (continúa procedimiento)

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
	(continúa procedimiento)	En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.		En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos 45 de suspensión. La suspensión tendrá la misma duración en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.			
	(continúa procedimiento)	En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que la madre y el padre trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.” 5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”					

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	El padre trabajador	No se menciona explícitamente (empresario)	Hij@s de trabajadores	Suspender el contrato del trabajador tras un-a nuev@ hij@	No se menciona explícitamente (necesidad de conciliación)  ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.	11. El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho días	Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. (continúa procedimiento)
<b>(Continúa procedimiento)</b>							
Art. 13	Empresarios, trabajador@s	No se menciona explícitamente (MTAS, MU)		Que el trabajador reciba información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,	No se menciona explícitamente (desinformación respecto a los derechos de igualdad)	13. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad	18. Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (continúa procedimiento)
						El padre podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos."	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
					de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.		(continúa procedimiento)  se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral."
Disposición adicional décimo segunda. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	Administraciones Públicas	No se menciona explícitamente (MTAS)	Mujeres	Promover principios de igualdad entre mujeres y hombres. No discriminar por razón de sexo	No se menciona explícitamente (desinformación respecto a los derechos de igualdad)	1.4. Las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.	
	Empresarios	SS	Mujeres embarazadas y trabajadoras	Garantizar la salud física de madre e hijo, sin que ello repercuta en su vida laboral	No se menciona explícitamente (Incompatibilidad entre el estado físico y el laboral)	2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. (continúa soluciones)	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Disposición adicional décimo tercera. Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral. Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril	Trabajador@	Inspección de Trabajo y Seguridad Social		No se menciona explícitamente (indemnizar al trabajador por los prejuicios supuestos)	(Soluciones) Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.	2. De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.	En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.
Disposición adicional décimo Sanciones del Orden Social.	Los trabajadoras y trabajadoras	Empresarios, AGE,		... exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.	No se menciona explícitamente (no cumplimiento de los principios de igualdad y discriminación).	12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
				de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una denuncia efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a...			
Disposición adicional décimo quinta. Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebran con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.	-Personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural	Seguridad Social, empresarios	Los mencionados. Los trabajador@s a sustituir	Bonificaciones económicas	No se menciona explícitamente (la cobertura social en los casos mencionados no era suficiente)	"Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
	-Personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad.						b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior. En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.
Disposición adicional décimo sexta. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.	Los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, suspensión por paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.	Seguridad Social		Bonificaciones económicas	No se menciona explícitamente (la cobertura social en los casos mencionados no era suficiente) A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, suspensión por paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.	Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente,	
Disposición adicional décimo séptima. Modificaciones de la Ley de Empleo.	Hombres y mujeres, en particular éstas últimas	1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral...		No se menciona explícitamente (Evitar la discriminación, en particular por razón de sexos)	No se menciona explícitamente (Discriminación)	(continúa soluciones) ...deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
	Hombres y mujeres, en particular estas últimas	Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciases carácter discriminatorio...		No se menciona explícitamente (Evitar la discriminación, en particular por razón de sexos)	No se menciona explícitamente (Discriminación)	...lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.	
	Mujeres	2. Se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico		No se menciona explícitamente (Evitar discriminación de género)	No se menciona explícitamente (Discriminación basada en el sexo)		
Disposición adicional décimo octava. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.	Padres y madres; mujeres embarazadas	SS		Bonificaciones económicas, cotización	No se menciona explícitamente (Protección a la maternidad)	3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.	
	Padres y madres; mujeres embarazadas	SS		Cotización en el momento de la maternidad, paternidad o embarazo	No se menciona explícitamente (Protección a la maternidad)	5. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
6.	Madres y padres, naturales o adoptivos	SS		Prestaciones por maternidad	<p>No se menciona explícitamente (Protección a la maternidad y sus derechos)</p> <p>éstos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.</p>	<p>Artículo 133 bis. Situaciones protegidas. A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideraran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque</p>	
6.	Los trabajador@s por cuenta ajena, con un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o, alternativamente, de trescientos sesenta y cinco días a lo largo de su vida laboral	SS		Prestaciones económicas por maternidad	<p>No se menciona explícitamente (Protección a la maternidad)</p> <p>artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o, alternativamente, de trescientos sesenta y cinco días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen. La referencia realizada en el párrafo anterior a la fecha de inicio del descanso se entenderá sustituida por la fecha de parto en el caso de la madre, y por la fecha de resolución en el supuesto previsto en el último párrafo del artículo 48.4 de la ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acceso a la prestación económica por parte del padre, en caso de maternidad biológica, el período de ciento ochenta días a que se refiere el párrafo anterior habrá de estar acreditado por aquél dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie su período de descanso.</p>	<p>Artículo 133 ter. Beneficiarios. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el</p>	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS (Soluciones)	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
6.	Sección segunda. Supuesto especial. Artículo 133 sexies. Beneficiarias. Serán beneficiarias del subsidio no contributivo por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.	SS		Prestaciones económicas a la maternidad	Artículo 133 quater. Prestación económica. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.	Artículo 133 septies. Prestación económica. La cuantía de la prestación será la establecida para el subsidio por desempleo en el artículo 217.2, en función de las responsabilidades familiares apreciadas conforme al artículo 215.2, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.	La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies".
6.	Sección segunda.	SS		Prestaciones económicas a la maternidad	No se menciona explícitamente	El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
7.	<p>Artículo 133 nonies. Beneficiarios. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha...</p> <p><b>(Destinatarios)</b></p> <p>...de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta y cinco días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.</p>	SS		Protección a la paternidad	No se menciona explícitamente (Necesidad de compartir tareas relativas a la maternidad y cuidado de los hijos)	<p>Artículo 133 octies. Situación protegida.</p> <p>A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</p>	<p>Artículo 133 decies. Prestación económica.</p> <p>La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para el subsidio por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última."</p>
8.	Mujer trabajadora con embarazo en riesgo	SS	<p>La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin exigencia de período mínimo de cotización, y se tendrán en cuenta las particularidades establecidas en los apartados siguientes.</p>	Protección a la maternidad	No se menciona explícitamente (Necesidad de cuidados para la madre y el futuro hijo)	Prestación económica	No se menciona explícitamente

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
9.	<p>Artículo 135 ter. Prestación económica.</p> <p>La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.<sup>3</sup></p>	SS		Protección a la maternidad	No se menciona explícitamente (Necesidad de cuidados para la madre y el futuro hijo)	Artículo 135 bis. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificadas.	
11.	<p>Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo</p> <p>Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.</p> <p>SS</p>			Cuidado de hijos y familiares dependientes	No se menciona explícitamente (Necesidad de cuidar a hijos y familiares sin que ello repercuta negativamente en la vida laboral)	<p>“Artículo 180. Prestaciones.</p> <p>1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.</p>	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS (continúa soluciones)	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
					<p>2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.</p> <p>3. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados anteriores hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los exclusivos efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo."</p>		
14.	Trabajadores en situación de maternidad o paternidad	SS		Cuidado de hijos	No se menciona explícitamente (Necesidad de cuidar a hijos y familiares sin que ello repercuta negativamente en la vida laboral)	Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.	
15.	Trabajadores que perciban prestación por desempleo y ésta pase a la situación de maternidad	MTAS, SS		Prestaciones por maternidad y paternidad acordes a la situación susceptible de modificarse	No se menciona explícitamente (Necesidad de prestaciones económicas en función de la situación del trabajador)	Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda. El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
16.	Trabajadores que perciban prestación por desempleo y ésta pase a la situación de maternidad	SS		Prestaciones por maternidad y paternidad acordes a la situación susceptible de modificarse.	No se menciona explícitamente (Necesidad de prestaciones económicas en función de la situación del trabajador)	Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.	
17.	Trabajador contratado para la formación	SS	<b>Objetivos:</b> Contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, as prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.		No se menciona explícitamente (Necesidad de medidas de protección social)	La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.	
18.	Trabajadores que deseen acreditar períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente (...) maternidad y paternidad	SS, MTAS		Prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, maternidad y paternidad	No se menciona explícitamente (Necesidad de medidas de protección social)	"a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente (...) maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.  Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
19. Disposición adicional décimo novena. Nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral y despidos.	Las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural -Los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad. -Los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores	SS, MTAS		Anulación de despidos y extinciones de contrato injustificadas	IDEM y 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral las decisiones extintivas y los despidos de los trabajadores en los siguientes casos: a) Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad. b) Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores y los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley. (continúa)	Quedan también comprendidos en los artículos 53.4 de Procedimiento Laboral las decisiones extintivas y los despidos de los trabajadores en los siguientes casos: a) Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad. b) Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores y los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley. (continúa)	
19.	<b>(Destinatarios)</b> -Los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad. -Los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores -Las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley. -Los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.			Anulación de despidos y extinciones de contrato injustificadas		c) Los de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos distintos a los señalados.	
Disposición adicional vigésimo quinta. - Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.	El Instituto de la Mujer	MTAS	Mujeres	Independencia del IM para realizar acciones en relación a su actividad	No se menciona explícitamente (Necesidad de delimitar las funciones de dicho organismo y su dependencia de otros órganos oficiales)	Artículo 2 bis. el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones: a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación. b) la realización de estudios sobre la discriminación; c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación."	

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.	Mujeres	Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales y asociaciones empresariales más representativas		Evaluar las políticas de igualdad y estudiar posibles modificaciones	No se menciona explícitamente (Necesidad de evaluación de las medidas propuestas para comprobar su eficacia)	Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.	

Fuente: Elaboración propia a partir del Proyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres  
P/M= Propuesta/Medida

**Figura 3.12. Análisis descriptivo del Informe de implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por consejo de ministros el 4 de marzo de 2005, publicado mediante la orden de pre 525/2005, de 7 de marzo (BOE. Nº 57 del 08/03/2005)**

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO
1. Empleo. 1.1.	Las mujeres			Prioritario: las mujeres		Que el 60% de las acciones del Plan Nacional de Acción para el Empleo se dirija a mujeres → 1.250.000 mujeres beneficiadas	M
1.2.	Adm. Pública, empresas que concursen			Igualdad entre hombre y mujeres		Introducir cláusulas de contratación con la Adm. Pública criterios que favorezcan la contratación de mujeres por las empresas que concursen	M
1.3.	AGE, EMPRESAS			Paridad entre mujeres y hombres		En la AGE y los organismos públicos y empresas que dependan de ella, los órganos de selección d personal tendrán composición paritaria	M
1.4.	Empresas públicas			Alcanzar la paridad		Establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la AGE y en los organismos públicos y empresa que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad.	M
1.5.	(Implicados) Cuerpos Generales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policía y Guardia Civil)					Se acuerda establecer un porcentaje de reserva, al menos, un 5% para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida se hará extensiva al sector privado.	M
1.6. a)				(Objetivos) Para analizar los procesos de selección, integración y permanencia de la mujer en las FAS, así como un estudio de impacto.		Observatorio de la Mujer en la Fuerzas Armadas	M
1.6. b)	Ministerio de Defensa			Para mejorar la calidad d vida de las mujeres en las FAS		Adecuar los acuartelamientos	M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
1.6. c)				para la selección, ascenso y asignación de destinos.		Se garantiza la presencia de la mujer en los órganos de evaluación		M
1.7.		Secretaría general de Pesca Marítima		Encontrar fórmulas alternativas de empleo en el sector de la pesca y la acuicultura.		Convenio con la Asoc de Mariscadoras de Galicia (AGAMAR)		M
1.8.		Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Centro Internacional de Formación de la OIT.		Para promover la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y de la acuicultura, mediante la formación y la asistencia técnica.		Convenio con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)		M
2. Empresas		CNMV		Que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.		Programa de actuaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales... CNMV → Código de Buen Gobierno: para mejorar la independencia de los órganos de gobierno de las empresas cotizadas. Master de Postgrado (Formación en habilidades directivas, con la U.A.Madrid) Programa OPTIMA: promover igualdad de oportunidades en todas las áreas de las organizaciones empresariales		M
2.2.		El Instituto de la Mujer, la Dirección General de Política de la Pequeña y mediana Empresa (DGPYME) y La Caixa Asociaciones: OMEGA, FEMENP, FIDEM, Banco Mundial de la Mujer, UATAE.		Para facilitar la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresariales. Se amplían estos convenios con otras entidades.		Continuidad al convenio suscrito por		M
2.3.		En Instituto de la Mujer y la escuela de Organización Industrial		Para realizar cursos sobre creación o consolidación de empresas		10ª edición de las subvenciones al empleo Emprender en femenino Firmar un convenio entre		M
2.4.						Que en los Premios Príncipe excelencia Empresarial se incluya como elemento de valoración el esfuerzo realizado a favor de la paridad en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Jornada específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva...		M
3. Conciliación de la vida familiar y laboral		(Destinatarios) A la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad						M
3.1.								M
3.2.		Organizaciones sindicales, autoridades competentes		<b>Objetivos:</b> Que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los emplead@s públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que le corresponda.		PLAN CONCILIA		M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIO	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
3.3.				<b>Soluciones:</b> Programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares de Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha.		De ser preciso esta medida se ampliará a otros establecimientos militares.		M
3.4.						Igualmente, en la Administración general del estado se adoptarán medidas de esta naturaleza.  Plan de Acción Social → sufragar gastos en escuela infantiles.  Se han ampliado las actividades culturales y de ocio en períodos de vacaciones escolares.		M
3.5.						Ampliar el tiempo de reserva del destino de los militares profesionales en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos (o familiares incapacitados), de modo que se equipare al del personal de la Administración Civil.		M
4. Investigación. 4.1.				Para abordar la situación de las mujeres en las investigaciones y mejorar su presencia en ellas		Crear la unidad Mujer y Ciencia		M
4.2.						Incluir como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres		M
4.3.						Elaborar un informe anual sobre salud y género. Otro sobre la salud sexual y reproductiva.		M
4.4.						Coedición de un libro entre el Min. de la Presidencia y las Cortes generales para dar a conocer la actividad parlamentaria de las mujeres que fueron diputadas en la I Legislatura de la democracia.		M
4.5.				Para distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida política y parlamentaria.		Premio anual en colaboración con las Cortes Generales: Premio Mujer y Parlamento Clara Campoamor (2006).		M
5. Solidaridad. 5.1.				Equidad de género, aumentar las capacidades y la autonomía de las mujeres		Los programas apoyados por la Agencia española de Cooperación Internacional tendrán entre sus prioridades la lucha contra la discriminación de mujeres.		M
5.2.		Gobierno y UNIFEM		Para velar por las necesidades y propuestas de los movimientos de mujeres de todo el mundo.		Suscribir Acuerdo marco entre España y UNIFEM		M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
6. Deporte. 6.1.		Consejo Superior de deportes		Para desarrollar el programa Mujer y Deporte		Unidad permanente		M
6.2.		Consejo Superior de deportes	Comité Olímpico Español			Subvención a la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español	15.000€ del CSP al COE	M
6.3.				Para promover el deporte femenino		Convenio entre el CSD y el Instituto de la Mujer		M
6.4.		Consejo Superior de deportes				Que en todas las campañas o exposiciones (Siempre adelante, Mujer deportistas) para el fomento del deporte, se aplique el principio de paridad.		M
6.5.		Consejo Superior de deportes		Dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.		Promover estudios de investigación, análisis y estadísticas		M
7. Otras medidas para la igualdad. 7.1.						Promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público		M
7.2. a)		Observatorio del Empleo Público		Para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género, canalizar las quejas y formular recomendaciones y sugerencias para su desarrollo.		Incluir una sección Mesa se diálogo Social		M
7.2. b)				Para adjudicatarlas a mujeres.		Se reservará al menos un 40% de las plazas en los cursos de formación del personal directivo adscrito a la Administración General del estado		M
7.2. c)		Organizaciones sindicales y departamentos ministeriales		La promoción interna de sus empleadas.		Establecer actividades encaminadas a		M
7.2. d)						En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente.		
7.2. e)						Paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la AGE y los comités de expertos.		M
7.3. a)				Destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género.		Cursos y seminarios		M
7.3. b)						Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.		M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
7.4. a)						Modificación del Reglamento de Situaciones Administrativas para introducir una modalidad de excedencia con reserva de plaza por violencia de género.		M
7.4. b)						Se tipificará en el Reglamento de Régimen Disciplinario el acoso sexual en las relaciones profesionales de los funcionarios públicos.		M
7.4. c)				Para hacer efectivo el derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.		Medidas		M
7.5.						Implantar en las webs de todos los ministerios y organismos públicos secciones dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.		M
7.6.						Que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres y aplicar políticas públicas de igualdad.		M
7.7.			MTAS y la Federación Española de Municipios y Provincias para promover planes de igualdad			Acuerdo entre		M
7.8.			MAPA			En la elaboración de la Ley de orientación del desarrollo rural y la agricultura se promueva la participación plena de la mujer en la economía y sociedad rurales.		M
7.9.						Que los jurados que conceden los premios nacionales científicos y artísticos, tengan una composición paritaria Premios Mujer y Publicidad		M
7.10.				Y promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos.		Premio Institucional al tratamiento de la mujer en la publicidad, que con carácter anual, premiará el anuncio o campaña publicitaria comercial que más valores y dignifique el papel de la mujer, desde un punto de vista cívico y social....		M
8. Lucha contra la violencia de género.						Creación y constitución de juzgados de violencia sobre la mujer.		M
8.1.								
8.2.						Delegación especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.		M
8.3.		CCAA		Organismos de Igualdad de Comunidades Autónomas y entidades locales		Plan específico para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género		M

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
8.4.		MTAS y el Consejo General del Poder Judicial, el MI, MJ, la Fiscalía General del estado y el Consejo General de Abogacía Español para la implantación efectiva del servicios de teleasistencia.				Convenios de colaboración		M
8.5.				Para mejorar sus recursos profesionales, en las consultas de atención primaria.		Cursos de formación dirigido a profesionales sanitarios		M
UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
8.6.						Plan Vivienda, incluir criterios de adjudicación que prevean la atribución de viviendas protegidas a mujeres que hayan sufrido violencia de género, así como a las familias monoparentales.		M

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por consejo de ministros el 4 de marzo de 2005 publicado mediante la orden de pre 525/2005, de 7 de marzo (BOE. N° 57 del 08/03/2005)  
P/M= Propuesta/Medida

#### Figura Anexo3.12. Análisis descriptivo del Acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social

UNIDADES	DESTINATARIOS	IMPLICADOS	BENEFICIARIOS	OBJETIVOS	PROBLEMAS	SOLUCIONES	PROCEDIMIENTO	M
II. MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA NO CONTRIBUTIVA.				...garantizarán un refuerzo de las políticas de apoyo a las familias con menores ingresos.		La mejora de las deducciones por hijo a cargo (...)	No se menciona	P
V. REFORMAS EN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Empleados Especiales del Hogar	La Seguridad Social		(1) Proponer su adecuación a la realidad actual.		(1) En relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial.		P
	Empleados Especiales del Hogar			(2) Convergencia de prestaciones con el Régimen general.		(2) Se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos de cotización sea plena.		P
				(3) Para que permitan la incorporación al Régimen General del trabajo de cuidados realizados en el hogar.		(3) Se establecerán bonificaciones y cursos de formación.		P
				(4) Asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y de la cotización, así como de un nivel adecuado de protección.		(4) Se adoptarán medidas oportunas respecto de los trabajadores discontinuos ("por horas")		P

Fuente: Elaboración propia a partir del Acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social  
P/M= Propuesta/Medida