



European Commission

With support from the European
Community
DG Employment, Social Affairs
and Equal Opportunities

CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ



Proyecto Europeo

WORK LIFE BALANCE

INFORME FOROS DE PARTICIPACIÓN

Elaboración: Laia Monterde Mulet

27/07/07

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission

ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	2
1. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	2
2. EL CONTEXTO FAMILIAR CATALÁN	4
II. RESULTADOS	5
1. PERCEPCIÓN DEL ROL ACTUAL DE LA MADRE Y DEL PADRE	5
2. REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DEL CUIDADO	6
2.1. <i>EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS</i>	
2.2. <i>EL REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS</i>	
3. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL: DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS	12
3.1. <i>EL HORARIO LABORAL Y ESCOLAR</i>	
3.2. <i>ELEMENTOS QUE AYUDAN</i>	
3.3. <i>ELEMENTOS QUE LA DIFICULTAN</i>	
3.4. <i>MÁS FACILIDADES A MUJERES QUE A HOMBRES</i>	
3.5. <i>CONOCIMIENTO Y USO DE POLÍTICAS Y MEDIDAS</i>	
3.6. <i>CONSECUENCIAS LABORALES DE TENER HIJOS/AS</i>	
4. EVOLUCIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA	22
4.1. <i>EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL</i>	
4.2. <i>PROPUESTAS DE MEJORA</i>	
III. CONCLUSIONES	28
1. EL MODELO DE CONCILIACIÓN	28
2. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN A TRES NIVELES	29
3. VISIÓN DE FUTURO	30
IV. ANEXOS	31
ANEXO 1: GUIÓN DE LA ENTREVISTA	32
ANEXO 2: GUIÓN DEL FORO DE PARTICIPACIÓN	33
ANEXO 3: GUIÓN DEL CUESTIONARIO	34
ANEXO 4: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO	36

I. INTRODUCCIÓN

1. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente estudio se ha realizado durante el mes de junio de 2007 en la sede del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, siguiendo la metodología propuesta por el CIR, y ha constado de dos partes. En la primera, se ha **entrevistado** a ocho hombres con diferentes perfiles y en la segunda parte, se ha llevado a cabo un **foro de participación** con cinco de ellos. Al mismo tiempo que se realizaron las entrevistas, se pasó a los hombres un pequeño cuestionario sobre su situación familiar y laboral, relacionado con sus problemas de conciliación.

El **objetivo** propuesto con esta investigación es analizar las actitudes y visiones de diferentes hombres hacia la conciliación de su vida familiar y laboral, desde diferentes ángulos: En primer lugar, el rol del hombre/padre en el entorno doméstico y familiar; en segundo lugar, sus problemas y estrategias de conciliación; en tercer lugar, como creen que evolucionará esta situación y finalmente, que políticas se podrían desarrollar para mejorarla.

Respecto a la **muestra de hombres/padres** para participar en el estudio se tuvieron en cuenta tres criterios principales:

- Representatividad de los ejes sociales: origen, edad (grandes grupos) y clase social (definida a través de la situación laboral e ingresos)
- Representatividad de diferentes situaciones familiares: solteros, casados, divorciados con o sin hijos/as pequeños/adolescentes y familiares dependientes.
- Representatividad de los diferentes sectores: público, empresa privada, y tercer sector.

A continuación se introducen algunas **características del perfil de los ocho hombres entrevistados**. Tres de los hombres son españoles, tienen una familia nuclear y trabajan a jornada completa, uno en el ámbito público, el otro como asalariado en una empresa y el tercero como empresario autónomo. En los tres casos, sus parejas trabajan media jornada, combinando sus cargas laborales con el cuidado de los hijos/as, en un caso cuidando también a

familiares dependientes y en otro, manteniendo una carrera política. Otros dos entrevistados son de origen inmigrante, uno marroquí y el otro boliviano, dos nacionalidades muy representativas de la nueva realidad multicultural española. Aunque sus trayectorias migratorias son diversas (uno lleva más de 20 años en España con un alto grado de integración, mientras el otro hace 2 años que llegó y aun no tiene la documentación en regla), sus parejas trabajan de forma temporal e irregular y ellos asumen el papel principal en la aportación de recursos al hogar.

Finalmente, hay tres casos de “nuevos modelos de familia”: un hombre divorciado que vive con sus hijos; otro hombre que vive solo, aunque temporalmente con su hermana separada y su sobrino, y un tercer hombre mayor que vive con su esposa, ahora dependiente, a la cual cuida. En estos casos, la ausencia de una mujer como figura del cuidado familiar, crea nuevos retos a los hombres.

Hay que tener en cuenta las **limitaciones de esta investigación**, tanto por el número de casos estudiados, como por el tiempo que se ha dispuesto para el trabajo de campo. Se hace difícil extrapolar las visiones y actitudes de estos hombres al conjunto de la sociedad, pero sí que son una pequeña muestra, suficientemente heterogénea del momento de cambio que están viviendo muchos hombres y mujeres actualmente.

El presente informe se **estructura** de la siguiente manera: En primer lugar, se presentan algunos datos sobre la situación del reparto del trabajo doméstico y familiar en Catalunya, que se contrastan con los resultados. Los resultados de las entrevistas y del foro se dividen en cuatro apartados, siguiendo el orden de los objetivos propuestos. En el capítulo de conclusiones se hace una síntesis del modelo de conciliación analizado y finalmente, en los Anexos se encuentran los documentos utilizados en la investigación. En el Anexo 4 hay las respuestas al cuestionario efectuado, que también se comentan en el capítulo de resultados. En otro documento, con un carácter más confidencial, se adjuntan las transcripciones del trabajo de campo.

2. EL CONTEXTO FAMILIAR CATALÁN

Las principales leyes en conciliación a nivel español son la Ley de Conciliación (1999) recientemente superada por la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres (2007), y la Ley de promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de Dependencia (2006). A nivel Catalán, hay la Ley de "Suport a les Famílies" (Apoyo a las familias) (2003)¹. A continuación se introducen algunos datos sobre la situación del reparto del trabajo doméstico y familiar en Catalunya.

Según los datos de la encuesta "Panel de Desigualtats de Catalunya"², en el año 2002 solo el **19%** de los hogares catalanes tiene ayuda doméstica y familiar externa, aunque el porcentaje sube hasta el **52%** en las familias con una mujer universitaria. Referente al reparto de tareas dentro del hogar, en el **15%** de las familias es la mujer sola quien realiza las tareas domésticas y familiares, y esta cifra casi no se reduce (**13%**) cuando se trata de mujeres ocupadas en el mercado laboral. En general, el **9,7%** de las familias comparten al 50% el trabajo doméstico y familiar, los porcentajes más altos se sitúan en los casos de parejas jóvenes (**21%**) y con un nivel de estudios elevados (**16%**). Cuando se pregunta a los hombres sobre su dedicación en el trabajo doméstico y familiar reconocen que la mayor parte de las tareas las realiza su pareja, pero dicen que hacen más trabajo de lo que las mujeres afirman. Por ejemplo, solo el **9,7%** hombres entrevistados dijo que era la mujer sola quien hacía todo el trabajo doméstico, mientras el **20,3%** de las mujeres dijeron que hacían solas todo el trabajo doméstico y familiar.

Según los datos, hijos e hijas colaboran poco en el trabajo doméstico y familiar, pero además su aportación es desigual, ya que las hijas colaboran un **42%** más que los hijos si son mayores de 16 años y un **26%** más si son menores de 16 años. Es decir, por encima de los cambios sociales se continúan manteniendo los roles tradicionales de género en las siguientes generaciones. Pero a pesar de estas circunstancias el reparto del trabajo doméstico y familiar solo crea conflictos en el **28%** de las familias con mujeres universitarias y en el **23%** con hombres universitarios.

¹ Las medidas de conciliación que incluyen estas leyes se especifican en el documento de Buenas Prácticas del proyecto WLB Alt Empordà.

² SÁNCHEZ, C; LLÀCER, H; (2005) "El repartiment del treball domèstic i familiar" en Estructura Social i Desigualtats a Catalunya Volum I. Fundació Jaume Bofill.

II. RESULTADOS

1. PERCEPCIÓN DEL ROL ACTUAL DE LA MADRE Y DEL PADRE

Hay una opinión generalizada de que ha **cambiado el papel o rol de la madre/mujer y del padre/hombre** en la **esfera familiar y laboral**, especialmente si se compara con la situación de la generación anterior. Se destaca la incorporación de la mujer en el mundo laboral y la implicación del hombre, en diferentes grados, en la esfera familiar.

“El papel de los padres ha cambiado mucho, en el sentido que antes el padre estaba fuera, y la madre dentro y si trabajaba eran trabajos cortos o caseros, trabajos concretos. No como ahora que la mujer trabaja 8-10h y si la mujer ha salido fuera el hombre tiene que quedarse un poquito dentro”.

Pero hay que matizar el alcance de estos cambios ya que:

- La **madre continúa llevando el peso mayoritario en la educación** de hijos e hijas, y sobretodo **en las tareas domésticas y de organización** de la familia.

“En principio, el trabajo de casa está más compartido, pero considero que quien lleva el peso del trabajo de la casa y del día a día de los hijos continua siendo la mujer: llevarlos al colegio, recogerlos, estar al corriente de las excursiones”.

- En general, los hombres entrevistados dan **mucha importancia a la educación de sus hijos** pero esto se traduce en que las **mujeres dejen de trabajar o trabajen de forma esporádica** cuando nace el hijo o la hija. **Ninguno de los hombres ha dejado de trabajar** o reducido su jornada por debajo de las 8 horas diarias para cuidar a sus hijos/as.

“Hemos tenido que hacer sacrificios, nosotros hemos optado por centrar la atención en nuestros hijos. No hemos querido seguir el modelo de aparcar a los niños, sino que son responsabilidad nuestra y esto ha querido decir que mi mujer ha dejado de trabajar. Ha sido una decisión familiar y personal, condicionada a la edad de los niños y al mercado laboral”

- Algunos hombres se sienten **confundidos por el papel que han adquirido las mujeres en la sociedad**, y se plantean la pregunta de si han cogido el papel de padre, han dejado de ser madres, o están en un punto indeterminado entre padre y madre.

"Hoy en día las madres hacen los trabajos que hacían antes los padres y los padres los trabajos que ellas hacían, todo está un poco revuelto, pero yo lo veo bien porque así se ve a la mujer en igualdad con el hombre"

"La madre tiene que ser afectuosa, cariñosa,..., pero ha dejado de ser madre, ha cogido el papel de padre, la madre está entre las dos cosas".

- El **trabajo doméstico y familiar** está **más repartido** que en la generación anterior, aunque **no se comparte al 50%**. Una parte importante de los hombres entrevistados duda que se llegue a compartir **hasta dentro de varias generaciones**, debido a la falta de formación de estos y a la educación recibida por las mujeres.

"Los padres ayudan pero no han sido enseñados para repartir el trabajo doméstico, quizás en la próxima generación, en esta imposible".

- Se hace referencia a **diferencias biológicas o de caracteres** diversos entre hombre y mujer para **justificar las cargas diferentes** en el ámbito doméstico y familiar.

"Hay un factor madre, hay cosas que yo paso y ella no pasa porque el hombre es diferente a la mujer".

- Se identifica el **cambio de rol de la madre** como un factor importante de **cambios negativos que se dan a nivel social**, como la falta de educación de los niños/as o el aumento de los divorcio.

"Los niños de ahora no tienen educación y eso la culpa la tienen los padres. El papel del padre ha cambiado a mejor y el de la madre ha cambiado a peor, ha dejado de ser exclusivamente madre ahora es esclava de su entorno".

- Se relaciona el hecho de **ser un buen padre** con la transmisión de unos valores, pero especialmente con el triunfo del hijo/a en los estudios y en la escuela.

LM: ¿Cree que ser un buen padre se refleja en el triunfo en los estudios?

JO: En buena parte sí, pero también es enseñar valores de la familia, de la sociedad...

JG: Yo creo que los padres tienen que dar facilidad a los niños para que se expresen, se comuniquen (...)

AY: Ser un buen padre para mí, lo primero es la educación escolar: mi hijo tiene que ser siempre el primero de la clase, porque si tienes estudios puedes tener de todo, sino no.

2. REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DEL CUIDADO

2.1. EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

a) EL CUIDADO SEGÚN SU EDAD

Respecto el tema de la implicación del padre y la madre en el cuidado de los hijos/as, en función de su edad, las opiniones han sido muy diversas, mostrando el cambio en las formas de pensar de los hombres. Pero al mismo tiempo, se apuntan elementos de género en la implicación del cuidado. Estas han sido las ideas más relevantes:

- Aunque hay más implicación del padre continúa siendo la **madre** quien se **encarga del cuidado de hijos/as**, sobretodo cuando son pequeños, porque están más ligados a la **madre**, después ya no.

“Cuando son más pequeños están ligados biológicamente a la madre, pero después de esto, en mi caso, está muy compartida en general”.

- La edad de hijos/as no importa, hay la **misma implicación depende** de la **educación** recibida y de la conciliación de los padres, especialmente de su **horario**.

“Depende de lo que hayan vivido las parejas con sus padres. Hay gente mayor que se ha quedado estancada, que no ha sido capaz de seguir el ritmo de la sociedad”

- Según el **género de los hijos**, hay mejor relación entre madre e hija adolescente, o una relación de corrección entre madre e hija y de protección entre padre e hija.

“Creo que las chicas se relacionan más con la madre cuando son adolescentes, yo aún no he llegado”.

b) EL CONTACTO CON LA ESCUELA Y OTRAS INSTITUCIONES DEL CUIDADO

La idea general es que el **contacto más fuerte y regular con la escuela** de los hijos/as lo hace **la madre**, que es quien se encarga de la organización general del día a día familiar. Según los hombres, esto es así por el peso de la tradición y porque las mujeres tienen muy asumido que el contacto con la escuela es su tarea.

“Continúa siendo la madre porque es el papel de la madre, tienen el monopolio de la escuela”.

"Hay una tradición cultural muy fuerte para que (el contacto con la escuela) esté más enfocado a la madre que al padre, creo que la imagen aún está, incluso en el lenguaje".

- Al mismo tiempo, los padres reconocen una **mayor implicación** en ir a llevar y buscar a sus hijos/as a la escuela, a la guardería y asistir a las reuniones de padres y madres, aunque aún muy lejos de la igualdad.

"Se dirigen hacia las familias pero el contacto es más fuerte con las mujeres. Pero también es según el horario que uno tiene, yo tenía las tardes libres y los iba a buscar".

"Yo veo en las reuniones de padres que hay un 85-90% de madres, no se porque pero los padres no están"

- En algunos casos son los **abuelos los encargados del contacto con la escuela**, ya que los padres y las madres trabajan y no pueden conciliar su horario con el de los hijos. Como está documentado, hay diferencias de género entre el cuidado de abuelos y abuelas a nietos y nietas³ y son más las abuelas que los abuelos quien van a buscar a sus nietos/as.

"Yo soy habitual, de cada día (en ir a llevar y buscar al nieto a la Guardería), si cuando llego mi nieto no me ve otro le avisa: ¡¡el abuelo, el abuelo!!, hay muchas madres y también hay hombres y alguna abuela... esto ha sido también por ella (su mujer), sino hubiera ido ella".

2.2. EL REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Excepto los casos de los hombres que asumen toda la carga doméstica y del cuidado por cuestiones de falta de red familiar, el resto **no comparten el trabajo doméstico sino que "ayudan" a la mujer** (pareja, hermana,...), ella es quien continúa llevando el peso principal de las tareas o al menos de la organización del trabajo doméstico. Aun así se detectan cambios en la mentalidad y en las formas de hablar "políticamente correctas".

³ Ver RADL, R. "Familia, vejez y género: el caso de los cambios en las relaciones entre abuelas, abuelos, nietas y nietos". En ABACO, N.49. 2006.

VS: A ver, la mujer no puede cargarse lo de casa y traer de fuera dinero para compartir en la familia. Hay que ayudar... un poco.
AY: Ayudar no compartir.
VS: No, compartir no, ayudar a hacer todo lo posible...
AY: Vale, para ir bien.
VS: O compartirlo, a ver compartirlo...Sí, puedes llegar, si tu tienes tiempo, a mi por ejemplo me gusta mucho cocinar, a veces tengo la tarde libre y yo le cocino a ella y ella se queda tan campante, bueno tan campante, haciendo otras cosas...

Un aspecto que se refleja en los datos y que salió en los debates fue la perpetuación de la distribución del trabajo doméstico en los hijos e hijas siguiendo los roles tradicionales. Aunque no se trata de una visión mayoritaria, un hombre decía que hijos e hijas no aprenden igual a hacer las tareas domésticas, ya que ellos **tienen más dificultades** que ellas, por un elemento "biológico". Otros hombres apuntaban factores como el modelo de distribución de **roles padre-madre**, la influencia de los estereotipos sociales a través de los **amigos** o la manera como se **enseña** a niños y niñas.

AY: Yo tengo hija e hijo y no es lo mismo. Al niño le cuesta mucho... tienes que decirle 7 veces no pongas esto ahí, y al cabo de 2 días vuelve a hacerlo, las niñas aprenden más a hacer las tareas de casa, el niño es difícil(...).
JG: Yo creo que depende de la manera como comunicas al niño o a la niña. Quizás comunicas de una manera que la niña lo entiende mejor que el niño, quizás tienes que explicarlo de otra manera.
VS: También puede ser el entorno de los amigos (...) de los compañeros suyos, entre ellos hablan "a mí en casa me hacen hacer eso..."
AY: No estoy diciendo que mi hijo no lo sabe hacer, a veces le digo es que pasas de hacerlo...
VS: Sí, el mío también es muy tozudo, los niños son más tozudos que las niñas...
JG: Yo creo que hay que dar ejemplo.

a) CAUSAS DE LA AUSENCIA DE REPARTO

Los hombres introducen diferentes argumentos para justificar su menor contribución al trabajo doméstico, al mismo tiempo que señalan el importante avance que se ha hecho en comparación a la generación de sus padres. A continuación se muestran los tres factores más repetidos:

- Por los **comportamientos de género heredados**, especialmente la importancia del rol de la madre para las mujeres, pero también el del padre para ellos. Según los hombres, esto marca diferencias de "**carácter**" entre hombres y mujeres respecto a la limpieza y el hogar.

"Creo que hay un componente de género diferente, quizás por el papel de la madre... este rol se mantiene pero con matizaciones, en la generación de nuestros padres los roles estaban mucho más marcados"

- **Falta de formación de los hombres** de esta generación debido a los roles de sus padres.
- **Falta de tiempo** porque **el hombre trabaja en el mercado laboral más** horas que la mujer. Mientras él hace una jornada o más, ella trabaja media jornada o por horas (más acentuado en el caso de las personas inmigrantes).

"Estamos 40%-60% porque mi mujer está más en casa, yo antes de ir a trabajar hago las camas para que cuando ella vuelva no se lo encuentre todo..."

b) CÓMO COMPARTIR AL 50%

En este tema hay dos opiniones muy divergentes, desde los hombres que creen que no se conseguirá hasta dentro de varias generaciones debido a la importancia social de los roles tradicionales, hasta los hombres que creen que es cuestión de voluntad y organizarse, algunos de ellos ponen como ejemplo sus vivencias personales.

- Es **imposible en esta generación**, quizás en el futuro, por una cuestión de falta de formación y de caracteres. Pero no hay unanimidad.

JO: Lo veo de genética y tradicional. Desde Jesucristo, que la mujer se ha ocupado de la casa y el hombre del trabajo.

AY: No, pero en la generación que estamos criando nosotros tiene que haber un cambio... Habrá un cambio, cuando ellos estén casados este problema ya no lo tendrán, se lo repartirán muy bien...

JO: Ya está cambiando, eh. Porque hay muchas familias donde el hombre no trae el dinero a casa y el hombre hace el trabajo de la mujer. Está cambiando, hay muchas empresas que prefieren tener mujeres porque tienen mejor ojo y son más detallistas.

- Hay que **organizarse** bien, con **normas** para repartir las tareas y un **calendario** para hacerlas.

"Para compartir el trabajo doméstico sería necesario poner normas y un calendario de ejecución, con una estructuración, nosotros intentamos hacerlo un poco, nos repartimos los trabajos: yo plancho, cocino y voy a comprar, ella se encarga de la limpieza".

- Depende de la **capacidad** de las mujeres **para "enseñar"** a los hombres y en casos extremos (hombre con todas las cargas familiares), no hay alternativa a la **adaptación** a las circunstancias.

JG: Hay muchas formas de comunicar. Yo si por ejemplo, paso la bayeta y me dejo la mitad, quizá viene mi hermana detrás y me dice, mira yo creo que quizá tienes que pasar un poco más para aquí (ríen). Es importante saber decir las cosas.

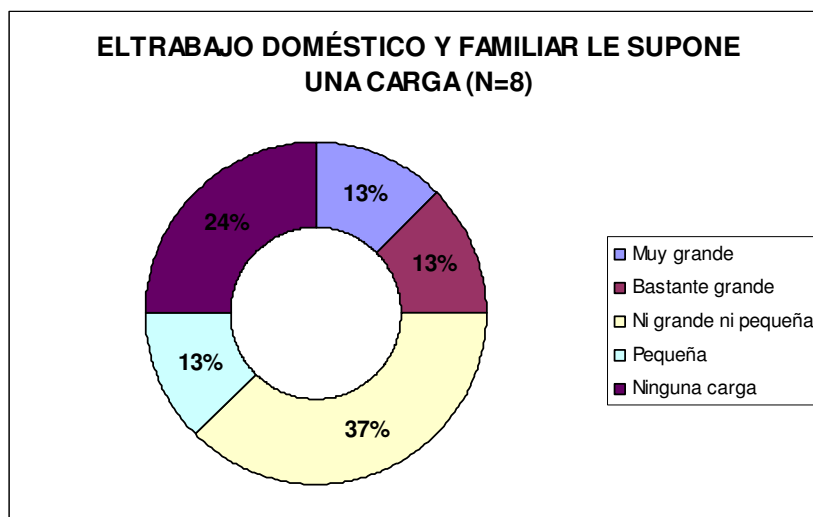
VS: Quizás nosotros queremos ir más deprisa y en vez de levantar las cosas pasamos la bayeta por el lado...a veces pasa.

JG: Yo si hago las cosas las hago bien hechas. Como he vivido solo, se lo que son las tareas domésticas.

JS: Estoy de acuerdo. Yo no había planchado antes nada... ahora lo he tenido que hacer ¡y lo hago bien! Ahora mi mujer no puede, pero ella empezaba a hacer la comida después de desayunar porque tenía miedo de no hacerlo a tiempo... Yo no lo hago por gusto, pero lo hago.

Como se observa en el Gráfico 1, elaborado a partir de las respuestas de los hombres entrevistados al cuestionario del Anexo 3, para la mayor parte de los hombres el trabajo doméstico no supone un carga ni grande ni pequeña (37%) y no significa ninguna carga para el 24% de ellos. En estos casos es la mujer quien asume todo el trabajo doméstico o no se considera que existan cargas familiares. Solo el 26% de los hombres entrevistados valoraban el trabajo doméstico como una carga grande o muy grande, se trata de hombres que asumen toda la carga familiar y doméstica, bien por ausencia de la madre, bien porque deben ocuparse de familiares dependientes.

GRÁFICO 1



Fuente: Elaboración propia, resultados del cuestionario en el Anexo 4

3. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL: DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS

3.1. EL HORARIO LABORAL Y ESCOLAR

El problema principal de los padres es la conciliación entre su horario laboral y el de sus hijos/as:

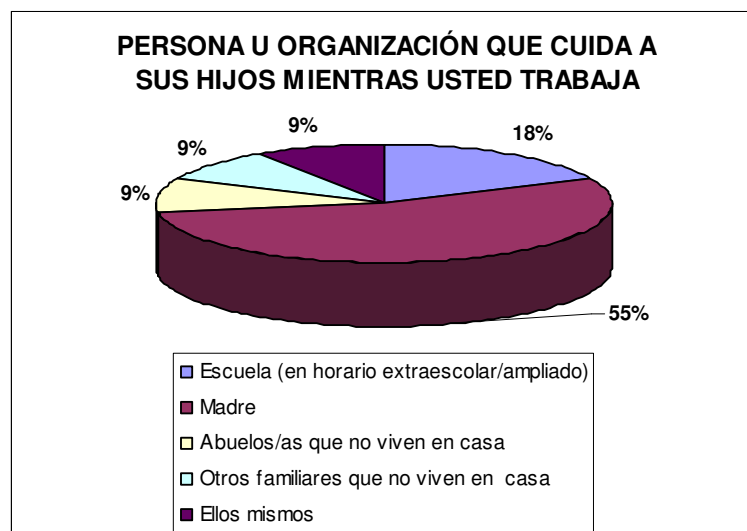
"Los horarios no están en consonancia con los requisitos del mundo laboral, por ejemplo: Hice fiesta el lunes pasado y llevé a los niños a las 9h a la escuela, a uno lo fui a recoger a las 12h y al otro a la 13h y a las 15h los volví a llevar, para recogerlos a las 17h. No pude hacer nada en todo el día, solo hacer la comida y cuatro compras"

En un caso más extremo:

"Todos los trabajos que me ofrecen son empezar a las 5h de la mañana y acabar a las 14h, y ¿cómo levanto a los niños, los visto y los llevo a la parada del autobús? Tienen 3 y 10 años y no puedo darles la responsabilidad de hacerlo solos".

Las estrategias que utilizan las familias son diversas, según los recursos humanos y económicos de que dispongan, generalmente se dan tres tipos de soluciones. En el Gráfico 2 se muestran las respuestas de los hombres entrevistados, sobre las opciones que toman mientras ellos trabajan y sus hijos no están en la escuela, es una pregunta multirespuesta.

GRÁFICO 2



Fuente: Elaboración propia, resultados del cuestionario en el Anexo 4

- En las familias nucleares mayoritariamente se soluciona con la **reducción de la jornada laboral de la mujer, en diferentes grados**. El padre nunca reduce su jornada laboral por debajo de las 8 horas. Seis de los siete hombres preguntados respondieron que era la madre quien se ocupaba de los hijos (un 55% de las respuestas totales), a veces en combinación con otras opciones familiares como los **abuelos**, aunque de forma puntual (9%).

"Tenemos la ayuda puntual de los abuelos, pero no abusamos, no tienen un horario".

Pero uno de los hombres entrevistados cuida regularmente de su nieto y asegura:

"Los abuelos son la alternativa a dejar a los niños ¡yo a este niño menos darle el pecho le he hecho de todo! Las obligaciones como abuelo atan mucho, si entre semana quieres hacer algo..., pero lo asumes y compensa."

También se dan otras soluciones a través de la red familiar y social, muy a menudo otras mujeres de la familia hacen de cuidadoras (9%).

"La niña se queda con mi cuñada o con los padres de alguna amiga boliviana o española y nosotros también nos quedamos a veces con los hijos de amigos".

- En caso de que los recursos familiares lo permitan, se contratan los **servicios del mercado** (actividades extraescolares, mujeres cuidadoras,...). Aunque como se observa en el gráfico 2, solo se dio esta respuesta en el 18% de los casos. Hacer actividades extraescolares es una solución práctica para las familias, por su escasez de tiempo para el cuidado, y además, es un espacio de socialización para hijos/as, dentro del estilo de vida de la clase media y alta.

VS: Sí, lo llevas al extraescolar y le dices: ¡va, que en las clases particulares te enseñarán y mucho! Te sacas tu del medio, porque a parte que quizás no tienes horas porque con los horarios de hoy día vas muy estresado, al menos es mi caso. Piensas que allí lo aguantarán y lo que sea porque yo no puedo enseñar a mi hijo (...)

JS: Desde pequeños hacen mil cosas música, deportes,...

VS: Van estresados ya cuando son pequeños.

La utilización de servicios del mercado, como guarderías, la mayoría privadas también consigue aligerar el peso de abuelos/as y otros miembros de la red familiar en el cuidado de los niños/as.

"Las guarderías salvan a los abuelos, ya que el padre y la madre están obligados a trabajar porque sino no facturan".

- En cambio, es un problema realmente grave donde la **red familiar es débil o inexistente y el nivel socioeconómico es bajo**. La **ausencia de políticas de conciliación** obliga a seguir otras estrategias, como pedir bajas por problemas ficticios. Este es el caso de uno de los entrevistados, padre divorciado que coge una baja por depresión para ocuparse de sus hijos y buscar un nuevo trabajo que le permita conciliar. Seis meses después de hacer entrevistas de trabajo sin resultado, tiene una depresión real.

"Yo no tengo nada y estoy solo, mi madre está en Argentina y con mi hermana no me hablo. No tengo ayuda de ningún tipo ¡Cobro 700 euros de la baja por depresión y 200 me pasa mi exmujer, tengo que pagar todos los gastos de los niños y no hay ayudas!"

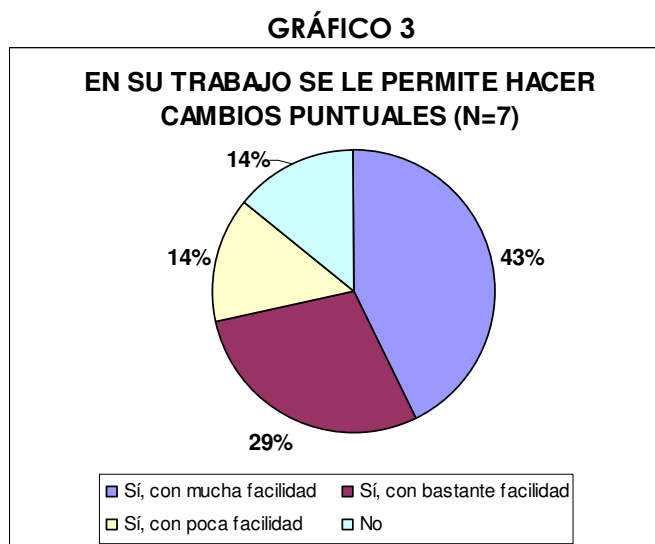
En estos casos, una de las soluciones utilizadas por necesidad es dejar a los niños solos, aunque sean demasiado pequeños (9%).

Un caso a parte es el del cuidado de familiares dependientes. La **falta de políticas y servicios públicos** para la conciliación obliga a los hombres a **"pedir favores" a la empresa y esperar su comprensión**. Así como, en el caso del cuidado de los hijos ya negocia la madre con la empresa, en el cuidado a personas dependientes negocian los dos, en función de su relación familiar (madre, padre, suegro/a). Además, la red familiar y social es más reducida (por efecto de la edad) y los servicios privados son extremadamente caros.

"Yo nunca he tenido ningún problema en negociar y muchas veces he tenido que hacerlo por la cuestión de mi padre en la residencia, y por mi madre que la tengo en casa y debo llevarla al médico unas cuantas veces al mes. Pero mi jefe sabe que yo puedo cumplir en las horas donde hay más trabajo, claro estoy en la hostelería... Cuando he tenido que pedir hora al médico por ellos intento hacerlo en mis días de fiesta"

Los hombres entrevistados identifican varios factores que les ayudan a conciliar su vida familiar y laboral, y otros que la dificultan. En el cuestionario que se realizó, la mayoría de padres y hombres dijeron que tenían problemas de conciliación alguna vez o pocas veces (seis de ocho). Al

mismo tiempo, cuando se les preguntó si en su trabajo se les permitía hacer cambios puntuales para combinarlo con su vida familiar, solo el 14% dijo que no y un 43% dijo que sí con mucha facilidad (ver Gráfico 3). Esto muestra que está bastante aceptado que los hombres hagan ajustes puntuales a su jornada para conciliar, pero no de forma regular o cotidiana por eso continúan teniendo “algunos” problemas para conciliar. De la misma manera, se observan más dificultades en hacer cambios en la jornada si el nivel de renta es bajo y si se trabaja en la empresa privada que en la pública.



Fuente: Elaboración propia, resultados del cuestionario en el Anexo 4

3.2. ELEMENTOS QUE AYUDAN

- La **proximidad** entre el centro escolar y el centro de trabajo, por eso se valora positivamente vivir y trabajar en un **pueblo**, donde además es más fácil crear redes sociales.

“Yo cuando vivía en Madrid perdía 2 horas en desplazarme... una de las razones por las que hemos venido al pueblo es que todo está más cerca, si pasa alguna cosa al rato ya estamos. Además tenemos amigos, mi cuñada y gente de confianza para dejar a mi hija mientras trabajamos”.

- Ser **autónomo o trabajar en el ámbito público** suele ayudar a la conciliación, en el primer caso por la **flexibilidad** y en el segundo porque hay bastantes **medidas de conciliación**.

“Lo compagino bastante bien porque soy autónomo, soy payés y si no hago el trabajo en un momento lo hago en otro”

"Yo hago jornada completa intensiva y acabo a las 15h (en la administración). Voy a buscar a los niños y comemos juntos. Mi horario laboral me permite estar toda la tarde con ellos".

- Trabajar en una **empresa familiar pequeña**, aunque también depende del **grado de autonomía y responsabilidad** que se tenga en la empresa, cosa que da ciertos privilegios.

"Esto de negociar con el jefe... no es lo mismo estar en una empresa familiar, como yo que hace 30 años que estoy, que una empresa donde hay 50 personas y todos son como un número".

- **Ayudas públicas** como el Xec- Servei del Consell Comarcal, que facilita a muchas familias a través del copago una asistenta social a domicilio, siendo un apoyo muy importante para las personas cuidadoras.

"Yo monté que viniesen 3h dos días por semana porque de las cosas que me gusta hacer y que quiero continuar haciendo hasta que pueda, a mi 2 horas no me soluciona nada y con 3 poca cosa. Voy al huerto o a dar un paseo..."

3.3. ELEMENTOS QUE LA DIFICULTAN

- El **sector laboral**, por ejemplo la **hostelería**, un sector muy importante en el Alt Empordà dificulta la conciliación porque implica trabajo en fines de semana y jornadas laborales más largas. El horario en el sector **industrial** también presenta muchas dificultades, es el caso de un padre que no encuentra un trabajo que le permita conciliar:

"Yo no he podido disfrutar de mis hijos porque sábados y domingos he tenido que ir a trabajar y solo podía disfrutar de ellos en las vacaciones o haciéndoles perder días de clase".

"Tal y como está la situación hoy día el padre lo tiene bastante mal. Yo tengo mucha experiencia y me han hecho entrevistas por muchos trabajos pero en mi sector todo son jornadas intensivas (turnos) y no me puedo encargar de los niños".

- El **Trabajo por temporadas**, ya que en ciertos momentos del año hay más posibilidades de trabajo para hombres y mujeres, sin demasiadas alternativas para dejar al hijo/a. Esto es más complicado en familias de rentas bajas, inmigrantes, etc.

“El hecho de tener una hija de 5 años aquí en mi condición de inmigrante es difícil. En el pueblo en invierno los hombres trabajan más, en verano trabajamos todos y entonces vienen las complicaciones con nuestra hija... ¿Quién la trae? ¿A quien la dejamos? A veces mi esposa sale a las 7h y yo a las 8h y tengo que sacar tiempo del trabajo para llevarla al colegio...”

- La **falta de una red familiar y social** (abuelos, tías, amigos) especialmente esto es problemático en familias divorciadas para el miembro que tiene la custodia, y en familias con miembros dependientes.
- Los **servicios privados** del cuidado **son pocos y costosos** (guardería, actividad extraescolar, canguros,...), e incluso los servicios públicos son a veces demasiado costosos para las familias. Además, la situación de falta de un servicio público que sustituya a la escuela durante los tres meses de **vacaciones estivales** de niños y niñas es un problema para la mayoría de familias.

“Estamos pensando en llevar a la niña al Casal este verano (público) pero son casi 300 euros, es bastante caro...”

- Las **ayudas públicas** asistenciales son **insuficientes** y a menudo **provisionales**; las familias están en lista de espera para acceder a un servicio público y las soluciones que se plantean desde los servicios sociales **no se adaptan** a todas las situaciones (como por ejemplo, a los nuevos modelos de familias).

“Hay ayudas para que los niños no estén solos por la tarde, ¿pero y los que tenemos el problema por la mañana?”

“Con la situación de mi padre, que tiene alzheimer fuimos a la asistente social de nuestro pueblo y lo llevamos a un centro de día, pero mi madre no podía ocuparse de él y ahora está en el hospital geriátrico (público), esperando para una plaza en una residencia. Suerte que lo paga con su pequeña pensión”.

3.4. MÁS FACILIDADES A MUJERES QUE A HOMBRES

La idea mayoritaria que transmiten los hombres es que se facilita más a las mujeres que a los hombres en referencia a la conciliación y en otros aspectos, pudiéndose dar casos de discriminación hacia estos o que al menos son vividos como tal por algunos hombres. Se definen más facilidades en los siguientes niveles:

- A **nivel laboral**, ya que se argumenta que tienen más flexibilidad y trabajos más esporádicos, pero al mismo tiempo, esto significa más inestabilidad y precariedad laboral.

“Sí, se facilita más a las mujeres porque tienen un trabajo más flexible, trabajan más por horas, tienen más facilidades para moverse. Nosotros no. “

- A **nivel legal**, con la prioridad en la custodia de los hijos/as en caso de divorcio y en el volumen de pagos que reciben del ex-marido.

“No conozco a ningún otro hombre en mi situación (divorciado con la custodia) pero sí a mujeres, aunque el ex-marido les pasa casi 1000 euros (él recibe 200 de su ex - mujer)”.

- A **nivel institucional**, debido a acciones de discriminación positiva que son polémicas para algunos hombres y mujeres.

“Se beneficia mucho más a las mujeres. Si las mujeres quieren, ya son iguales, hay mujeres que no aceptan lo que se está haciendo para las mujeres, porque son tan autónomas que no quieren que se les de más, sino quieren ser iguales. Depende de la educación que han tenido y las facilidades”.

“Soy partidario de que las mujeres cobren lo mismo que los hombre por su trabajo, pero a la inversa que también se nos de ayude a nosotros, se tiene que dar ayudas...”

3.5. CONOCIMIENTO Y USO DE POLÍTICAS Y MEDIDAS

Generalmente, las medidas de conciliación son poco conocidas, hay muchas dudas entre los hombres y además las utilizan en menor grado que las mujeres⁴.

“Hay algunos compañeros que entran más tarde porque llevan a los niños pero creo que es con reducción de salario. La filosofía de mi empresa es trabajar por objetivos entonces podría haber más flexibilidades horarias, pero no lo he probado...”

Las causas que se identifican para no haber disfrutado de una medida de conciliación varían según la situación laboral y legal de los entrevistados, aunque el trabajo mercantil siempre se entiende como prioritario sobre el familiar:

⁴ Ver documento de Recopilación de Buenas Prácticas WLB Alt Empordà, en Algunos datos sobre la conciliación de las familias, p.5.

- El **tipo de contrato** no lo permite, ya que si se dispone de un contrato temporal, por ejemplo en la administración pública no se disponen de los mismos derechos para conciliar que un funcionario.

"Por mi tipo de contrato no podía optar a la reducción de jornada para cuidar a mis hijos. Creo que es beneficioso según el tipo de trabajo".

- El **modo de empleo**, en caso de ser autónomo o empresario no se contemplan medidas de conciliación.

"No ha podido utilizar nunca ningún tipo de medida de conciliación, como autónomos no tenemos nada"

- El **tipo de empresa**, está mejor considerada para conciliar una empresa pequeña y familiar (donde la confianza conlleva más flexibilidad), que una multinacional con cientos de trabajadores anónimos. Aunque, en el debate se hizo una matización: es peor una empresa grande española que una europea, porque no se hacen ni se conocen medidas de conciliación, mientras en el resto del continente están más avanzados en el tema.

"No lo conozco, porque tampoco lo he necesitado, como trabajo en un restaurante familiar me dan flexibilidad y confianza. Yo intento cuando hay mucho trabajo no faltar".

- La **autonomía en el puesto de trabajo**, por ejemplo siendo un alto cargo se tienen más responsabilidades, pero también un margen más amplio para organizar la jornada laboral y facilitar así la conciliación.
- La **situación legal** en el país, siendo inmigrante sin la documentación en regla no se disfrutan de estos ni de muchos otros derechos en el país de acogida.

"Conozco la ley (de conciliación), pero como no tenemos papeles (documentación en regla) pensamos que esta ley no es para nosotros".

De todas formas, quien disfruta de una cierta comprensión de su situación laboral en el puesto de trabajo dice ser **muy afortunado**, al fin y al cabo es el jefe/a quien tiene la última palabra ya que **no se entienden las medidas de conciliación como derechos adquiridos**, sino como "favores". Esto se explica también porque hasta ahora han sido casi inexistentes las medidas de conciliación en el ámbito privado.

3.6. CONSECUENCIAS LABORALES DE TENER HIJOS/AS

Los hombres entrevistados mayoritariamente **no ven afectada su carrera profesional**, pero admiten en muchos casos como un hecho normal que sí afecto a la **trayectoria laboral de sus parejas** o esposas.

"Esto (dejar de trabajar para cuidar a los hijos) ha sido negativo para sus posibilidades de promoción (de su mujer) en el mundo laboral, ya que ha estado entrando y saliendo, pero también positivo porque ha estado en sitios diferentes".

Al hablar de **cambios en su vida social** después de tener hijos/as, los hombre no identifican ninguno, pero encuentran un hecho normal que haya significados cambios sociales y laborales para sus parejas.

LM: *¿En general, os ha cambiado la vida social al tener hijos?*
JS/...: *No.*
LM: *¿Creéis que a vuestras parejas les ha cambiado más la vida profesional y social al tener hijos?*
AY/JS...: *Sí... En las mujeres ha tenido un impacto mayor.*
VS: *Sí, a las mujeres les ha marcado más pero ya es lo que se quiere... bueno, ya te lo planteas lo que tiene que venir... ¿no?*

Cabe decir que tener familiares directos **dependientes** tiene fuertes impactos en la vida social de los hombres que los cuidan y del mismo entorno familiar.

"Ahora con el problema de mi madre, que está muy delicada y desde hace tres meses vive en casa, esto me ha trastocado, ha cambiado el contacto con mis hijos".

Algunos hombres entrevistados han vivido **casos extremos**, con graves consecuencias laborales por una decisión de conciliación, aunque no se cree que sean la mayoría, hay el riesgo de que cada vez estos casos se repitan más, por la complejidad de las situaciones familiares, la incomprensión de los empresarios y la baja cobertura legal de la conciliación:

- Como ya se ha comentado, uno de los hombres decidió coger una **baja por depresión** para hacerse cargo de sus hijos (debido a la falta de medidas alternativas) y así encontrar una empresa que le permita conciliar los horarios laborales y escolares de sus hijos. El hombre incluso desea **ser despedido** del actual puesto de trabajo para buscar alguna alternativa.

"He tenido que estar de baja por depresión para poderme encargar de mis hijos, la fábrica donde trabajo abren a las 6h hasta las 22h y podrían hacer perfectamente un turno partido para las personas que lo necesitan realmente, pero no les sale rentable y no quieren dármelo"

"Quisiera que mi jefe me echara para poder montarme un trabajo por mi cuenta y organizarme para atender a mis hijos, pero no me van a echar porque tendrían que pagarme 30.000 euros por los 10 años de trabajo"

- Uno de los hombres llegó a **abandonar la empresa** por una situación puntual de incomprensión y oposición a la propia conciliación:

"Ya había avisado que tenía que llevar a mi madre al médico a las 10h y cuando falta poco para las 10 les digo que me voy, pero yo era el único soldador de la empresa y por dos cilindros que yo no acababa de soldar aquel pedido no salía. Entonces el jefe me dice "tu primero acaba los cilindros y después ves a llevar a tu madre" yo le digo que me pasará la hora de la visita, y me dice "hombre, porque la lleves más tarde tampoco pasa nada", y me trastocó tanto que pensé ¡¿va a ser primero tu pedido que mi madre?! le dije que me diera 15 días de vacaciones y que ya no volvía".

- Otro padre, de origen inmigrante **redujo el número de horas de trabajo** para poder estar más tiempo con los hijos/as, pasando de 16h diarias a 8h, normalizando su situación laboral. Además **cambió de sector**, de la hostelería al comercio, donde tenía mejores condiciones para conciliar.

"Era horroroso, hablé con el jefe y me dijo que me ofrecía más dinero pero no era cuestión de dinero sino que era mi familia. Yo quiero estar con mi hijo, ir con él al parque y a las 5h ir a buscarlo, y acordamos que haría 8 horas. Tres años después se acabó, porque en la hostelería cuando tu estás trabajando los niños están en casa, y cuando ellos están libres es el fin de semana y para mi es muy importante pasarlo con los niños, les cambia el carácter".

4. EVOLUCIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

4.1. EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En este punto las visiones entre los hombres son divertidas, algunas en un tono más positivo y otras en uno más negativo, sin llegar a un consenso.

a) VISIÓN NEGATIVA

- Se tiende a una **situación cada vez peor**, porque los hijos/as crecen en un sistema sin conciliación. Los niños viven **estresados** como los adultos por las actividades extraescolares o están **solos** demasiado tiempo y los padres no pueden atenderlos porque están trabajando.

"Hoy en día hay todo lo contrario a la conciliación, la familia está cada vez peor, los chicos y chicas suben en un sistema que no tiene en cuenta la conciliación, esto se tiene que arreglar desde la base".

*AY: Y después en el extraescolar y todo es caro. Y muchos niños ya van directamente, como el padre o la madre no pueden ir a recogerlos les dicen vete tu para allí que después a las 8 de la noche te vendré a recoger.
VS: Y ese rato van solos por ahí, y no sabes con quién van, donde van...*

- Además **la falta de atención** en los hijos/as dificulta las relaciones con los padres y afecta en su carácter y educación.

"Yo por mi condición de inmigrante sin documentación tengo que buscarme la vida trabajando todo el día y no me da tiempo para ver a mi hija. ¿Y que me ha pasado? en el fin de semana estaba rebelde, enojada, caprichosa... y explotas, ¿y quien lo paga? Tu hija, porque tu no le has dado la calidad del tiempo. En dos días no he trabajado y he ido a buscarla al colegio, le he dedicado tiempo, he empezado a hablarle y mi hija ha cambiado, y hacía semanas que no la controlaba... Creo que es muy importante siempre la conversación con un hijo".

- Se darán más situaciones de **separaciones, divorcios e incluso peleas** debido a los conflictos por el reparto de las cargas familiares y domésticas.

*AY: Habrán muchas discusiones de pareja por las tareas domésticas. Están todos estresados, cansados y cualquier cosa hace saltar la chispa.
VS: Si los dos ya vienen estresados de fuera...
AY: Por ejemplo, cuando yo iba para casa pensaba, cuando llegue haré la comida y prepararé esto, y cuando llego a casa mi mujer me dice que no haga esto, que tenemos que poner la lavadora, poner esto y hacer lo otro. Y ya está, esto es el 50% de los conflictos entre pareja.
JO: Aquí hay casos de familias con 3 hijos que necesitan trabajar el triple, no llegan y se pelean.*

"Bueno, yo creo que ya se está viendo lo que está pasando, que las parejas duran cuatro días y yo supongo que en el futuro durarán dos".

- **No se alcanzará la igualdad** porque según los entrevistados hombres y mujeres son diferentes y tienden a rodearse de compañeros/as del mismo sexo, habiendo sectores muy feminizados y otros muy masculinizados, aunque las leyes intenten cambiarlo artificialmente (por ejemplo, con las listas paritarias o la obligación de que haya mujeres en los consejos de administración de empresas grandes).

"Esto de la igualdad de sexo, ya pueden decir lo que quieran pero no se puede cumplir. Si hay una Ministra nombrará más mujeres a su alrededor...Yo me siento muy liberal y el estado tiende a planificarlo todo pero los consejos de administración es demasiado. La ley tampoco tiene que obligar la manera como padre y madre se distribuyen los permisos que se dan".

"Nunca habrá igualdad, porque el hombre es el hombre y la mujer la mujer. En nuestra generación la igualdad será sobre papel pero no en realidad, porque hay que cambiar la mentalidad".

b) VISIÓN POSITIVA

- Estamos en una **situación de paso entre dos generaciones** muy diferentes. Las próximas generaciones tendrán asumida la corresponsabilidad y las parejas serán más duraderas.

"Porque nuestra generación, ya se que es una palabra muy dura, pero no estamos adiestrados. La generación que venga después será más abierta a estas cosas y no tendrá tantas complicaciones. Nosotros estamos en el puente... las parejas de ahora no durarán tanto, yo creo que dentro de 15-20 años durarán más".

- Por la Ley del Péndulo se llegará a la igualdad porque ahora estamos en un extremo y llegaremos al otro, hasta alcanzar **un equilibrio, pero será muy difícil** por la necesaria transformación de los roles sociales. La actual Ley de Igualdad (2007) se valora de forma muy positiva.

JS: Por la ley del péndulo, ahora la sociedad está en un lado y después en el otro.

AY: Ahora van a sacar una ley de Igualdad, ahora estamos en lo alto...

SM: ¿Pensáis que una ley es paso clave en la situación de la conciliación, más determinante que las pautas de conducta sociales que requieren una maduración?

AY: Sí.

VS: Pero esta ley (Ley de Igualdad 2007) es de las primeras leyes, ¿no? Tendrían que empezar la igualdad por compartir un poco...

AY: Es verdad, la ley puede decir esto y esto, pero hay que enseñar a la gente lo que tiene que hacer.

4.2. PROPUESTAS DE MEJORA

En las entrevistas y el foro se apuntaron abundantes y diversas propuestas de políticas y medidas para mejorar la conciliación, aunque a ninguno escapaba la complejidad de aplicación de muchas de ellas. A continuación se resumen, clasificadas por temáticas.

a) MÁS SERVICIOS PÚBLICOS, PERMISOS Y AYUDAS

- Hay una idea general de que son necesarias **más ayudas y servicios públicos** (más plazas, más horas de servicio,...), que sean **más flexibles a las necesidades de las familias**.

"Son necesarias más ayudas y más flexibilidad no solo en los horarios de la empresa, sino también en los de los servicios sociales"

"Se tendría que mejorar el Xec-Servei tanto en el número de horas, como en la calidad del servicio. En vez de venir 6 horas que vinieran 12, estaría bien,... También serían necesarias más plazas en el Centro de día, esto es muy importante y espero que funcione porque el tener que estar siempre pendiente (de una persona dependiente) es una carga"

- Más **excedencias** para cuidar a hijos e hijas pequeños/as, por parte de los dos miembros de la pareja.

"¿Ayudas?...Poder coger excedencias para que la madre y el padre puedan cuidar a sus hijos durante los 2 primeros años, si lo permite la economía"

- **Pagar una mensualidad a la persona que se quede en casa** según el volumen de trabajo de cuidado a los niños/as y del trabajo doméstico, ya que lo consideran un trabajo como cualquier otro, la Ley de la Dependencia se ve como una oportunidad en este sentido. Uno de los hombres decía que sería mejor que se quedara la mujer porque al hombre hay que enseñarle a hacer todas estas tareas.

"Para combinar el trabajo con las tareas de casa tiene que haber más ayudas del gobierno para el que se queda en casa, yo preferiría la mujer, pero si me quedo yo igual... yo pondría una ayuda 200-300 euros para la casa. Porque el elemento es económico por eso han salido los dos a la calle a trabajar y vamos todos ahogados. Si fuéramos sobrados y pudiésemos ir de vacaciones e ir a cenar, yo creo que mi mujer no saldría a trabajar, o si mi mujer va yo me quedaría en casa encantado".

b) HORARIOS FLEXIBLES Y GLOBALES

- **Flexibilidad de los horarios laborales** para poder conciliar y facilitar a los trabajadores las necesidades puntuales. Incluso la posibilidad de reducción a media jornada durante un tiempo en la misma u otra empresa sin perder el derecho sobre el puesto anterior.

"Facilitar horarios para necesidades familiares de gente mayor o de los hijos e hijas mismas, el caso de quien lleva al niño al médico, ¿por qué tiene que ir el padre o la madre? Si tiene que ir la madre que se le pague esa hora. Yo conozco casos de gente que no puede llevar al niño al médico y tiene que ir el abuelo,... yo creo que tienen que ser los padres. Hay que flexibilizar más la salida en esas horas".

- **Compaginar horarios laborales con escolares**, de manera que una familia pueda ser autónoma cuando los dos miembros trabajen a jornada completa. En Figueres se ha hecho la prueba de alargar en una hora el horario escolar de los más pequeños por las mañanas, y se valora positivamente.

JS: De conciliar lo importante sería conciliar horarios. Si se conciliasen horarios sería más fácil conciliar el trabajo de casa. Pero o se alarga la escuela o se acorta la jornada laboral. ¿Por qué no se alarga la escuela? O al menos que la hora de entrada y salida sea más normal, ahora salen a las 17h ¿Quién sale a las 17h de la tarde?

AY: La mayoría acaban de trabajar a las 19h. Ahora en Figueres están intentando las escuelas terminar a la 13h en vez de a las 12h y por la tarde hacen de 15h a 17h. Esto está bien porque la mayoría de gente que trabaja por la mañana ya tiene tiempo de ir a buscarlos.

- Se deberían **reducir los horarios laborales y romper la relación** entre **tiempo y productividad**, trabajando más por objetivos que por horas. Se propone compartir el horario laboral con Europa, aunque parece que en el continente la tendencia es a alargar las jornadas y retrasar la jubilación.

"Lo primero que hay que hacer es romper la relación directa entre horas de trabajo y productividad, somos el país europeo que trabaja más horas y rinde menos".

"Modificar los horarios sí que sería mejorar la conciliación, la jornada laboral, el horario de la televisión por la noche. Tenemos el mismo horario solar en toda Europa, pero vamos diferentes en horario de trabajo".

- **Para una persona inmigrada** la **flexibilidad** se traduce en posibilidad de hacer **otro trabajo más**, la prioridad es enviar dinero a la familia aunque se cree que los hijos/as necesitan tiempo y atención.

"Sé debería flexibilizar el horario, aunque para nosotros los inmigrantes esto signifique buscar más trabajos. Se que el exceso de horas de trabajo es malo para la familia, pero es importante también la calidad del tiempo que se da".

c) POLÍTICAS HACIA LAS EMPRESAS

- Establecer un mecanismo de **compensación económica** a final de año del **estado a las empresas** por esas horas en que el trabajador/a debe hacerse cargo de un familiar. Como se dijo en el debate "Sería una manera de generalizar derechos sin que las empresas fueran reticentes, a partir de un mecanismo de conciliación."

"Es necesario que las administraciones hagan políticas hacia las empresas subvencionándolas para ayudar a la gente que cuida a gente mayor, porque hay un gasto en la familia y no puedes dejar de trabajar, yo he intentado encontrar un equilibrio".

- Políticas del estado hacia las empresas o polígonos para incentivar que tengan servicios de cuidado como **guarderías** y **transporte escolar** propio.

"En Europa las empresas tienen guardería particular propia, los padres o madres los dejan cuando entran a trabajar y cuando es la hora se llevan con autocar a los niños al colegio. Esto en España no existe ni existirá porque prefieren hacer placitas que no sirven para nada, en cambio de ayudar a la gente que trabaja. Las empresas hacen estas cosas porque el estado lo financia, desgrava a hacienda. Hay que hacer políticas que ayuden al trabajador, se trabajará mejor y así el país irá para adelante".

d) FORMACIÓN Y APOYO A LAS FAMILIAS

- **Formación y apoyo a las familias** ya que para educar bien no es suficiente estar tiempo en casa.

"El objetivo de tener una mejor conciliación entre vida familiar y laboral es que los niños estén bien atendidos y tengan una mejor educación ¿no? Pero esto no quiere decir que con tiempo lo consigas. Tienes que tener también conocimientos y actitudes".

- **Informar/concienciar a las parejas antes de ser padres** sobre lo que implica tener hijos, intentando disminuir el volumen de divorcios con hijos. Además los padres deben tener información sobre su entorno para poder **transmitir a sus hijos/as**.

"Creo que primero se tiene que informar a los padres de cómo está la sociedad hoy día: la juventud, la infancia y todos los problemas que hay con los hijos e hijas. Hay muchos pedagogos que hacen estudios sobre los niños y su entorno. Se tendría que informar bien a los padres para que después puedas explicarlo a los hijos".

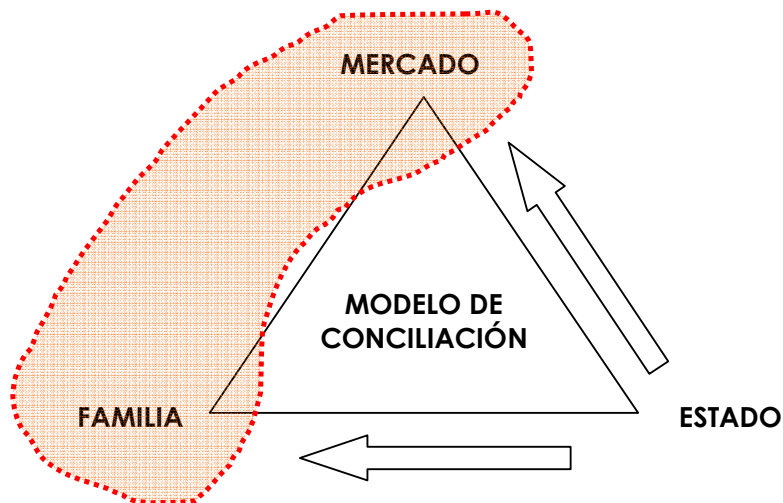
- **Informar/educar a padres, madres e hijos/as sobre lo que es la igualdad** y las opciones actuales, se propone como una de las vías la Televisión, que tendría que servir para educar.

AY: La información es básica, es básico informar, sobretodo en la televisión. La televisión es un desastre y tendría que servir para educar a padres e hijos. Si quieren que seamos iguales nos lo tienen que enseñar ahora no dentro de 20 años. Nosotros no sabemos que es igualdad, ¿ustedes saben qué es igualdad?
JG: Ahora empiezo...

III. CONCLUSIONES

1. EL MODELO DE CONCILIACIÓN

Después de haber analizado las respuestas de los hombres entrevistados se desprende un **modelo de conciliación entre vida familiar y laboral** basado en la red familiar (es decir, la familia con sus roles tradicionales) y en los servicios privados del cuidado. El papel de los servicios públicos es residual, y su aparición se da en casos extremos, cuando el resto de alternativas han sido desestimadas. Un ejemplo es que en países como España, Austria, Alemania, Grecia, Irlanda y Reino Unido la cobertura de guarderías públicas alcanza a menos de un 5% de la población en edad de 0-2 años. Como dice Constanza Tobío "Hay un retraso generalizado en la respuesta que el estado da a las necesidades de cuidado a través de centros públicos, en comparación con la evolución de las tasas de actividad de las mujeres, que alcanzan las mayores diferencias en Irlanda, Italia, Países Bajos, España y Reino Unido⁵". Este modelo no ha beneficiado en absoluto al cambio en la distribución sexual del trabajo, y hoy en día, de las entrevistas se desprende que mayoritariamente el **hombre sigue siendo el referente en el ámbito laboral y la mujer en el familiar**. Gráficamente se podría representar así el modelo de conciliación analizado:



⁵ TOBÍO, C (2006) "Nuevas formas familiares: las madres que trabajan" en Pasajes de Pensamiento Contemporáneo, 19. Pág. 31.

2. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN A TRES NIVELES

Como se ha visto, el principal problema es compaginar los horarios laborales y escolares. Las estrategias de conciliación varían según la situación familiar y económica, pero cuando los dos miembros de la pareja trabajan en el mercado laboral, mayoritariamente siguen el mismo orden:

1º RED FAMILIAR/SOCIAL: A través de abuelos/as, combinación con otros familiares (mujeres) y amigos.

PROBLEMA: El núcleo familiar no es autónomo, esto implica abusos de abuelos/as y de otros familiares y graves problemas si no se dispone de esta vía fundamental, hecho cada día más frecuente debido a la "fragmentación de redes familiares". Este fenómeno global se debe entre otras cuestiones a la movilidad de las familias, al crecimiento de las ciudades, a los valores individualistas, etc. En modelos de familia monoparentales, divorciados,... esta fragmentación puede ser aun más acusada. Además para el cuidado de personas mayores dependientes la red familiar se ha reducido (por la edad de los familiares) y los servicios de cuidado son extremadamente caros.

2º SERVICIOS PRIVADOS DEL CUIDADO: Guarderías, extraescolares, canguros, clases particulares, comedor, transporte escolar...

PROBLEMA: no hay muchos servicios y son muy costosos. No todas las familias pueden acceder a ellos y en muchos casos significan un esfuerzo económico importante.

3º SERVICIOS/POLÍTICAS PÚBLICAS: Son asistenciales, para casos extremos, se utilizan cuando hay una ausencia de red familiar y un nivel socio-económico que no permite el servicio privado (hombres separados con hijos/as a cargo, hombres con personas dependientes a cargo).

PROBLEMA: Hay pocas ayudas/servicios y no están adaptados a la complejidad de situaciones de la sociedad. Muchas familias están en un servicio público de manera provisional a la espera de uno definitivo. Casi todos los servicios públicos tienen un coste, a veces demasiado elevado para algunos padres (inmigrados, divorciados,...).

3. VISIÓN DE FUTURO

Conciliar es un proceso que nos lleva a buscar un equilibrio entre el tiempo de vida profesional, el de la vida familiar y el de la vida personal. Esto supone cambiar la estructura social, cosa que afecta a todos los ámbitos: público y privado, laboral y cotidiano. Las políticas de conciliación se han entendido demasiado a menudo como políticas de mujeres, en vez de enfocarse a toda la ciudadanía y en especial a los hombres. Este hecho es una muestra más de cómo está de arraigada socialmente la distribución tradicional de roles, hasta el punto de que algunos analistas se preguntan si existen para el Estado los "hombres cuidadores", ya que no se visibiliza la implicación por igual de hombres y mujeres en el cuidado de otras personas.

El escenario actual implica algunos riesgos de futuro ya comentados, como son la **fragmentación** de redes familiares y sociales, y de una forma más acusada en los **nuevos modelos de familia** y en el cuidado de las personas **dependientes**. Además, siguiendo con este modelo no parece que se puede conseguir un **cambio real** de roles. Por otro lado, las principales oportunidades vienen por los recientes cambios normativos estatales, especialmente las nuevas leyes estatales de **Igualdad entre hombres y mujeres** y de Atención a la **Dependencia**, que se plantea como la cuarta vertiente del estado de bienestar.

En este sentido, se debería abordar la conciliación desde una **perspectiva integral**, que implicaría una nueva articulación del binomio familia-empleo, donde hombres y mujeres, centros de trabajo y Estado han de replantear sus papeles y relaciones con el objetivo de conseguir un verdadero equilibrio entre los diferentes tiempos que componen nuestras vidas. Y en esta investigación se recogen algunas propuestas al respecto.

IV. ANEXOS

ANEXO 1: GUIÓN DE LA ENTREVISTA

1. El modelo tradicional de familia definía dos papeles totalmente diferentes para el padre y la madre. Actualmente, se han conseguido algunos **cambios en los papeles que tienen madres y padres**. ¿En su opinión, en que han consistido estos cambios? ¿Qué papel juega hoy día el padre y la madre en la educación de los hijos/as? ¿Cual ha estado su experiencia personal?
2. Si entendemos que hay **diferentes etapas en la vida de los niños/as**, ¿Cree que padres y madres juegan papeles diferentes en función de que etapa viven lo niños y niñas?
3. El acceso de la mujer al mercado laboral es un hecho generalizado actualmente, pero también es bien sabido que las **tareas domésticas** estén asumidas más a menudo por mujeres que por hombres. ¿De que manera se consigue que madres y padres que trabajan en el mercado laboral compartan las tareas domésticas? ¿Cual ha estado su experiencia viviendo solo y/o en pareja?
4. ¿Ha experimentado alguna vez **dificultades para compaginar** la vida laboral y familiar? ¿Porqué?
5. En caso de haberse enfrentado a esta situación, ¿A qué **persona u organización** pidió ayuda? ¿Qué persona u organización le ayudó finalmente a combinar los diferentes papeles y tareas?
6. ¿Cree que actualmente se **facilita de la misma manera la conciliación** a los hombres que a las mujeres?
7. ¿Cree que las instituciones como las **escuelas y los espacios para el cuidado y el ocio** de los niños/as están más pensados para relacionarse con las madres o los padres?
8. ¿Conoce las **medidas de conciliación** que hay en su empresa o centro de trabajo? ¿**Ha utilizado** alguna de estas medidas? En caso de haberlo hecho, ¿qué repercusión tiene esto en su vida laboral (jefes, compañeros, promoción,...)?
9. ¿Qué **medidas, políticas o acciones** podrían hacer las administraciones y las empresas para que la ciudadanía pueda mejorar la conciliación entre vida familiar y laboral?

ANEXO 2: GUIÓN DEL FORO DE PARTICIPACIÓN

1. ¿Qué entendéis por **conciliación** de vida familiar y vida laboral?
2. ¿En qué creéis que consiste actualmente ser un **buen padre**?
3. ¿Creéis que la aparición de "**nuevos modelos de familia**", muy diferentes al modelo tradicional de patriarcado han conducido a cambios en la paternidad?
4. ¿Es necesario educar de la misma manera a hijos e hijas?
5. ¿En general, creéis que actualmente **los hombres concilian** vida familiar y laboral? ¿Y si no lo hacen es por falta de voluntad o por que hay **organizaciones/instituciones que lo dificultan**? ¿Creéis que lo dificulten de la misma manera a las madres?
6. ¿Creéis que los hombres negocian con sus jefes de la misma manera que lo hacen las mujeres para encargarse de los hijos/as o de sus padres?
7. ¿El hecho de tener hijos e/o hijas tiene impactos positivos o negativos en vuestra **carrera profesional** y **vida social**? ¿Os habéis encontrado nunca en situaciones de incomprensión o discriminación en relación a como organizar los diferentes tiempos de trabajo remunerado y familiar?
8. ¿Qué **otras consecuencias** tiene la falta de conciliación (en las parejas, en los hijos)?
9. ¿Cómo creéis que **evolucionarán en el futuro las dificultades** en las familias para conciliar la vida laboral y familiar? ¿Se acabará repartiendo el trabajo familiar y doméstico entre hombres y mujeres?
10. ¿Qué sería necesario para llegar a una situación más satisfactoria?

ANEXO 3: GUIÓN DEL CUESTIONARIO

NOMBRE:

ESFERA FAMILIAR

SITUACIÓN DE PAREJA	
HIJOS/AS (EIDADES)	

ESFERA LABORAL

SITUACIÓN RESPECTO AL TRABAJO REMUNERADO?	
TIPO DE CONTRATO/JORNADA	
INTERVALO SE SITUAN LOS INGRESOS DEL HOGAR	

CONCILIACIÓN

- **¿TIENE DIFICULTADES PARA COMPAGINAR SUS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y FAMILIARES CON SU VIDA LABORAL?**

MUCHAS VECES
ALGUNA VEZ
POCAS VECES
NUNCA

- **¿POR QUÉ?**

--

- **¿HABITUALMENTE QUIEN CUIDA DE SUS HIJOS/AS MIENTRAS USTED TRABAJA?**

ESCUELA (HORARIO ESCOLAR)
ESCUELA (HORARIO AMPLIADO/EXTRAESCOLAR)
ELLOS MISMOS
PADRE
MADRE
HERMANO/S
HERMANA/S
ABUELO/S QUE VIVEN EN CASA
ABUELA/S QUE VIVEN EN CASA
ABUELO/S QUE NO VIVEN EN CASA
ABUELA/S QUE NO VIVEN EN CASA
OTROS FAMILIARES QUE VIVEN EN CASA
OTROS FAMILIARES QUE NO VIVEN EN CASA
PERSONAL CONTRATADO

- **¿ESTA SOLUCIÓN TIENE ALGUÍN COSTE MENSUAL PARA SU HOGAR?**

EUROS/ MES

- **¿LE SUPONE UN PROBLEMA COMBINAR EL HORARIO ESCOLAR DE SUS HIJOS/AS CON LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y FAMILIARES?**

SÍ

NO

- **DE ACUERDO CON SUS NECESITATS CUOTIDIANAS, USTED...**

TIENE PLENA CAPACIDAD PARA ORGANIZAR SU JORNADA LABORAL

TIENE LA POSIBILIDAD DE VARIAR LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA AL TRABAJO

TIENE LA POSIBILIDAD DE HACER PEQUEÑOS AJUSTES EN SU JORNADA LABORAL

NO TIENE CAPACIDAD DE DECIDIR SOBRE EL HORARIO

- **¿EN SU TRABAJO SE LE PERMITE HACER CAMBIOS PUNTUALES PARA COMBINAR LA VIDA LABORAL CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUALQUIER TIPO?**

SÍ, CON MUCHA FACILIDAD

SÍ, CON BASTANTE FACILIDAD

SÍ, CON POCA FACILIDAD

NO

TRABAJO DOMÉSTICO Y FAMILIAR

- **EL TRABAJO DOMÉSTICO Y FAMILIAR LE SUPONE UNA CARGA:**

MUY GRANDE

BASTANTE GRANDE

Ni grande ni pequeña

PEQUEÑA

NINGUNA CARGA

- **¿CUANTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED AL TRABAJO DOMÉSTICO?**

Horas/Días laborables

Horas/Fin de semana

¿VA A HACER TRABAJO DOMÉSTICO O FAMILIAR A CASA DE UN FAMILIAR, AMIGO O VECINO SIN COBRAR?

- **¿ACTUALMENTE, CUANTOS ADULTOS CUIDA O AYUDA POR RAZONES DE VEJEZ, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD?**

ANEXO 4: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

1. CARACTERÍSTICAS FAMILIARES

1.1. SITUACIÓN DE PAREJA (n=8)		1.2. NÚMERO DE HIJOS (n=8)	
Casado	6	0	1
Soltero	1	1	2
Divorciado	1	2	5

Mayoritariamente se trata de hombres casados con dos hijos, aunque uno de ellos es soltero y aun no tiene hijos, hay un divorciado y dos hombres tienen solo una hija.

2. CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS/LABORALES

2.1. INGRESOS FAMILIARES EN 2006 (N=8)		2.2. SITUACIÓN RESPECTO AL TRABAJO (n=8)	
9000-12000 €	1	No trabajo/ Baja	1
12000-15000 €	2	Trabajo sumergido	1
18000-21000 €	1	Contrato temporal/interino	2
27000-30000 €	2	Contrato fijo	2
42000-48000 €	1	Autónomo/empresario	1
48000-54000 €	1	Jubilado	1

2.3. TIPO DE JORNADA LABORAL (N=7)	
Jornada partida	2
Jornada intensiva	3
Turnos	1
Más de una jornada	1

A nivel económico y laboral, hay heterogeneidad de situaciones. Cinco de los ocho hombres entrevistados se sitúan en unos ingresos familiares de entre 12.000 y 30.000 euros anuales, una renta media-baja donde se encuentra una parte importante de la sociedad española. Todos trabajan menos dos, uno por edad el otro por problemas personales, con una distribución equitativa entre trabajo fijo y temporal, y la jornada más repetida es la intensiva, aunque seguida de la jornada partida.

3. RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

3.1. DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN (N=7)	
Muchas veces	1
Alguna vez	2
Pocas veces	2
Nunca	1

3.2. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL (N=7)	
Capacidad de organización	1
Variar la hora de entrada y salida	0
Pequeños ajustes en la jornada	4
No capacidad de decisión	2

Las tablas 3.1. y 3.2 están relacionadas. Una parte importante de hombres que han respondido en la primera tabla que viven alguna vez o pocas veces dificultades de conciliación tienen alguna responsabilidad familiar y flexibilidad laboral, situándose en la segunda tabla en los pequeños ajustes, puntuales, pero que no les permiten dar respuestas cotidianas a sus dificultades de conciliación.

3.3. POSIBILIDAD DE HACER CAMBIOS PUNTUALES (N=7)	
Sí, con mucha facilidad	3
Sí, con bastante facilidad	2
Sí, con poca facilidad	1
No	1

Esta explicación se reafirma en la tabla 3.3., que muestra que la gran mayoría de hombres pueden hacer cambios puntuales, no regulares para combinar vida laboral y familiar.

Regularmente, quien cuida a sus hijos/as es mayoritariamente la madre, en segundo lugar, a gran distancia las actividades del mercado, abuelos/as y otros familiares o en casos extremos ellos mismos.

3.4. QUIEN CUIDA A SUS HIJOS/AS MIENTRAS USTED TRABAJA (N=7) (Multirespuesta)	
Escuela (en horario extraescolar)	2
Madre	6
Abuelos/as que no viven en casa	1
Otros familiares que no viven en casa	1
Ellos mismos	1

El trabajo doméstico y familiar no supone una carga importante para 6 de los 8 hombres entrevistados además no es ninguna carga para 2 de ellos. En la tabla 3.6. se observa el número de horas que dijeron dedicar semanalmente los hombres al trabajo doméstico.

3.5. TRABAJO DOMÉSTICO Y FAMILIAR SUPONE UNA CARGA (N=8)	
Muy grande	1
Bastante grande	1
Ni grande ni pequeña	3
Pequeña	1
Ninguna carga	2

La mayoría de hombres se sitúan entre 1h y 1:30h de dedicación diaria al trabajo doméstico y un poco por encima en los días de fin de semana, entre 1:30h y 2h. Se trata de una dedicación pequeña si se compara con las estadísticas sobre la dedicación de las mujeres, pero el hecho de que aumente en el fin de semana es indicativo de un mayor grado de responsabilidad. Los casos extremos, como en todo el cuestionario, corresponden a hombres que se ocupan de todas las tareas domésticas y del cuidado, dedicándole entre 3h y 4h horas diarias.

3.6. CUANTAS HORAS DEDICA AL TRABAJO DOMÉSTICO (N=8)						
	0:30h	1h	1:30h	2h	3h	4h
HORAS DÍAS LABORABLES	0	3	2	0	2	1
HORAS DIA FIN DE SEMANA	1	0	3	3	0	1