

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO EN TRABAJO SOCIAL
Trabajo Fin de Grado

USOS DEL TIEMPO EN LA ESFERA PERSONAL

COMPARATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Alumna: Rosa Felipe Molina
Directora: M^a Isabel Garbayo Sanz
Codirectora: Laura Aguilera Ávila (ULL)

Zaragoza, Junio 2013



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo

Universidad Zaragoza

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	11
1. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	11
1.1 Principales esferas a las que afecta.	12
1.1.1 Esfera Laboral.....	12
1.1.1.1 Desigualdades de género: Discriminación Directa.....	16
1.1.1.2 Esfera Doméstico-familiar.....	22
1.1.1.2.1 La familia.....	23
1.1.1.2.2 Desigualdades de género: Discriminación Indirecta.....	30
1.1.1.3 Esfera Personal.....	33
1.1.1.3.1 La evolución del tiempo.....	34
1.1.1.3.2 Ocio y tiempo libre.....	35
1.2 De la conciliación a la integración de trabajo, familia y sociedad: Corresponsabilidad.....	40
2. Marco jurídico.....	44
2.1. Legislación.....	44
2.1.1 Europea.....	44
2.1.2 Nacional.....	47
2.1.3 Autonómica de Canarias.....	50
2.2 Las políticas sociales de protección a la familia.	51
2.2.1. Permisos retribuidos.....	53
2.2.2. Permisos no retribuidos.....	54
2.2.2.1 Reducciones de jornada laboral.....	54
2.2.2.2 Suspensión del contrato de trabajo.	55
2.2.2.3 Excedencias.....	57
2.3 Como afecta la Reforma Laboral a la conciliación familiar.....	58
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	62
1. Objetivos.....	62
2. Hipótesis.....	63
3. Muestra.....	64
4. Métodos empleados y diseño.....	65
5. Variables.....	68

6. Instrumento.....	71
CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	72
1. Resultados.....	72
1.1 Perfil socio-demográfico de la muestra	72
1.2 Conciliación de la vida laboral y familiar	74
1.3 Actividades domésticas.....	75
1.4 Ocio y tiempo libre	78
1.4.1 Vida social	80
1.4.2 Ocio activo y deportes.....	82
1.4.3 Ocio pasivo.....	83
1.5. Medidas que ayudan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal..	85
1.6. Satisfacción de la muestra.....	87
2. Análisis y discusión	89
2.1 Hipótesis I.....	89
2.2 Hipótesis II	91
2.3 Hipótesis III.....	93
2.4 Hipótesis IV	95
2.5 Hipótesis V.....	96
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	98
CAPÍTULO V: BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.....	107
BIBLIOGRAFÍA	107
ANEXOS	110

Índice de Tablas y Gráficos:

<i>Gráfico 1: Tasa de actividad femenina, 2004, 2007, 2009, 2011</i>	13
<i>Gráfico 2: Alumnado presentado y aprobado en las pruebas de acceso a la Universidad, 2012</i>	14
<i>Gráfico 3: Tasa de natalidad, 1980, 1990, 2000, 2010, 2011</i>	15
<i>Gráfico 4: Tasas de paro, por grupo de edad y género entre 2007 y 2011</i>	18
<i>Gráfico 5: Mujeres inactivas según razones de la inactividad y grupos de edad en España, 2011.</i>	19
<i>Gráfico 6: Diferenciación salarial, por sectores de actividad, categorías profesionales y género</i>	21
<i>Gráfico 7: Dedicación en horas al trabajo remunerado por sectores de actividad y género, 2000</i>	22
<i>Gráfico 8: Circulo de roles y compromisos en la familia</i>	29
<i>Gráfico 9: Ocupados por género en labores del hogar, 1996, 2004</i>	32
<i>Gráfico 10: Percepción del cambio en las conductas y comportamientos.</i>	74
<i>Gráfico 11: Porcentaje de modificación laboral según género</i>	75
<i>Gráfico 12: Porcentaje en la dedicación a las actividades domésticas según género</i> ...	76
<i>Gráfico 13: Dedicación a las actividades domésticas según género</i>	77
<i>Gráfico 14: Diferencia en el tiempo de dedicación en las diferentes actividades de ocio y tiempo libre entre hombres y mujeres</i>	80
<i>Gráfico 15: Tiempo medio social destinado a la vida social por género</i>	82
<i>Gráfico 16: Tiempo medio en horas destinado a las actividades de ocio activo y deporte por género</i>	83
<i>Gráfico 17: Tiempo medio social destinado a las actividades de ocio pasivo por género</i>	85
<i>Gráfico 18: Medidas que ayudan a la hora de tener un hijo por género</i>	85
<i>Gráfico 19: Medidas para mitigar los problemas de compatibilización por género</i>	86
<i>Gráfico 20: Opinión para las madres que tienen hijos pequeños por género</i>	87
<i>Gráfico 21: Grado de satisfacción ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal</i>	88
<i>Gráfico 23: Porcentaje de satisfacción según género</i>	88
<i>Tabla 1: Distribución conjunta del salario mensual sin diferenciar jornada 2010-2011</i> 20	
<i>Tabla 2: Características socio-demográficas</i>	73
<i>Tabla 3: Porcentaje de participación en cada dimensión por género</i>	79

INTRODUCCIÓN

El papel que desempeñan, como trabajadores asalariados, el hombre y la mujer en el mercado laboral es uno de los pilares fundamentales de la economía española. Sin embargo, como consecuencia de la reciente incorporación de la mujer al mercado laboral, comienzan a generarse nuevas situaciones que ocasionan la aparición de problemas en el solapamiento entre las responsabilidades laborales (esfera laboral) y las responsabilidades familiares (esfera doméstico-familiar y esfera personal), emergiendo desajustes en los usos del tiempo.

Si nos fijamos, el calendario anual está compuesto por 365 días que se dividen a su vez en 12 meses que comprenden entre 30 y 31 días, dependiendo el mes en el que nos encontremos. Los meses son divididos a su vez en semanas descomponiéndolas en 7 días, 6 días laborales y uno de descanso (este dato puede variar dependiendo de la situación laboral de los y las asalariadas y los convenios colectivos de las empresas). El día tiene un total de 24 horas, iguales para todo el mundo, que se encuentran condicionadas primero por los horarios de los trabajos remunerados, segundo por los horarios escolares y actividades extraescolares y por último por la realización de las tareas domésticas, lo que ocasiona que se deje en segundo plano un tiempo personal destinado al ocio (Callejo, 2007, pp.163). En la Segunda Internacional se luchó por que la división de las horas del día fuera por 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas para vivir con la familia, amigos y para uno mismo. El Estatuto de los Trabajadores (1980), declaró la jornada laboral de 40 horas semanales y desde entonces se ha luchado y se sigue luchando por reducir la jornada laboral hasta las 35 horas semanales destinando más tiempo al descanso y a la familia.

A lo largo de las últimas décadas se han realizado innumerables estudios sobre el uso de los tiempos basados en la perspectiva de género ya que facilitan la toma de decisiones para la elaboración de políticas sociales y familiares. Entre ellos destacamos los estudios elaborados por Prats Ferret, García Ramón y

Cánoves Valiente (1995), Pereda y De Prada (1996), Álvaro Page (1996), De la Fuente Sánchez (2007) y Vitoria-Gasteiz (2011).

Como se comenta en el estudio elaborado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2011:10) "desde la segunda mitad del siglo XX se ha avanzado en la igualdad laboral y en el ámbito doméstico" aunque debemos destacar que esta igualdad no lleva aparejada una corresponsabilidad entre hombres y mujeres; "los hombres no han accedido al trabajo doméstico como lo han hecho las mujeres al trabajo remunerado". Este hecho ocasiona una desigualdad entre géneros en el desempeño y acceso al uso del tiempo. Según el estudio elaborado por Álvaro Page (1996:248) al analizar los usos del tiempo como indicadores de discriminación entre géneros, concluye que "el 85% de la población distribuye su tiempo conforme a los estereotipos sexuales tradicionales". Es decir, son las mujeres las que dedican la mayor parte del tiempo a desempeñar la mayoría de las actividades domésticas (cocinar, fregar, quitar el polvo, barrer y planchar) independientemente de la duración de la jornada laboral, lo que ocasiona que la mujer se sienta sobrecargada al desempeñar una "doble jornada", mientras que los hombres destinan la mayor parte del tiempo al trabajo remunerado.

A la hora de compartir mis experiencias personales, como madre trabajadora y con cargas familiares, con otras madres y padres que asisten a la entrega y recogida de los menores en el Centro de Educación Infantil Arlequín, se observó como siete de cada diez mujeres y tres de cada ocho hombres afirman que casi no disponen de tiempo personal para dedicárselo a uno mismo. Esto es debido, según las opiniones de los padres y madres, a que el trabajo remunerado, las labores domésticas y la crianza y atención de los menores absorben la mayoría del tiempo.

Este estudio se centra en realizar una comparativa desde la perspectiva de género sobre el tiempo que se dedica a las diferentes actividades que se realizan en lo largo de la vida diaria, entre ellas, trabajo remunerado, actividades domésticas y actividades de ocio y tiempo libre. El objetivo

principal es aproximarnos a determinar a que destinan y que tiempo le destinan al ocio y tiempo libre, los hombres y mujeres que se encuentran insertados en el mercado laboral y a su vez tienen menores de 4 años a su cargo.

Se pretende dar respuesta a una serie de interrogantes como:

¿A que se destinan las 168 horas de la semana?, ¿Quién suele realizar las actividades domésticas en el hogar?, ¿Cuánto tiempo se destina a la realización de las actividades de ocio y tiempo libre?, ¿Qué grado de satisfacción hay ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal? y ¿Cuáles son las principales medidas que favorecen o pueden llegar a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

El estudio se llevó a cabo en cinco centros infantiles privados, de cuarenta y dos que hay en total (18 en San Cristóbal de La Laguna y 24 en San Cruz de Tenerife). Se encuentran distribuidos por municipios: San Cristóbal de la Laguna (C.I. Arlequín, kínder Princesa Iballa y el Club de Fútbol Reale Juventud Laguna) y en Santa Cruz de Tenerife (C.I. Mickey Mouse, C.I. La Ballena y el C.I. Oso mimoso). Se obtuvo un porcentaje de participación del 32,85% del total de los centros encuestados. Este dato muestra el interés de las familias por participar en una encuesta anónima.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma, según el contenido:

✚ **Capítulo I:** En él, se hace un repaso a la bibliografía existente en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el marco jurídico que lo regula. El primer apartado aborda la conciliación desde las tres esferas: esfera laboral, esfera doméstico-familiar y esfera personal, describiendo las desigualdades de género existentes. En el segundo apartado encontramos las leyes, decretos, tratados, planes programas que se han desarrollado a nivel Europeo y Nacional así como una pequeña mención a nivel autonómico insular de Canarias. En este último apartado quedan expuestos en dos sub-apartados; los principales permisos, prestaciones y suspensiones que están en vigor para poder

conciliar la vida laboral y familiar, y como afectó la Reforma Laboral (Ley 3/2012) a la conciliación de la vida laboral y familiar.

- ✚ **Capítulo II:** Este capítulo está dedicado a la metodología. En él se exponen los objetivos generales y específicos perseguidos en el estudio, la muestra seleccionada para el estudio, el procedimiento de estudio, las hipótesis y variables y el instrumento utilizado para el estudio.
- ✚ **Capítulo III:** En él se hace una descripción de los principales resultados obtenidos en base a los objetivos específicos planteados para el estudio y un análisis donde se comparan los resultados obtenidos con los estudios realizados con anterioridad para poder corroborar las hipótesis de estudio.
- ✚ **Capítulo IV:** Se presentan unas conclusiones de carácter general sobre el uso que se le destina a la realización de las diferentes actividades de ocio y tiempo libre y se elabora una propuesta de “buenas prácticas” en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que sean tenidas en cuenta por organismos tanto públicos como privados.

CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTIÓN

1. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida laboral y familiar es una de las cuestiones sociales que más preocupan a la sociedad en la actualidad. Desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha podido observar, en diferentes estudios realizados como el de Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995) y De la Fuente Sánchez (2007), la importancia que presenta para innumerables familias conciliar su vida laboral con la vida familiar y personal; trabajo, hijos/as, amistades, familiares, pareja, deporte, etc.

¿Qué entendemos por conciliación?, el término de “**Conciliación**” viene a reemplazar al concepto basado en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, cuyo objetivo es superar las relaciones de desigualdad existentes entre las mujeres y los hombres, debido a la tradicional división sexual del trabajo (Área de Juventud, 2005:13).

Desde finales de los años 90, la creación de la ley 39/1999¹, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene con objetivo compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares pero se olvida de aludir a la esfera privada de las personas o su tiempo libre. A lo largo de nuestro estudio vamos a hablar de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por considerar el tiempo personal como un aspecto que debe ser tratado por las políticas de conciliación. Debemos tener presente que la conciliación no solo afecta a las mujeres, como muchas personas creen, sino que es primordial el papel del hombre, su participación para lograr un reparto igualitario de las tareas y responsabilidades en las tres esferas que engloba la conciliación (Laboral, Familiar y Personal).

¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: Publicado en BOE núm. 266 de 06 de Noviembre de 1999.

Como indica el Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife (2005:14); "Las leyes son necesarias para alcanzar esta meta. Pero pueden quedar solo en buenas intenciones plasmadas en el papel si no se logra un cambio de mentalidad, social, estructural y una implicación directa de los hombres. Solo mediante un enfoque multidisciplinar se puede lograr este propósito". Se debe de tener presente crear un modelo de vida donde las mujeres y los hombres se relacionan desde la igualdad de oportunidades para el beneficio del conjunto de la sociedad, la mejora de la calidad de vida, la promoción del tiempo de ocio personal, etc.

1.1 Principales esferas a las que afecta.

Como hemos indicado anteriormente las tres esferas que engloba la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son: Esfera Laboral, Esfera Doméstico-Familiar y la Esfera Personal.

A continuación explicaremos más detalladamente que engloba cada una de las esferas, a quien afecta y cómo han evolucionado a lo largo de los últimos años.

1.1.1 Esfera Laboral

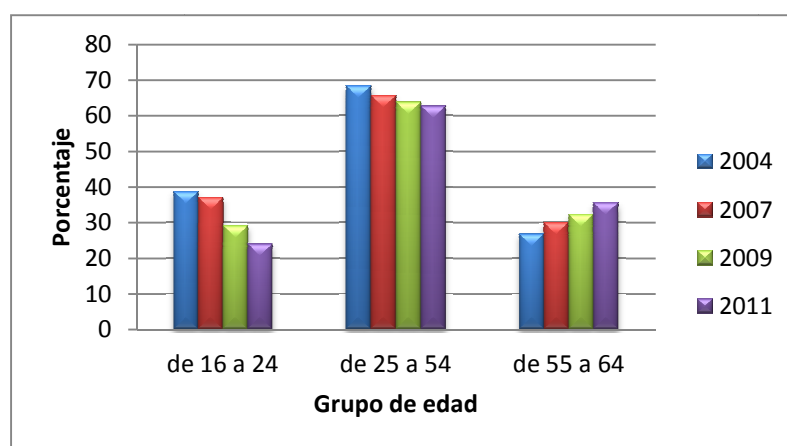
En los años 50 la mujer que contraía matrimonio y tenía hijos se retiraba definitivamente del mercado laboral (Daune- Richard, 2007:245). Veinte años más tarde, hacia los años 70, España sufrió una crisis económica que afectó principalmente al papel del hombre en el sector industrial. El mercado laboral requería personal para el sector servicios con unas características muy específicas que podían desempeñar las mujeres: personal menos cualificado, menor fuerza física, mayor competitividad,... lo que favoreció la incorporación de la mujer al mercado laboral. Desde los años 1980 hasta 2011 la población activa femenina se ha ido incrementando considerablemente. Según fuentes estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013), en los años 80 la mujer con veinte años, aproximadamente, abandonaba la actividad laboral debido al matrimonio o al nacimiento del primer hijo o hija

incorporándose nuevamente hacia los treinta y cinco años, cuando la o el menor ya era lo suficientemente autónomo como para valerse por sí mismo.

La principal causa de su reincorporación al trabajo era la necesidad de mayores ingresos familiares. En el año 2011, las mujeres con veinte años acceden al mercado laboral más tarde, debido al aumento del nivel de estudios y la dedicación temporal a estos, lo que garantizará para un futuro, el poder acceder a un puesto de trabajo más digno y con mayor remuneración económica (Vitoria-Gasteiz, 2011:36). La tasa de actividad femenina se ha ido incrementando desde 1996 hasta 2004.

Como podemos observar en el gráfico 1, las trabajadoras con edades comprendidas entre los dieciséis y los veinticuatro años han descendido debido a su dedicación a los estudios. Sin embargo, cuando acaban su formación universitaria, entre los veinticinco y los veintinueve años, la tasa de actividad aumenta manteniéndose, en el mercado laboral, hasta la edad de jubilación, entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años. Se observa en la misma gráfica, cómo está afectando la actual situación económica de España a las tasas de paro femeninas. Las mujeres con edades comprendidas entre los veinticinco y los cincuenta y cuatro años han disminuido casi un 10% desde 2004 hasta 2011, debido a que la mayoría de los empleos con tipología de contrato eventual a tiempo parcial y jornada partida, se han eliminado y eran desempeñados principalmente por las mujeres.

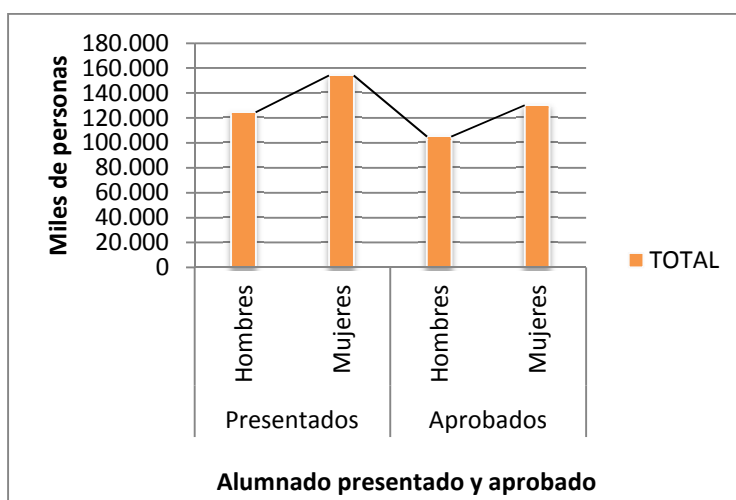
Gráfico 1: Tasa de actividad femenina, 2004, 2007, 2009, 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2013

Esta mayor dedicación a los estudios por parte de las mujeres, está demostrando mejores resultados en las pruebas de acceso a la Universidad. El gráfico 2 nos muestra como las mujeres se presentan, en mayor número, a las pruebas de acceso a la Universidad, lo que le permitirá poder acceder a una carrera universitaria que le proporcionará mayor remuneración económica. En cuanto a los hombres, la tasa es inferior, tanto los presentados como los que han aprobado las pruebas, lo que evidencia que para el próximo curso universitario, habrá más mujeres en las aulas que hombres. Debemos destacar el porcentaje de personas presentadas y aprobadas, sin diferenciar sexos, siendo un 85% aproximadamente del total de alumnos estudiantes que han acabado con éxito el Bachillerato. El 15% restante, que no han aprobado las pruebas, podrán acceder al mercado laboral, inmediatamente, o continuar sus estudios con una Formación Profesional Superior.

Gráfico 2: Alumnado presentado y aprobado en las pruebas de acceso a la Universidad, 2012



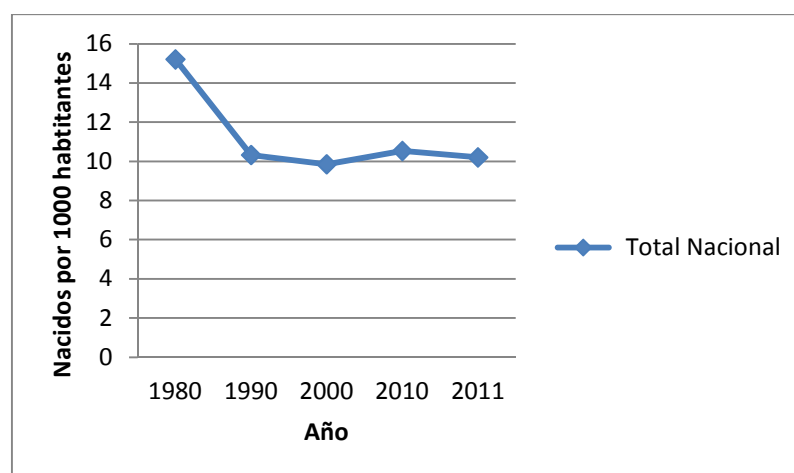
Fuente: Elaboración propia a partir de las Pruebas de acceso a la Universidad, INE, 2013.

Sin embargo, las dificultades que se producen para compatibilizar el trabajo remunerado, la formación y el trabajo doméstico están ocasionando un descenso en la natalidad. Según Moreno y Toharia (2006:62-63); "La tendencia a retrasar la maternidad hasta que la mujer tiene un trabajo estable y ha logrado encarrilar su vida profesional está muy relacionada con las exigencias de la 'Doble Jornada'". Parece ser, que una vez que la mujer

comienza a trabajar, ésta sigue trabajando incluso después del matrimonio y de la llegada del primer hijo o hija dándose una mayor necesidad para conciliar la vida laboral y familiar.

En el siguiente gráfico observamos la tasa de natalidad española cada diez años, 1980, 1990, 2000, 2010, 2011. Se observa una tendencia al descenso, hasta el año 2011 donde comienza a crecer. Este hecho unido a la alta tasa de paro española, en comparación con el resto de los países de Europa (según datos del primer trimestre (INE, 2013), España tiene una tasa de paro del 27,16% mientras que la media de los países de la Zona Euro es de 12,10%) está modificando la estructura social española, haciendo retroceder a la mujer al sistema patriarcal donde la mujer se encargaba únicamente de las tareas domésticas y reproductivas en el hogar mientras que el hombre se encargaba de traer el sustento para toda la familia.

Gráfico 3: Tasa de natalidad, 1980, 1990, 2000, 2010, 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de Indicadores demográficos básicos, INE, 2012

Como hemos comentado anteriormente la incorporación de la mujer, al mercado laboral, se debe a las propias exigencias laborales, económicas, sociales, culturales, etc.... y a los intereses personales de querer cambiar las desigualdades que se producían entre ambos géneros. A continuación vamos a exponer las principales desigualdades de género que se producen en el ámbito laboral y que afectan principalmente a las mujeres (desigualdad salarial, ocupacional, social,...) ocasionando una discriminación directa.

1.1.1.1 Desigualdades de género: Discriminación Directa

La principal conclusión que podemos extraer del informe elaborado por Bravo Sueskun, Zarapuz Puertas, Gómez Merayo y Antón Fernández (2012), es que las desigualdades de género producen discriminación pero ¿Que entendemos por discriminación de género o sexismo?, la Real Academia Española (R.A.E.) entiende por discriminación “Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”, es decir, la discriminación se produce cuando se trata injustamente a una persona, bien sea hombre o mujer, dentro de una sociedad ejerciendo un poder sobre el hombre o sobre la mujer.

Existen tres tipos de discriminación: directa, indirecta o múltiple. La discriminación directa es definida por la Ley Orgánica 3/2007² en su art. 6.1 como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

Las principales desigualdades de género que se producen en el mercado laboral hacen referencia a: la discriminación salarial, las dificultades de acceso y condiciones laborales, la segregación sectorial y ocupacional y la ausencia de empleabilidad de las mujeres en las políticas de corresponsabilidad y medidas de conciliación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

Como comentamos anteriormente y afirma López López, Utrilla de la Hoz y Valiño Castro (2006) uno de los rasgos más característicos que han acompañado al desarrollo económico de España en las últimas décadas, ha sido que las mujeres hayamos pasado a desempeñar trabajos remunerados en el mercado laboral. Esta situación se tradujo en importantes desigualdades que son sufridas principalmente por las mujeres y su situación de asalariadas.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014): Publicado en BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007

En el informe sobre "Crisis y discriminación salarial de género" elaborado por Bravo Sueskun, Zarapuz Puertas, Gómez Merayo y Antón Fernández (2012), se estudia y analiza el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, a lo largo de los últimos años, en España y en la Unión Europea. En este informe se exponen, a modo de resumen, los diferentes instrumentos jurídicos existentes para abordar la defensa de la igualdad de género.

Su objetivo es describir la situación actual que sufren las mujeres y los hombres en referencia a sus tasas de actividad, empleo, paro y las condiciones laborales (jornadas de trabajo, tipo de contratos, formación), que afecta a la brecha o discriminación salarial.

Las principales conclusiones extraídas del informe muestran como las mujeres tienen mayores índices de inactividad laboral a pesar de que la tasa de desempleo sea ligeramente superior. Sin embargo, las mujeres que acceden a un puesto laboral, realizan la actividad en peores condiciones que los hombres predominando jornadas partidas, contratos temporales, segregación sectorial y masculinización de los componentes salariales, es decir, las mujeres deben de trabajar una media de 62 días más que los hombres para obtener la misma retribución salarial anual.

Los datos aquí mostrados siempre reflejan una realidad pero encontramos excepciones como es la administración pública (central, autonómica y local) y el funcionariado, donde no hay una discriminación en cuanto a género, ya que, se encuentran regulados por unas normas y unos convenios muy estrictos basados en la igualdad y la no-discriminación social, es decir, se asigna el mismo salario en función del puesto de trabajo que desempeñes.

Brunel y Urbano (2012) elaboran una Guía Sindical que se centra en la descripción de los derechos laborales relacionados con la conciliación y corresponsabilidad y de los requisitos de acceso a las prestaciones de seguridad social. Al mismo tiempo incorporan las novedades y modificaciones legislativas sobre la regulación de la nueva prestación para el cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y los nuevos beneficios

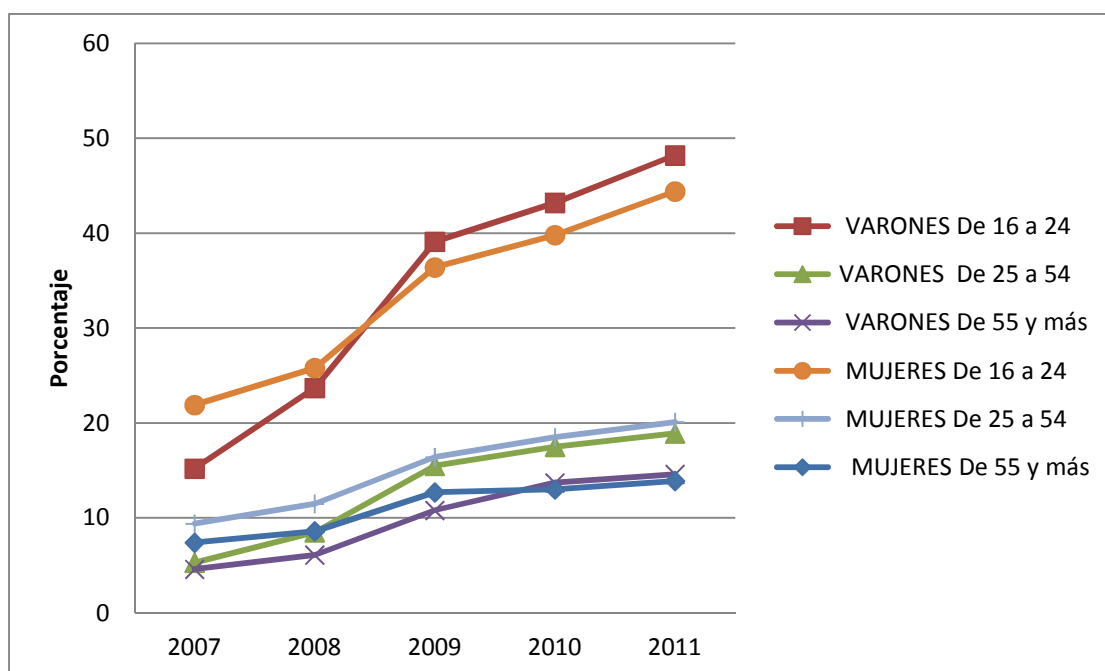
de cotización por cuidado de hijos menores que se regulan en la ley 39/2010³ y la ley 27/2011⁴.

Datos oficiales del INE, nos muestran una mayor incidencia del desempleo sobre las mujeres respecto a los hombres en el año 2007.

España ha sufrido a lo largo del periodo que comprende desde el año 1996 al año 2004, un crecimiento del número de mujeres que se dedican a un trabajo remunerado en la sociedad, lo que le ha permitido acercarse a los niveles del resto de países de la Unión Europea.

En el gráfico 4, podemos observar una mayor tasa de paro en las mujeres, hasta el año 2011, en casi todos los grupos de edad, frente a la de los hombres. Aunque si lo comparamos con los datos obtenidos entre el año 2007 y el año 2011, la tasa de paro ha aumentado considerablemente en ambos sexos.

Gráfico 4: Tasas de paro, por grupo de edad y género entre 2007 y 2011

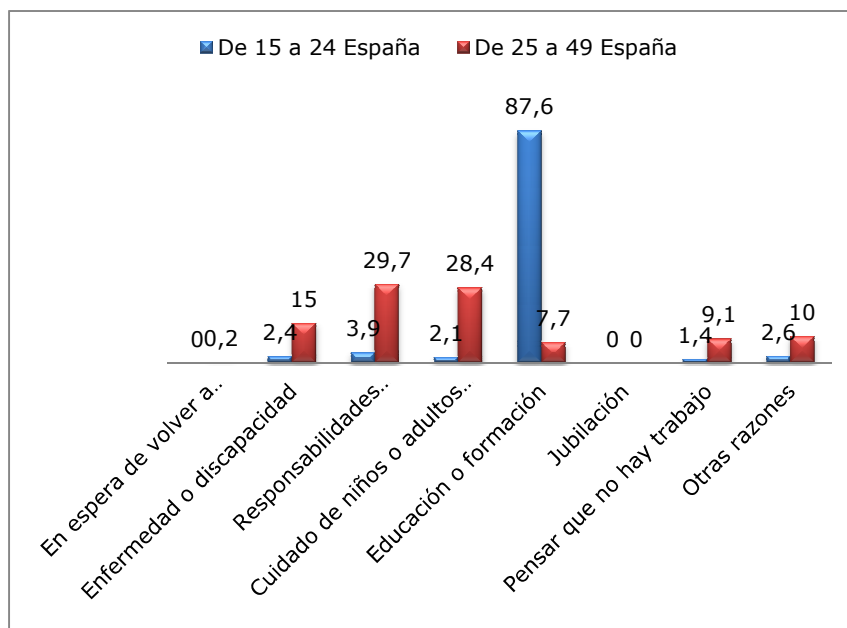


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2013

³ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011: Publicado en BOE núm. 311 de 23 de Diciembre de 2010.

⁴ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social: Publicado en BOE núm. 184 de 02 de Agosto de 2011.

Gráfico 5: Mujeres inactivas según razones de la inactividad y grupos de edad en España, 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS).
Eurostat, 2013

El gráfico 5 muestra las razones de la inactividad de las mujeres en España por grupos de edad, entre los quince y los veinticuatro años y los veinticinco hasta los cuarenta y nueve años. Del primer grupo de edad (de 15 a 24 años), predomina la educación o formación y las responsabilidades familiares y domésticas como impedimento para incorporarse al mercado laboral. Del segundo grupo de edad (de 25 a 49 años), el cuidado de las y los niños o personas dependientes y las responsabilidades familiares y domésticas son la principal causa. Esto es debido a que, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral no están siendo del todo efectivas, ocasionando incompatibilidades para las mujeres, lo que les obliga en muchos casos a tener que decidir si destinar más tiempo a la esfera laboral o a la esfera doméstico-familiar, aunque no todas las ejerzan de la misma manera (Torns, 2007:271). Si a esta situación le unimos las duras condiciones de acceso a los puestos de trabajo, la segregación ocupacional y la precariedad de su salario, obtenemos los principales motivos por los que las mujeres deciden no incorporarse a sus puestos de trabajo tras el nacimiento de su(s) hijo(s)/a(s).

Tabla 1: Distribución conjunta del salario mensual sin diferenciar jornada 2010-2011

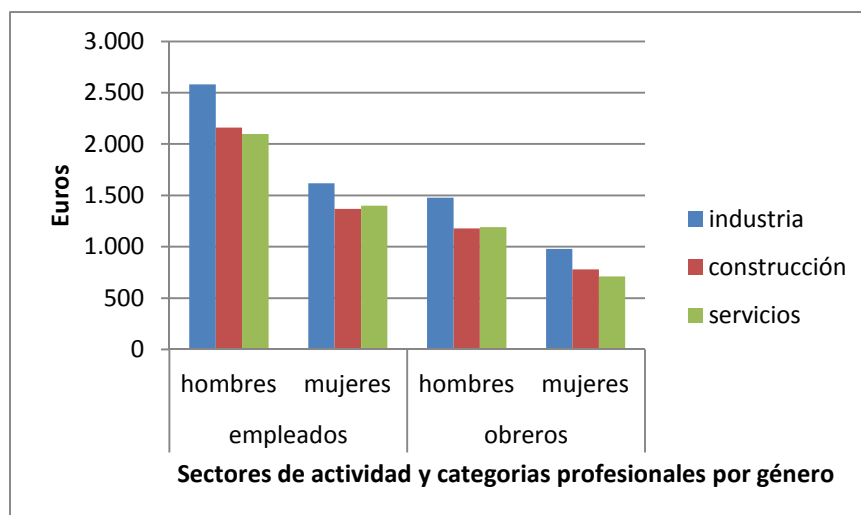
SALARIO	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Menos de 687,1	23	77	21,3	78,7
De 687,1 a < 1.008,6	33	67	32,9	67,1
De 1.008,6 a < 1.218,2	40,2	59,8	46	54
De 1.218,2 a < 1.386,6	54,2	45,8	54,4	45,6
De 1.386,6 a < 1.563,2	63,7	36,3	65,5	34,5
De 1.563,2 a < 1.774,4	65,1	34,9	62,5	37,5
De 1.774,4 a < 2.071,8	61,1	38,9	63	37
De 2.071,8 a < 2.513,7	59,7	40,3	62,9	37,1
De 2.513,7 a < 3.280,2	60,1	39,9	59,7	40,3
3.280,2 o más	67,4	32,6	68	32

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2012

En la tabla 1 podemos observar la brecha salarial existente entre los hombres y las mujeres durante el año 2010 y 2011. El mayor porcentaje de mujeres (78%) obtienen unos salarios inferiores a 687,1€, seguido de un porcentaje del 67% que obtienen entre 687,1€ y 1.008,6€, mientras que el mayor porcentaje de hombres (65%) obtienen salarios que rondan entre los 1.386,6€ y 1.774,4€. Para los salarios superiores, es decir, rondan los 3.280,2€ sigue predominando el hombre (67%) frente a la mujer (32%). En el gráfico 6, se observa la diferenciación salarial entre hombres y mujeres dependiendo del sector de actividad y de la categoría profesional desempeñada. La proporción del salario percibido entre hombres y mujeres al ejercer el mismo puesto de trabajo en la industria tiene una diferencia de 963 €, en el sector de la construcción 791€ y en el sector servicios 699€ a favor de los hombres, por lo que podemos afirmar que la brecha salarial entre hombres y mujeres, a pesar de las políticas implantadas frente a la desigualdad salarial, siguen patentes en el mercado laboral. Como hemos comentado anteriormente debemos tener en cuenta que en la esfera pública no hay esa diferenciación salarial, ocupacional,...

En el siguiente gráfico observamos que el salario medio mensual de la mujer, es superior en el sector industrial, seguido del sector servicios y de la construcción, mientras que el salario mensual del hombre es superior en el sector industrial seguido del sector de la construcción y el sector servicios. Esto puede ser debido a que en algunos sectores de actividad, como la construcción, prima más la fuerza física (un estereotipo de rol de género muy acentuado en nuestra sociedad) y otra posible explicación es que históricamente no hay estudios que evidencien la incorporación de la mujer a este tipo de actividades como son la construcción, la albañilería, la fontanería,... debido principalmente a los largos periodos de baja maternal que sufrían cuando deseaban quedarse embarazadas. Actualmente existen ciertos programas donde en la construcción se insertan a mujeres. Estos datos se acentúan más en el sector privado y en el caso de determinados grupos de edad, niveles de cualificación, tipos de jornadas y contratos, ocupaciones y ramas de actividad.

Gráfico 6: Diferenciación salarial, por sectores de actividad, categorías profesionales y género

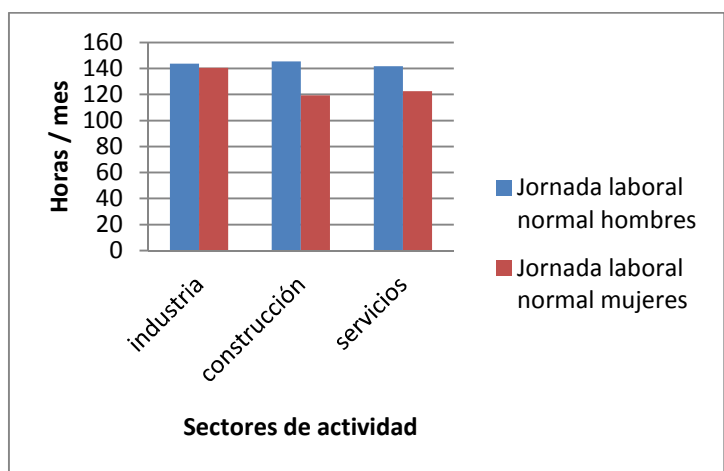


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2000

Por último, en referencia a las horas de dedicación a un puesto de trabajo, el gráfico 7 muestra la dedicación en horas según género, para desempeñar la actividad profesional. Los datos revelan cómo son más las horas que dedican

los hombres a la actividad profesional, que las que dedican las mujeres, ya que, además de desempeñar su puesto en el mercado laboral, las mujeres se encargan de realizar otras actividades no remuneradas, como son la crianza de los hijos e hijas, las tareas domésticas, el cuidado de personas mayores, las compras, etc., que no son contempladas como actividades laborales remuneradas a excepción del trabajo doméstico asalariado.

Gráfico 7: Dedicación en horas al trabajo remunerado por sectores de actividad y género, 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2000

Los cambios recientes que se han llevado a cabo en el mercado laboral persiguen una mayor flexibilidad para con las mujeres y con la conciliación de la vida familiar.

1.1.2 Esfera Doméstico-familiar

La modificación de la situación de la mujer, basada en ser “ama de casa” a mujer asalariada introdujo importantes modificaciones no solo en el mercado laboral. Las estructuras familiares basadas en el sistema patriarcal y la composición familiar nuclear sufrieron un cambio drástico desde el momento en el que la mujer abandona el hogar para desempeñar su jornada laboral.

Según informan Navarro, Musitu y Herrero (2007:18); “El incremento del número de mujeres que se encuentran casadas y a su vez desempeñan un

puesto en el mercado laboral, ha supuesto importantes cambios en la estructura y el funcionamiento familiar. El trabajo de la mujer fuera del hogar influye en las relaciones de poder de la pareja y en la distribución de tareas en el hogar. Este hecho está muy relacionado con que la mujer posponga su maternidad y con frecuencia, genera un conflicto de roles o de obligaciones. Además, el trabajo `extra-doméstico´ de las mujeres casadas está dando lugar, en muchas ocasiones, al desarrollo de importantes redes de apoyo intergeneracional, al asumir los abuelos un importante papel en el cuidado de sus nietos". Como indican Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente, (1995:136) "para hacer frente a la vida cotidiana, en nuestras sociedades todavía es muy destacable el papel de la familia extensa, sobre todo el papel de las abuelas y los abuelos, especialmente de las primeras, en el trabajo de cuidado de los niños".

En el estudio elaborado por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995:174), indican que el trabajo doméstico es la actividad "que no gusta hacer, esta socialmente subvalorado, que se considera monótono y poco creativo y que aun sigue siendo mayoritariamente realizado por las mujeres, trabajen o no fuera del hogar". Esta es una de las posibles consecuencias por la que los hombres no se implican más en la realización de las tareas.

A continuación contextualizaremos la esfera doméstico- familiar y su incidencia en la conciliación de la vida familiar y profesional debido a que es el segundo bloque de actividades a las que se le destina el mayor tiempo.

El tiempo que se le dedica a realizar cada una de las diferentes actividades condiciona el tener más o menos tiempo personal.

1.1.2.1 La familia

Como hemos justificado anteriormente los cambios estructurales y las funciones, la cultura y las formas familiares se han transformado a lo largo de la historia, dando lugar a una gran variedad de tipos de familias (monoparentales, adoptivas, homosexuales, cohabitantes, reconstituidas,...).

Autores como Macionis y Plummer (2011:538) definen "**La familia**" como "una institución social que agrupa a los individuos en grupos cooperativos encargados de tener y cuidar a los niños. Estas unidades sociales se basan en el parentesco, un vínculo social basado en la sangre, el matrimonio o la adopción, que agrupa a los individuos en familias".

La familia es el ámbito ideal, donde encontramos los referentes necesarios para realizarnos como personas. Debemos tener en cuenta que la propia definición de familia suele estar marcada por una orientación teórica determinada, es decir, se centra en determinados aspectos concretos y descuida otros. (Vid. Cuadro1)

Cuadro 1: Algunas definiciones de familia según orientaciones teóricas.	
Teoría	Definición
La Teoría del conflicto	La familia puede considerarse como un sistema dirigido hacia la regulación del conflicto.
El Funcionalismo estructural	La familia es una estructura social que permite la satisfacción de las necesidades, y facilita la supervivencia y el mantenimiento de la sociedad.
La Teoría de los sistemas familiares	La familia es un sistema orgánico que lucha por mantener el equilibrio cuando se enfrenta a presiones externas.
La Ecología humana	La familia es un sistema de apoyo vital que depende de las características de los ambientes naturales y sociales en los que se encuentra inmersa.
La Teoría del desarrollo familiar	La familia es un grupo social intergeneracional, organizado sobre la base de normas sociales establecidas por el matrimonio y la familia y que intenta mantener un equilibrio respecto de los continuos cambios que se suceden a lo largo del desarrollo de su ciclo vital.
El Interaccionismo simbólico	La familia es una unidad de personas en interacción.
La Teoría del intercambio	La familia es un conjunto de relaciones, en las cuales los individuos actúan para maximizar los beneficios.
Las Teorías feministas	La familia es un lugar de opresión y conflicto debido a la subordinación de las mujeres. La familia es una ilusión socialmente necesaria.
La Fenomenología	La familia es un modo de organizar el significado de las relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia a partir de Navarro, Musitu y Herrero (2007:13-22).

Las transformaciones sufridas en la estructura familiar no solo afectan a los aspectos demográficos (disminución de la tasa de fecundidad, aumento de la esperanza de vida de los progenitores, retraso en la edad para el matrimonio, estancamiento de los hijos en el hogar familiar), sino también en las formas de organización familiar (disminución de familias nucleares, aumento de divorcios y familias reconstituidas, incremento de familias monoparentales, aumento en las uniones no matrimoniales).

En los resultados del estudio elaborado por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995:56-57), indican que dependiendo de la composición de los hogares se observa que “aquellos en que tanto mujeres como hombres dedican más tiempo al trabajo doméstico son los hogares formados por parejas con hijos, mientras que las personas que viven en hogares unipersonales son las que menos tiempo dedican al mismo”.

Álvaro Page (1996) expone mediante datos que: cuantas más personas convivan en una familia menos tiempo se dedica a las necesidades personales (11,05 horas). Por el contrario las personas que viven solas dedican 10,62 horas a satisfacer las mismas necesidades personales. En el caso del trabajo doméstico esta teoría se invierte “a más personas más tiempo de dedicación”.

Una de las variables de estudio para esta investigación, por su importancia en la conciliación, es conocer la tipología de hogar de las familias encuestadas.

Navarro, Musitu y Herrero (2007) analizan la diversidad de formas familiares que nos servirán para clasificar nuestra variable. (Vid. Cuadro2).

Cuadro 2: Diversidad de formas familiares	
Tipología	Descripción
Nucleares	Familias compuestas por un hombre y una mujer, unidos mediante matrimonio, y sus hijos/as.
Cohabitación	Convivencia de una pareja unida por lazos afectivos, pero sin el vínculo legal del matrimonio. Se denominan también “parejas de hecho”. Este modo de convivencia se plantea como una etapa de transición previa al matrimonio.
Familia troncal o múltiple	Hogares donde conviven varias generaciones (padres, hijos/as, abuelos/as,...)
Familia extensa	A la familia troncal, se le añaden otros parientes colaterales (tíos, sobrinos, nietos,...)
Hogares unipersonales	Hogares compuestos por una sola persona. Están aumentando cada vez más.
Monoparentales	Familia constituida por un padre o madre que no viven en pareja (casada o que cohabita), puede vivir o no con otras personas y vive con al menos un hijo/a menor de dieciocho años.
Reconstituidas	Familias que se rehacen, tras un divorcio, con el padre o la madre que tiene a cargo los hijos y su nuevo cónyuge
Poligamia/poliandria	Un hombre y varias mujeres, o una mujer y varios hombres.
Adoptivas	Familia constituida por dos cónyuges (hombre- mujer, mujer- mujer, hombre- hombre) y un menor adoptado.

Fuente: Elaboración propia a partir de Navarro, Musitu y Herrero (2007:13-22).

Actualmente existe una percepción menos negativa de estas formas familiares alternativas, de hecho, en España ha aumentado el número de “parejas de hecho”, el número de personas que viven solas, y/o en pareja sin tener hijos.

También, debemos destacar que cada vez son más los hogares familiares en los que ambos cónyuges trabajan.

Como comentan Fernández Cordón y Tobío Soler (2006:8) se ha pasado de "un proceso de transición de un modelo familiar, basado en la división de roles de género, a otro en el que las mujeres y hombres comparten las responsabilidades de provisión económica, mantenimiento del hogar y cuidado de los dependientes. Se trata, por tanto, de un problema social importante y complejo, apenas asumido aún por el Estado y la organización social en su mayoría".

A la hora de considerar las causas de estas transformaciones son múltiples los factores que pueden destacarse, entre ellos destacamos;

1. Los factores demográficos: Descenso de los índices de natalidad, envejecimiento de la población, descenso de las tasas de nupcialidad, descenso de la tasa de fecundidad, migraciones, etc.
2. La formación de las familias: Contraer matrimonio o comenzar a convivir con la pareja a edades más tardías que las décadas anteriores, y a tener un hijo o hija con mayor edad. También se producen un aumento de las disoluciones de las familias mediante el divorcio o la separación, diversidad de formación en las familias, etc.
3. Los factores económicos: Mayor necesidad de ingresos por parte de ambos progenitores, necesidad de independencia económica de la mujer, etc.

En cuanto a las principales funciones que desarrolla una familia, tomamos la lista estándar de Macionis y Plummer (2011: 541- 542):

1. Socialización: La familia es el lugar ideal donde se aprende a socializarse, primero con sus padres, después con sus hermanos/as y primos/as, y a continuación con la sociedad. Los padres y las madres enseñan a sus hijos e hijas transmitiéndoles información y valores, y a su vez los progenitores aprenden de su propia descendencia. Se produce un proceso recíproco de aprendizaje centrado en la construcción y desarrollo del individuo.

2. Regulación de la actividad sexual: Función destinada a la reproducción y a la fecundidad, para crear lazos de parentesco por consanguinidad.

3. Ubicación en la escala de estratificación social: Función que lleva aparejada la identidad social, por raza, sexo, etnia, religión y clase social, otorgando a los hijos e hijas un estatus social.

4. Seguridad material y emocional: Función basada en encontrar en la familia la protección física, apoyo emocional y asistencia económica. Es el lugar donde se encuentran cubiertas las principales necesidades básicas y personales.

Según Fernández Cordón y Tobío Soler (2006:8), actualmente la familia sigue ejerciendo las funciones principales que se ejercían dentro de la familia nuclear: la reproducción y la producción. "De lo que se trata precisamente es de hacer compatible para los dos sexos tanto la participación en ambos mundos como el ejercicio de ambos tipos de responsabilidad". Esta hipótesis se enfrenta a los innumerables estereotipos que prejuzgan negativamente la figura femenina frente a la masculina.

Habida cuenta de la relevancia de este concepto en la esfera laboral y su presencia en la esfera doméstico-familiar vamos a describir ¿Qué es un estereotipo?

Por estereotipo según el Área de Juventud, (2005:18) entendemos las ideas o creencias generalizadas sobre las características o atributos de los hombres y de las mujeres. Son características psicológicas y físicas que la sociedad atribuye y asigna. Se aprenden a través de los principales agentes de socialización como la familia, la escuela, el lenguaje y los medios de comunicación, aceptándolas socialmente.

Algunos ejemplos que podemos encontrar en la sociedad según mis experiencias y vivencias son:

- Estereotipos masculinos: Estabilidad emocional, dinamismo, agresividad, tendencia al dominio, objetividad, racionalidad, aspecto afectivo poco definido, valentía, cualidades y aptitudes intelectuales, franqueza,

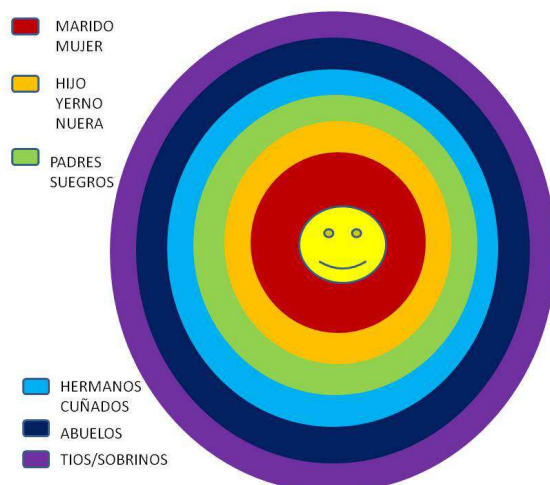
aptitud para las ciencias, eficacia y amor al riesgo (“Los hombres huelen mal”, “los hombres no lloran”, “todos los hombres son unos machos”, “a todos los hombres solo les importa el sexo”, “a todos los hombres solo les interesa el físico de sus parejas”, “el hombre es el sostén de una casa”).

- Estereotipos femeninos: Inestabilidad emocional, intuición, falta de control, aspecto afectivo muy marcado, pasividad, irracionalidad, frivolidad, ternura, sumisión, miedo, dependencia, debilidad, aptitud para las letras y aptitudes manuales (“Las mujeres no aguantan la presión, no tienen fuerza, no saben conducir ni estacionarse”, “las mujeres son el sexo débil”, “las mujeres adoran hablar”, “las mujeres siempre necesitan de un hombre para ser felices”, “la mujer nació para servir al hombre”).

Todas las personas desempeñamos unos roles individuales dentro de la familia, que pueden variar dependiendo de la posición que desempeñemos en la familia; pasamos de ser hijas/os a hermanas/os, esposas/maridos, cuñadas/os, nueras/yernos, madres/padres, abuelas/os, tías/os, sobrina/os, etc. Excepcionalmente pueden darse casos en familias donde el orden se vea alterado por la presencia de enfermedades, volviendo posteriormente al orden de lo cotidiano.

En el siguiente gráfico elaborado por Chinchilla y Moragas (2009:147) podemos observar el círculo concéntrico de roles que giran entorno a la persona afectando y modificando los compromisos dentro de la familia.

Gráfico 8: Circulo de roles y compromisos en la familia



Fuente: Chinchilla y Moragas (2009:147)

- Rol de Marido/Mujer: Se adquiere en el momento del compromiso matrimonial y lleva encadenados valores como la amistad, la sinceridad, el amor, el compromiso mutuo, el respeto, el cuidado, la crianza de los menores, etc.
- Rol de Padre/Madre: Se adquiere en el momento de tener una hija o hijo y dura hasta la muerte. Se basa en el amor, la fidelidad, el cuidado, la educación en valores, etc., Los progenitores son un modelo a seguir para sus hijos e hijas, son las personas de referencia, en quienes volcaran su personalidad e identidad personal.
- Rol de Hijo/Hija: Va evolucionando con los años. Desde pequeños son el centro de atención de sus padres/madres, abuelos/as, tíos/as, pero conforme se van haciendo mayores, van adquiriendo una serie de derechos y deberes que deben de respetar y cumplir. El derecho de los padres es alimentar a los hijos en todos los sentidos hasta que adquieren un grado de autonomía suficiente para valerse por sí mismos.
- Rol de Abuelos/as: Se complementa con el de los/as padres/madres, cuidando de los menores muchas veces cuando los propios padres no pueden hacerse cargo por causas diversas (trabajo, enfermedad, estudios, ocio,...), así mismo, son una fuente de afecto y juegan un papel crucial en la familia ya que ofrecen estabilidad, consolidación y gozan de gran autoridad.

- Roles Sobrevenidos: Son los que adquirimos cuando formamos un matrimonio en relación con la parte contrayente (yernos, nueras, cuñados/as,...).

Los roles de género están totalmente arraigados en la sociedad y se plasman en actitudes y planteamientos como: asociar el ser mujer u hombre a unas actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes determinadas; asignar unas tareas "propias" de las mujeres y otras de los hombres; dar a una misma actividad una importancia diferente según la hagan hombres o mujeres; por ejemplo, el papel tradicional que desempeñaban las mujeres era ser madres y "amas de casa" mientras que a los hombres se les atribuía el papel de sustentador de la familia (Área de Juventud, 2005:18).

En el estudio elaborado por De la Fuente Sánchez (2007), se obtuvieron unos resultados que se basan en los estereotipos categorizados por género atribuyéndole a los hombres estereotipos; por ejemplo, actúa como líder, amante del peligro, egoísta, individualista, duro, agresivo, atlético, personalidad fuerte, y para la mujer atribuye estereotipos como sumisa, amante de los niños, tierna, comprensiva, cariñosa, afectuosa.

El estudio revela que se sigue categorizando al género en función de los estereotipos aunque algunas variables de estudio hayan descendido como "agresivo" y otras hayan aumentado.

La incidencia de determinadas variables del estudio como el nivel educativo y el hábitat en las creencias y estereotipos afecta, en general, a toda la población sin diferenciar géneros.

1.1.2.2 Desigualdades de género: Discriminación Indirecta.

Anteriormente hemos comentado que existen tres tipos de discriminación: directa, indirecta o múltiple. La discriminación indirecta es definida por la Ley Orgánica 3/2007 en su art. 6.2 como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de

un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

Según analiza Chinchilla y Moragas (2009: 160), “Se ha creado una profunda brecha entre el Sexo (determinante) y Género (opcional) que fragmenta la identidad de la persona”.

Tanto el hombre como la mujer juegan un papel muy importante en la sociedad en la que vivimos, son motor de construcción de una sociedad donde se puede vivir dignamente y con unas buenas condiciones de calidad de vida. Actualmente no se valora a la mujer como tal, ya que la igualdad de derechos tiene que impulsar al hombre para que sea capaz de ser marido y padre, además de profesional. Este debe colaborar en la casa para construir una sociedad mejor, donde no solo existan mujeres “superwoman” o “slastic girl” que deben trabajar solas.

El papel del hombre ha evolucionado con el paso del tiempo. En las sociedades antiguas el hombre era el motor de sustento para la familia, centrándose en el poder, la economía, el hogar, la clase social, etc. Sin embargo, actualmente podemos observar como la sociedad ya no demanda hombres poderosos y fuertes, sino hombres que sepan conciliar la vida familiar y laboral, haciéndose cargo del 50% de las tareas del hogar y los hijos e hijas, que tengan sentimientos de ternura, paciencia, amor, atención, etc.

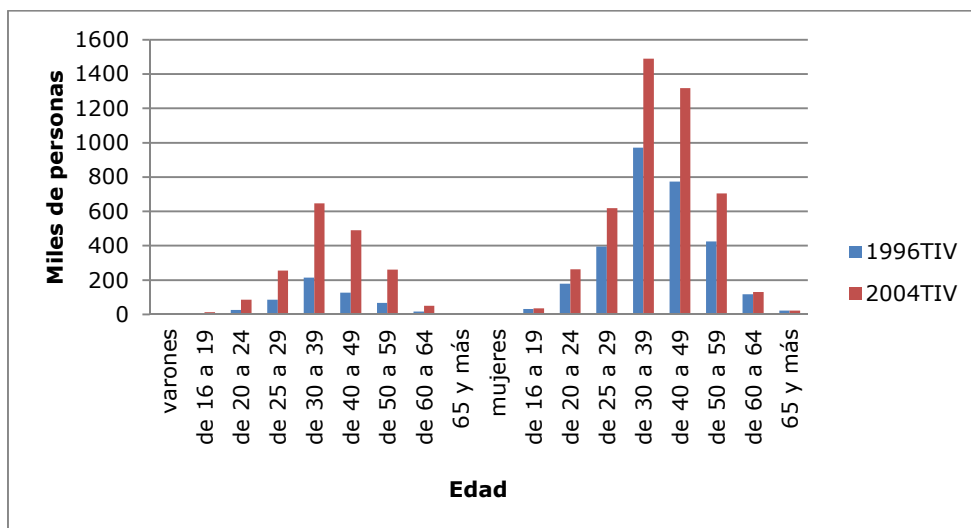
Chinchilla y Moragas (2009: 163) afirman que; “el varón, para desarrollarse en su rol, tiene que profundizar en lo que significa ser una persona y entender a la mujer, lo mismo que ella debe hacer con el hombre”. Es decir, debemos complementarnos recíprocamente, dando cada uno lo mejor para el otro, llegando a un consenso, en las formas de actuar y trabajar, para lograr el bienestar común. La mujer tiene también la responsabilidad de permitir que el hombre colabore en las tareas del hogar y del cuidado: cocinando, jugar o pasear con los hijos e hijas, hacer la compra, etc.

Como puede observarse en el gráfico 9, las mujeres, entre los treinta y los cincuenta y nueve años, han sido, según datos de 1996 las que mayormente se han ocupado de las tareas del hogar, dándose un número muy reducido en los hombres con las mismas edades.

En el año 2004, estos datos no han variado significativamente, si los comparamos con los anteriores, pero sí que ha variado la cantidad de mujeres que siguen desempeñando las labores domésticas junto con el trabajo remunerado.

También han aumentado los hombres que se dedican a las tareas domésticas, un 35% más que en 1996. Esto se debe, en parte, a las innumerables campañas realizadas a favor de la concienciación de la implicación de los hombres, no solo en el trabajo remunerado, sino en las tareas del hogar, entendidas como: crianza de las y los hijos, limpieza, realizar la compra, cuidado de personas mayores, etc.

Gráfico 9: Ocupados por género en labores del hogar, 1996, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE, 2012

Una de las últimas campañas puestas en marcha a lo largo de los meses de noviembre y diciembre de 2012 es la campaña "Te corresponde, nos corresponde", está promovida por Cruz Roja y la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales. Con el lema "Esta es la realidad. De ti también depende que podamos dibujar otra".

El último programa presentado, el 12 de junio de 2013, en materia de igualdad lleva por título "Igualdad y Conciliación" y será un eje esencial de las políticas de igualdad del Gobierno durante los próximos dos años (2013-2015). Está dotado con casi 12 millones de euros y está previsto que se lleve a cabo en 12 municipios aún por determinar. Tiene como objetivo promover, además de la conciliación, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, el emprendimiento femenino, la participación equilibrada en los puestos directivos de mujeres y hombres, la inclusión de mujeres de grupos vulnerables y también la lucha contra la violencia de género.

En resumen, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha introducido importantes modificaciones en las estructuras familiares y creado grandes demandas en el hogar, como puede ser, la cooperación entre hombres y mujeres en todas las áreas de la vida (familiar, cultural, laboral y social) pero queda aún pendiente la consolidación de dicha cooperación y la dedicación al ocio y al tiempo libre de manera igualitaria entre hombres y mujeres dando un pequeño respiro a la mujer y nuevas oportunidades de progresar y poder atender a las tres esferas que engloba la conciliación.

1.1.3 Esfera Personal

Como indica el Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife (2005:19), "La organización del tiempo de los hombres está supeditado a su horario laboral. Mientras, las mujeres, tengan o no empleo, deben adaptar su tiempo al de los demás miembros de la familia". Es decir, con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres se debe de hacer necesaria una actuación conjunta que permita una distribución equitativa del tiempo para evitar la separación espacial que se está dando entre los hombres y las mujeres en los diferentes usos del ocio y tiempo libre.

Cuando hablamos de los usos del tiempo, es interesante conocer el número de horas trabajadas a la semana, la cantidad de tiempo libre del que se dispone y el uso que se le da a este tipo de tiempo.

Nuestra investigación se centra en conocer a que se destina ese tiempo personal que se tiene tras haber realizado el trabajo remunerado y haber atendido la diversidad de las actividades cotidianas, categorizadas como variables destinadas a las actividades domésticas.

Para realizar nuestro estudio se ha incluido en el apartado de metodología, un listado con las variables sobre las actividades principales a las que se puede hacer uso cuando se dispone de tiempo libre.

A continuación exponemos, a modo de resumen, la evolución que ha sufrido el tiempo a lo largo de la historia condicionado por las constantes transformaciones sufridas en la sociedad.

1.1.3.1 La evolución del tiempo

Durante la pre-industrialización, el tiempo se establecía a partir de las estaciones, del día y de la noche, condicionando un tiempo universal vinculado únicamente a las actividades primarias (agricultura y ganadería). Asimismo, podemos evidenciar cómo las actividades de ocio eran expresiones colectivas y públicas, nunca personales y privadas demostrando que no existía una división entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de ocio. Conforme avanzaba la industrialización este concepto de ocio fue modificándose, reduciéndose la incidencia de las estaciones, ciclos y días y noches. Comienza a aparecer el tiempo social que corresponde a la duración de las relaciones personales y económicas paralelas al trabajo.

Como indica Izquierdo con Olga del Rio y Rodriguez (1988:9), el tiempo queda definido por continuo o discontinuo en función de la división sexual del trabajo que se da entre el espacio doméstico y el público: "para los trabajadores el tiempo se hace discontinuo, porque el propio espacio se ha dividido: en un lugar se trabaja, en el otro se recuperan las energías para volver a trabajar, pero para las amas de casa el tiempo es continuo, no se logra separar el tiempo productivo del reproductivo".

En España los conflictos laborales del siglo XIX, se centran en regular la edad mínima para trabajar y la duración de la jornada laboral, estableciendo el tiempo de ocio para los fines de semana y los periodos vacacionales de carácter anual. Como comenta San Salvador del Valle Doistua (2000:51), “La democratización cultural, el desarrollismo turístico, el deporte para todos y la actividad al aire libre se convierten en las líneas maestras de un ocio menos colectivo y comunitario, en un marco de nuevas relaciones sociales y económicas”.

En la nueva sociedad emergente, podemos observar como el progresivo retraso en la incorporación al mercado laboral de los jóvenes y el adelantamiento en la edad de jubilación están creando una nueva connotación de usos del tiempo, pasando a convertirse en un tiempo inmediato y personal, (del momento y del ahora) donde los nuevos estilos de vida, los horarios flexibles, las jornadas continuas, el teletrabajo, dan posibilidad de tener un tiempo de ocio mayor entre semana y con mayor frecuencia los fines de semana y periodos vacacionales.

A continuación vamos a delimitar el término de ocio y tiempo libre, explicaremos las principales conclusiones de los estudios que se han elaborado por el Instituto de la Mujer durante los últimos años (1995, 1996, 2007), sobre los usos del tiempo, para que sirvan de referente para nuestro estudio y así poder contrastar las principales conclusiones.

1.1.3.2 Ocio y tiempo libre

El Diccionario de la Real Academia Española (2013) recoge cuatro significados para definir el “**Ocio**” como: 1. Cesación del trabajo, inacción o total omisión de la actividad. 2. Tiempo libre de una persona. 3. Diversión u ocupación reposada, especialmente en obras de ingenio, porque estas se toman regularmente por descanso de otras tareas. 4. Obras de ingenio que alguien forma en los ratos que le dejan libres sus principales ocupaciones. Mientras que la expresión “**Tiempo Libre**”, por su parte, queda examinado

como un tiempo residual, compensatorio del tiempo de trabajo. Es decir, una de las características específicas que posee el ocio y tiempo libre es debido a que cubre unas necesidades personales, tanto de la persona como de los miembros que componen el núcleo familiar, que no son cubiertas por ninguna de las anteriores esferas comentadas (esfera laboral y esfera doméstico-familiar) (Izquierdo con Olga del Rio y Rodriguez, 1988:29).

Setién y López (2000:16) clasifican el tiempo social de cada persona en función de tres tipos o categorías que configuran las diferentes actividades que se realizan a lo largo del día:

1. Tiempo organizacional: Aquel que se dedica a las organizaciones o las instituciones (trabajo remunerado, formación u obligaciones ajenas a la capacidad de decisión individual).
2. Tiempo de interacción: Aquel que se dedica a las relaciones personales (formales e informales). Amigos, asociaciones, familia, equipos deportivos.
3. Tiempo personal: Aquel que se dedica libremente de obligaciones que tiene el individuo. Actividades de ocio, descanso,... Estos tres tipos de tiempo social están organizados de forma jerárquica (primero prima el trabajo, después recoger a los menores al colegio y, por último, tomarse un café y un descanso).

Los estudios elaborados por el Instituto de la Mujer (1988, 1996 y 2007) revelan que la incorporación de la mujer al trabajo, no ha producido aun los cambios esperados en los hombres, es decir, los hombres no han sabido responder a la nueva situación (incorporación de la mujer al trabajo), ocasionando que el trabajo familiar y doméstico siga siendo asumido y ejercido principalmente por las mujeres.

Esta idea es defendida por Carrasco y otros, (1996:31) cuando afirma que "El mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la organización socio-económica se mantiene sin cambios significativos". Sigue funcionando bajo el

supuesto de que "hay alguien en casa" que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres.

El hecho de que las mujeres trabajen más tiempo fuera del hogar ha promovido que los hombres deban implicarse en mayor medida en cooperar con las responsabilidades familiares.

En el estudio elaborado por Álvaro Page, (1996) se pone de manifiesto, entre sus conclusiones más relevantes, que los hombres destinan mayor tiempo al trabajo remunerado mientras que las mujeres destinan mayor tiempo al trabajo doméstico. Según el estado civil, las personas que se encuentran separadas o divorciadas son las que más tiempo le dedican al trabajo remunerado. Por el contrario las que menos tiempo le dedican son las viudas.

Cuando son más jóvenes, las parejas entre hombres y mujeres sin vínculo matrimonial (solteros o en convivencia), la utilización del tiempo es más equitativa. Por el contrario, en el momento en que se establece un vínculo matrimonial en el mismo hogar comienza a producirse las diferencias entre las funciones y roles de cada sexo.

Según Carrasco y otros (1996) además de los trabajos que desempeñan las mujeres a tiempo parcial, la infracualificación, los salarios bajos y la inseguridad son los principales motores de discriminación, ya que, son las únicas opciones para integrarse laboralmente ejerciendo una división sexual del trabajo.

Analizando la última encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE, 2013) y comparándola con los resultados obtenidos en la encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, podemos observar cómo ha disminuido considerablemente la participación en las actividades de la vida social y diversión, **creciendo el tiempo destinado a los medios informáticos como redes sociales, juegos informativos, correos electrónicos, etc.**

Como venimos señalando en anteriores apartados la incorporación del hombre en las tareas del hogar está aumentando, destinando una media de 45 minutos más desde el 2003 hasta el año 2009.

Analizando diferentes estudios elaborados sobre los usos del tiempo es bastante difícil hacer comparaciones entre unos estudios y otros debido a la variedad de variables utilizadas por cada estudio.

Para poder establecer unas ideas sobre los cuales basar nuestro estudio se exponen a continuación los principales resultados sobre los usos y la dedicación al tiempo libre.

- **El estudio elaborado por Izquierdo con Olga del Rio y Rodriguez en 1988** distingue tres grupos de actividades (trabajo doméstico, trabajo remunerado y tiempo que queda o actividades referidas a la reproducción cultural- tiempo libre).

Respecto al apartado sobre el tiempo libre destinado al deporte indica que son los hombres (35%) los que mas practican esta actividad y que este dato varia según la categoría socioeconómica (cuanto menor es la categoría socioeconómica, desciende el numero de personas que practican deporte), la edad (cuanto menor es la edad, más tiempo se dedica al deporte) y el nivel de estudios (a mayor nivel de estudios más practica deportiva se realiza).

Respecto al apartado destinado a la información indica que las mujeres utilizan en mayor medida la radio mientras que los hombres leen la prensa escrita con mayor frecuencia.

Respecto al apartado destinado al tiempo libre indica que las personas con categorías altas realizan una variedad de actividades mas amplia, mirar la televisión y pasear son las actividades a las que se le dedica mayor tiempo tanto los hombres como las mujeres.

- **En el estudio elaborado por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente en 1995**, indican que la mayor dedicación de tiempo se destina al tiempo disponible tras la jornada laboral (entre 8 y 10 horas diarias- 70 horas semanales) y al sueño o descanso (entre las 7,6 y las 8,3 horas diarias- 58 horas semanales).

La cantidad de tiempo libre aumenta progresivamente a partir de los 46 años, sobre todo en el caso de los hombres, por el contrario las persona que poseen menos tiempo libre son las que se encuentran por debajo de los 45 años debido a que tienen que desempeñar el trabajo doméstico, el trabajo productivo y el cuidado de los hijos e hijas.

- **En el estudio elaborado por Álvaro Page en 1996**, las variables de estudio para tiempo libre son: deportes, entretenimiento, relaciones sociales, lectura no profesional ni de estudios y viajes de placer y turismo.

Para la actividad de tiempo libre los datos revelan que son los hombres quienes disfrutan de 1,27 horas más que las mujeres. En todas las actividades de ocio dedican más tiempo los hombres que las mujeres, excepto a viajes de placer y turismo.

- **En el estudio elaborado por De la Fuente Sánchez en 2007**, utilizando las mismas variables de estudio que el estudio elaborado por Álvaro Page, indica que para las actividades de ocio y tiempo libre las mujeres dedican una media de 7,07 horas, una hora y 12 minutos menos que los hombres, que dedican 8,19 horas.

Las actividades a las que se le dedica mayor tiempo, tanto en hombres como en mujeres, son las de entretenimiento (5,14 horas) aunque

debemos destacar, dentro de esta categoría, que la mayor dedicación se le otorga a ver la televisión y escuchar la radio.

El segundo grupo al que se le dedica mayor tiempo son las relaciones sociales con 1 hora y 36 minutos seguido de la lectura no profesional ni de estudios a la que se le dedica de media 38 minutos.

En relación al tipo de actividad de ocio y tiempo libre y su dedicación a cada una de las actividades que se realizan a lo largo de una semana no hay demasiados datos, ya que la mayoría de los estudios elaborados hasta ahora se centran en **diferenciar días laborales, fines de semana y festivos**.

Lo que se pretende realizar, con esta investigación es un análisis comparativo entre hombres y mujeres sobre los usos a las diferentes actividades de ocio y tiempo libre que se suelen realizar semanalmente y su tiempo de dedicación.

Con la unificación del tiempo abarcaríamos los días laborales, fines de semana y festivos obteniendo las diferentes actividades y los usos del tiempo que habitualmente se realizan a la semana, es decir, se pretende evitar los prejuicios y estereotipos que se encuentran marcados en los conceptos de días laborales (el hombre trabaja más que la mujer), fines de semana (para los hombres es un tiempo de ocio y descanso y para las mujeres es un tiempo de realización de las actividades domésticas) y festivos (es un tiempo para dedicarlo a la familia). Se pretende lograr una mayor concienciación, tanto para los hombres como para las mujeres, sobre los usos a los que se les destina el tiempo.

1.2 De la conciliación a la integración de trabajo, familia y sociedad: Corresponsabilidad

La necesidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal ha aparecido más tardíamente en España, debido a que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido posterior que el resto de países occidentales, esto ha provocado que aparezca la necesidad en el momento en que se produce la

maternidad y paternidad- necesidad de cuidar de los hijos dependientes- y el aumento en la demanda de cuidados a las personas mayores (como hemos podido observar en la gráficas anteriores).

La corresponsabilidad es el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre los miembros de un hogar: Pareja, hijos, hijas, otros parientes, que convivan en el mismo hogar. Para lograr la corresponsabilidad la pareja, una vez formada, deberá saber cuáles son sus prioridades (como pareja) y las pautas que son correctas para lograr un equilibrio entre el trabajo, la familia y la sociedad. A continuación, actores externos como la administración pública (debe crear un contexto legal y económico para ayudar a las familias que lo necesitan), la empresa (debe afrontar un entorno flexible) o la familia (debe actuar frente a las adversidades que se le presenten y establecer prioridades) ofrecerán las condiciones y oportunidades para lograr una conciliación de calidad.

Los beneficios que proyectan la conciliación y la corresponsabilidad para ambos sexos:

- Mujeres: No tener que elegir entre una vida laboral y familiar, poder promocionar laboralmente, disfrutar de más tiempo de ocio y tiempo para una, no será necesario realizar una doble jornada o triple presencia y evita el estrés mejorando la salud personal y de pareja.
- Hombres: Ejercer una paternidad responsable y satisfactoria, aprender a cuidar de otras personas mejorando la capacidad de relacionarse con otros/as, tener más tiempo para compartir en familia, compartir y colaborar en los gastos del hogar.

Las posibles causas que promueven la no conciliación entre la vida familiar, laboral y personal. Chinchilla y Moragas (2009: 188)

- Incompatibilidades de horarios entre el trabajo y la escuela.
- Modo personal en que cada individuo afronta el conflicto.
- Falta de políticas de empresas que faciliten el equilibrio entre trabajo y familia.

- Las presiones que experimentan, hombres y mujeres, en el trabajo.
- Cargas familiares.
- Pocas guarderías.
- Tareas domésticas.
- Falta de apoyo por parte del superior o compañeros.
- El tiempo perdido en los atascos de tráfico al salir del trabajo.
- Falta de puntualidad y/o combinación de trayectos de los transportes públicos.
- Variedad y cantidad de papeles sociales.

Podemos afirmar que la difícil incorporación de las mujeres a un mercado laboral dominado por el hombre presenta grandes dificultades para conciliar la propia vida familiar que se ve sesgada entre el trabajo y la familia. Chinchilla y Moragas (2009) exponen que otra de las causas externas que afectan a la conciliación, son los horarios tardíos en los que se cena (entre las 21:00 y las 22:00 horas de la noche) o se come (entre las 14:00 y las 16:00 horas del medio día) tras salir de la jornada laboral. Muchas personas trabajadoras no regresan a casa a comer, si deben volver al trabajo por la tarde. Así mismo, no podemos olvidar la escasez de infraestructuras (guarderías, colegios, centros de día para mayores,...) cercanas al trabajo, lo que dificulta y amplía el trayecto entre unos lugares y otros.

La falta de conciliación o corresponsabilidad en el hogar, afecta a la familia y sus redes más próximas (familia, empresa y sociedad), quienes sufren el estrés del trabajo, cansancio, soledad, bajas tasas de natalidad, aumento de separaciones y divorcios, cambios en la estructura familiar, etc.

El escaso gasto social a favor de las familias en políticas sociales destinadas a la conciliación (permisos parentales, servicios públicos, asignaciones monetarias para el cuidado,...) trae como consecuencia la creación de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que llevan a cabo los trabajadores y trabajadoras asalariadas para la corresponsabilidad. Principalmente son las madres trabajadoras las que llevan a cabo este tipo de

estrategias, ya que son ellas las que ejercen el sustento del cuidado de sus hijos e hijas en el entorno familiar.

Según Fernández Cordón y Tobío Soler (2006:41), las principales situaciones en las que las dificultades para hacer compatible trabajo y familia son: "el cuidado de los niños pequeños en edad escolar, el cuidado de los niños pequeños cuando se ponen enfermos, la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales, el cuidado de los niños pequeños durante las vacaciones escolares, la distancia casa-trabajo y la falta de ayuda de la pareja".

Como afirman muchos autores, entre ellos Chinchilla y Moragas (2009) los cuatro estilos personales de comportamiento para afrontar la corresponsabilidad son:

1. "Slastic girl o bombero": muy común en muchas mujeres ya que creen que deben ser la madre, esposa, amiga perfecta.
2. Separación total entre familia y trabajo: ni se habla del trabajo en el hogar, ni se habla del hogar en el trabajo.
3. Disponibile las 24 horas para trabajar: este estilo acaba asumiendo todo el control para el trabajo ya que la familia es más flexible, comprensiva y paciente.
4. Integración: este estilo es el que realmente funciona, ya que el ser humano se sitúa al 100% en ambos ámbitos, es decir, si estoy en el trabajo daré todo y si estoy en el parque con los niños/as lo daré todo.

Para concluir este apartado debemos indicar que no son solo las variables de trabajo remunerado, el trabajo doméstico y los usos del tiempo libre lo que diferencian a los hombres y mujeres en el tiempo que se le dedica a cada una de las actividades, es importante recalcar la importancia que contempla las variables como el estado civil, el hábitat, el número de personas que conviven en el hogar, el nivel de estudios, los días de la semana donde se realizan unas determinadas actividades. Si se desea más información relativa a alguna de las variables, anteriormente mencionadas, el estudio elaborado por Álvaro Page (1996) y Vitoria-Gasteiz (2011) muestran importantes resultados.

2. Marco jurídico

Debido a la amplia legislación elaborada sobre la temática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y por no ser objeto de nuestro estudio el desmenuzar las leyes y analizarlas críticamente, exponemos, a modo de lista, los tres principales círculos sobre los que se regula: Declaraciones, Tratados, Convenios, Directivas, Consejos, Estrategias, Decretos, Planes y Programas impuestas desde la Unión Europea, el Estado Español y la Comunidad Autónoma de Canarias.

2.1. Legislación

2.1.1 Europea

- ✚ Tratado de Roma (1957): Introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo (art.14). se obliga a los estados miembros que garanticen la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras que realicen el mismo trabajo (art. 119).
- ✚ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978: Relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- ✚ Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986: Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- ✚ Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986: Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

- ✚ Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales 1989: Relativa a la necesidad de crear medidas que permitan tanto a hombres como a las mujeres conciliar sus obligaciones profesionales y familiares.
- ✚ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992: Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia
- ✚ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996: Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
- ✚ Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997: Relativa al trabajo a tiempo parcial. Su objetivo es garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo, así como contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo en el que se tengan en cuenta las necesidades del empresariado y de los trabajadores.
- ✚ Consejo de Cardiff, junio de 1998, de UE: En este Consejo se introduce por primera vez la Estrategia Europea de Empleo incorporando objetivos en relación a la igualdad de género y la conciliación entre la vida familiar y profesional.
- ✚ Directiva 99/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999: Relativa al trabajo de duración determinada, promoviendo, en sus objetivos, la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación, así como evitar los abusos derivados de la utilización de contratos.
- ✚ Carta de los Derechos Humanos Fundamentales de la Unión Europea, 2000: Incluye los derechos de: Libertar profesional y derecho a trabajar, tanto para hombres como para mujeres (art.15.1), A la no discriminación (art. 20.1), Igualdad entre Hombres y Mujeres (art. 23), Derechos del menor (art.24), Derechos de las personas mayores (art.25), Derecho de negociación y de acción colectiva (art.28), Condiciones de trabajo justas

y equitativas (art. 31), Vida familiar y vida profesional (art. 33), Seguridad social y ayuda social (art 34).

- ✚ Estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005): Su objetivo se basa en establecer un marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que éstas ayuden a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✚ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002: Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- ✚ Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010: Apoya los objetivos del programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance poniendo de relieve las mejoras necesarias. Debe ir seguido de un informe sobre el estado de aplicación en 2008 y de una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento en 2010.
- ✚ Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015: Esta estrategia debe contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo.
- ✚ Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020): Propone el impulso al empleo y la creación de empresas por mujeres y la eliminación de las desigualdades en este ámbito. También mejorar la calidad de los empleos y las políticas de conciliación de la vida privada y profesional, promover la igualdad de hombres y mujeres en los puestos de decisión y en materia de política exterior con vistas a contribuir a la emancipación de la mujer.

2.1.2 Nacional

- ✚ Constitución Española en 1978: Relativa a “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2). También regula en su capítulo II que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14) y a que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1)
- ✚ Ley 3/1989, de 3 de Marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo: impulsó un carácter objetivo hacia la normativa protectora de la mujer. Trata algunas situaciones relacionadas con la maternidad y los permisos parentales. La familia quedaba constituida como una responsabilidad tanto de hombres como de mujeres, y el trabajo como un derecho que no podía ser condicionado por razón de sexo
- ✚ Real Decreto Legislativo de 1/1994 , de 20 de junio, sobre la Ley General de la Seguridad Social
- ✚ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Relativo a los derechos de los trabajadores (art. 4.2), a la no discriminación en las relaciones laborales (art. 17.1), ascensos: “Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta

entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación” (art. 24.2) y a la igualdad de remuneración por razón de sexo: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla” (art. 28)

- ✚ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: Los objetivos fundamentales son: 1. Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y también con la vida personal, 2. Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domesticas entre mujeres y hombres. Esta ley introdujo importantes modificaciones al Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad y el cuidado de la familia. También modifico el Real Decreto Legislativo 21/1995, de la Ley de Procedimiento laboral , la ley 32/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto Legislativo de 1/1994 sobre la Ley General de la Seguridad Social.
- ✚ Real Decreto Ley 1/2000, de 14 de enero de 2000, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social: Relativa a las asignaciones económicas a las familias con hijos a cargo menores de 18 años. Incorpora las ayudas por tercer nacimiento y por parto múltiple.
- ✚ Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo de 2001, sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: Se amplió en esta norma el permiso por maternidad a las autónomas y a las empleadas del hogar.
- ✚ Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de 2002, sobre medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad: Relativa a medidas para favorecer la

contratación de mujeres desempleadas que sean contratadas en los 24 primeros meses posteriores al parto.

- ✚ Ley 46/2002, de 18 de diciembre de 2002, sobre la 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: Se basa en establecer deducciones por maternidad para las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años.
- ✚ Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (art. 44.1), es competencia de las administraciones públicas (art. 33-35).
- ✚ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- ✚ Plan Integral de apoyo y protección de la familia 2001-2004: En el de incluyen una serie de medidas en especial atención a las familias y una línea estratégica sobre el acceso a la vivienda, la revisión del derecho de familia y una nueva ley de protección a las familias numerosas.
- ✚ I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 1989-1990: Se pretendió eliminar las disposiciones legales discriminatorias en materia civil, laboral y penal.
- ✚ II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 1993-1995: Se basó en el reparto equitativo de las responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito privado.
- ✚ III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 1997-2000: Se introduce la corresponsabilidad entre ambos sexos como un problema social y sobre el que debe de intervenir los diferentes agentes sociales.
- ✚ Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2003-2006, 2008-2011: Fomenta un nuevo modelo de cooperación entre hombres y mujeres relativo al reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

- ✚ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2003-2005, 2008-2010.
- ✚ Plan Concilia 2006: Plan para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración: Concilia es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado, un paquete de medidas que recoge las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión.
- ✚ Plan integral de apoyo a la familia 2013
- ✚ Programa "Igualdad y Conciliación 2013- 2015: Tiene como objetivo promover, además de la conciliación, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, el emprendimiento femenino, la participación equilibrada en los puestos directivos de mujeres y hombres, la inclusión de mujeres de grupos vulnerables y también la lucha contra la violencia de género.

2.1.3 Autonómica de Canarias

- ✚ Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad
- ✚ Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✚ III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2006): Relativo al ejercicio de la plena ciudadanía de las mujeres por medio del reparto de las responsabilidades y del poder entre los sexos basado en la corresponsabilidad. Se centra en crear medidas administrativas, normativas, organizativas, de investigación, formación y sensibilización.
- ✚ Plan de Empleo Juvenil 2012-2014: Nace con el objetivo de reducir la tasa de paro registrada en las últimas décadas en Canarias. Los principales beneficiarios son hombres y mujeres de edades comprendidas entre los 16 y 30 años.
- ✚ Plan insular de atención al menor y la familia 2007-2009
- ✚ Plan de inserción social:2003-2005
- ✚ Plan Sectorial de Escuelas Infantiles y Apoyo a la Familia

2.2 Las políticas sociales de protección a la familia.

España es un Estado democrático y de derecho que se enmarca en un Sistema de Bienestar, promoviendo para ello Políticas Sociales que favorezcan las herramientas necesarias para que las familia puedan conciliar si vida laboral y familiar.

Almendros (2005:74-85) expone a modo de síntesis los principales objetivos de las políticas familiares:

1. Compensación de cargas familiares y redistribución de rentas: Los salarios obtenidos por un trabajo remunerado, no muestran una compensación económica adecuada al nº de miembros que componen la unidad familiar, mas bien, es una redistribución individual; por lo que el Estado debe "compensar" la elevada pérdida de ingresos por las cargas familiares (hijos menores de 16 años y personas mayores dependientes) y el trabajo doméstico no remunerado. En cuanto a la compensación de las cargas familiares, se deben de producir más bienes y servicios para los menores de edad, y por consiguiente, la redistribución de la renta, en función del número de hijas hijos y de la edad de estos, se deberá de aplicar mediante las cotizaciones sociales y las prestaciones familiares.

2. Equilibrio demográfico: Mediante las políticas sociales familiares se pretende modificar los comportamientos demográficos de la sociedad, ya que, la familia es el centro de reproducción social. Actualmente, España está pasando por una fase crítica donde las bajas tasas de natalidad (1,18 nacimientos por mujer) y crecimiento poblacional, unidas a la baja tasa de fecundidad y el incremento de la esperanza de vida, invierten la pirámide poblacional, situando su base muy estrecha en comparación con la cúspide. Se fomentan, a través de los Ayuntamientos, ayudas económicas (nacimientos de hijos, partos múltiples) o en especie (viviendas, trabajo o empleo,...).

3. Conciliación de la vida laboral y familiar: tiempo para la familia: Las políticas sociales familiares deben contemplar las medidas necesarias que favorezcan a

ambos cónyuges la función reproductiva y la crianza, cuidado y educación de los hijos y personas mayores dependientes. La situación en España, baja tasa de natalidad y fecundidad, es debida a las escasas medidas aplicadas en materia de la reconciliación laboral y familiar, lo que obliga a las familias españolas a aplicar estrategias como la reducción de descendencia o de composiciones familiares, ocasionando nuevos modelos familiares donde prima la convivencia y la cohabitación entre la pareja (parejas de hecho).

Como indica Almendros (2005: 85) "La política de protección a la familia debe garantizar tanto al hombre, como a la mujer, su libertad individual para decidir si trabaja fuera de casa, si trabaja sólo en ésta o si trabaja tanto fuera como dentro del hogar; o al menos, que la decisión no vaya a estar condicionada por las "cargas" familiares que pueda tener". Las responsabilidades familiares son de ambos cónyuges, sobre los que se ejerce su derecho individual de acogerse o no, a los derechos laborales que fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Ley 39/1999, que regula la conciliación de la vida laboral y familiar establece en su articulado una serie de medidas, ayudas, prestaciones, permisos, excedencias, que ayudan a regular el marco jurídico sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Como afirma Montesinos (2001) esta Ley modifico innumerables articulos que quedaban reflejados en el Estatuto de los Trabajadores.

Según Ballester (2000:10) una de las principales carencias de esta nueva regulación ha sido el "no haber afrontado el reto de la igualdad real por medio de medidas de acción afirmativa, potenciando realmente la asunción masculina de las responsabilidades domésticas y familiares", es decir, creando estrategias prácticas contra la segregación laboral y la discriminación salarial que se produce entre hombres y mujeres.

Para lograr una conciliación familiar y laboral es necesario una conexión entre conciliación de responsabilidades y régimen de jornada laboral, para ello anteriormente existían los incentivos al empleo femenino, que facilitaban la

incorporación de las mujeres al mercado de trabajo tras el cuidado de hijas e hijos y a su vez reducían la segregación laboral, sin embargo tras la Ley 64/1997⁵, se eliminó la subvención a la contratación de “mujeres desempleadas mayores de veinticinco años que, habiendo tenido un empleo anterior, deseen reintegrarse laboralmente después de una interrupción de su actividad laboral de al menos cinco años” (art 2.1.c. Ley 22/1992⁶).

Autores como Toscani (2012), Blasco, Camps, Goerlich, Roqueta y Sala (2012), Preciado (2012) y Thibault y Jurado (2012) comentan la nueva R.L. A continuación exponemos en dos apartados (permisos retribuidos y no retribuidos), los principales permisos, prestaciones y suspensiones que están en vigor para poder conciliar la vida laboral y familiar.

2.2.1. Permisos retribuidos

Son los permisos que se conceden para que el trabajador y/o trabajadora pueda ausentarse del trabajo con derecho a una remuneración económica y a mantener sus cotizaciones a la Seguridad Social. La mayoría de los permisos están regulados en el artículo 37 del ET. y en otras leyes básicas.

- **Matrimonio:** (Apartado a) del art.37.3 ET.), otorga un permiso de 15 días naturales a ambos cónyuges.
- **Nacimiento de hijo/a:** (Apartado b) del art. 37.3 ET.), concede un permiso de dos días naturales por nacimiento de un hijo o hija, se amplía este supuesto a cuatro días en el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento. Se concede tanto a la madre trabajadora como al padre trabajador.
- **Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares:** (Apartado b) del art. 37.3 ET.), otorga un permiso de dos días

⁵ Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (Vigente hasta el 16 de Mayo de 1999: Publicado en BOE núm. 312 de 30 de Diciembre de 1997.

⁶ Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo: Publicado en BOE de 04 de Agosto de 1992.

naturales, se amplía este supuesto a cuatro días en el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

- **Traslado de domicilio:** (Apartado c) del art. 37.3 ET.), otorga un día natural de permiso a ambos cónyuges o al trabajador.

- **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:** (Apartado f) del art. 37.3 ET.), otorga el permiso por el tiempo indispensable necesario únicamente a la trabajadora embarazada.

- **Neonatos hospitalizados:** (Art. 37.4 bis ET.), otorga una hora de permiso para ausentarse a la madre o al padre de su jornada laboral.

- **Lactancia:** (Art. 37.4 ET.; art 139 de la Ley 36/2011⁷), otorga a la madre trabajadora, con un menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo que podrá fraccionar dos veces en media hora cada vez, o sustituir por una reducción de su jornada en media hora al principio o al final de su jornada laboral. Este permiso puede transmitirse al padre siempre que la madre trabaje por cuenta ajena. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria (art. 37.6 ET.)

2.2.2. Permisos no retribuidos

2.2.2.1 Reducciones de jornada laboral

Las reducciones de la jornada laboral por motivos familiares quedan reguladas en el artículo 37 del ET, aunque mediante convenio colectivo o contrato individual pueden pactarse otras medidas distintas. Podrá llevar consigo la suspensión proporcional de sus salarios, pero no la obligación de cotización a la Seguridad Social. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria (art. 37.6 ET.).

⁷ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: Publicado en BOE núm. 245 de 11 de Octubre de 2011

- **Neonatos hospitalizados:** (Art. 37.4 bis ET.), otorga una reducción de la jornada laboral, bien sea al padre o a la madre, hasta un máximo de dos horas.
- **Lactancia:** (Art. 37.4 ET.), otorga a la madre trabajadora, con un menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo que podrá fraccionar dos veces en media hora cada vez, o sustituir por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de su jornada laboral. Es similar al permiso retribuido por lactancia ya que no conlleva una reducción salarial.
- **Cuidado de familiares, menores o minusválidos:** (Artículo 37.5y6 ET.; arts. 180.3 y 211.5 L.G.S.S.⁸ y el R.D.1148/2011⁹), otorga al trabajador con menores de 6 años, minusválido físico, psíquico o sensorial o algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que no desempeñen actividad retribuida, una reducción de su jornada laboral, con disminución proporcional del salario, entre un 25% y un 50% de su jornada laboral.

2.2.2.2 Suspensión del contrato de trabajo.

Como incida su nombre, suspensión es una interrupción que implica la reserva del puesto de trabajo (art. 45 ET.), tras está se debe reanudar la actividad laboral con total normalidad.

- Antes del parto: con motivo del embarazo de la mujer trabajadora, el ordenamiento jurídico contempla tres supuestos: la incapacidad temporal por contingencias comunes, riesgo durante el embarazo y la suspensión por maternidad.

1. **La incapacidad temporal:** Cuando la trabajadora ve afectadas sus capacidades por consecuencia de su estado de gestación, el servicio médico será el encargado de tomar la decisión de dar de baja a la trabajadora.

⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014): Publicado en BOE núm. 154 de 29 de Junio de 1994

⁹ Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: Publicado en BOE núm. 182 de 30 de Julio de 2011

2. **Riesgo durante el embarazo:** Cuando el desempeño de las tareas laborales pueda ocasionar daños a la salud de la mujer trabajadora o al feto. Se regula mediante los artículos 45.1 d), 48.4 y 53 ET; art. 26 Ley 31/1995¹⁰; RD 1251/2001¹¹; arts. 134, 135, 135 bis L.G.S.S.; R.D.295/2009¹². Al ser una suspensión no retribuida la Seguridad Social contempla en su articulado 134 y 135, una prestación que viene a sustituir las rentas salariales de la trabajadora. La cuantía será del 100% de la base de cotización.

- Alumbramiento: Tras el nacimiento del hijo. Puede ser disfrutado tanto por la madre (permiso de maternidad), como por el padre (permiso de paternidad).

1. **Maternidad:** (Art 38.3, 45, 48.4, 53 y 55 ET; art 133 bis y 222 L.G.S.S.; Cap. II: R.D. 295/2009), prestación que se otorga a la madre. La duración es de 16 semanas ininterrumpidas, siendo 6 semanas posteriores al parto. En los casos de parto múltiple, gemelos, trillizos, se amplía en 2 semanas por cada hijo o hija. Para optar a la prestación por maternidad que concede la Seguridad Social la trabajadora deberá tener una serie de periodos cotizados (Si es menor de 21 años no se le exige periodo mínimo de cotización, entre 21 y 26 años 90 días cotizados en los siete últimos años y mayores de 26 años 180 días cotizados en los últimos 7 años) concediendo una cuantía del 100% de la base reguladora de cotización. La Ley 2/2008¹³ incremento esta prestación en 14 días para los supuestos de familia numerosa, familia monoparental, parto múltiple o cuando la madre o el hijo presenten una discapacidad igual o superior al 65%.

¹⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Publicado en BOE de 10 de Noviembre de 1995.

¹¹ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. (Vigente hasta el 1 de abril de 2009): Publicado en BOE núm. 276 de 17 de noviembre de 2001

¹² Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: Publicado en BOE núm. 69 de 21 de Marzo de 2009

¹³ Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009: Publicado en BOE núm. 309 de 24 de Diciembre de 2008

2. **Paternidad:** (Art. 48 bis y 53 ET; art 133 L.G.S.S.; Cap. II: R.D. 295/2009). En el caso de los hombres que deseen acogerse a esta prestación, solo podrán en el caso de que la madre les cede el derecho (hasta 10 semanas) o en caso de fallecimiento del otro progenitor. La cuantía será del 100% de la base de cotización. Existen supuestos especiales en los siguientes casos: 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo, 20 días en los supuestos de discapacidad de un miembro de la familia, 20 días en caso de familias numerosas, 20 días en caso de discapacidad del hijo o hija.

- Adopción y/o acogimiento: (Arts. 38.3, 45, 48.4, 53 y 55 ET; art 133 bis y 222 L.G.S.S.; Cap. II del R.D.295/2009), en los casos de que el menor sea menor de 6 años se concede una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas en el caso de adopción o acogimiento múltiple. En los casos de menores de dieciocho años y mayores de seis años con discapacidad o minusválidos o por provenir del extranjero, la duración será de 16 semanas. Esta suspensión podrá ser disfrutada indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. La cuantía será del 100% de la base de cotización.

2.2.2.3 Excedencias

Son las suspensiones del contrato de trabajo promovidas por razones de peso unidas a los intereses personales o familiares del trabajador o trabajadora. Quedan reguladas en el artículo 46.3 del ET.

- **Por cuidado de hijos o hijas, adoptadas o acogidas y familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad:** (Art. 46.3 ET; art 180.1 L.G.S.S.), pueden disfrutarlo indistintamente ambos progenitores. Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, pero posteriormente al año, la reserva queda reseñada para un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los casos de familia numerosa, la reserva puede ampliarse hasta los 15 o 18 meses. Las duraciones de las excedencias tienen un máximo de tres años para los nacimientos o

adopciones, desde la fecha del parto o resolución judicial o administrativa, y un máximo de dos para el cuidado de familiares. Los dos primeros años de la excedencia por hijo se computan como cotizados y en el caso de excedencia por familiares solo se computa el primer año.

- **Excedencia voluntaria:** (Art. 46 ET.), pueden disfrutarlo indistintamente cualquier trabajador bien sea hombre o mujer. Los únicos requisitos para poder optar a él, es haber permanecido en la empresa un mínimo de un año y no haber disfrutado una excedencia voluntaria en los cuatro últimos años. No se perciben retribuciones ni se cotiza a la Seguridad Social durante el tiempo de la excedencia. Este permiso tiene una duración de un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

2.3 Como afecta la Reforma Laboral a la conciliación familiar

En el R.D.L. 3/2012¹⁴ se ha introducido una mayor ordenación flexible del tiempo de trabajo, hasta entonces insólitas, dando lugar a innumerables combinaciones, con el objetivo de poder reestructurar la jornada laboral con las necesidades de cada sector o empresa (distribución irregular de la jornada, la posibilidad de acumular los descansos semanales, la posibilidad de compensar el trabajo extraordinario o nocturno con periodos equivalentes de descansos, etc. (art 34, Ley 3/2012). Esta posibilidad puede afectar a las medidas de adaptación de la jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, respecto de las que el Estatuto de los Trabajadores otorga un protagonismo decisivo al convenio colectivo (Toscani, 2012). En efecto, según el art. 38.4 del ET "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".

¹⁴ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Publicado en BOE núm. 36 de 11 de Febrero de 2012

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por una modificación sustancial de condiciones de trabajo, podrán acatar la modificación, solicitar la extinción del contrato o recurrirlas. En el caso de solicitar la extinción del contrato, con anterioridad a la reforma solo se contemplaban los supuestos de jornada, horario y turnos.

Tras la R.L. de 2012 se amplían los casos en los cuales el trabajador y la trabajadora tienen el derecho a extinguir el contrato de trabajo de forma indemnizada (20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses), al incluir las modificaciones sobre: el sistema de remuneración y cuantía salarial, las funciones y si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial.

Se entiende que perjudica al trabajador:

- Cuando dificulte la convivencia familiar.
- Cuando dificulte el cuidado de los hijos y padres.
- Cuando dificulte el pluriempleo, que viniera realizando.
- Cuando cause perjuicios económicos por incremento de gastos.

En tal caso la extinción del contrato se lleva a cabo por la persona trabajadora sin necesidad de acudir a una decisión judicial. Si la empresa no está de acuerdo con tales perjuicios y no desea abonar la indemnización será finalmente en el juzgado donde se resuelva el conflicto.

Esta R.L. incorpora importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. Las principales modificaciones afectan a:

- Permiso de lactancia 37.4 ET. Se incorpora una primera frase en referencia a "los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses" dándose la posibilidad a ambos progenitores (anteriormente a la mujer) a tener el derecho. También se incorpora al final del artículo: "Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores,

hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”. La reforma impide que ambos padres puedan acogerse a este permiso siendo uno de los dos al que debe acogerse.

- Reducción de jornada 37.5 ET. Se introduce el término “diaria” especificando la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras con menores de ocho años o personas discapacitadas a cargo. Los criterios para la reducción de jornada quedan modificados en el art 37.6 ET., “los convenios colectivos podrán establecer los criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada, disculpando al trabajador en el caso de que el aviso no se realice con quince días de antelación cuando sea un caso de `fuerza mayor` (defunciones)”.
- Vacaciones no disfrutadas por maternidad 38.3 ET., Se observa la posibilidad de disfrutar de las vacaciones fijadas en fechas distintas a la de la incapacidad temporal. También se incorpora al final un párrafo que concede hasta 18 meses para disfrutar de las vacaciones que le correspondiesen.
- Se incorpora al Estatuto el nuevo artículo 52. d) ET., sobre las faltas de asistencia para despido, indicando que no computan como tal las ausencias de maternidad, riesgo durante el embarazo, la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, la paternidad,...

En resumen, la R.L. propone:

1. Crear medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores (intermediación laboral, derecho a la formación profesional y el aprendizaje)
2. Fomentar la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo (nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia, bonificaciones)

3. Crear medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo (nueva clasificación profesional y movilidad funcional en la empresa, medidas de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, nuevas medidas en materia de suspensión del contrato del trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, nuevas perspectivas en materia de estructura de la negociación colectiva y de duración del convenio colectivo)
4. Crear medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral (nuevo procedimiento de los despidos colectivos, reforma en materia de las causas del despido colectivo, indemnizaciones y extinción de los contratos de trabajo, nuevas perspectivas en materia de prejubilaciones y prohibición de las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa, nuevas medidas en materia del personal al servicio del sector público).
5. Modificaciones en materia de jurisdicción social (la impugnación del despido colectivo).

En resumen, si hacemos un ligero balance del año en vigor de la R.L. nos damos cuenta que los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) y el INE son contrarios a la consecución de los objetivos propuestos (más empleo-menos paro), se ha llegado a unos niveles de paro muy altos (26% de la población activa), los empresarios han ganado más poder sobre las decisiones de los trabajadores y se han devaluado los salarios. Ahora cabe preguntarse si el contexto socioeconómico de España cambiará ¿Serían efectivas estas medidas, para crear mayor empleo? o ¿Sería necesaria otra R.L. que desmantelara el sistema de relaciones laborales vigente desde 1980(ET.)

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE TRABAJO

El procedimiento para la elaboración de la investigación se centra en una serie de fases: 1. Elección del tema de interés, 2. La fundamentación de la investigación, 3. La elaboración del marco teórico, 4. La formulación de los objetivos e hipótesis de estudio, 5. La elección y aplicación de la metodología, 6. La determinación de la muestra y su localización, 7. La selección, elaboración y aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación, 8. Aplicación del análisis y extracción de datos, 9. Elaboración de resultados, 10. Extracción de conclusiones y propuestas.

En este capítulo, se habla del método, del procedimiento y técnicas utilizados en la realización de este estudio. En primer lugar se describen los objetivos del estudio para pasar a formular las hipótesis correspondientes a cada objetivo. En el siguiente apartado se expone la muestra seleccionada para el estudio así como el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo. A continuación describimos las variables utilizadas para el estudio y para concluir con el apartado metodológico se expone las técnicas de recogida de datos y el instrumento utilizado.

1. Objetivos

Este estudio se centra en realizar una comparativa desde la perspectiva de género sobre el tiempo que se dedica a las diferentes actividades que se realizan en la vida diaria, entre ellas, trabajo remunerado, actividades domésticas y actividades de ocio y tiempo libre. El objetivo principal es aproximarnos a **determinar a que destinan y que tiempo le destinan al ocio y tiempo libre, los hombres y mujeres que se encuentran insertados en el mercado laboral y a su vez tienen menores de 4 años a su cargo en el municipio de San Cristóbal de la Laguna y Santa Cruz de Tenerife.**

Los objetivos específicos son:

1. Analizar las características socio-demográficas de la muestra.
2. Contrastar quién suele realizar las actividades domésticas a lo largo de la semana.
3. Investigar el uso del tiempo para la realización de las actividades de ocio y tiempo libre en hombres y mujeres.
4. Diagnosticar el grado de satisfacción ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
5. Detectar las principales medidas que favorecen o pueden llegar a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Hipótesis

- Sobre el objetivo 1: La dificultad que plantea simultanear el trabajo y el cuidado de las y los hijos pequeños afecta al grupo de mujeres jóvenes entre 25 y 40 años.
- Sobre el objetivo 2: Las mujeres siguen desempeñando la mayoría de las actividades domésticas familiares a lo largo de la semana.
Sobre el objetivo 3: Distribuir el tiempo destinado al ocio y tiempo libre, en función de las relaciones de género, provoca un balance negativo para las mujeres.
- Sobre el objetivo 4: Los hombres trabajadores se encuentran insatisfechos con el tiempo de dedicación a su pareja y al cuidado de los hijos mientras que las mujeres preferirían mejorar su situación laboral.
- Sobre el objetivo 5: Las guarderías y los centros de educación infantil son las principales medidas para ayudar a hacer compatible la participación en el mundo del trabajo y el cuidado de los hijos.

3. Muestra

La población objeto de estudio en este trabajo está formado por hombres y mujeres trabajadoras que tienen a su cargo un menor de 4 años de edad, residentes en el municipio de San Cristóbal de La Laguna y Santa Cruz de Tenerife, que llevan a sus hijos al Club de Fútbol Reale Juventud Laguna y/o a las guarderías privadas de la Asociación de Centros Infantiles de Tenerife (ACINTE): Centro Infantil Arlequín, Centro Infantil Mickey Mouse, kínder Princesa Iballa, Centro Infantil La Ballena y Centro Infantil Oso mimoso.

Se trata de una **muestra de conveniencia** debido a la cantidad de universo de estudio que existe a nivel insular.

Los datos censales del padrón de habitantes (INE, 2013) muestran que en el municipio de San Cristóbal de la Laguna, a 1 de enero del 2013, hay un total 153.224 habitantes (74.781 hombres y 78.443 mujeres) de los cuales 6.429 son menores de 4 años.

En el municipio de Santa Cruz de Tenerife, a 1 de enero del 2013, hay un total de 206.965 habitantes (99.040 hombres y 107.925 mujeres) de los cuales 9.178 son menores de 4 años.

Como hemos comentado anteriormente la muestra se concreto entre los padres y las madres que llevan a sus hijos al Club de Fútbol Reale Juventud Laguna y a los centros adscritos a la Asociación de Centros Infantiles de Tenerife (ACINTE): Centro Infantil Arlequín, Centro Infantil Mickey Mouse, kínder Princesa Iballa, Centro Infantil La Ballena y Centro Infantil Oso mimoso.

A continuación vamos a describir los datos censales de cada centro para hacernos una idea del total de la muestra que podemos estudiar.

- Centro Infantil Arlequín: 37 menores, posible muestra: 74 encuestas.
- Centro Infantil Mickey Mouse: 25 menores, posible muestra: 50 encuestas.
- kínder Princesa Iballa: 32 menores, posible muestra: 64 encuestas.

- Centro Infantil La Ballena: 22 menores, posible muestra: 44 encuestas.
- Centro Infantil Oso mimoso: 35 menores posible muestra: 70 encuestas.
- Club de Futbol Reale Juventud Laguna: El grupo de deporte, "escuelita", está compuesto por ocho menores con edades entre los 3 y los 4 años, posible muestra: 16 encuestas.

Si utilizamos los datos censales se podían haber obtenido un total de 318 encuestas pero analizando las diferentes variables socio demográficas, y excluyendo de nuestro estudio las variables relativas a (labores del hogar, estudiantes, en desempleo,...) se creyó conveniente obtener una muestra de 100 personas, 50 hombres y 50 mujeres pero al final se obtuvo una muestra de 48 (N), de ellas, 24 (50%) han sido hombres y 24 (50%) mujeres. (Se comentara más adelante en el siguiente apartado).

Club de Futbol Reale Juventud Laguna (4 encuestas), Centro Infantil Arlequín (20 encuestas), Centro Infantil Mickey Mouse (12 encuestas), kínder Princesa Iballa (15 encuestas), Centro Infantil La Ballena (2 encuestas) y Centro Infantil Oso mimoso (14 encuestas).

4. Métodos empleados y diseño

El diseño de la investigación se centra en un modelo no recursivo deductivo (Teoría + Hipótesis + Datos), es decir, se realiza una revisión teórica de la situación actual, prejuicios y estereotipos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, posteriormente se plantean unas hipótesis para verificar o refutar y con la obtención de los datos contrastamos hipótesis-datos para obtener los principales resultados y conclusiones de nuestra investigación. Nos encontramos frente a una **investigación cuantitativa con la peculiaridad de la muestra de conveniencia y uso de estadística descriptiva**, centrada en los usos del tiempo (horas y minutos) que destinan las madres y los padres trabajadores a las diferentes actividades que desempeñamos en nuestro ámbito privado (tareas domésticas y ocio y tiempo libre).

Una vez elaborada la encuesta para la investigación, se estableció un periodo para la difusión de las encuestas, utilizando un diseño transversal que permita la recolección de los datos en un punto temporal determinado, concretamente durante el mes de Abril de 2013.

El procedimiento de difusión de la encuesta consistió en:

- 1º: Realizar una entrevista con los directores de los diferentes centros infantiles y el Club deportivo, con el objetivo de obtener los permisos necesarios para poder realizar las encuestas a los padres y madres de los y las menores usuarias de los centros educativos. La entrevista consistió en exponer la temática de estudio basada en los datos obtenidos en estudios recientes y justificar el motivo del interés por realizar un nuevo estudio en los centros señalados anteriormente. Por último se analizó la encuesta diseñada con los directores explicándoles los diferentes apartados y como debían de ser rellenados cada uno. Dependiendo del total de usuarios de los centros se entregaron un número determinado de encuestas: Centro Infantil Arlequín (52 encuestas), Centro Infantil Mickey Mouse (30 encuestas), kínder Princesa Iballa (40 encuestas), Centro Infantil La Ballena (35 encuestas) y Centro Infantil Oso mimoso (55 encuestas). En el Club de Fútbol Reale Juventud Laguna las encuestas de entregaron 8 encuestas al entrenador del grupo de fútbol.
- 2º: La entrega de las encuestas en los centros infantiles a los padres y madres las realizaron las tutoras correspondientes de los menores quienes entregaban en mano, a la persona que venía a recoger al menor al medio día o por la tarde, una encuesta informándoles que sus parejas podían voluntariamente solicitar otra encuesta si deseaban participar en el estudio. En el Club de Fútbol Reale Juventud Laguna las encuestas las entregó el entrenador del grupo de fútbol, una a cada menor, que asistió el día 18 de abril al entrenamiento para que este se las entregara a sus padres.

- 3º: La recogida de las encuestas, ya elaboradas, se realizó el último día del mes de abril, martes 30 de abril de 2013. En total se recogieron 67 encuestas: C.I. Arlequín (20 encuestas- 38,46%), C.I. Mickey Mouse (12 encuestas- 40%), kínder Princesa Iballa (15 encuestas- 37,5%), C.I. La Ballena (2 encuestas- 5,71%), C.I. Oso mimoso (14 encuestas- 25,45%) y en el Club de Fútbol Reale Juventud Laguna (4 encuestas- 50%).

Se observó en la recogida de las encuestas cómo la participación para contestar a la encuesta varía de un centro infantil a otro. Los centros que más participaron en la encuesta son: Club de Fútbol Reale Juventud Laguna 50%, C.I. Mickey Mouse 40%, C.I. Arlequín 38,46%. Por el contrario el centro que menos participo corresponden al C.I. La Ballena 5,71% y C.I. Oso mimoso 25,45%.

Este dato sobre la falta de participación ante una encuesta anónima queda abierto para una posible investigación de cuáles son las causas que producen este porcentaje tan pequeño de participación.

Para la recogida de la información que contenían las encuestas, se creó una base de datos con el programa SPSS Statistics. A la hora de analizar los datos obtenidos en la base de datos, se utilizó un análisis descriptivo, cuyo objeto es realizar un contraste de relaciones entre dos variables o grupos de observaciones (Hombres-Mujeres).

Para ello se han utilizado cálculos de índices de tendencia central (medias, medianas, frecuencias y porcentajes) y análisis de tablas de contingencia, con el objetivo de analizar los diferentes usos del tiempo que presentan los padres y las madres trabajadoras con cargas familiares.

Los datos descriptivos nos permitirán describir los usos del tiempo, las creencias y opiniones de la muestra acerca de los usos que se le dan a las diferentes actividades que se realizan en el ámbito privado y como estos interfieren en la organización del tiempo.

Como apoyo complementario se ha utilizado el manual de Cea D´Ancona (1999), Cardona (2002) y los estudios realizados sobre el uso de los tiempos basados en la perspectiva de género. Entre ellos destacamos los estudios elaborados por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995), Álvaro Page (1996), De la Fuente Sánchez (2007) y Vitoria-Gasteiz (2011) que nos servirán de guía para poder contrastar nuestros resultados de la investigación y corroborar las hipótesis de estudio. Además de las estadísticas de Eurostat, los datos explotados en este estudio también provienen del Instituto Nacional de Estadística (INE).

5. Variables

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
Sexo	Hombre/Mujer.
Edad	< 34 años/ entre 35-59 años / >60 años
Nivel de estudios	Primarios /Medios/Superiores.
Estado civil	Soltero/a, Casado/a, Divorciado/a, Separado/a, Viudo/a, Pareja de hecho.
Situación laboral	Ocupado/a, En desempleo, Estudiante, Labores del hogar, Otras.
Tipo de contrato	Fijo, Eventual, Obra o servicio.
Jornada laboral	Continua, Partida.
Jornada de trabajo	Tiempo completo, Tiempo parcial.
Nº de horas trabajadas semanalmente	
Nº de personas que conviven en el hogar	
Tipología del hogar	Familia nuclear, Familia de cohabitación, Familia troncal o múltiple, Familia extensa, Familia unipersonal, Familia monoparental, Familias reconstituidas, Familia polígama, Familias adoptivas.
Grado de afectación ante el nacimiento de su primer hijo o hija	La organización cotidiana, su actividad profesional, las actividades domésticas, las actividades de ocio y tiempo libre, la relación con tu pareja, la relación con otros miembros de su familia, el trabajo propio, el trabajo de su pareja.
Realización de las actividades	Comer, lavar los platos, lavar la ropa, hacer

domésticas a lo largo de la semana	la compra, limpiar la casa, cuidar de los hijos, banco y tareas administrativas, reparación en casa, jardinería, coche.
Uso del tiempo en las actividades domésticas	Comer, lavar los platos, la ropa, hacer la compra, limpiar la casa, cuidar de los hijos, dormir, banco y tareas administrativas, reparaciones
Uso del tiempo en las actividades de la vida social	<p>1. Vida social</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Conversaciones</u>: teléfono; correo e intercambio de regalos. - <u>Recepciones y salidas</u>: visitas amistades; recepción de amistades en casa; asistencia a fiestas; verbenas, bailes y discotecas; fiestas escolares e ir de vinos/copas. - <u>Participación desinteresada</u>: partidos políticos y sindicatos; instituciones sociales; mítines y manifestaciones; consejos de empresa; otras asociaciones; ayudas al vecindario o familia; visita a hospitales. - <u>Participación religiosa</u>: misas; bodas, bautizos y comuniones; y organizaciones confesionales. <p>2. Ocio activo y deporte</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Excursiones y paseos</u>: excursiones en coche; excursiones a pie; paseos, tomar el aire; campamentos; pesca y caza; y recolección de fresas, moras y setas. - <u>Practica de un deporte</u>: gimnasia en casa; actividades deportivas que no sean de competición; entrenamiento de competición; y encuentros deportivos de competición. <p>3. Ocio pasivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Medios de difusión e información</u>: lectura de libros; ver la televisión;

escuchar la radio; escuchar música; y navegar por internet.

- Asistencia a espectáculos: espectáculos deportivos; cine; conciertos; ferias; teatro, ópera, ballet; y museos y exposiciones.
- Juegos: tocar un instrumento musical; juegos de cartas; videojuegos; quinielas y juegos de azar; bailes en el domicilio; crucigramas, sudokus, sopas de letras; y hacer fotos, películas, grabaciones de video.

Medidas que favorecen tener un hijo

Los permisos de maternidad y paternidad, las ayudas económicas por hijo, las ayudas para costear las guarderías, las desgravaciones fiscales.

Medidas para promover la conciliación

Aumentar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, facilitar la solicitud de excedencias, flexibilizar los horarios laborales, favorecer la creación de guarderías gratuitas en los centros de trabajo, favorecer el empleo a jornada parcial, flexibilizar los horarios escolares, aumentar las ayudas para pagar las guarderías o servicios del colegio, fomentar la creación de guarderías públicas y la profesionalización de su personal, otras.

Grado de satisfacción

Su trabajo, con su familia, el tiempo que dedica a su pareja e hijos, su tiempo personal, ocio y tiempo libre, con el nº de hijos que tiene, con su vida en general.

6. Instrumento

Para la elaboración de esta investigación se han utilizado herramientas de análisis de documentación que permiten obtener información elaborada por otros autores y autoras, estudios o investigaciones, etc., así como poder investigar sobre las concepciones socioculturales que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello se han utilizado la explotación de las fuentes primarias y secundarias.

El instrumento principal, para obtener la información necesaria, es un **cuestionario de elaboración propia**, (Véase anexo 6) basado en los pasos que propone Pulido (1971), León y Montero (1997) y Arias y Fernández (1998) y teniendo en cuenta los aspectos teóricos recogidos en el apartado de estado de la cuestión y marco teórico. Esta herramienta nos permite recoger información a partir del registro por escrito de las respuestas que dan los sujetos a un conjunto de preguntas, lo que nos permite obtener una información más reducida y condensada sobre el tema de estudio.

El instrumento se compondrá de 4 bloques.

- I. Bloque a) hace referencia los datos personales.
- II. Bloque b) hace referencia a su actividad profesional.
- III. Bloque c) hace referencia a la dedicación a actividades domésticas.
- IV. Bloque d) hace referencia a la dedicación del tiempo al ocio personal.

CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

La encuesta se llevó a cabo en cinco centros infantiles pertenecientes a la Asociación de Centros Infantiles de Tenerife (ACINTE): C.I. Arlequín, C.I. Mickey Mouse, kínder Princesa Iballa, C.I. La Ballena y C.I. Oso mimoso. También se realizó en el Club de Fútbol Reale Juventud Laguna durante el mes de Abril de 2013. Se obtuvo 67 posibles encuestas válidas pero, tras realizar el vaciado de datos, se observó que las categorías profesionales correspondientes a personas desempleadas, estudiantes, trabajadores/as en las labores del hogar y personas jubiladas no se incluían en la muestra para el estudio por lo que se descartaron de los resultados. **Se han analizado un total de 48 encuestas validas** por muestra a conveniencia nuestra; **24 hombres y 24 mujeres**. Al ser un cuestionario anónimo y la recogida mediante terceros (Centros Infantiles y Centro Deportivo), no podemos concluir cuantas encuestas fueron contestadas por parejas y cuantas fueron contestadas individualmente, por lo que trataremos los datos como cuestionarios individuales.

1.1 Perfil socio-demográfico de la muestra

El perfil masculino está compuesto por hombres con edades comprendidas entre los 35 y los 59 años de edad (62,5%) con un nivel de estudios primarios (54,2%) cuyo estado civil son casados (58,3%) y/o pareja de hecho (25%) que tienen entre 1 y 2 hijos (50%). Las tipologías familiares predominantes son las familias nucleares (54,2%) y las familias de cohabitación (20,8%). (Vid. Tabla 2)

El perfil femenino está compuesto por mujeres menores de 34 años (62,5%) con un nivel de estudios superiores (58,3%) cuyo estado civil son casadas (37,5%) y/o pareja de hecho (20,8%) que tienen un hijo o hija (66,7%). Las

tipologías familiares predominantes son las familias nucleares (33,3%) y las familias monoparentales (20,8%). (Vid. Tabla 2).

Tabla 2: Características socio-demográficas

	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES
EDAD			SITUACIÓN LABORAL		
Menor de 34 años	9(37,5%)	15(62,5%)	Ocup--fijo-contin-t.c.	15 (62,5%)	7 (29,2%)
Entre 35 y 59 años	15(62,5%)	9(37,5%)	Ocup--fijo-contin-t.p.	1(4,2%)	1(4,2%)
ESTUDIOS			Ocup--fijo-partida-t.c.	3(12,5%)	2(8,3%)
Primarios	13(54,2%)	10(41,7%)	Ocup--fijo-partida-t.p.	1(4,2%)	5(20,8%)
Medios	2(8,3%)	0(0%)	Ocup--even-contin-t.c.	1(4,2%)	1(4,2%)
Superiores	9(37,5%)	14(58,3)	Ocup--even-partida-t.c.	1(4,2%)	0(0%)
ESTADO CIVIL			Ocup--ob/ser-contin-t.p.	0(0%)	1(4,2%)
Soltero/a	2(8,3%)	6(25%)	Ocup--ob/ser-partida-t.p.	0(0%)	7(29,2%)
Casado/a	14(58,3%)	9(37,5%)	Nº DE HIJOS		
Divorciado/a	2(8,3%)	2(8,3%)	1	12(50%)	16(66,7%)
Separado/a	0(0%)	1(4,2%)	2	12(50%)	7(29,3%)
Viudo/a	0(0%)	1(4,2%)	3	0(0%)	1(4,2%)
Pareja de hecho	6(25%)	5(20,8%)			
TIPOLOGIA DE HOGAR					
Familia nuclear	13(54,2%)	8(33,3%)			
Familia de cohabitación	5(20,8%)	6(25%)			
Familia troncal o múltiple	3(12,5%)	2(8,3%)			
Familia unipersonal	1(4,2%)	1(4,2%)			
Familia monoparental	1(4,2%)	5(20,8%)			
Familia reconstituida	1(4,2%)	2(8,3%)			

Fuente: Elaboración propia, 2013.

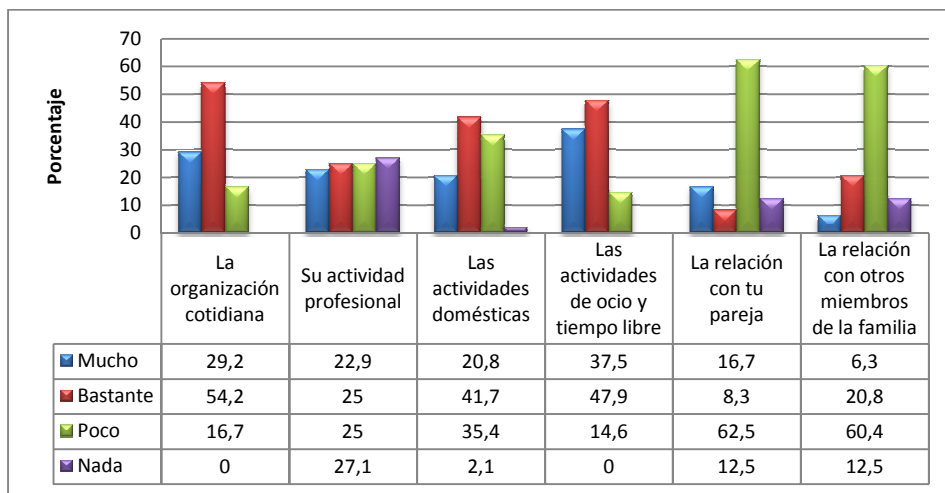
Como podemos observar en la tabla 2, el 62,5% de hombres encuestados desempeñan un puesto de trabajo fijo, con una jornada laboral continua de 40 horas semanales (50%) a tiempo completo.

Mientras que el 29,2 % de las mujeres desempeñan puestos fijos con una jornada laboral continúa de 40 horas semanales (29,2%) a tiempo completo y el 29,2% a puestos de trabajo de obra/servicio a jornada laboral partida y a tiempo partido. También destacar que el 20,8% de las mujeres encuestadas desempeñan un puesto de trabajo fijo con una jornada laboral partida y a tiempo parcial con una duración entre las 30 y las 36 horas semanales ($\bar{X}=33,2\%$).

1.2 Conciliación de la vida laboral y familiar

La percepción del cambio en las conductas y comportamientos que se ha producido tras el nacimiento del primer hijo o hija (vid. Gráfico 10) perturba principalmente la organización cotidiana (54,2%), a las actividades de ocio y tiempo libre (47,9%) y a las actividades domésticas (41,7%). Sin embargo, afecta en menor medida a la relación con la pareja (62,5%) y con otros miembros de la familia (60,4%) y a la actividad profesional (27,1%).

Gráfico 10: Percepción del cambio en las conductas y comportamientos.



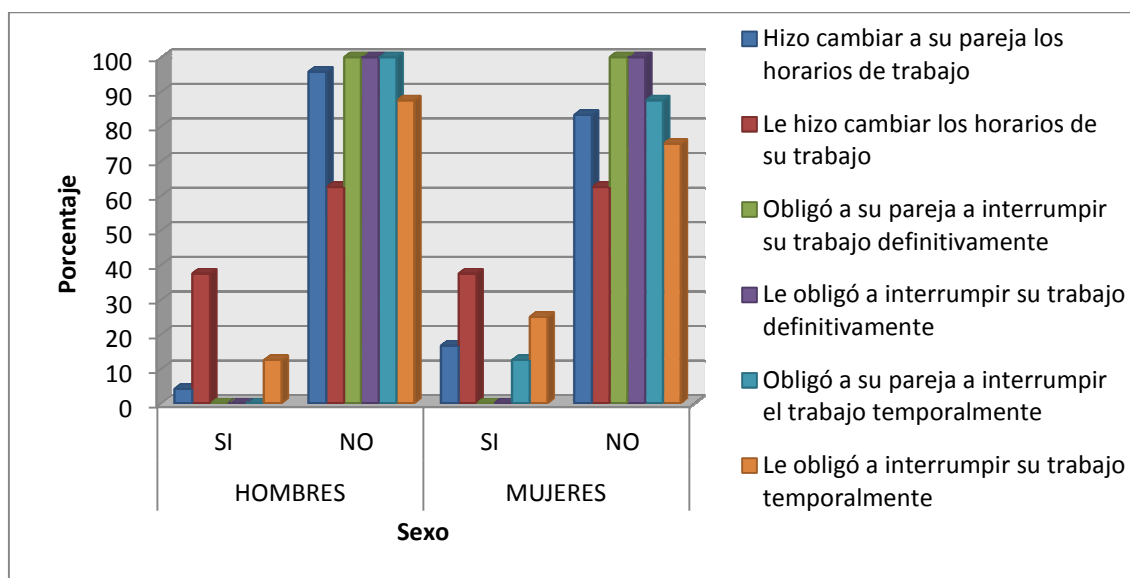
Fuente: Elaboración propia, 2013.

El nacimiento de un hijo o hija, no solo afecta a los aspectos anteriormente descritos, sino que afecta también a la relación laboral que los padres y madres desempeñaban anteriormente en un puesto de trabajo.

Según los datos obtenidos en la encuesta, podemos observar en el gráfico 11 como tener un hijo o hija no obliga a interrumpir el trabajo definitivamente indistintamente del sexo pero sí que afecta a tener que cambiar los horarios del trabajo (37,5%).

Sin embargo, el 25% de las mujeres deciden interrumpir su trabajo temporalmente (independientemente del periodo de maternidad), mientras que los hombres toman esta opción en el 12,5% de las ocasiones.

Gráfico 11: Porcentaje de modificación laboral según género



Fuente: Elaboración propia, 2013.

1.3 Actividades domésticas

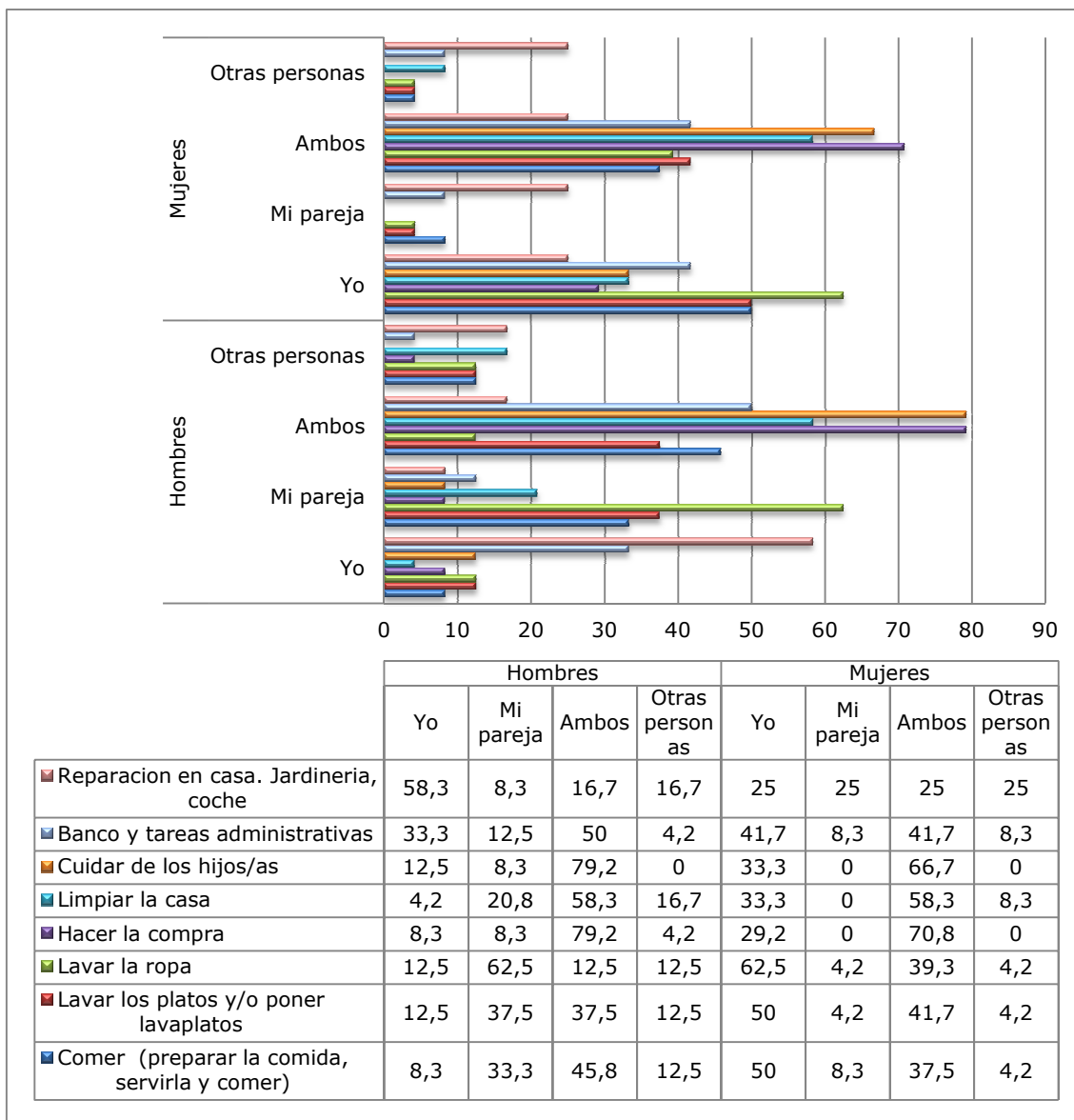
En el cuestionario se le preguntaba a cada participante que indicasen quien suele realizar las actividades domésticas a lo largo de la semana. Analizando los datos obtenidos en el gráfico 12 podemos ver como **las mujeres tienen una mayor dedicación a las actividades domésticas en todas las categorías.**

A la hora de preparar la comida y servirla el 50% de las mujeres afirman hacerla ellas, mientras que el 45,8% de los hombres afirman hacerlo entre ambos cónyuges. En la actividad de lavar los platos la realiza mayoritariamente la mujer (50%), mientras que los hombres afirman que lo hace su pareja o ambos colaboran (37,5%). La hora de lavar la ropa es una actividad desarrollada principalmente por mujeres (62,5%) aunque debemos destacar la implicación de los hombres (12,5%).

Las tareas como hacer la compra, limpiar la casa y cuidar de los hijos e hijas, son las que más se realizan entre ambos cónyuges, en torno al 58 y 80%. Sin embargo, las reparaciones en casa es mayoritariamente una actividad

desempeñada por los hombres (58,3%), mientras que las tareas administrativas las desempeñan las mujeres (41,7%).

Gráfico 12: Porcentaje en la dedicación a las actividades domésticas según género



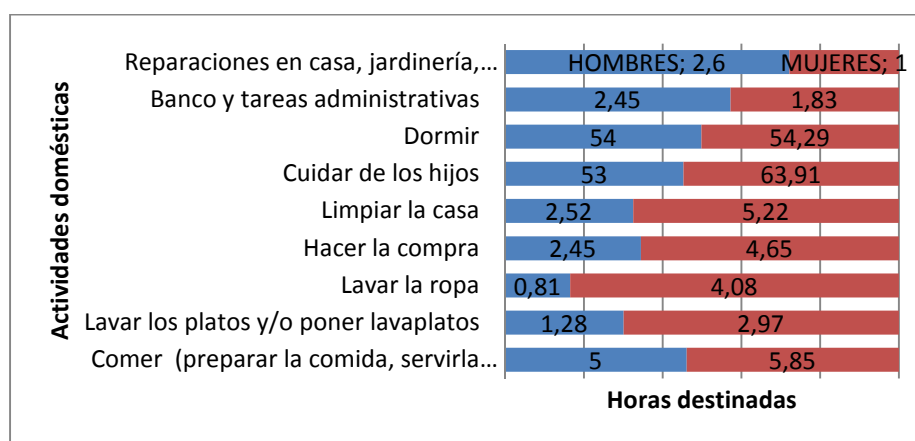
Fuente: Elaboración propia, 2013.

Los hombres destinan una media de 124,39 horas semanales al desempeño de las actividades domésticas, mientras que la mujer desempeña una media de 142,40 horas. **Entre ambos géneros hay una diferencia de 18 horas más para las mujeres.** En el gráfico 13 podemos observar el tiempo de dedicación tanto de los hombres como de las mujeres al realizar las diferentes actividades

domésticas. Los resultados muestran cómo las mujeres siguen dedicando más horas a las actividades propiamente conocidas como labores del hogar, por ejemplo: lavar la ropa, hacer la compra, limpiar la casa y los platos. Los hombres siguen desempeñando y dedicando más tiempo a las reparaciones en la casa o el coche que a las labores del hogar como lavar la ropa, hacer la compra, limpiar la casa y fregar los platos.

En referencia a la dedicación al cuidado de los hijos e hijas los hombres dedican una media de 53 horas semanales frente a las 64 horas que destina la mujer.

Gráfico 13: Dedicación a las actividades domésticas según género



Fuente: Elaboración propia, 2013.

Se ha podido observar, en el gráfico 13, cómo hay una mayor implicación de la figura masculina ante el cuidado y atención a los menores de edad, es decir, los hombres destinan de media, a tender a sus hijos e hijas, 53 horas a la semana mientras que las mujeres dedican una media de 63,91 horas.

La diferencia entre ambos géneros muestra como la mujer sigue dedicando diez horas más de su tiempo libre a atender principalmente a los menores de la familia. Debemos destacar la importancia que otorga a los hombres la corresponsabilidad en las labores del hogar.

1.4 Ocio y tiempo libre

Como hemos comentado anteriormente en la metodología, siguiendo el modelo propuesto por la Encuesta de Presupuestos de Tiempo (EPT) del EUSTAT, divide las actividades de la vida diaria en 8 grandes grupos formados por diversas funciones. Entre los ocho grupos encontramos tres referentes a uso social del tiempo libre. Este estudio utiliza los tres grupos que figuran en la Encuesta: vida social, ocio activo y deporte y ocio pasivo. Dentro de cada grupo o dimensión se han estudiado detalladamente la dedicación en función del género a cada una de las categorías:

1. Vida social

- Conversaciones: teléfono; correo e intercambio de regalos.
- Recepciones y salidas: visitas amistades; recepción de amistades en casa; asistencia a fiestas; verbenas, bailes y discotecas; fiestas escolares e ir de vinos/copas.
- Participación desinteresada: partidos políticos y sindicatos; instituciones sociales; mítines y manifestaciones; consejos de empresa; otras asociaciones; ayudas al vecindario o familia; visita a hospitales.
- Participación religiosa: misas; bodas, bautizos y comuniones; y organizaciones confesionales.

2. Ocio activo y deporte

- Excursiones y paseos: excursiones en coche; excursiones a pie; paseos, tomar el aire; campamentos; pesca y caza; y recolección de fresas, moras y setas.
- Practica de un deporte: gimnasia en casa; actividades deportivas que no sean de competición; entrenamiento de competición; y encuentros deportivos de competición.

3. Ocio pasivo

- Medios de difusión e información: lectura de libros; ver la televisión; escuchar la radio; escuchar música; y navegar por internet.
- Asistencia a espectáculos: espectáculos deportivos; cine; conciertos; ferias; teatro, ópera, ballet; y museos y exposiciones.
- Juegos: tocar un instrumento musical; juegos de cartas; videojuegos; quinielas y juegos de azar; bailes en el domicilio; crucigramas, sudokus, sopas de letras; y hacer fotos, películas, grabaciones de video.

Según los resultados obtenidos en la encuesta, en la tabla 3 figuran los porcentajes de participación a cada una de las categorías. **Los hombres muestran mayor porcentaje de participación en las actividades de ocio y tiempo libre (71,4%) en comparación con las mujeres (67,2%).** Las dimensiones más utilizadas por los hombres son ocio activo y deporte (81,2%), ocio pasivo (79,1%) y vida social (54,1%). Este orden de preferencias coincide con el que se muestra por parte de las mujeres: Ocio activo y deporte (72,9%), ocio pasivo (69,4%) y vida social (59,3%).

Tabla 3: Porcentaje de participación en cada dimensión por género

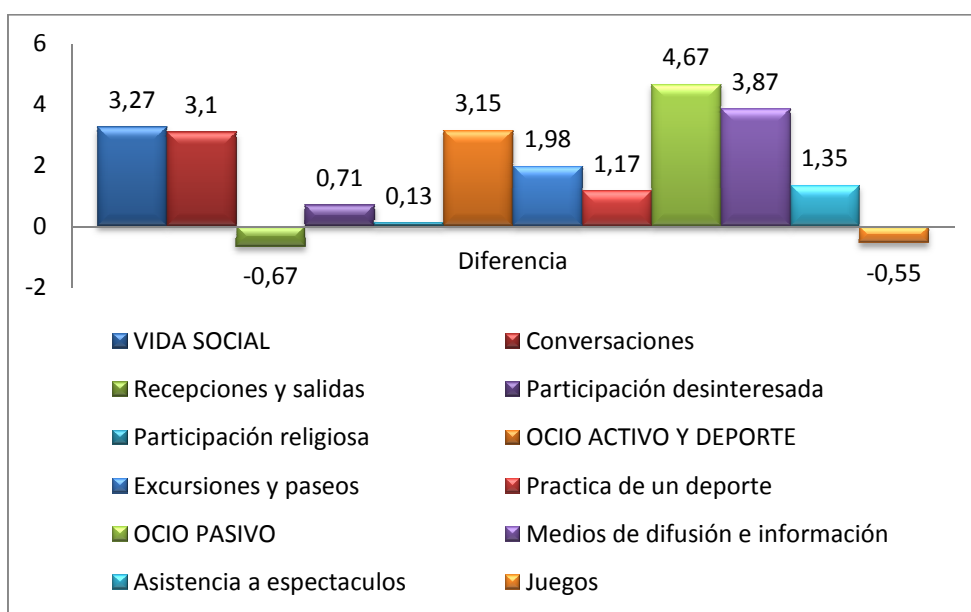
	HOMBRES	MUJERES
VIDA SOCIAL	54,1%	59,3%
Conversaciones	91,6	95,8
Recepciones y salidas	83,3	91,6
Participación desinteresada	29,1	29,1
Participación religiosa	12,5	20,8
OCIO ACTIVO Y DEPORTE	81,2%	72,9%
Excursiones y paseos	95,8	83,3
Practica de un deporte	66,6	62,5
OCIO PASIVO	79,1%	69,4%
Medios de difusión e información	100	100
Asistencia a espectáculos	79,1	58,3
Juegos	58,3	50
Total	71,46%	67,20%

Fuente: Elaboración propia, 2013.

Los resultados obtenidos ante la pregunta formulada en el cuestionario sobre el tiempo de dedicación a las diferentes actividades de ocio y tiempo libre (Gráfico 14) muestra que los hombres dedican 48 horas y 18 minutos a la

semana, mientras que las mujeres dedican 37 horas y 9 minutos, es decir **los hombres dedican al ocio y tiempo libre 11 horas y 9 minutos, más que las mujeres**. Los hombres utilizan más su tiempo libre en la mayoría de las actividades a excepción de las recepciones y salidas, con una diferencia entre género de 67 minutos y los juegos con una diferencia de 55 minutos a favor de las mujeres.

Gráfico 14: Diferencia en el tiempo de dedicación en las diferentes actividades de ocio y tiempo libre entre hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia, 2013.

1.4.1 Vida social

Como hemos comentado anteriormente en la categoría de Vida social se estudio el tiempo que dedican a las conversaciones; recepciones y salidas; participación religiosa y participación desinteresada. Los hombres dedican de media 15 horas y 52 minutos mientras que las mujeres destinan 9 horas y 25 minutos a la vida social. **Se observa una diferencia de 3 horas y 27 minutos entre géneros.**

En el gráfico 15 podemos observar una comparativa sobre el tiempo que destinan los hombres y las mujeres a realizar las siguientes categorías¹⁵:

- Conversaciones: Según los resultados obtenidos, los hombres son los que destinan el mayor tiempo a esta categoría, 7 horas y 16 minutos a la semana. Las principales actividades son: realizar o atender las llamadas de teléfono (3 horas y 50 minutos), enviar y recibir mensajes en el correo electrónico (3 horas y 41 minutos) y al intercambio de regalos (12 minutos).

Por el contrario las mujeres dedican de media 4 horas y 16 minutos a la semana; para realizar o atender llamas de teléfono (2 horas y 40 minutos) y para enviar y recibir mensajes electrónicos (2 horas).

- Recepciones y salidas: En esta categoría son las mujeres las que dedican mayor tiempo, 4 horas y 37 minutos en comparación con los hombres, 4 horas y 10 minutos. La principal actividad, tanto en los hombres como en las mujeres, a la que se le destina más tiempo son las visitas a las amistades fuera del hogar (aproximadamente 1 hora y 20 minutos).

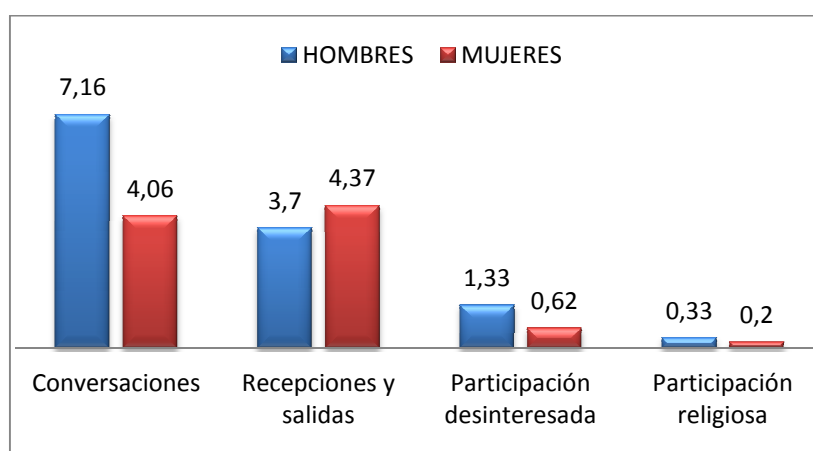
Las actividades que se realizan principalmente los fines de semana como bailes, verbenas y discotecas seguidas de ir de vinos /copas se les destina entre 50 minutos y 1 hora, aunque debemos destacar, según los datos de los encuestados, que estas actividades se realizan esporádicamente una vez al mes o cuando son celebraciones de empresas.

Sin embargo, las mujeres en comparación con los hombres, reservan el menor tiempo a las recepciones de amistades en casa (41 minutos las mujeres y 1 hora y 10 minutos los hombres).

¹⁵ Para más información, ver tabla en anexo 1.

- Participación desinteresada: Los hombres destinan 1 hora y 33 minutos en comparación con las mujeres, las cuales dedican 1 hora. Los hombres dedican más tiempo a los consejos de empresa - 41 minutos y la participación en asociaciones - 25 minutos. Por el contrario podemos observar como la dedicación a esta categoría se centra únicamente en la participación en asociaciones - 41 minutos y la asistencia a los consejos de empresa - 20 minutos.
- Participación religiosa: Es la categoría a la que menos tiempo dedican tanto los hombres como las mujeres (hombres - 33 minutos, mujeres - 30 minutos), aunque se observa una mayor dedicación por parte de las mujeres a la asistencia a bodas, bautizos y comuniones- 41 minutos. En los hombres predomina la asistencia a misas dedicando una media de 1 hora y 20 minutos.

Gráfico 15: Tiempo medio social destinado a la vida social por género



Fuente: Elaboración propia, 2013

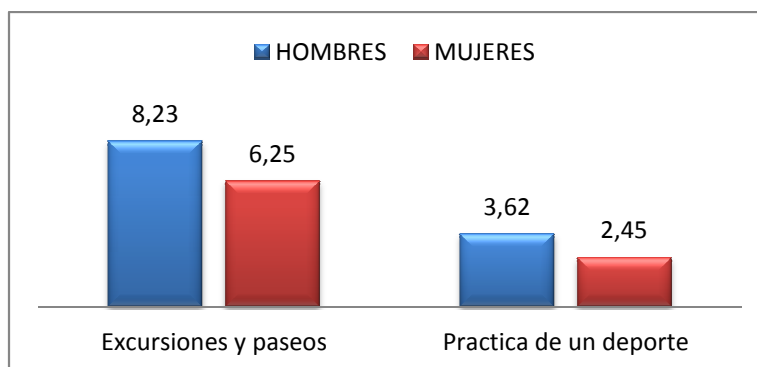
1.4.2 Ocio activo y deportes

Como hemos comentado anteriormente en la categoría de Ocio activo y deportes se estudio el tiempo destinado a las excursiones y paseos y a la práctica de un deporte. Los hombres dedican de media 12 horas mientras que las mujeres destinan 9 horas y 10 minutos al ocio activo y deportes. **Se observa una diferencia de 3 horas y 15 minutos entre géneros.**

En el gráfico 16 podemos observar una comparativa sobre el tiempo que destinan los hombres y las mujeres a realizar las siguientes categorías¹⁶:

- Excursiones y paseos: Los hombres dedican una media de 8 horas y 23 minutos en comparación con las mujeres que dedican una media de 6 horas y 25 minutos. Las actividades a las que más tiempo dedican son las excursiones en coche (hombres: 3 horas y 23 minutos) y los paseos, tomar el aire (mujeres: 3 horas y 40 minutos).
- Práctica de un deporte: Los hombres dedican una media de 4 horas en comparación con las mujeres que dedican una media de 2 horas y 45 minutos a la semana. En las actividades deportivas que no sean de competición predominan los hombres dedicando 2 horas y 15 minutos a la semana mientras que las mujeres prefieren realizar gimnasia en casa, 1 hora y 37 minutos.

Gráfico 16: Tiempo medio en horas destinado a las actividades de ocio activo y deporte por género



Fuente: Elaboración propia, 2013

1.4.3 Ocio pasivo

Como hemos comentado anteriormente en la categoría de Ocio pasivo se estudio el tiempo destinado a los medios de difusión e información, asistencia a espectáculos y los juegos. Los hombres dedican de medias 24 horas y 10 minutos mientras que las mujeres destinan 19 horas y 14 minutos al ocio

¹⁶ Para más información, ver tabla en anexo 2.

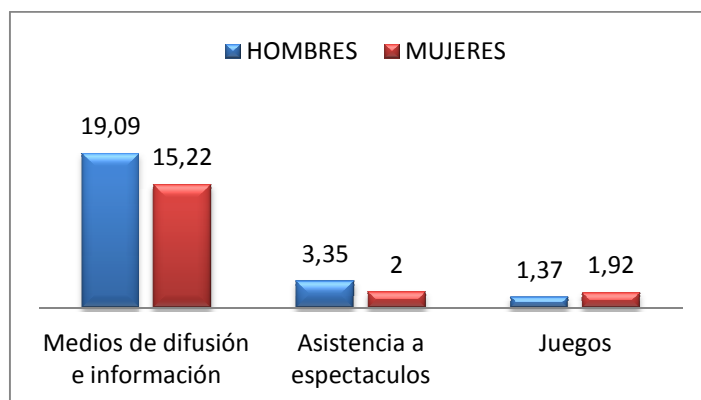
pasivo. **Se observa una diferencia de 4 horas y 67 minutos entre géneros.**

En el gráfico 17 podemos observar una comparativa sobre el tiempo que destinan los hombres y las mujeres a realizar las siguientes categorías¹⁷:

- Medios de difusión e información: Predominan los hombres dedicando una media de 19 horas en comparación con las mujeres que dedican 15 horas y 22 minutos a la semana. **La principal actividad a la que destinan mayor tiempo los hombres es a navegar por internet** (8 horas y 47 minutos) seguido de ver la televisión (7 horas y 15 minutos), por el contrario las mujeres dedican mayor tiempo a ver la televisión (5 horas y 50 minutos) seguido de navegar por internet (4 horas y 54 minutos). **La actividad a la que menos tiempo le dedican tanto los hombres como las mujeres es a escuchar la radio** entre 1 hora y hora y media.
- Asistencia a espectáculos: Es la segunda categoría a la que se le destina un tiempo mayor. **Los hombres dedican una media de 3 horas y 35 minutos** destinadas principalmente a la asistencia a espectáculos deportivos y cine (1 hora). Por el contrario **las mujeres dedican una media de 2 horas** a la semana a acudir al cine (1 hora y 27 minutos) y a asistir a los conciertos (57 minutos).
- Juegos: Es la categoría a la que menor tiempo se le dedica y la que más variedad de actividades por género presenta. **Los hombres destinan una media de 1 hora y 37 minutos** a la semana a principalmente a los videojuegos (1 hora y 19 minutos). Sin embargo **las mujeres destinan más tiempo, 2 horas y 32 minutos**, pero presentan mayor variedad de actividades, hacer fotos, películas, grabaciones de video, crucigramas, sudokus y sopas de letras, 1 hora aproximadamente.

¹⁷ Para más información, ver tabla en anexo 3.

Gráfico 17: Tiempo medio social destinado a las actividades de ocio pasivo por género

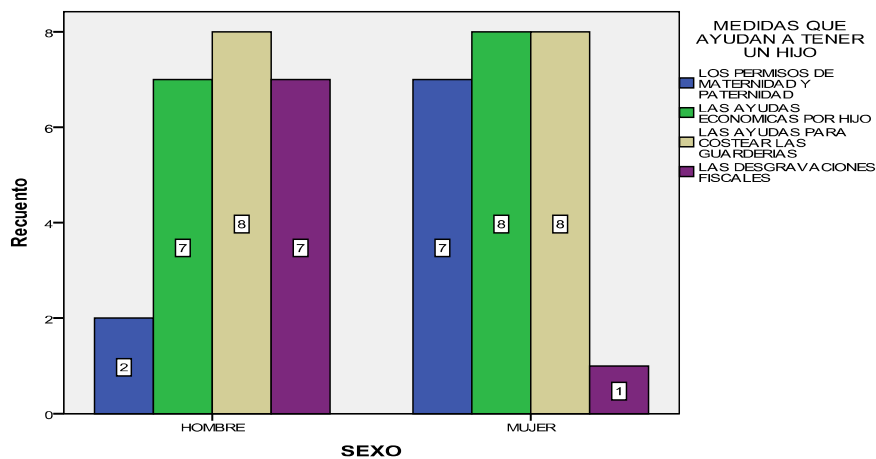


Fuente: Elaboración propia, 2013

1.5. Medidas que ayudan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Según las preguntas formuladas en el cuestionario sobre las medidas que ayudan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a cada encuestado se le solicitaba que eligiese entre las opciones propuestas. En el gráfico 18, quedan expuestos los resultados acerca de la pregunta sobre las medidas que ayudan a la hora de tomar una decisión tanto para los hombres como para las mujeres. Los resultados muestran que **la mayoría de las opciones elegidas por los encuestados son las ayudas para costear las guarderías (33,3%) y las ayudas económicas por hijo (31,3%).**

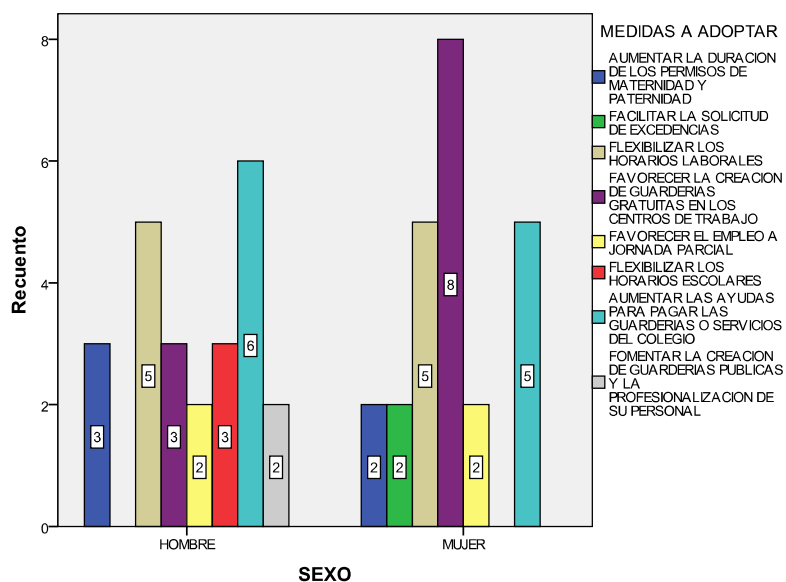
Gráfico 18: Medidas que ayudan a la hora de tener un hijo por género



Fuente: Elaboración propia, 2013

En cuanto a las medidas que podrían adoptarse para mitigar los problemas de compatibilización laboral, familiar y personal en la gráfica 19 podemos observar que según la opinión de los encuestados los hombres prefieren que se aumente las ayudas para pagar las guarderías o servicios del colegio (25%) y flexibilizar los horarios laborales (20,8%). Por el contrario las mujeres prefieren que se favorezca la creación de guarderías gratuitas en los centros de trabajo (33,3%) y aumentar las ayudas para pagar las guarderías o servicios del colegio (20,8%).

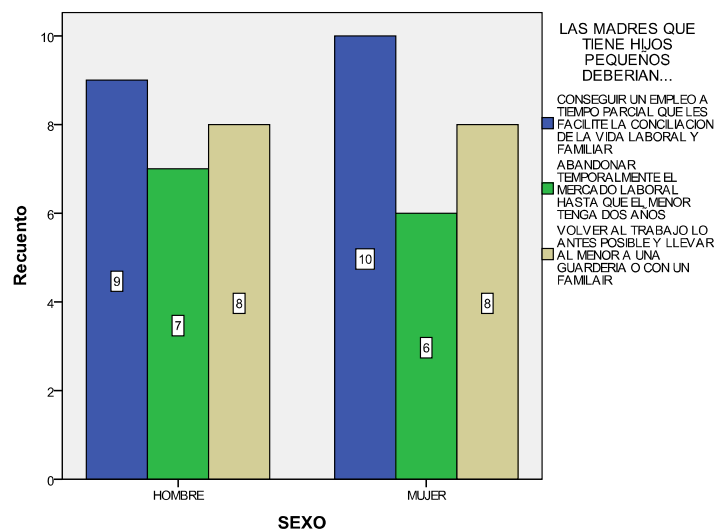
Gráfico 19: Medidas para mitigar los problemas de compatibilización por género



Fuente: Elaboración propia, 2013

En el cuestionario se le preguntaba a cada persona que indicase la opción más conveniente que se consideraba sobre que deberían hacer las madres que tienen menores a su cargo. En la gráfica 20 podemos ver como el 37,5% de los hombres aconsejan a las madres que deben de conseguir un empleo a tiempo parcial que les facilite la conciliación de la vida laboral y familiar. Mientras que el 41,7% de las mujeres coincide con los hombres en que la mejor opción es que la mujer encuentre un empleo a tiempo parcial que les facilite la conciliación.

Gráfico 20: Opinión para las madres que tienen hijos pequeños por género

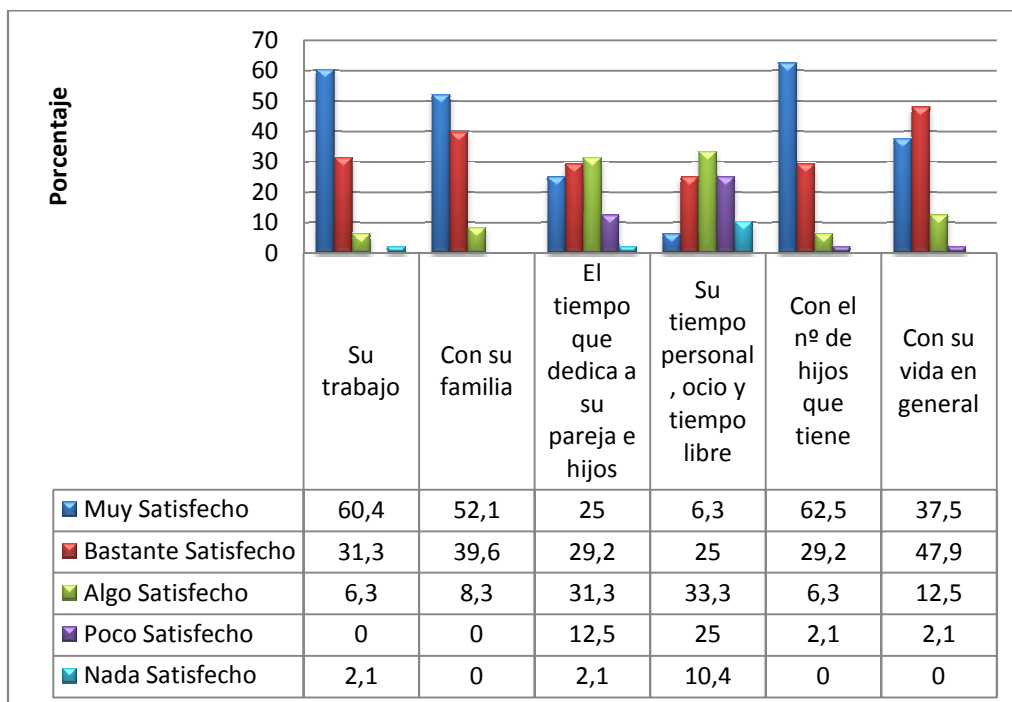


Fuente: Elaboración propia, 2013

1.6. Satisfacción de la muestra

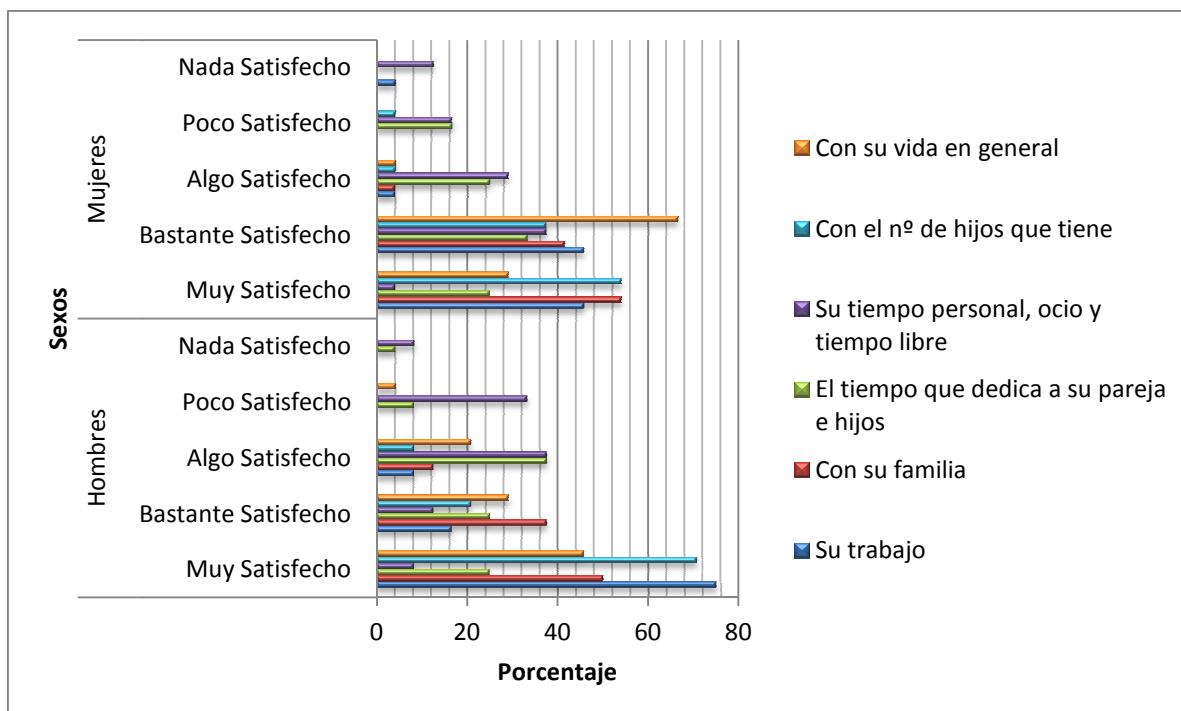
La última cuestión planteada en el cuestionario trata sobre el grado de satisfacción de los encuestados en relación a seis ítems (trabajo, familia, tiempo de dedicación a su pareja e hijos, tiempo personal, número de hijos que tiene, su vida en general). En la gráfica 21 podemos observar cómo, en general, la muestra se encuentra bastante satisfecha con el número de hijos e hijas que tiene (62,5%), con su trabajo (60,4%) y con su familia (52,1%), sin embargo, se encuentran poco satisfechos en cuanto al tiempo personal, de ocio y tiempo libre (25%) y el tiempo que se le dedica a su pareja e hijos/as (12,5%).

Gráfico 21: Grado de satisfacción ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Fuente: Elaboración propia, 2013.

Gráfico 22: Porcentaje de satisfacción según género



Fuente: Elaboración propia, 2013.

2. Análisis y discusión

Al comienzo de la investigación se plantearon una serie de hipótesis basadas en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras con menores de 6 años a su cargo. Encontramos que en base a los resultados obtenidos, en nuestra investigación, se extraen los siguientes análisis basados en las hipótesis iniciales y si estas se verifican o no con las teorías y estudios de diversos autores.

2.1 Hipótesis I

La dificultad que plantea simultanear el trabajo y el cuidado de las y los hijos pequeños afecta al grupo de mujeres jóvenes entre 25 y 40 años.

La ubicación en la sociedad, es decir, el lugar que se ocupa en la división del trabajo, no viene determinado desde el momento del nacimiento sino que se obtiene por una serie de factores que se poseen en cada momento: nivel de estudios, sexo, edad, estado civil, categoría socioeconómica, participación en las actividades remuneradas, tipología del hogar familiar, etc. Según los resultados obtenidos, observamos cómo el mayor grupo de mujeres que han respondido al cuestionario (62,5%) se encuentran en la franja de edad de menores de 34 años y que se encuentran asalariados en el mercado laboral con un nivel de estudios superiores.

El nivel de estudios marca la posición que ocupamos o podemos ocupar tanto las mujeres como los hombres en el espacio público: a mayor nivel de estudios mayor categoría profesional y por consiguiente mayor salario. Este dato lo expuso Izquierdo con Olga del Río y Rodríguez (1988:22) cuando alegó que en las sociedades avanzadas "Las características de nuestra actividad principal -el trabajo- estarán fuertemente determinadas por el nivel de estudios obtenidos". El Área de Juventud, (2005:34), afirma que se debe tener en cuenta el elevado nivel de formación de las mujeres españolas, superando al de los hombres; "Sería un despilfarro socialmente inaceptable que no se

aprovechara este capital humano si esas mujeres no se incorporan al mercado laboral”.

Este estudio, con esta muestra, se ha confirmado como las mujeres siguen siendo quienes se hacen cargo de las responsabilidades familiares del hogar. Son mujeres que se encuentran casadas y/o en convivencia con el otro progenitor (parejas de hecho).

Esta nueva forma de unión matrimonial (pareja de hecho) está creciendo rápidamente debido a que es más rápida de obtener, es menos costosa tanto al comienzo como al final de la convivencia y afecta bien poco a la estructura familiar que no deja de ser similar a la familia nuclear compuesta por un hombre y una mujer con menores de edad a su cargo.

En cuanto a las y los hijos, los resultados obtenidos nos sugieren que las dificultades de conciliación obligan a las mujeres a postergar el nacimiento de su primer hijo hasta tener un trabajo estable que le proporcione unos ingresos económicos suficientes para mantener la familia.

Este análisis se corrobora con la media del número de hijos que se tiene en la familia: las mujeres menores de 34 años tienen como media 1,13 hijos mientras que las mujeres que tienen entre 35 y 59 años, que se encuentran insertadas en el mercado laboral y componen una familia tienen una media de 1,78 hijos.

En el caso de los hombres menores de 34 años tienen de media 1,22 hijos, que aumenta hasta 1,67 hijos entre los 35 y los 59 años, podría ser que los factores como la estabilidad laboral y la composición familiar afectan menos al género masculino que al femenino.

Hemos podido observar, en nuestra muestra, cómo la situación laboral que desempeñan mayoritariamente los hombres es un trabajo fijo a jornada continua y tiempo completo realizando una media de 40 horas semanales.

Por el contrario, las mujeres presentan mayor diversidad en las tipologías de contrato predominando trabajos a jornada partida y tiempo partido lo que les facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Puede ser que esta diversidad de puestos de trabajo que desempeñan las mujeres, este causada por la discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral, discriminación por razón de género, económica, social y ocupacional, y por los estereotipos negativos hacia la mujer que la perjudican a la hora de lograr la igualdad entre géneros.

Podemos concluir que la hipótesis se verifica afectando mayormente a las mujeres jóvenes, de entre 25 y 40 años, quienes se ven sobrecargadas de trabajo al desempeñar una doble jornada laboral. Las estructuras familiares están cambiando rápidamente apareciendo nuevos problemas de compatibilización de tiempos que no solo afecta a las mujeres sino que están afectando y afectarán aun más a los hombres.

Fernández Cordón y Tobío Soler (2006:7) ya explicaban que este cambio repentino "exige respuestas políticas adecuadas y a corto plazo".

2.2 Hipótesis II

Las mujeres siguen desempeñando la mayoría de las actividades domésticas familiares a lo largo de la semana.

Las actividades domésticas se caracterizan porque no disponen de un tiempo fijado y establecido al cual debemos ajustarnos, es todo lo contrario, estas actividades se realizan desde que se tiene un par de segundos para poner una lavadora, sacar la carne del congelador, tirar la basura mientras se pasea al perro simultaneando la realización de las diferentes actividades.

En 1995 el estudio elaborado por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente indican que la realización de las diversas actividades domésticas varían mucho según el criterio personal o los hábitos familiares (nivel de calidad, profundidad, dedicación) pero siguen siendo las mujeres

principalmente las que, aun hallándose incorporadas al mercado laboral, siguen realizándolas dándose como resultado la doble carga o doble jornada.

El estudio de Álvaro Page (1996) muestra que hay diferencias entre hombres y mujeres. "las mujeres dedican más tiempo que los hombres en todos los casos, a excepción de las actividades de mantenimiento que dedican más tiempo los hombres".

Nuestro estudio revela que las mujeres destinan 142,40 horas a la semana mientras que los hombres destinan 124,39 horas a la semana.

Para poder corroborar la hipótesis, nos basamos en los estudios elaborados por Álvaro Page (1996) y De la Fuente Sánchez (2007) sobre la realización de las diferentes actividades domésticas¹⁸ comparándolos con los datos obtenidos en este estudio.

Se observa una tendencia al descenso en el tiempo que se le destina a las actividades domésticas tanto en los hombres como en las mujeres en todos los años. En las actividades relacionadas con el trabajo en la casa (lavar los platos, lavar la ropa y limpiar la casa) se observa una mayor participación (0,65 minutos) de los hombres en comparación con los datos obtenidos en 1996 (0,47 minutos) y 2007 (0,41 minutos). Por el contrario, la tendencia de las mujeres es dedicarle menor tiempo a desempeñar este tipo de actividades: en 1996 (4 horas y 77 minutos), en 2007 (3 horas y 35 minutos) y en 2013 (1 hora y 74 minutos). Este dato está relacionado con la incorporación en los hogares españoles de aparatos electrónicos como lavaplatos, lavadoras, secadoras, aspiradoras,... que ayudan y reducen el tiempo que se destina a cada una de las actividades domésticas.

En cuanto a la actividad principal de descanso se observa cómo se ha incrementado por ambos sexos en una hora más. Por último, las variables estudiadas sobre las gestiones y las reparaciones en el hogar, trabajos

¹⁸ Para más información, ver tabla en anexo 4.

desarrollados principalmente por hombres, se observa un pequeño incremento en la dedicación por parte de las mujeres.

Podemos corroborar que la hipótesis se fundamenta en los resultados obtenidos en la encuesta. A pesar de que los hombres comienzan a incorporarse lentamente en la dedicación a las tareas del hogar y cuidado de la familia, sigue siendo la mujer la que destina el mayor tiempo, por ejemplo, al cuidado de los hijos, 10 horas más a la semana- 1 hora más al día.

El estudio de Álvaro Page (1996), indica que la mayoría de las veces los hombres realizan las actividades domésticas como una forma de ayuda hacia la mujer y no de corresponsabilidad.

2.3 Hipótesis III

Distribuir el tiempo destinado al ocio y tiempo libre, en función de las relaciones de género, provoca un balance negativo para las mujeres.

Según los resultados obtenidos en la encuesta sobre los presupuestos del tiempo, podemos concluir que los hombres dedican más tiempo en comparación a las mujeres a la realización de las actividades de tiempo libre y ocio. Los hombres destinan una media en total de todas las categorías estudiadas de 48 horas y 18 minutos a la semana, si lo pasamos a tiempo dedicado diariamente nos aproximamos a las 8 horas de disfrute de tiempo libre. Por el contrario las mujeres dedican 37 horas y 9 minutos a la semana, si lo pasamos a tiempo dedicado diariamente nos aproximamos a las 5 horas y 30 minutos.

Este dato ya se presentaba en el estudio elaborado por Álvaro Page en 1996, quien indicaba que los hombres destinaban 1 hora y 27 minutos más que las mujeres a su tiempo libre.

En el estudio más reciente elaborado por De la Fuente Sánchez en 2007, ponía de manifiesto que los hombres dedicaban de media 8 horas y 19 minutos y por el contrario las mujeres dedicaban 7 horas y 7 minutos encontrándose una

diferencia de 1 hora y 12 minutos entre géneros. Sin embargo, son las mujeres las que realizan la mayor variedad de actividades en el menor tiempo.

Para poder corroborar la hipótesis, nos basamos en el estudio elaborado por Vitoria-Gasteiz en 2011 por ser el que más se asemeja a nuestra metodología y variables de estudio sobre el uso y dedicación a las diferentes actividades de tiempo libre desde una perspectiva de género¹⁹.

Se observa una tendencia al aumento del tiempo de dedicación en las categorías de vida social y ocio activo y deporte, es decir, según los resultados en el año 2008 los hombres dedicaban 45 minutos del día a realizar las actividades que componen la vida social, en 2013 este dato aumenta hasta llegar a dedicarle, a las mismas actividades estudiadas, una media de 2 horas y 21 minutos.

En el caso de las mujeres este aumento del tiempo no es tan llamativo, ya que la diferencia entre el año 2008 y el 2013 es de 90 minutos más. La dedicación a las actividades de ocio y deporte, sufren un ligero aumento del tiempo destinado por ambos géneros. Por el contrario, en la categoría de ocio pasivo podemos observar cómo se ha producido un descenso en su uso del tiempo. Principalmente son las mujeres las que han dedicado 44 minutos menos a desempeñar estas actividades, mientras que los hombres se mantienen dedicando 3 horas y 40 minutos.

La hipótesis de estudio planteada al comienzo de nuestra investigación se verifica, ya que, si observamos el tiempo de dedicación al ocio y tiempo libre, podemos ver como ha descendido tanto en el hombre como en la mujer desde 1996, 2007-2008 y 2013. Aunque sigue siendo la mujer la que sufre las complicaciones de organización del tiempo al verse sobrecargada por la realización de las diferentes actividades que engloba la vida diaria (trabajo remunerado, trabajo doméstico y tiempo libre).

¹⁹ Para más información, ver tabla en anexo 5.

2.4 Hipótesis IV

Las guarderías y los centros de educación infantil son las principales medidas para ayudar a hacer compatible la participación en el mundo del trabajo y el cuidado de los hijos.

Según los resultados obtenidos observamos como las prestaciones contributivas a la seguridad social (permisos y prestaciones por maternidad y paternidad) no son, para los hombres, medidas que ayuden a la hora de tener un hijo debido a que en la mayoría de los casos son las mujeres, principalmente, las que se acogen a esta medida contributiva.

La prestación de maternidad otorga a la mujer cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, es decir, un total de 16 semanas de prestación divididas en 6 semanas obligatorias después del parto y el resto (10 semanas) que podrán ser disfrutadas indistintamente a continuación del parto o cederse al otro progenitor.

Como indica Brunel y Urbano (2012), La LOIEMH establece un permiso y una prestación por paternidad que se reconoce tanto en los supuestos de parto biológico como en los de adopción y acogimiento. Otorga un permiso de 13 días naturales que deberán ser disfrutados de forma ininterumpida. Los hombres podrán ejercer este derecho desde que finalice el permiso por nacimiento de hijo (mínimo 2 días, máximo 4 días) hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad (aproximadamente 16 semanas). Los resultados de la investigación muestran cómo los hombres prefieren que se aumente el tiempo de disfrute del permiso de paternidad, equiparandolo al de la mujer.

Las ayudas económicas que ofrecen las CC.AA. son las principales medidas que favorecen a la hora de tener un hijo o hija, según resultados de la encuesta, ya que aportan una ayuda económica por hija o hijo a cargo (actualmente 291€/anuales) cuando los ingresos de los beneficiarios no superen el límite establecido o en el caso de beneficiarios con minusvalía la prestación se regulara en base a un baremo establecido.

Las ayudas para costear las guarderías es otra de las principales medidas más valoradas por los encuestados. En España, para las niñas y los niños de 0 a 3 años, el principal recurso público son las escuelas infantiles, aunque el número de plazas que ofertan son claramente insuficientes y la mayoría son privadas.

Según las respuestas de las personas encuestadas, las principales medidas para mitigar los problemas de compatibilización son, para los hombres, la flexibilización de los horarios laborales y el aumento de las ayudas para pagar las guarderías o servicios del colegio.

Esto es debido a que los hombres prefieren flexibilizar su horario de trabajo al del centro escolar en vez de reducir su jornada laboral (a jornadas partidas) con la disminución proporcional de su salario. Sin embargo, las mujeres prefieren que se creen guarderías gratuitas en los centros de trabajo lo que les permitiría ahorrar tiempo en los desplazamientos, y atender las necesidades de sus hijos o hijas, ya que, son principalmente las madres y/o los abuelos/as las que se encargan de llevar a los menores al colegio e ir a recogerlos, lo que provoca problemas y tensiones en sus lugares de trabajo.

2.5 Hipótesis V

Los hombres trabajadores se encuentran insatisfechos con el tiempo de dedicación a su pareja y al cuidado de los hijos mientras que las mujeres preferirían mejorar su situación laboral.

En los resultados se ha podido observar cómo el perfil masculino se encuentran insatisfecho no sólo con el tiempo de dedicación a su pareja y al cuidado de las y los hijos, considerándolo escaso debido a las largas jornadas de trabajo que desempeñan (40 horas semanales), sino que, también se encuentran insatisfechos con el tiempo que destinan al ocio y el tiempo libre.

Debemos destacar que la insatisfacción del hombre frente al ocio y tiempo libre, no se evidencia con el total de horas que se le destina a dicha actividad, ya que, si lo comparamos con las mujeres encontramos una diferencia de 15,71 horas más destinadas al ocio y tiempo libre a favor del hombre.

El estudio elaborado por Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995) ponían de manifiesto los horarios estrictos de trabajo como causa de la falta de tiempo para las relaciones personales que afectan negativamente al núcleo familiar sobre todo cuando las y los niños son pequeños.

Con los resultados obtenidos para el género femenino, nos encontramos que la hipótesis no se corrobora, ya que las mujeres se encuentran más insatisfechas con el tiempo que le dedican al ocio y tiempo libre y con el tiempo que le dedican a sus hijos/hijas y pareja.

Este dato consideramos que está fuertemente vinculado con la actual crisis económica que está sufriendo España durante estos últimos años unido a la altísima tasa de paro femenino: menores de 25 años- 54,40% y entre 25 y 75 años- 24,40% (INE, 2013). Las mujeres que poseen un empleo, bien sea fijo, eventual, obra o servicio, de tiempo completo o tiempo parcial y con una jornada completa o jornada partida se consideran afortunadas de poder conciliar su vida familiar y laboral utilizando para ello las "estrategias de ajuste" propuestas por Fernández Cerdón y Tobío Soler (2006) para hacer más fácil, fiable y factible la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Podemos concluir que la hipótesis se verifica en cuanto analizamos los resultados por géneros. Es decir, para los hombres la hipótesis se verifica mientras que para las mujeres la hipótesis no se corrobora.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Para poder abordar nuestro objetivo de estudio, fue necesario realizar primero un balance sobre la situación actual de la mujer en las dos esferas principales de la vida (esfera laboral y doméstico-familiar), ya que, de una manera positiva o negativa afectan en gran medida sobre el tiempo personal y los diferentes usos que se le da a ese tiempo.

La introducción de la mujer al mercado laboral, hacia los años 70-80, ha transformando la sociedad patriarcal, modificando constantemente las tres esferas que afectan a la conciliación (esfera laboral, esfera doméstico-familiar y esfera personal). Desde los años 90 comenzó a tratarse la conciliación con planes de igualdad de oportunidades, para dar respuesta al elevado envejecimiento de la población española y como medida para incrementar la población activa femenina y descender las tasas de natalidad (Fernández Cordón y Tobío Soler, 2006:8).

La actual ley 39/1999 se limita a la trasposición de las directrices europeas sobre los permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial, olvidando lo que realmente viene implícito en su título "Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras". Creemos que, como afirma el Área de Juventud, los elementos que definen y deberían definir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, según la perspectiva de género, son la igualdad de oportunidades, la valoración del espacio doméstico, la calidad de vida, la utilización autónoma del tiempo, el ejercicio de responsabilidades, la participación igualitaria en el mercado laboral y la promoción del tiempo de ocio (Área de Juventud, 2005:14).

Con la crisis económica que esta sufriendo España actualmente, se está volviendo a la desigualdad y al machismo de épocas anteriores, debido a que la mujer vuelve a hacerse cargo de la casa y las tareas del hogar al encontrarse que no puede desempeñar un trabajo remunerado debido a las altas tasas de paro juvenil femenino. Se ha podido observar, en este estudio, que las mujeres siguen desempeñando los roles tradicionales de "amas de

casa" y "madre/esposa/abuela/tía" lo que ocasiona una sobre carga o "Doble Jornada" cuando se insertan en el mercado laboral para desempeñar un trabajo remunerado. Este hecho unido a la escasez de recursos públicos para hacer eficaz la conciliación de la vida laboral y familiar en la familia española provoca que las madres, y en menor medida los padres, desarrollen una serie de "estrategias de ajuste" (Fernández Cordón y Tobío Soler, 2006:30-40 y Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente, 1995: 146-152).

- Estrategias de sustitución de la figura familiar principal y de delegación de tareas entre mujeres (abuela materna u otros parientes cercanos, personal contratado (canguros)). El caso de utilizar a la familia como recurso u estrategia, se da más entre las madres más jóvenes con un nivel socioeconómico bajo y que constituyen una tipología de hogar monoparental. Por el contrario, la contratación de personal doméstico suele producirse en los casos en que ambos progenitores trabajan y tienen una mayor remuneración económica.
- Horarios compatibles con las responsabilidades familiares y/o abandonar el trabajo, o reducir la jornada laboral, pidiendo permisos puntuales.
- Reducir los objetivos familiares o simplificar las tareas domésticas mediante la contratación de un servicio de ayuda doméstico remunerado.
- Optimización del uso del tiempo mediante la disminución de las distancias entre la casa y el trabajo, la escuela, el supermercado, etc. Esta estrategia se utiliza, en muchos casos, a la misma vez con la estrategia de delegación de tareas a las abuelas maternas, quienes se encargaran del cuidado de las y los hijos mientras la madre o padre se ausenten por motivos laborales.
- Mayor participación de la pareja en las tareas domésticas, cuidado de los hijos e hijas y del mantenimiento del hogar.
- La escolarización de los y las menores de cuatro años.

En este estudio se ha podido observar cómo se da una tendencia a disminuir lentamente las diferencias de género en todos los ámbitos de la conciliación.

- ✓ En la esfera laboral la mujer va adquiriendo un estatus socio-económico que se va asemejando al de los hombres, posee jornadas de trabajo más igualitarias que van entre las 30 y las 36 horas semanales desempeñando una tipología basada en la jornada a tiempo parcial.

Hemos podido observar, según los resultados de la encuesta, y otros datos, que las mujeres ocupan cada vez más puestos de contrato fijo y con jornadas de trabajo equivalentes a las desempeñadas por los hombres, es decir 40 horas semanales. En el caso de los hombres, estos siguen desempeñando las jornadas más largas con una tipología de contrato fijo, a tiempo completo y jornada completa de 40 horas semanales.

- ✓ En la esfera doméstico-familiar la composición de los hogares españoles está cambiando aunque predomine la tipología de familia nuclear. Los nuevos modelos familiares; como las familias de cohabitación formadas por vínculos afectivos "parejas de hecho", está más relacionada con el género masculino.

Por el contrario, las familias monoparentales predominan en el género femenino. La media de hijos que se tiene en una familia es superior en los hombres (1,5 hijos) que en las mujeres (1,38 hijos).

El estudio muestra como las mujeres son las que dedican mayor tiempo a las diferentes actividades domésticas (142,40 horas semanales) en comparación con los hombres (124,39 horas semanales). El hombre se implica cada vez más en realizar las actividades como lavar los platos, poner la lavadora, limpiar la casa mientras que la tendencia de las mujeres es dedicarle menor tiempo. Este contraste es debido a que los

aparatos electrónicos que se incorporan en el hogar facilitan su uso independientemente del género que los utilice. En cuanto a la crianza y educación de las y los menores del hogar sigue siendo la mujer la que le dedica más horas en comparación con los hombres, 10 horas a la semana/ 1 hora al día.

Por lo tanto debemos potenciar que las mujeres dejen hacer las actividades domésticas a los hombres y que los hombres comprendan el importante papel que conlleva, logrando así obtener una mayor autonomía y auto-confianza personal en la esfera doméstico-familiar.

Las necesidades familiares no son únicamente el cuidado de los hijos y las hijas, que hemos estudiado en esta investigación, sino que el aumento de la esperanza de vida y las modificaciones en la estructura familiar trae consigo un aumento de las responsabilidades familiares con respecto a las personas dependientes para poder realizar las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD). Este hecho está ocasionando una mayor sobrecarga para las mujeres perjudicando sus aspiraciones (71%) y su estado de salud (63%) (Pereda y De Prada, 1996.p.202-209).

Por ello es importante fomentar la implantación del ciclo de educación infantil que comprende este tramo de edad y que dé respuesta a las necesidades asistenciales y educativas de las niñas y los niños y al bienestar social de las familias. Como afirmaba Prats Ferret, García Ramón y Cánoves Valiente (1995: 141-142) en su estudio; "La existencia de un servicio de escuelas infantiles adecuado para acoger a los niños desde muy pequeños es un elemento clave e imprescindible para que las mujeres no abandonen su puesto de trabajo con ocasión de la maternidad, y para que tras el permiso laboral puedan optar por seguir trabajando, sabiendo que disponen de una estructura de acogida adecuada y a su alcance en que dejar al bebé con toda confianza durante las horas en que trabajan los padres".

- ✓ En la esfera personal dedicada principalmente al ocio y tiempo libre, sigue presente la tendencia del hombre a dedicarle mayor tiempo a las diferentes actividades, en concreto le dedica 11 horas y 9 minutos más que las mujeres, tiempo que estas suelen dedicarle a las actividades domésticas y al trabajo remunerado. Se observa a su vez como la categoría de ocio pasivo comienza a tener más interés en los hombres y en las mujeres al comprobarse que la navegación por internet y ver la televisión siguen siendo las actividades más utilizadas a lo largo de la semana.

Para lograr el bienestar y la calidad de vida de las personas es necesario establecer un reparto equitativo desde la igualdad, sin distinguir un género u otro, de los tiempos que se destinan a la esfera laboral, esfera doméstico-familiar y la esfera personal. Para alcanzar este objetivo es necesaria una implicación directa de los hombres logrando así la corresponsabilidad entre todos los miembros de la familia.

Como hemos comentado a lo largo de nuestro estudio la pluralidad de estilos de vida y de posiciones sociales muestra que no es posible crear propuestas concretas que satisfagan las necesidades de todos los seres humanos. Es necesario desarrollar "Buenas Prácticas"; medidas, acciones y normas que vayan encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a mejorar la organización de los usos del tiempo, la calidad de vida de las mujeres y la igualdad de oportunidades eliminando las discriminaciones por razón de género

Para desarrollar estas Buenas Prácticas es necesario comenzar desde los servicios públicos, ya que son el motor que promueve la igualdad social y de género, así mismo se debe de crear una buena red de coordinación entre los organismos públicos (Administración central, administración autonómica y administración local) y privados (empresas, sindicatos, colectivos, asociaciones, colegios,...) (Pereda y De Prada, 1996.pp.189-192).

Propuestas como las elaboradas por el sindicato de CCOO (Bravo Sueskun, Zarapuz Puertas, Gómez Merayo y Antón Fernández, 2012.pp.44-45) deben ser tenidas en cuenta por el Gobierno Español.

Propuesta de buenas prácticas:

1. La negociación colectiva entre el empresariado y las y los trabajadores como principal medida de conciliación, ya que, juega un papel muy importante en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales permitiendo la coordinación de los horarios escolares y laborales.

- Potenciar la flexibilidad de los horarios laborales a los horarios escolares, sobre todo a la hora de entregar y recoger al menor del centro.
- Reducciones de jornada en días concretos sin la reducción de la parte correspondiente al sueldo (en los casos de fiestas escolares, enfermedades comunes, citas pediátricas,...).
- Conceder ayudas a las empresas que operan a nivel internacional, para la creación de servicios y medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar (guarderías, talleres ocupacionales, servicios de canguros, seminarios de formación,...)
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre las y los trabajadores de la empresa, impulsando la prestación por paternidad para los hombres y la reincorporación de la mujer tras el permiso por maternidad.

2. Prestaciones que garanticen el sostenimiento del hogar familiar durante su disfrute:

- Los permisos parentales se podrían ampliar en su duración a la mitad del permiso de maternidad (actualmente se conceden 13 días de permiso, mientras que las mujeres tienen entre 10 y 16 semanas) y verse como un recurso para cuando los menores están enfermos pudiéndose acogerse esporádicamente un número de días determinado al año y dependiendo del tipo de enfermedad y si es necesario hospitalización o no del menor. Esta medida garantizaría que el hombre pudiera

desempeñar su labor como padre y evite así cualquier discriminación que pudiera surgir.

- Crear prestaciones económicas para las mujeres u hombres que se dedican a las actividades domésticas como único sustento del hogar familiar.
- Ampliar la cuantía de la prestación por hijo a cargo y que ambos padres pudieran disfrutarla indistintamente, en el caso de padres divorciados, y siempre en beneficio del menor (actualmente 291€/año).

3. Crear medidas concretas y coherentes con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar;

- Dar mayor competencias y presupuesto a las CCAA para que puedan atender al cuidado de los y las menores de tres años cuando se encuentren enfermas o en periodos largos vacacionales; por ejemplo, guarderías públicas, pabellones deportivos, instalaciones recreativas, ludotecas, centros de ocio infantil, campamentos, colonias.
- Apertura de centros escolares en horarios matinales, de comedor y por la tarde; de carácter gratuito o semi gratuito en función de la renta e ingresos de la unidad familiar.
- Campañas de sensibilización y concienciación destinadas a la sociedad en general basadas en la lucha contra los roles y estereotipos negativos de la mujer relegándolas a la esfera doméstico- familiar impidiéndoles acceder a la esfera laboral reservada al hombre. Se debe de concienciar y sensibilizar desde la escuela, potenciando el reparto equilibrado y equitativo de las responsabilidades familiares y obligaciones en el ámbito público como privado creando un modelo de convivencia donde todos los miembros del hogar colaboren en la consecución de las diferentes tareas.

4. Elaborar una política social de usos del tiempo orientada a:

- Aumentar el tiempo que se destina a las actividades más gratificantes y satisfactorias para la sociedad, favoreciendo las dimensiones referentes a

la vida social (visitas a amistades, salir de copas, celebraciones, reuniones familiares,...) y a la práctica de deporte y excursiones fomentando el contacto con la naturaleza.

- Reducir el tiempo destinado al ocio pasivo sobre todo el uso y/o el tiempo que se le destina a la utilización de medios de difusión e información, sobre todo el tiempo destinado a la televisión y la navegación por internet).

Para concluir nuestra investigación debemos destacar la limitación que se nos ha presentado al encontrarnos con un bajo porcentaje de participación (32,85%). Este dato podría deberse al modo en que se han distribuido las encuestas, a través de terceras personas, al reducido tiempo para la realización de las encuestas (1 mes), al modo de difusión (encuestas físicas) y/o a la poca cantidad de universo estudiada (6 centros).

Sería interesante analizar las causas de la implicación social en este tema, ya que, lo que se pretendía era analizar no solo el uso que se le da al tiempo, sino a que actividades se le destina ese tiempo. Podríamos encontrarnos una gran variedad de respuestas que van desde los que responden habitualmente a cualquier encuesta que se les formule, hasta los que no responden nunca porque no organizan su tiempo, es decir, se dedican a vivir el día a día sin preocuparse por el mañana y por consiguiente sin tener establecidos unos patrones de reparto de tareas, dedicación a las actividades etc....

No debemos olvidarnos que estamos investigando la esfera privada de las personas, un lugar en el que entra únicamente la familia, amigos y personas más allegadas.

Para una futura investigación se podría realizar un estudio representativo del universo por CC.AA, ya que, la implicación de factores determinantes, como la localización geográfica, pirámides de población, desarrollo tecnológico, nivel económico, nivel educativo, tasas de paro, tasas de actividad, etc., así como los diferentes planes, programas, proyectos, medidas, ayudas, prestaciones,....,

que se llevan a cabo con las partidas presupuestarias destinadas por la Administración Central, afectan de diferente forma a las Comunidades Autónomas.

Como hemos podido comprobar, en nuestro estudio, la era de la tecnología está avanzando muy rápidamente siendo uno de los espacios a los que se le dedica entre 1 y 10 horas a la semana, bien sea para leer el correo, el periódico, hacer fotos o incluso para "chatear" con los amigos. Podemos utilizar los medios telemáticos como (internet, redes sociales, wikis,...) para difundir la encuesta y poder llegar a un mayor universo. En tal caso, sería interesante realizar un estudio comparativo entre los datos obtenidos telemáticamente y los datos obtenidos mediante encuestas físicas.

Por último, y como propuesta final se podría hacer un estudio sobre los modelos de conciliación y convivencia que se producen en nuestra sociedad y en el seno de las familias y así poder comprobar el grado de eficacia y efectividad que tienen en determinadas tipologías familiares. Si se dispusiera de mayor tiempo y de una dotación económica subvencionada por el Estado, se podría llevar a cabo una metodología participativa basada en grupos de discusión y en campañas de sensibilización y concienciación a los niños (en los centros educativos) y a los adultos (en las escuelas de padres).

CAPÍTULO V: BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

- Almendros, M. A. (2005). *La protección social de la familia* (Primera ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Álvaro Page, M. (1996). *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer.
- Área de Juventud (2005). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Apuntes para la igualdad*. Santa Cruz de Tenerife: Cabildo de Tenerife.
- Arias, A. y Fernández, B. (1998). La encuesta como técnica de investigación social. En A. Rojas, J. Fernández y C. Pérez, *Investigar mediante encuestas: fundamentos teóricos y aspectos prácticos* (pág. 39). Madrid: Síntesis Psicología.
- Ballester, M. A. (2000). *La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Blasco, Á., Camps, L. M., Goerlich, J. M., Roqueta, R. y Sala, T. (2012). *La reforma en el Real Decreto-Ley 3/2012*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Bravo Sueskun, C., Zarapuz Puertas, L., Gómez Merayo, R. y Antón Fernández, E. (2012). *Crisis y discriminación salarial de género*. Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Madrid: Paralelo Ediciones.
- Brunel, S. y Urbano, E. (2012). *Guía Sindical: Conciliación y responsabilidad de hombres y mujeres. Derechos laborales y prestaciones a la Seguridad Social*. Madrid: Secretaría Confederal de la mujer de CCOO.
- Callejo, J. (2007). Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras. En C. Prieto, *Trabajo, género y tiempo social* (págs. 142-172). Madrid: Hacer.
- Cardona, C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en educación*. Madrid: EOS Universitaria.
- Carrasco, C., Lipietz, A., Rodríguez, A., Elvira, S., Codina, P. y Borderias, C. (1996). *El futuro del trabajo: reorganizary repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Centro de Documentación y Estudios de la Mujer (CDEM).
- Cea D´Ancona, M. Á. (1999). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis S.A.

- Chinchilla, N. y Moragas, M. (2009). *Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. (Segunda ed.). Barcelona: Ariel.
- Daune- Richard, A. M. (2007). Las mujeres y la sociedad salarial: una investigación a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia. En P. Carlos, *Trabajo, género y tiempo social* (págs. 242-266). Madrid: Hacer.
- De la Fuente Sánchez, M. (2007). *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer.
- Eurostat. (Abril de 2013). *Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo*. Obtenido de www.ine.es
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío Soler, C. (2006). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Recuperado el 25 de Abril de 2013, de <http://www.diba.es/urbal12/PDFS/Documento%20de%20Trabajo%20-%20Conciliar05.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (28 de Abril de 2013). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*. Obtenido de www.ine.es
- Instituto Nacional de Estadística;. (Abril de 2013). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de www.ine.es
- Izquierdo con Olga del Rio, J. y Rodriguez, A. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer.
- León, O. G. y Montero, I. (1997). *Diseño de investigaciones* (Segunda ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- López López, M. T., Utrilla de la Hoz, A. y Valiño Castro, A. (2006). *Políticas públicas y familia: Análisis de la situación en España*. Madrid: Cinca, S.A.
- Macionis, J., y Plummer, K. (2011). *Sociología* (Cuarta ed.-560). Madrid: Pearson Educación.
- Montesinos, I. (2001). *La modificación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Moreno, G., y Toharia, L. (2006). Mujer y mercado de trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. En E. Casado y C. Gómez, *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el Siglo XXI* (págs. 62-63). Madrid: Biblioteca Nueva: Fundación Ortega y Gasset.
- Navarro, I., Musitu, G. y Herrero, J. (2007). *Familias y problemas: un programa especializado de intervención psicosocial*. Madrid: Síntesis.

- Pereda, C. y De Prada, M. A. (1996). *Tiempo social contra reloj: Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer.
- Prats Ferret, M., García Ramón, M. D. y Cánoves Valiente, G. (1995). *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer.
- Preciado, H. C. (2012). *Una aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de Reforma Laboral*. Albacete: Bomarzo S.L.
- Pulido, A. (1971). *Estadística y técnicas de investigación social*. Salamanca: Anaya.
- Real Academia Española. (18 de Abril de 2013). Real Academia Española. 22. Obtenido de www.rae.es
- San Salvador del Valle Doistua, R. (2000). *Políticas de ocio: cultura, turismo, deporte y recreación* (págs. 25-58). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Setién, M. L. y López, A. (2000). *El ocio de la sociedad apresurada: el caso vasco*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Thibault, J. y Jurado, Á. (2012). *La reforma laboral de 2012 : nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer España S.A.
- Torns, T. (2007). El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible. En C. Prieto, *Trabajo, género y tiempo social* (págs. 269-278). Madrid: Hacer.
- Toscani, D. (2012). *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario* (Primera ed.). Madrid: El Derecho.
- Vitoria-Gasteiz, A. D. (Julio de 2011). *Estudio sobre el uso social del tiempo con perspectiva de género, 2011*. Obtenido de Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/12/69/41269.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Dedicación en horas y minutos a la semana, a la vida social por género.

	HOMBRES	MUJERES	Diferencia
VIDA SOCIAL	12,52	9,25	3,27
Conversaciones	7,16	4,06	3,1
Teléfono	3,5	2,4	1,1
Correo	3,41	1,66	1,75
intercambio de regalos	0,12		
Recepciones y salidas	3,7	4,37	-0,67
Visita amistades	1,19	1,08	0,11
Recepción de amistades	0,7	0,41	0,29
Asistencia a fiestas	0,29	0,54	-0,25
Verbenas, bailes y discotecas	0,83	0,5	0,33
Fiestas escolares	0,45	0,54	-0,09
Ir de copas/vinos	0,16	0,62	-0,46
Participación desinteresada	1,33	0,62	0,71
Partidos políticos y sindicatos	0,08		
Instituciones sociales	0,2		
Mítines y manifestaciones	0,04		
Consejos de empresa	0,41	0,2	0,21
Otras asociaciones	0,25	0,41	-0,16
Ayudas al vecindario o familia	0,2		
Visita a hospitales	0,12		
Participación religiosa	0,33	0,2	0,13
Misas	0,83	0,16	0,67
Bodas, comuniones y bautizos		0,41	
Organizaciones confesionales			

Fuente: Elaboración propia, 2013.

1. Deducción del tiempo utilizado por las mujeres al tiempo utilizado por los hombres.

ANEXO 2: Dedicación en horas y minutos a la semana, al ocio activo y deporte por género.

	HOMBRES	MUJERES	Diferencia
OCIO ACTIVO Y DEPORTE	11,85	8,7	3,15
Excursiones y paseos	8,23	6,25	1,98
Excursiones en coche	2,83	2,25	0,58
Excursiones a pie	1,97	1,47	0,5
Paseos, tomar el aire	2,56	3,4	-0,84
Campamentos			
Pesca y caza	0,54		
Recolección de fresas, moras	0,2		
Practica de un deporte	3,62	2,45	1,17
Gimnasia en casa	0,04	1,37	-1,33
Act. Deport. Que no sean de competición	1,75	1,08	0,67
Entrenamiento de competición	1,37		
Encuentros deportivos de competición	0,45		

Fuente: Elaboración propia, 2013.

1. Dedución del tiempo utilizado por las mujeres al tiempo utilizado por los hombres.

ANEXO 3: Dedicación en horas y minutos a la semana, al ocio pasivo por género.

	HOMBRES	MUJERES	Diferencia
OCIO PASIVO	23,81	19,14	4,67
Medios de difusión e información	19,09	15,22	3,87
Lectura de libros	1,37	2,13	-0,76
Ver la televisión	6,75	5,5	1,25
Escuchar la radio	0,75	0,96	-0,21
Escuchar música	1,16	2,08	-0,92
Navegar por internet	8,47	4,54	3,93
Asistencia a espectáculos	3,35	2	1,35
Espectáculos deportivos	1,01	0,16	0,85
Cine	1,04	0,87	0,17
Conciertos	0,54	0,58	-0,04
Ferias	0,33	0,12	0,21
Teatro, ópera, ballet	0,2	0,12	0,08
Museos y exposiciones	0,2	0,12	0,08
Juegos	1,37	1,92	-0,55
Instrumento musical		0,2	
Juegos de cartas	0,04	0,12	-0,08
Videojuegos	0,79		
Quinielas, juegos de azar	0,5	0,08	0,42
Bailes en el domicilio		0,2	
Crucigramas, sudokus		0,63	
Hacer películas, fotos, grabaciones	0,16	0,66	-0,5

Fuente: Elaboración propia, 2013.

1. Dedución del tiempo utilizado por las mujeres al tiempo utilizado por los hombres.

ANEXO 4: Dedicación en horas y minutos al día, al trabajo doméstico según género.

	Álvaro Page (1996)		De la Fuente Sánchez (2007)		2013	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Comer (preparar la comida, servirla y comer)	1,63	1,45	1,38	1,33	1,1	1,23
Lavar los platos y/o poner lavaplatos	0,47	4,77	0,41	3,35	(0,65) 0,18	(1,74) 0,42
Lavar la ropa					0,11	0,58
Limpiar la casa					0,36	0,74
Hacer la compra	0,35	0,79	0,23	0,41	0,35	1,05
Cuidar de los hijos	0,71	1,7	0,38	1,14	7,58	9,13
Dormir	7,82	7,89	7,48	7,47	8,1	8,15
Banco y tareas administrativas	0,26	0,29	0,41	0,19	0,35	0,26
Reparaciones en casa, jardinería, coche,...	0,72	0,48	0,29	0,19	0,37	0,14

Fuente: Elaboración propia, 2013

1. Los ítems lavar los platos, la ropa y la casa se consideran en anteriores estudios como variables relacionadas al trabajo en la casa. 2. El ítem referente a los cuidados de los hijos, en anteriores estudios dependían del día en que se había realizado la muestra (laborales, fines de semana) mientras que nuestro estudio se trabaja sobre la dedicación a la semana.

ANEXO 5: Dedicación en horas y minutos al día, al tiempo libre según género.

	Vitoria-Gasteiz, (2011) 2008		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Vida social	0,45	0,42	2,21	1,32
Ocio activo y deportes	1,48	1,19	1,69	1,24
Ocio pasivo	3,42	3,17	3,4	2,73

Fuente: Elaboración propia, 2013

ANEXO 6: Modelo de encuesta.

ENCUESTA SOBRE LA DEDICACIÓN DEL OCIO Y EL TIEMPO PERSONAL

Se está llevando a cabo una investigación desde la Universidad de La Laguna, Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, asignatura Trabajo Final de Grado. La finalidad de esta encuesta es obtener datos comparativos sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el tiempo de disfrute del ocio y tiempo libre personal. Le agradecemos su colaboración y le informamos que esta entrevista es anónima.

A) DATOS PERSONALES

1. **Sexo** Hombre Mujer **2. Edad :** < 34 años 35-59 años >60 años
3. **¿Cuál es su nivel de estudios?** Primarios Medios Superiores
4. **¿Cuál es su estado civil?** Soltero/a Casado/a Divorciado/a Separado/a
 Viudo/a Pareja de hecho

B) DATOS EN RELACION A SU ACTIVIDAD PROFESIONAL.

5. Indique con una X lo que corresponda.

		Suyas	Pareja
Situación Laboral	<i>Ocupado/a</i>		
	<i>En desempleo</i>		
	<i>Estudiante</i>		
	<i>Labores del hogar</i>		
	<i>Otras: especificar</i>		
Tipo de contrato	<i>Fijo</i>		
	<i>Eventual (o interinidad)</i>		
	<i>Obra o servicio</i>		
Jornada laboral	<i>Continua</i>		
	<i>Partida</i>		
Jornada de trabajo	<i>Tiempo Completo</i>		
	<i>Tiempo Parcial</i>		
Número de horas trabajadas semanales			

C) DATOS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

6. ¿Número de personas que convive con usted en el hogar y grado de parentesco?

	Parentesco	Sexo	Edad
1			
2			
3			
4			
5			
6 o mas			

7. Tipología del hogar:

- Familia nuclear (Hombre y mujer, unidos y con hijo(s)/a(s))
- Familia de cohabitación (Pareja unida por vínculos afectivos "Pareja de hecho")
- Familia troncal o múltiple (Hogar donde conviven varias generaciones, padres, hijos/as, abuelos/as,...)
- Familia extensa (Familia troncal unida con otros parientes colaterales, tíos/as, sobrinos/as, nietos/as,...)
- Familia unipersonal (Una sola persona)
- Familia monoparental (Hombre o mujer, con hijo(s)/a(s), menores de 18 años)
- Familias reconstituidas (Hogares que se han rehecho tras una separación o divorcio, con hijo(s)/a(s))
- Familia polígama (Un hombre y varias mujeres, o una mujer y varios hombres)
- Familias adoptivas (Familia reconstituida por hombre-mujer, hombre-hombre, mujer-mujer y un/a menor adoptado/a, acogido/a)

Si no tiene hijo(s)/a(s) pase a la pregunta nº 10

8. Tras el nacimiento de su primer hijo o hija, ¿Se han producido cambios importantes en los siguientes aspectos?

	Mucho	Bastante	Poco	Ninguno
La organización cotidiana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su actividad profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades de ocio y tiempo libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación con tu pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación con otros miembros de su familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Podría indicar si el nacimiento de su primer hijo o hija...

	SI	No
Hizo cambiar a su pareja los horarios de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le hizo cambiar los horarios de su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligó a su pareja a interrumpir su trabajo definitivamente (o al menos hasta ahora)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le obligó a interrumpir su trabajo definitivamente (o al menos hasta ahora)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligó a su pareja a interrumpir el trabajo temporalmente (a parte del periodo de maternidad o paternidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le obligó a interrumpir su trabajo temporalmente (a parte del periodo de maternidad o paternidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Quién suele realizar las siguientes actividades a lo largo de la semana?

	Yo	Mi pareja	Ambos	Otras personas
Comer (preparar la comida, servirla y comer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lavar los platos y/o poner lavaplatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lavar la ropa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hacer la compra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Limpiar la casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidar de los hijos/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Banco y tareas administrativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reparaciones en casa, jardinería, coche,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D) DATOS SOBRE LA DEDICACIÓN DEL TIEMPO

11. ¿Qué tiempo destina usted (**HORAS: MINUTOS**), a la semana, a realizar las siguientes actividades? (En caso de no realizar la actividad deje el espacio vacío).

Actividades Domésticas	A la semana
Comer (preparar la comida, servirla y comer)	
Lavar los platos y/o poner lavaplatos	
Lavar la ropa	
Hacer la compra	
Limpia la casa	
Cuidar de los hijos	
Dormir	
Banco y tareas administrativas	
Reparaciones en casa, jardinería, coche,...	

Actividades de ocio: Indique en HORAS Y MINUTOS (00:00)

Dimensiones		A la semana
Categoría	Actividades	Laborales
Vida social		
Recepciones y salidas	Visitas amistades	
	Recepción de amistades en casa	
	Asistencia a fiestas	
	Verbenas, bailes y discotecas	
	Fiestas escolares	
	Ir de vinos/copas	
Conversaciones	Teléfono	
	Correo	
	Intercambio de regalos	
Participación religiosa	Prácticas religiosas(misas)	
	Asistencia a ceremonias religiosas (Bodas, comuniones, bautizos,...)	
	Participación en organizaciones confesionales	
Participación cívica desinteresada	Participación en partidos políticos y sindicatos	
	Participación en instituciones sociales	
	Participación en mítines y Manifestaciones	
	Participación en consejos de empresa	
	Participación en otras asociaciones	
	Ayudas al vecindario o familia	
	Visita a hospitales	
Categoría	Actividades	Laborales
Ocio activo y deportes		
Practica de un deporte	Gimnasia en casa	
	Actividades deportivas que no sean de competición	
	Entrenamiento de competición	
	Encuentros deportivos de competición	
Excursiones y paseos	Excursiones en coche (turismo)	
	Excursiones a pie	
	Paseos, tomar el aire.	

	<i>Campamentos</i>	
	<i>Pesca y caza</i>	
	<i>Recolección de fresas, moras, setas.</i>	
Categoría	Actividades	Laborales
Ocio pasivo		
Medios de Difusión e Información	<i>Lectura de libros, revistas, diarios</i>	
	<i>Ver la televisión</i>	
	<i>Escuchar la radio</i>	
	<i>Escuchar música</i>	
	<i>Navegar por internet</i>	
Sin actividad	<i>Relajarse, pensar, fumar,...</i>	
Asistencia a espectáculos	<i>Espectáculos deportivos</i>	
	<i>Cine</i>	
	<i>Conciertos</i>	
	<i>Ferías</i>	
	<i>Teatro, ópera, ballet</i>	
	<i>Museos, exposiciones</i>	
	<i>Otras. _____</i>	
Juegos	<i>Practica de algún instrumento de música, teatro</i>	
	<i>Juegos de cartas</i>	
	<i>Videojuegos</i>	
	<i>Quinielas y juegos de azar</i>	
	<i>Bailes en el domicilio o en casa de amigos</i>	
	<i>Diversos (crucigramas, sudokus, sopas de letras)</i>	
	<i>Hacer películas, fotos, grabaciones</i>	

12. ¿Qué medidas de las siguientes crees que ayudan a la hora de tomar la decisión de tener un hijo/a? (Señala un máximo de 2 opciones)

- Los permisos de maternidad y paternidad
- Las ayudas económicas por hijo
- Las ayudas para costear las guarderías
- Las desgravaciones fiscales

13. Según su opinión las madres que tienen hijos pequeños deberían... (Elegir una opción)

- Conseguir un empleo a tiempo parcial que les facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Abandonar temporalmente el mercado laboral hasta que el menor tenga dos años
- Volver al trabajo lo antes posible y llevar al menor a una guardería o con un familiar.

14. ¿Qué medidas se podrían adoptar para mitigar los problemas de compatibilización familiar, laboral y personal que tienen los padres y madres? (Señala un máximo de 3 opciones)

- Aumentar la duración de los permisos de maternidad y paternidad.
- Facilitar la solicitud de excedencias.
- Flexibilizar los horarios laborales
- Favorecer la creación de guarderías gratuitas en los centros de trabajo
- Favorecer el empleo a jornada parcial
- Flexibilizar los horarios escolares
- Aumentar las ayudas para pagar las guarderías o servicios del colegio
- Fomentar la creación de guarderías públicas y la profesionalización de su personal
- Otros. _____

15. Podría indicarnos como se encuentra de satisfecho/a en relación a ...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con su familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo que dedica a su pareja e hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su tiempo personal, ocio y tiempo libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con el nº de hijos que tiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con su vida en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Observaciones

Muchas Gracias por su tiempo y colaboración.