

IDAD

ACTUALI

26 2008



Conciliación: un reto para los hogares andaluces

IDAD

EL CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES ES UNA ENTIDAD DE CARÁCTER CIENTÍFICO Y CULTURAL, SIN ÁNIMO DE LUCRO, ADSCRITA A LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

EL OBJETIVO ESENCIAL DE ESTA INSTITUCIÓN ES FOMENTAR CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE UNA LÍNEA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS QUE CONTRIBUYAN A UN MÁS PRECISO Y DETALLADO CONOCIMIENTO DE ANDALUCÍA, Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS A TRAVÉS DE VARIAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

EL CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES DESEA GENERAR UN MARCO ESTABLE DE RELACIONES CON LA COMUNIDAD CIENTÍFICA E INTELLECTUAL Y CON MOVIMIENTOS CULTURALES EN ANDALUCÍA DESDE EL QUE CREAR VERDADEROS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA DAR COBERTURA A LAS INQUIETUDES INTELLECTUALES Y CULTURALES.

LAS OPINIONES PUBLICADAS POR LOS AUTORES EN ESTA COLECCIÓN SON DE SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD.

© Abril 2008. Centro de Estudios Andaluces

Bailén 50, 41001 Sevilla.

Tel.: 955 055 210. Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Depósito Legal: SE-1688-05

I.S.S.N.: 1699-8294

Ejemplar Gratuito. Prohibida su venta.



Conciliación: un reto para los hogares andaluces

LINA GÁLVEZ MUÑOZ

Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica
Universidad Pablo de Olavide

OSCAR D. MARCENARO GUTIÉRREZ

Departamento de Economía Aplicada (Estadística y Econometría)
Universidad de Málaga

Los autores agradecen el apoyo financiero de la Fundación Centro de Estudios Andaluces bajo los contratos de investigación ECOD2.07/016 y ECOD2.07/053.

ÍNDICE

1. Resumen.....	5
2. Introducción.....	6
3. Midiendo los tiempos y los trabajos.....	8
4. Las limitaciones laborales de mujeres y hombres derivadas de los problemas de conciliación.....	13
5. Sin corresponsabilidad no hay sostenibilidad social ni económica.....	18
6. Bibliografía.....	24
7. Apéndice.....	26

1. Resumen

El comienzo de la democracia en España estuvo marcado por una profunda transformación de las estructuras sociales e institucionales, al que Andalucía no fue ajena. A pesar de esos cambios, las elevadas asimetrías que se constatan entre mujeres y hombres en cuanto a su posición relativa en el mercado de trabajo, y en el seno familiar, hacen pensar que todavía estamos lejos de alcanzar una igualdad efectiva entre géneros. En este sentido, el presente trabajo de investigación pretende contribuir al debate sobre las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres andaluces, aportando algunas cifras que permitan arrojar luz sobre la situación actual de esta problemática.

En concreto, los análisis descriptivos acometidos constatan la persistencia de un fuerte desequilibrio entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas domésticas y, de forma similar, en el tiempo dedicado al cuidado de menores y otras personas dependientes. Además, este hecho condiciona fuertemente las posibilidades laborales de las mujeres, que no así la de los hombres, pues éstas tienen que soportar una “doble jornada” o acudir a servicios por parte de familiares o mujeres inmigrantes, lo cual, en muchos casos, redundará en mayores dificultades de conciliación de mujeres que vienen a nuestro país como medio para combatir la pobreza a la que se ven sometidas.

Sirva como cuantificación de las asimetrías por género el hecho de que del total del trabajo no remunerado las mujeres realizan un 78 % frente a un 22 % de los hombres, además el 56,3 % de los hombres andaluces afirman que el principal “servicio” al que recurren para cuidar de sus hijos es su cónyuge o pareja, mientras que en el caso de las andaluzas ese porcentaje desciende al 13,3 %. Por tanto, la persistencia de la división sexual del trabajo es una realidad incuestionable, en cuya base se encuentra la educación recibida por mujeres y hombres, que sin duda contribuye a que esta especialización se siga manteniendo.

La contabilidad nacional y el análisis económico ortodoxo sólo tienen en cuenta aquellas actividades que generan “valor”, de ahí que se tienda a infravalorar la enorme aportación realizada por las mujeres a la economía, que no necesariamente se refleja en términos pecuniarios.

Esta realidad compleja requiere para su transformación de la actuación del conjunto de la sociedad; es necesario abandonar la creencia de que las dificultades de conciliación son un problema que atañe sólo a las mujeres. Pero, ¿qué acciones acometer para progresar en materia de conciliación? Desde el punto de vista de las estrategias individuales, una línea de actuación ha sido el fomento del empleo a tiempo parcial, pero sólo entre las mujeres, lo cual puede resultar contraproducente, pues este tipo de empleos suelen tener peores salarios con la consiguiente pérdida de autonomía económica, además de conllevar menores posibilidades de promoción, a lo que hay que unir el hecho de que la acumulación de capital humano y experiencia es menor que en otros empleos. Igualmente el recurso de apoyarse en las abuelas como medio para combatir las dificultades de conciliación tiene un horizonte temporal acotado. Por tanto son los hombres mediante una asunción de su corresponsabilidad los que pueden contribuir en mayor medida a una sociedad más igualitaria.

La escasa implicación empresarial en estos temas constituye un segundo eje de actuación. Es necesario desarrollar medidas específicas de conciliación como las que pueden encontrarse en los manuales de negociación colectiva no discriminatoria, la ayuda de los programas ÓPTIMA, o algunos proyectos como el de New HERA encaminado a desarrollar metodologías adaptadas a empresas y a administraciones públicas para incorporar prácticas que favorezcan la conciliación, o el desarrollo de un método específico para abordar la conciliación: el método GEMS (Igualdad de género en los sistemas de gestión), constituye un buen ejemplo.

La labor de los sindicatos y sobre todo de la legislación será fundamental para cambiar este comportamiento empresarial. Al respecto, medidas como el permiso de paternidad intransferible ayudarían a no penalizar e identificar la conciliación como un asunto exclusivo de “mujeres”. Igualmente la reducción de las jornadas de trabajo y el reparto del empleo supondría otra medida beneficiosa en este sentido.

Por último, no se puede olvidar la importancia de las medidas legislativas en todo intento de cambio social. En este sentido, la Comunidad Autónoma Andaluza se sitúa en la vanguardia de estas acciones con el desarrollo de la Ley para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (2007) y el desarrollo de los presupuestos de género, que representan una poderosa herramienta política. Igualmente cabe destacar el punto de inflexión que ha supuesto en España la aprobación de la Ley integral para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). De hecho, es necesario que esta ley sea más integral todavía, en tanto en cuanto haya un verdadero desarrollo del impacto de género de los presupuestos, la fiscalidad y todas las políticas públicas, y también que se dote presupuestariamente para hacer posible los necesarios avances en educación y, en general, en gasto social por parte del Estado.

Tendrá que pasar algún tiempo antes de que se puedan evaluar con precisión los logros de estos cambios legislativos, pero en cualquier caso suponen un punto de partida prometedor para una sociedad que, al menos en teoría, pretende ser más igualitaria.

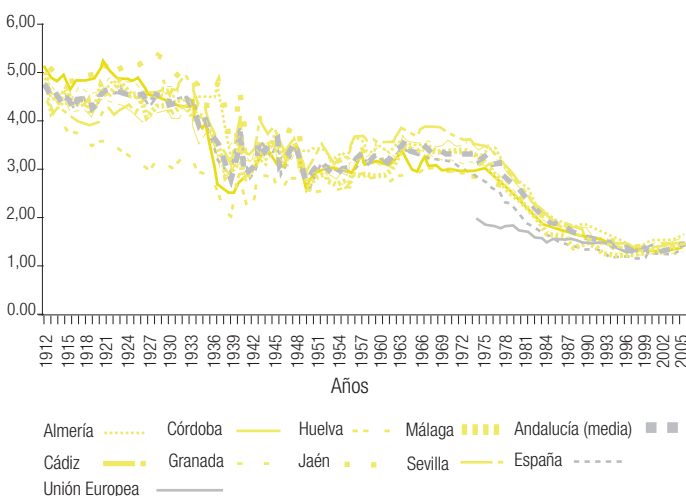
2. Introducción

En la década de los setenta del siglo XX, el movimiento feminista pensaba que a través de la incorporación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en el trabajo remunerado, éstas abandonarían el trabajo doméstico o se llegaría a una redistribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres¹. Pero esto no ha sido así porque la incorporación de las mujeres a la actividad visible no se ha hecho en pie de igualdad con los hombres. Claro que el informe social de España del año 1970 se cuestionaba si la mejor forma que tenían las familias para avanzar en su “propensión a buscar progresos materiales” era la creciente incorporación de las casadas al empleo, o había otras formas más convenientes que no entrasen en conflicto con el papel tradicional de la mujer, como el pluriempleo de los varones o “multitud de puestos a tiempo parcial o con jornada intensiva que son plenamente asequibles a muchas mujeres”².

Desde entonces las tasas de actividad femenina no han dejado de crecer, especialmente en España y Andalucía donde se partía con la herencia franquista de tener la tasa de actividad femenina más baja de Europa³. De hecho, la sociedad andaluza está inmersa en un proceso de importantes cambios socio-económicos, entre los que se encuentra un enorme crecimiento del capital humano de hombres y mujeres, que ha sido especialmente notable entre estas últimas⁴. Como consecuencia de esa mejor posición relativa de las mujeres, y de los cambios institucionales y sociales traídos por la democracia, su tasa de participación en el mercado de trabajo ha experimentado una continuada expansión. Muchos autores han visto en ésta la razón fundamental para explicar el descenso de las tasas de fecundidad, aunque también puede entenderse que haya sido la caída de la fecundidad⁵ la que esté parcialmente explicando el aumento de la tasa de actividad femenina.

Para ilustrar esa tendencia decreciente se muestra en el gráfico 1 la evolución del indicador coyuntural de fecundidad⁶, que esencialmente muestra el número de hijos por mujer en edad fértil. Así, en la última década las parejas andaluzas y españolas se han situado en cotas inferiores a la media europea en cuanto a número de descendientes. En concreto cada pareja ha tenido menos de dos hijos, por término medio, lo que implica que nos encontremos por debajo de la tasa que garantiza el reemplazamiento entre generaciones (2,1 hijos); alcanzándose el valor mínimo en 1998, con valores de 1,28 y 1,15 para Andalucía y España, respectivamente. No obstante se ha producido una fuerte convergencia tanto entre las propias provincias andaluzas como con el resto del territorio nacional y europeo en lo que se refiere a este indicador.

Gráfico 1
Evolución del indicador coyuntural de fecundidad en las provincias andaluzas, España y la Unión Europea (1912-2005).



FUENTE: Elaboración propia a partir de la información publicada por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA) y EUROSTAT.

También las españolas, y dentro de ellas las andaluzas, son las europeas que afrontan la maternidad a edades más tardías, lo que contribuye a observar menores tasas de descendencia. En particular, según los datos que se pueden observar en el gráfico 2, las andaluzas tienen su primer hijo por término medio a los 30,4 años —en el caso del conjunto del territorio nacional a los 30,9—, lo que implica un crecimiento de la edad media de 2 años en las dos últimas décadas. Esa tendencia ha sido muy homogénea por provincias, salvo en el caso de los ciudadanos/as almerienses que son los que tienen sus hijos/as a edades más tempranas⁷.

1. Benería (1999) distingue entre cuatro modalidades de trabajo no remunerado: el trabajo de subsistencia, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados familiares —ya sea dentro o fuera del hogar— y el trabajo voluntario y de servicio a la comunidad. En este análisis el trabajo no remunerado se identificará, por motivos de agilidad en el análisis y por las características de la sociedad en la que vivimos que no es de subsistencia, en el segundo y tercer tipo.

2. Informe Foessa (1970: 1061).

3. Sobre la evolución histórica de la actividad femenina ver Gálvez (2006) y Gálvez y Fernández (2007).

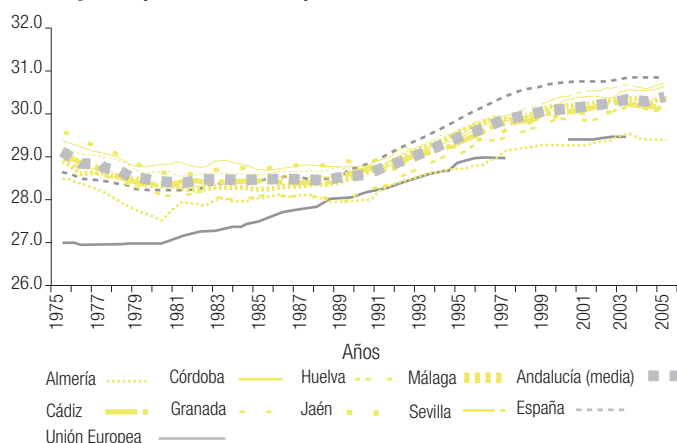
4. Véase, por ejemplo, el trabajo al respecto de Marcenaro (2007).

5. Una de las explicaciones sobre la caída de fecundidad que muchos autores han encontrado es el retraso en la edad al primer nacimiento (Boongarts, 1999 y Ortega y Köhler, 2000).

6. El indicador coyuntural de fecundidad representa el número medio de hijos que tendría una mujer si a lo largo de su vida fecunda tuviera la fecundidad por edad que se ha observado en dicho periodo, o en otras palabras representa la descendencia final de una generación ficticia sometida a la misma intensidad de fecundidad que la observada en las diferentes edades, en un periodo determinado.

7. Una posible explicación para esto es que Almería es la provincia andaluza que posee mayor renta *per capita* (medida a través del PIB). También cabría destacar que es la que tiene menores tasas de paro.

Gráfico 2
Evolución de la media de edad de la maternidad en las provincias andaluzas, España y la Unión Europea (1975-2005)



Nota: No se disponen los datos de 1998 y 1999 para la Unión Europea.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la información publicada por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA) y EUROSTAT.

Ese retraso de la maternidad (y la paternidad) ha fomentado la proliferación de familias nucleares, es decir sin hijos. En los últimos 15 años la cuantía de este tipo de estructuras familiares prácticamente se ha duplicado en Andalucía, pasando de 258.600 a 471.800, cifra esta última que representa el 34 % respecto de los hogares denominados “tradicionales”, en los que los miembros de la pareja conviven con algún descendiente⁸. Pese a la gran magnitud de ese tipo de estructura familiar “tradicional”, está continuamente perdiendo peso relativo en favor de otras formas alternativas de hogar, entre las cuales destaca, por sus implicaciones en materia de conciliación, el de las familias monoparentales. El número de hogares andaluces de este tipo ascendió en 2005 a 76.000, aunque con una estructura por géneros muy definida, pues en el 89 % de las ocasiones se trató de familias monoparentales de madres, en otras palabras “monomarentales”. Ese desequilibrio por géneros puede llevar aparejados un mayor número de dificultades de conciliación para un enorme colectivo de mujeres, en la medida en que tengan que afrontar solas el cuidado de sus hijos y otras personas mayores dependientes, y compatibilizar este trabajo con otro u otros de carácter remunerado que le permitan obtener ingresos para subsistir.

Junto a esos nuevos tipos de hogar están cobrando importancia los constituidos sólo por una mujer o un hombre. En Andalucía, los primeros se han duplicado desde 1990, alcanzando los 221.100 en 2005, mientras que los segundos han crecido un 260 % durante ese mismo periodo, situándose, para ese año, en 147.800 el número de hombres andaluces en esa situación.

Hay que tener en cuenta que la esperanza de vida de las mujeres —82,2 años en 2005—, es superior a la de los hombres —76 años en 2005—, y por tanto, las posibilidades de sobrevivir a su pareja también lo son.

Ese descenso de la natalidad junto con la mejora de las condiciones higiénico sanitarias ha contribuido al “envejecimiento de la población”, que se ha convertido en un problema con consecuencias de gran envergadura tanto desde la perspectiva social como económica. En el último medio siglo, en Andalucía, la proporción de mayores de 64 años ha pasado del 6,6 % en 1956 al 14,7 % en 2006, alcanzando en este último año casi 1,2 millones de personas (Instituto de Estadística de Andalucía, 2007). Respecto a la esperanza de vida al nacer ha pasado, en los hombres, de 63,8 a 76 años (1955-2005)⁹ y, para las mujeres, de 69,0 a 82,2. En el resto de España el panorama es muy similar, pues el porcentaje de mayores de 64 años ha pasado del 7,3 % al 17 % (aproximadamente 7,5 millones de personas) y la esperanza de vida ha pasado de los 63,9 a los 78,8 años (1955-2005). Además las proyecciones demográficas de Naciones Unidas muestran que a mediados de este siglo más de un tercio de la población de España tendrá al menos 65 años, y una de cada ocho personas se prevé que sea octogenaria.

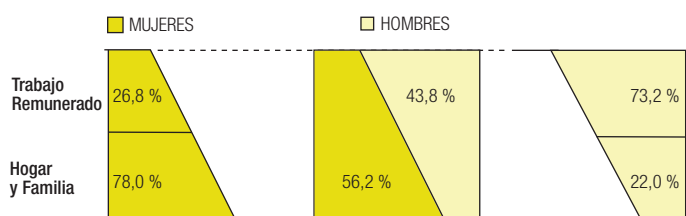
Partiendo de esta nueva realidad demográfica, a la que nos enfrentamos, y del mantenimiento de la división del trabajo por género a pesar del incremento de la tasa de actividad femenina y la ausencia de corresponsabilidad de los hombres para con el trabajo familiar doméstico, se ha extendido un necesario debate, en las distintas esferas de nuestra sociedad, sobre las dificultades que mujeres y hombres experimentan para conciliar su vida personal, familiar y laboral. El incremento constante de la tasa de actividad femenina en el mercado de trabajo no ha sido paralelo al incremento de la corresponsabilidad masculina en el trabajo familiar doméstico, lo que explica que las mujeres sigan siendo las encargadas del trabajo familiar doméstico y especialmente de la responsabilidad del cuidado de menores y mayores dependientes. Si bien es cierto, que determinados aspectos del trabajo familiar doméstico presentan problemas para ser concebidos en términos monetarios, el hecho de que la organización del tiempo social venga determinada fundamentalmente por el tiempo de trabajo mercantil, hace que se siga sin otorgar valor reducible a precios de mercado al trabajo doméstico. Esto, sin duda, incrementa los problemas que sufren las mujeres relacionados con la doble presencia y las dificultades de conciliación. La conciliación es concebida social y moralmente como un problema de las mujeres debido a la ausencia de corresponsabilidad y al marco legal, hasta el desarrollo de la Ley integral para la igualdad efectiva y la Ley para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas respectivamente por el gobierno de España y de Andalucía en 2007 que, con su carácter transversal y sobre todo integral, pretenden dar un giro a esta tendencia.

8. Datos provenientes del Instituto de Estadística de Andalucía.

9. Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

De hecho, si prestamos atención a las estadísticas sobre los usos del tiempo, es en las mujeres sobre las que recae el peso de la conciliación: Las mujeres tienen una carga total de trabajo —empleo más trabajo familiar doméstico—, mayor que la de los hombres (ver gráfico 3)¹⁰. No obstante, esto no quiere decir que se trate de un problema que concierna sólo a las mujeres. La conciliación es uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la sociedad actual tanto a nivel nacional como a nivel global a través de las cadenas globales de cuidado, y sólo podremos afrontarla a través de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo no remunerado y por medio de una política social y económica que permita esa corresponsabilidad y que por tanto disminuya la discriminación que las mujeres sufren en los mercados de trabajo.¹¹

Gráfico 3
Carga Global de Trabajo (sólo empleo y trabajo doméstico) en Andalucía, 2003¹²



FUENTE: tabla 3 (ver más abajo)

En este sentido el presente estudio pretende contribuir a este debate arrojando luz sobre la situación actual de los hogares andaluces en materia de conciliación. La estructura de este trabajo es como sigue. Primero, se realiza una reflexión sobre la división del trabajo con respecto al género tanto en el mercado como en la familia, aportando una visión general sobre los trabajos que desde una perspectiva de género han realizado aportaciones en este campo tanto para España como Andalucía. Segundo, se presentan los datos sobre usos del tiempo como una herramienta de medición para avanzar en las políticas de conciliación. Tercero, se recurre a un simple análisis descriptivo de algunos datos contenidos en otras encuestas recientes, para acotar aún más las posibles fuentes generadoras de dificultades de conciliación, tras lo cual indagaremos en el reparto del tiempo entre distintas actividades que llevan a cabo los trabajadores y trabajadoras. Y por último, se concluye, analizando la pluralidad de frentes necesarios para avanzar en la corresponsabilidad.

3. Midiendo los tiempos y los trabajos

Uno de los factores que más influyen en el diferente comportamiento —que también está en consideración por parte de los empleadores— de mujeres y hombres en los mercados de trabajo es el relacionado con unos usos del tiempo muy diferenciados por género. Las mujeres siguen siendo las responsables principales del trabajo doméstico y el cuidado de la familia, lo que limita su disponibilidad temporal en el día a día y las condiciona a lo largo del ciclo vital, sobre todo en relación a la disponibilidad de renta de los hogares y el número de personas dependientes —principalmente niños, discapacitados, enfermos y ancianos. No obstante, el trabajo doméstico y la economía del cuidado siguen considerándose como parcelas no económicas y por tanto no contabilizándose ni económica ni políticamente dentro de la carga total de trabajo que necesita una sociedad para ser sostenible.

La contabilidad nacional y el análisis económico ortodoxo sólo tienen en cuenta aquellas actividades que generan “valor”¹³. Pero esos análisis no son realistas, y además no sacan a la luz la mayor parte de la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en la generación y el disfrute del bienestar en las diferentes capacidades que tienen las mujeres y los hombres de desarrollar una vida digna, saludable, creativa... e incluso de sobrevivir en muchos países del mundo¹⁴. El supuesto desplazamiento de la producción del hogar al mercado con la industrialización y el hecho de que el trabajo doméstico se haya realizado gratuitamente por las mujeres a lo largo de la historia ha despojado a éste de todo valor económico. A través de la historia, mujeres y hombres han estructurado la utilización del tiempo de diferente manera debido a prácticas y normas culturales socialmente aceptadas¹⁵. La creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las transformaciones de las relaciones familiares y de la vida cotidiana ponen en cuestión la complementariedad entre familias, Estado y mercado, que constituyen la base de sustentación de los regímenes de bienestar actuales¹⁶. Sobre todo, a raíz del desarrollo de las encuestas de empleo del tiempo.

10. La Carga Global de Trabajo integra el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado y su medición proporciona conocimientos que permiten elaborar y apoyar la implementación de las políticas públicas que tengan como objetivo la promoción de la justicia de género y la reducción de las desigualdades sociales. Estos cálculos se derivan del estudio realizado a través del convenio entre el Instituto de Estadística de Andalucía y la Universidad Pablo de Olavide para la Explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo para Andalucía desde la perspectiva de género dirigido por Lina Gálvez Muñoz.

11. Sobre los problemas del uso del tiempo y la conciliación ver Amoroso, Bosch, Carrasco, Fernández y Moreno (2003).

12. En 1995, el PNUD en el marco de elaboración de su Informe de Desarrollo Humano con vistas a la Conferencia de Naciones Unidas

en Beijing, incluyó una estimación del trabajo remunerado y no remunerado en varios países. Las conclusiones obtenidas informan que en los países en desarrollo, un 53 % del trabajo total lo hacían las mujeres y la proporción bajaba al 51 % en los industrializados. En ambos grupos de países, sólo un 34 % del trabajo de las mujeres estaba incluido en la contabilidad nacional; en el caso de los hombres era del 76 % en los países en desarrollo y del 66 % en los industrializados (Benería, 2005:163). Las encuestas con las que contamos ahora permiten afinar más en la carga de trabajo total y en las desigualdades de género y territoriales.

13. Una excepción es el caso de Canadá que lleva varios años desarrollando una contabilidad nacional satélite.

14. Sobre el enfoque de las capacidades ver los trabajos de Amartya Sen, posteriormente desarrollados desde el enfoque de género por el propio Sen y Martha Nussbaum. Para una aplicación a los indicadores de género y sostenibilidad ver Gálvez y Velázquez (2006).

15. Un denominador común en los análisis sobre encuestas del uso del tiempo es la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados por parte de las mujeres cuando son ellas las que lo realizan, ya que estarían desarrollando una actividad relativa, un comportamiento esperado en relación a su género. En cambio, cuando los hombres las realizan es más fácilmente identificable en su caso porque no se supone un comportamiento esperado.

La primera encuesta de empleo del tiempo para Andalucía se realizó en 2003 con una metodología homogénea al resto del estado español y de los países de la Unión Europea. EUROSTAT promovió la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) realizada para todos los países en los años 2002-3, y en la que por primera vez participó España, y donde el Instituto de Estadística de Andalucía —IEA—, dobló la encuesta para Andalucía¹⁷. Esta ampliación supone una oportunidad única de explotación de estos datos desde una perspectiva de género, ya que se cuenta con una muestra de más de 4.000 hogares andaluces, que permite analizar las diferencias en los usos del tiempo que se establecen en Andalucía entre mujeres y hombres, de forma comparada con el resto de España y con otros países y regiones europeas¹⁸. Esta encuesta se refiere a toda la población mayor de diez años, y la lista de actividades que se contemplan en la encuesta puede verse en el Apéndice, aunque se agrupan en diez grupos principales de actividades que aparecen denominadas bajo los siguientes epígrafes: “cuidados personales”; “trabajo”; “estudios”; “hogar y familia”; “trabajo voluntario y reuniones”; “vida social y diversiones”; “deportes y actividades al aire libre”; “aficiones y juegos”; “medios de comunicación”, y por último, “trayectos y empleo del tiempo no especificado”. En las tablas 1 y 2 puede observarse el porcentaje de personas que realizan las actividades comprendidas en la encuesta realizada en Andalucía.

Tabla 1
Porcentaje de personas que realizan la actividad.
Andalucía, 2003

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	100,0	100,0
Trabajo	41,7	18,7
Estudios	14,9	15,2
Hogar y Familia	65,5	92,6
Trabajo voluntario y reuniones	9,8	15,7
Vida social y diversiones	69,1	71,7
Deportes y actividades al aire libre	41,7	33,6
Aficiones y juegos	20,1	11,1
Medios de comunicación	84,9	84,4
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	88,6	83,2

FUENTE: EET Andalucía

Tabla 2
Tiempo medio diario por participante dedicado a la actividad. Andalucía, 2003

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:34	11:29
Trabajo	8:14	6:30
Estudios	5:35	5:26
Hogar y Familia	2:08	5:09
Trabajo voluntario y reuniones	2:05	1:54
Vida social y diversiones	2:24	2:18
Deportes y actividades al aire libre	2:10	1:39
Aficiones y juegos	2:02	1:38
Medios de comunicación	2:46	2:23
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:24	1:14

Nota: En esta tabla se muestra el *tiempo medio por participante*, es decir, el tiempo que dedican a la actividad concreta aquellas personas que la realizan.

FUENTE: EET Andalucía

Los resultados encontrados para el caso de Andalucía no difieren mucho de los encontrados para el resto de España o para otros países europeos donde se ha realizado la misma encuesta (ver tablas de la 1 a la 5). En todos los casos se aprecia la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado, y la especialización de los hombres en el empleo remunerado. Así pues, sobre el total de personas que realizan la exclusiva categoría de trabajo —que en realidad es equivalente a empleo—, el 41,7 % de los hombres mayores de 10 años declara hacerla, frente al 18,7 % de las mujeres. Por el contrario, el 65,5 % de los hombres declararía dedicar tiempo al, también mal llamado, apartado de hogar y familia —que sería igual al trabajo doméstico y de cuidados—, frente al 92,6 % de las mujeres¹⁹. En cuanto al tiempo medio por participante empleado en esas tareas, por tanto, entre las personas que declaran realizar esa actividad, daría que los hombres que tienen empleo le dedican una media de 8:14 horas al día frente a las 6:30 de las mujeres, siendo la proporción para el trabajo doméstico de 2:08 horas para los hombres y 5:09 en el caso de las mujeres. Por tanto, esta división sexual del trabajo no sólo operaría sobre el total de los individuos sino en el total de horas que dedican unos y otras. Las tablas 4 y 5 muestran unos resultados más desagregados por tareas que no hacen más que corroborar las apreciaciones generales sobre los diferentes usos del tiempo y especializaciones de mujeres y hombres.

16. Aguirre (2005:9).

17. La Encuesta de Empleo del Tiempo 2003, no ha sido la primera promovida por Eurostat sobre este tema. En 2004 Eurostat publicó el estudio *How Europeans spend their time: Everyday Life of women and men* (datos 1998-2002), que correspondía con una encuesta anterior a la Encuesta de Empleo del Tiempo en la que no participó España.

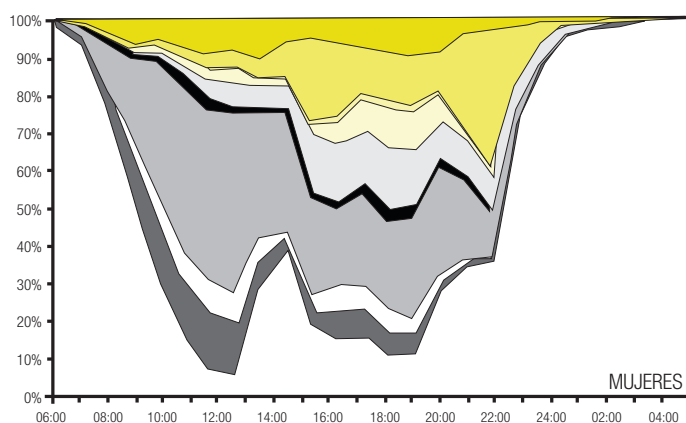
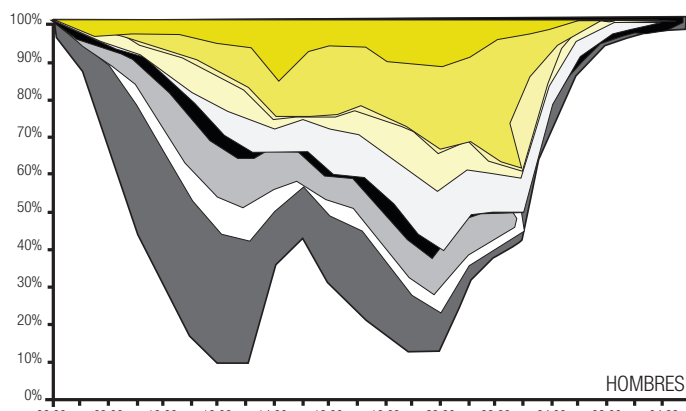
18. Esta encuesta se ha explotado desde el punto de vista de género en el marco de un convenio entre la Universidad Pablo de Olavide y el Instituto de Estadística de Andalucía bajo la coordinación de Lina Gálvez. El equipo además lo componen: Mónica Domínguez Serrano,

Consuelo Flecha, Carmen García Gil, Ana María Guil, María José Prados, Paula Rodríguez Madroño y Ana Solano.

19. No hay que olvidar que se trata de la población de más de diez años.

Ritmos actividad diaria

Porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día

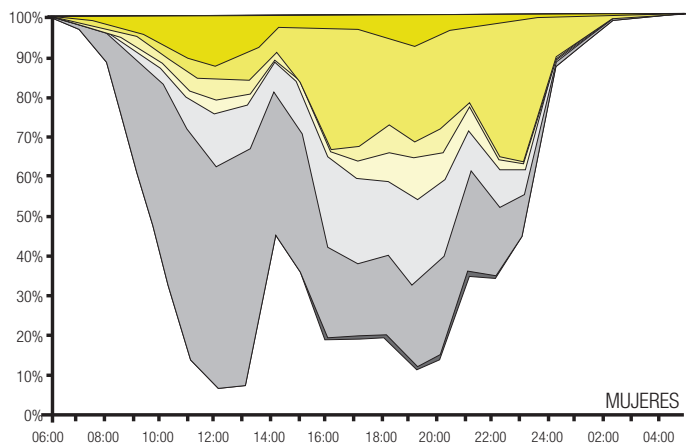
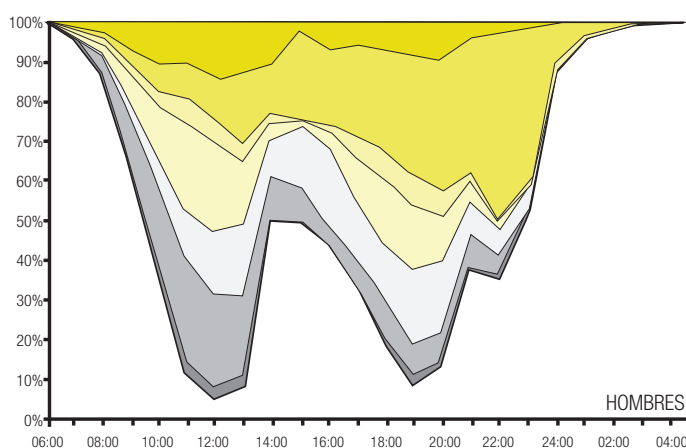


Los ritmos de actividad diaria de los andaluces muestran las diferencias que se establecen por género tanto en el número total de hombres o mujeres que realizan una actividad, como en el número de horas que dedican a esa actividad. El gráfico sobre el total de la población mayor de 10 años muestra la especialización de las mujeres en el "hogar y familia" mientras que la franja dedicada al trabajo de los hombres sería más ancha. Las diferencias por grupos de edad son también harto elocuentes y aquí sólo se ha incluido la del grupo de mayores de 65 años donde el trabajo, el empleo, prácticamente ha desaparecido de los ritmos diarios, lo cual es muy evidente para la población

masculina ya que ocupaba una parcela importante en tramos de edad más jóvenes, pero en cambio el trabajo doméstico no ha desaparecido de los ritmos de actividad diaria de las mujeres, ni tampoco parece que haya avanzado de forma sustantiva entre los hombres. Estaríamos ante la frecuente queja de las mujeres mayores de que para ellas no existe jubilación. Es más, su ritmo de actividad puede en algunos casos aumentar con respecto a décadas anteriores, por el cuidado que tienen que hacer de los nietos al haberse incorporado al empleo las generaciones más jóvenes sin que haya aumentado al mismo ritmo los servicios sociales ni la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de los hombres.

Ritmos actividad diaria

Porcentaje de personas MAYORES DE 65 AÑOS que realizan la misma actividad en el mismo momento del día



A pesar de la claridad de estas tablas y gráficos, esta encuesta tiene importantes limitaciones desde la perspectiva de género, ya que está diseñada desde la centralidad del trabajo realizado para el mercado, que es el único que se considera trabajo, mientras que el trabajo doméstico se denomina hogar y familia²⁰. La propia lista de actividades —ver Apéndice 1—, ya incluye una visión androcéntrica de las mismas que es necesario corregir. Otro problema, sería el ya comentado de la subestimación del “cuidado”²¹, así como la ausencia de preguntas que hagan referencia al trabajo de organización, algo que contrasta con la importancia que se le da a la organización en el mercado. Tampoco podemos conocer bien los mecanismos de decisiones intrafamiliares. Por último, resaltar, como hacen Carrasco y Mayordomo (2005), las limitaciones de estos diarios como instrumentos de “medición” del tiempo.

Para mayores de 65 años, a diferencia de los hombres, en las mujeres se mantiene —y en algunos casos se incrementa respecto a décadas anteriores— el nivel de trabajo, debido al cuidado de los nietos

El tiempo manifiesta distintas representaciones. Hay un tiempo más objetivo y susceptible de ser medido, cuantificado y regulador de las actividades de las personas como es el tiempo industrial. Este tiempo es el que ha tomado forma de dinero, pero hay un tiempo más subjetivo, difícilmente medible que no se materializa en ninguna actividad concreta sino que está destinado a tareas invisibles. Y existe una segunda dimensión de la subjetividad que tiene que ver con los deseos puestos en la organización de la vida y en las relaciones que dan sentido a la vida cotidiana. El trabajo familiar doméstico forma parte de este tiempo subjetivo porque su fin es cuidar a las personas. Además de la producción de bienes y servicios se aplican importantes dosis de relaciones, atenciones psicológicas, sostenes emocionales y afectivos. Esto no se puede medir, de ahí que lo que se mida sea sólo la parte más mercantilizable. Resulta importante aceptar que esto es así, porque si se resaltara sólo la dimensión cuantificable se estarían perdiendo las dimensiones más cualitativas del uso del tiempo, las más propias de la experiencia femenina ligada al ciclo de vida y el correspondiente cuidado de las personas.

Las limitaciones de la EET se pueden evitar, bien desarrollando encuestas alternativas o, si no es posible, intentando hacer una relectura en clave de género de la EET. El primer caso, es por ejemplo, el de las encuestas de usos del tiempo como las diseñadas por el equipo de investigación coordinado por María Ángeles Durán desde el CSIC²². Una comparación entre la encuesta del CSIC y la EET ha sido llevada a cabo por García Sainz (2005) para 2002-3 que es el único año comparable. Por tanto las encuestas tienen potencial de ser comparadas excepto por la amplitud de la muestra que es mucho mayor en el caso de la EET, con más de 20.000 hogares para el conjunto de España frente a 1.200 de la del CSIC. Estas dos encuestas no difieren mucho en sus resultados pero sí que lo hacen en la definición de categorías y de instrumentos técnicos de recogida de información²³. La encuesta del CSIC incorpora una perspectiva de género y una visión dinámica de lo social que permite reconceptualizar el trabajo más allá del empleo, cambiar la jerarquización de categorías con criterios sociales y, no en base a la economía mercantil, posibilitar nuevas lecturas y análisis de la estructura socioeconómica contribuyendo a modificar las situaciones sociales de desigualdad. En estas encuestas se pone el énfasis en el trabajo no remunerado, tratando de neutralizar la hegemonía de lo mercantil y sus efectos en relación con ingresos y prestaciones.

El mayor interés de este tipo de encuestas desde la perspectiva de género no permite, por el tamaño de la muestra, realizar un análisis de las diferencias de uso del tiempo en el interior de Andalucía en función a determinadas variables como la edad, la renta, la educación, el hábitat, etc. y de forma comparativa con el resto de España, de ahí que la única opción realista sea el uso de la EET del INE-IEA. Además, y a pesar de los inconvenientes que presentan estas encuestas desde la perspectiva de género o no androcéntrica, la complejidad y exhaustividad de la información y su homogeneidad metodológica con las del resto de Europa la convierte en un importante instrumento para impulsar el análisis de los usos del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, es posible realizar agrupaciones que den una idea más realista de la carga global de trabajo que necesita la economía y sociedad andaluza para ser sostenible y el desigual reparto de este trabajo entre hombres y mujeres. Por tanto, trabajo debe ser considerado toda aquella actividad encaminada al sostenimiento del sistema económico, social o familiar, pase o no por el mercado.

No obstante, y a pesar de esas limitaciones, el concepto de carga total de trabajo que incluye tanto el empleo —trabajo para el mercado— como el trabajo doméstico y familiar debe ser el concepto apropiado para abordar el análisis de los problemas derivados de la conciliación —o falta de conciliación— entre la vida familiar y laboral, o personal y laboral. Sólo viéndolo de esa manera se evitará caer en contradicciones como fomentar el empleo femenino,

20. Sin embargo, esto no ocurre en las publicaciones internacionales como la encuesta social de uso del tiempo de Canadá, así como otra más reciente de EUROSTAT, donde es habitual la distinción entre trabajo pagado o remunerado (*gainful, paid work o employment*) y trabajo del hogar o doméstico (*household work o domestic work*) (Statistics Canada, 1991; EUROSTAT, 2003) en García Sainz (2005:39).

21. Una forma de verlo es a través del ejemplo que se incluye en la propia encuesta sobre el tiempo empleado por la mañana: Primera ocupación ducharse y segunda, escuchar la radio... De repente se despiertan los niños. La primera ocupación se convierte en preparar el desayuno y la segunda sigue siendo escuchar la radio. Pero, ¿quién está cuidando a los niños? Es como si eso no se considerara actividad.

22. Este modelo de encuesta ha sido el desarrollado por Aguirre (2005) para la ciudad de Montevideo.

23. La del CSIC no incluye diario de actividades y la población de referencia es mayor de 18 años, mientras que en la del INE se trata de población mayor de 10 años y si se incluye diario de actividades. El coste de realización de cuestionarios como el diario hace que sólo los organismos públicos puedan permitírselo. En este sentido, es muy interesante, y debería tomarse en cuenta, la propuesta realizada por el Director del Instituto de Estadística de Andalucía en el Primer Simposio Internacional sobre Género y Bienestar organizado por el Instituto Andaluz de la Mujer en Granada en 2006 sobre el interés de incluir más preguntas en el censo acerca de los hogares y sus miembros, teniendo en cuenta que se

trata del instrumento estadístico más potente y que se realiza con periodicidad desde hace más de cien años.

al tiempo que la natalidad, sin que se avance al mismo ritmo en el desarrollo de políticas sociales y en el incremento considerable del gasto público y, sobre todo, sin que se avance en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado y el trabajo doméstico que tal y como puede observarse en la tabla 3 ahora está lejos de conseguirse. La tabla 3, muestra las diferencias en la carga global de trabajo entre mujeres y hombres.

Tabla 3
Porcentaje de tiempo dedicado a tareas del hogar y trabajo remunerado por hombres y mujeres en Andalucía, 2003

	NÚMERO DE PERSONAS			PORCENTAJES		
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Hogar y familia	7.908	2.973	4.935	22,0 %	78,0 %	100,0 %
Trabajo	2.641	1.727	914	73,2 %	26,8 %	100,0 %

	NÚMERO DE PERSONAS					
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hogar y familia + trabajo remunerado	8.721	3.707	5.014	100,0 %	43,8 %	56,2 %

FUENTE: Gálvez, Domínguez y Rodríguez, Proyecto en desarrollo sobre la explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-3) para Andalucía desde la perspectiva de género.

En Andalucía, las mujeres serían las responsables del 56,2 % de la carga global de trabajo, frente al 43,8 % de los hombres, siendo inversa la distribución interna del tiempo global de trabajo de mujeres y hombres. Sobre el total del trabajo no remunerado las mujeres realizarían un 78 % frente a un 22 % de los hombres, y en el trabajo remunerado la proporción sería inversa con un 26,8 % realizado por las mujeres y un 73,2 % por los hombres. Además uniendo esta información con otras encuestas, podremos conocer también las diferencias entre lo aportado y lo recibido no sólo en términos materiales sino también de bienestar y de poder.

No obstante, el análisis del trabajo doméstico es harto complicado porque supone desagregar una importante cantidad de actividades. Como afirma Aguirre (2005:15) su amplitud puede variar según la sociedad de que se trate, de factores culturales y de la situación socioeconómica de quienes lo realizan. Se deberían incluir tareas como la compra de bienes y la adquisición de servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar, planchar la ropa,

cuidar mascotas y plantas y también las tareas de gestión del hogar: la carga mental de llevar el hogar²⁴r. También deberían contemplarse las gestiones realizadas fuera de hogar como pagar cuentas, realizar trámites y los desplazamientos necesarios para poder realizarlas. En el Apéndice (tablas A1 y A2) se incluye información sobre los trabajos que a continuación se enumeran, y sus diferencias por género en términos agregados para toda Andalucía: preparación de comidas, fregado de vajilla, mantenimiento del hogar, lavado de ropa, plancha, costura y confección, jardinería, construcción y reparaciones, compras y servicios, cuidado de niños y otros trabajo domésticos. Para estos trabajos es importante también considerar la conexión con parientes y no parientes que constituyen redes de intercambio y solidaridad entre los miembros de la familia y la comunidad²⁵. Sólo de esa forma podremos extender el objeto de la economía. El trabajo de reproducción social no remunerado constituye el núcleo central de la diferencia de género y también está en la base del sistema económico. La economía del cuidado y el concepto de sostenibilidad sostiene el entramado de la vida social humana, ajusta las tensiones entre los diversos sectores de la economía y se sitúa en la base del edificio económico (Picchio, 2003: 29).

24. De hecho, las encuestas llevadas a cabo por el CSIC a cargo de María Angeles Durán incluyen el concepto de "responsable del hogar", que sería la persona que asume la responsabilidad principal de la producción de servicios y vida doméstica, ya sea mujer o varón que los ejecute personalmente o no. Se trata de un concepto diferente y diferenciado del de "jefe del hogar".

25. Para Andalucía ver Fernández Córdón y Tobío (2006).

4. Las limitaciones laborales de mujeres y hombres derivadas de los problemas de conciliación

En esta sección se presenta un análisis descriptivo que nos permite esbozar alguno de los factores que subyacen tras las dificultades de conciliación de los andaluces con el resto de los españoles. Esta descripción se basa en los datos de carácter microeconómico contenidos en algunas encuestas muy recientes, con representatividad a escala nacional y autonómica, que directa o indirectamente proporcionan información relativa a la problemática de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los individuos. En concreto haremos uso de los módulos especiales de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Organización de la Jornada Laboral (2004) y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (2005)²⁶, que resultan muy útiles para poner en relación los problemas relativos al uso del tiempo y la conciliación con los comportamientos de hombres y mujeres en los mercados de trabajo. Junto a esos módulos emplearemos los datos contenidos en las dos últimas remesas de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT, 2004 y 2006), que se verán complementados con los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET).

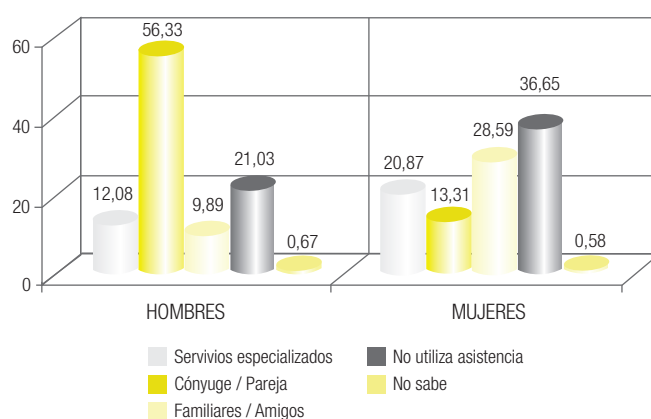
En primer lugar, en lo que se refiere al cuidado de menores, según los datos del Módulo Especial sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (2005) el 56,3 % de los hombres andaluces afirman que el principal “servicio” al que recurren para cuidar de sus hijos es su cónyuge o pareja, en cambio en el caso de las andaluzas ese porcentaje desciende al 13,3 % (gráfico 4). Esas cifras no distan sustancialmente de las obtenidas para el conjunto del territorio nacional (50,1 % y 12,2 %, respectivamente).

Estos resultados enfatizan en la que consideramos una cuestión esencial para entender los problemas de conciliación: la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de menores y/o personas adultas dependientes.

Una visión más precisa de esta falta de igualdad entre géneros se puede obtener cruzando la muestra de mujeres con la de sus respectivos cónyuges. Cuando se llevó a cabo esta aproximación lo más sorprendente, sin duda, fue la falta de consistencia en la respuesta entre ambos miembros de la pareja. Así, cuando las españolas afirman que es su cónyuge (o pareja) el que se encarga de la atención de sus hijos (11,98 %) sólo en el 7,72 % de las ocasiones, sus maridos o parejas confirman que esto es así.

Gráfico 4

Mujeres y hombres ocupados, con cónyuge o pareja, e hijos menores de 14 años, según el principal servicio de cuidado de niños, que utilizan tanto él como ella y su pareja (o cónyuge); Andalucía



FUENTE: Elaboración propia a partir del Módulo Especial sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (INE, 2005).

Por el contrario, cuando son ellos los que afirman que sus parejas son las que se encargan del cuidado a sus hijos (26,92 %), éstas lo corroboran en el 37,5 % de las ocasiones; para Andalucía los porcentajes son casi idénticos. Esa falta de consistencia puede ser consecuencia de la distinta percepción que mujeres y hombres tienen respecto a cuál debe ser su rol en el hogar. Algunos autores sostienen que muchas mujeres consideran que ser “buenas madres” es estar siempre disponible para atender a los hijos, siendo este rol no tan marcado en el caso de los hombres. Por ejemplo, Hays (1996) califica esta actitud como la contradicción cultural de la maternidad en nuestros días. La considera una contradicción porque, por una parte, las mujeres asumen su carácter de coprogenitoras pero al mismo tiempo se sienten “obligadas” a estar disponibles siempre para sus hijos, descargando así a sus parejas,

26. Estos módulos son realizados por el INE para evaluar en mayor profusión temas concretos de especial relevancia social y económica durante los segundos trimestres de cada año.

de forma directa o indirecta, de parte de su corresponsabilidad en el cuidado de sus descendientes. Esta idea puede considerarse, en nuestra opinión, como una secuela del planteamiento general de Mincer (1962), en el que se alude a la existencia de una “división tradicional del trabajo en el hogar”. La educación de los hombres y las mujeres en la base de una división sexual del trabajo ayuda a que esta especialización se siga manteniendo en todos los países.

En 2004 menos del 3 % de los hombres andaluces con empleo se hacían cargo ellos solos del cuidado de los hijos, mientras que entre ellas la proporción era del 40 %

No obstante, incluso a pesar de la falta de consistencia en la respuesta de los integrantes de la pareja, puede inferirse que son ellas y no ellos las que principalmente se encargan del cuidado de los menores. Esa misma fuente revela que el 14,3 % de las mujeres y el 7,6 % de los hombres atienden a familiares o amigos de 16 años o más que necesitan cuidados. En Andalucía los porcentajes son de 15,2 % y 6,9 % respectivamente. Por tanto el cuidado de las personas adultas dependientes también sigue recayendo principalmente sobre las mujeres. De hecho, los análisis basados en la EET son reveladores en ese sentido. Así, en la tabla 4 podemos observar la variación incremental en el trabajo familiar doméstico que supone cada hijo que se suma al hogar. Las mujeres deben dedicar más tiempo a su cuidado, aumentándolo progresivamente conforme tienen más hijos, con una diferencia de 1 hora y 39 minutos entre las mujeres que tienen 1 hijo y las que tienen 4. Los hombres con 2 hijos dedican un cuarto de hora más diariamente que los que tienen 1, sin embargo los que tienen 3 reducen su tiempo dedicándole menos que los que sólo tienen 1. Cuando tienen 4, vuelven a dedicarle más tiempo, casi 3 horas (5 horas menos diarias que las mujeres) pero reducen su participación. Sólo 1 de cada 2 hombres andaluces con familia numerosa de 4 hijos le dedican tiempo al trabajo familiar doméstico. Esta disminución en los porcentajes de participación de los hombres puede ser explicada en una pequeña parte por el aumento en la participación en el empleo remunerado y en el tiempo, pero estos aumentos no son de suficiente envergadura como para explicarla. Este fenómeno se debe más a que estos hombres, tanto por edad como por el modelo de familia numerosa que tienen, pertenecen más al modelo tradicional masculino que al nuevo modelo de masculinidad (Gálvez, Domínguez y Rodríguez, 2008).

Tabla 4
Tiempo medio por participante dedicado al trabajo familiar doméstico dependiendo del número de hijos

Parejas con niños dependientes	Mujeres		Hombres	
	%	Tiempo	%	Tiempo
1 niño	99,1 %	6:17	74,0 %	2:27
2 niños	99,4 %	7:04	76,1 %	2:43
3 niños	98,9 %	7:13	70,7 %	2:18
4 niños	100 %	7:56	51,9 %	2:53

Fuente: (Gálvez, Domínguez y Rodríguez, 2008), basado en la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/03 para Andalucía (IEA).

En la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo se aporta evidencia adicional al respecto. Esta fuente estadística corrobora que las cargas familiares son soportadas, en la mayoría de los casos, por las mujeres (véase tabla 5). En concreto en 2004 menos del 3 % de los hombres andaluces que tenían actividad remunerada se hacían cargo ellos solos del cuidado de los hijos (antes o después de las horas de trabajo remunerado), mientras que entre ellas la proporción era del 40 %. No obstante esta última cifra desciende entre 2004 y 2006²⁷, lo cual podría entenderse como señal de una tendencia hacia una mayor corresponsabilidad entre los miembros de la pareja en el cuidado de los descendientes.

Tabla 5
Reparto del cuidado de hijos dentro y fuera del horario laboral del ocupado, en Andalucía (%)

	2004		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado de hijos fuera del horario laboral del ocupado				
Yo solo	2,74	40,34	3,3	27,27
Compartido con mi cónyuge o pareja	66,9	50,63	86,34	67,27
Mi cónyuge o pareja	27,14	2,94	8,48	3,03
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	1,79	4,2	1,49	2,18
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	1,43	1,89	0,39	0,24
Cuidado de hijos en horario laboral del ocupado				
Mi cónyuge o pareja	75,26	26,67	81,07	27,59
Familiares, vecinos, amigos, sin remuneración	6,19	35,56	7,28	42,53
Otra persona ajena al hogar/famita, con remuneración	2,06	15,56	2,43	6,90
Servicio especializado en la asistencia (guardería, preescolar)	16,49	22,22	9,22	22,90

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (INE, 2004 y 2006).

27. Las cifras para 2006 se refieren al cuidado de hijos de edad igual o inferior a 14 años, mientras que para 2004 se refiere a hijos de edad igual o inferior a 12 años.

Una de las posibles consecuencias de esa mayor dedicación de las mujeres a la atención de menores y adultos es la que se deriva de los resultados presentados en la tabla 6. Según ésta el porcentaje de mujeres andaluzas ocupadas que desea trabajar más reduciendo el tiempo de cuidado a otras personas (7,1 %) duplica holgadamente al de hombres (3,4 %), sin embargo también entre éstas se presenta el mayor porcentaje de las que desean trabajar menos para poder dedicar más tiempo al cuidado de los demás, aunque aquí las diferencias con los hombres son sólo del 2,44 %²⁸. Lo que nos muestra la tensión que sufren las mujeres entre sus deseos de autonomía y sus “deberes” derivados de su papel tradicional de cuidadoras.

Tabla 6
Personas que se hacen cargo del cuidado de sus hijos y/o personas dependientes según deseen o no cambiar la organización de su vida (ocupadas y no ocupadas); Andalucía

	Hombres		Mujeres		Ambos sexos	
OCUPADOS	Observaciones	%	Observaciones	%	Observaciones	%
Deseo trabajar más, reduciendo el tiempo de cuidado a otras personas	28	3,36	57	7,12	85	5,20
Deseo trabajar menos para tener más tiempo para cuidar a los demás	91	10,91	107	13,36	198	12,11
No	678	81,29	618	77,15	1.296	79,27
No sabe	37	4,44	19	2,37	56	3,43
<i>Total</i>	<i>834</i>	<i>100</i>	<i>801</i>	<i>100</i>	<i>1635</i>	<i>100</i>
NO OCUPADOS						
Deseo trabajar más, reduciendo el tiempo de cuidado a otras personas	47	24,87	238	25,73	285	25,58
No	137	72,49	637	68,86	774	69,48
No sabe	5	2,65	50	5,41	55	4,94
<i>Total</i>	<i>189</i>	<i>100</i>	<i>925</i>	<i>100</i>	<i>1114</i>	<i>100</i>

FUENTE: Elaboración propia a partir del del Módulo Especial sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (INE, 2005).

Respecto a las andaluzas que no trabajan más²⁹ a pesar de que les gustaría, un tercio afirman que es la falta o inexistencia de servicios de atención para los niños la principal razón para no trabajar más; de entre éstas la mitad consideran que, aunque existen, estos servicios son demasiado caros para acceder a ellos. Entre los hombres, la proporción que alegan la escasez de servicios como principal razón supera ligeramente el 5 % (tanto en España como Andalucía).

Es decir ellos, al contrario que ellas, raramente condicionan trabajar más a la existencia de ese tipo de servicios, obviamente porque “delegan” en sus parejas esta responsabilidad. Esta información apunta a una de las posibles causas de las dificultades de conciliación: la escasez de servicios de atención a los menores. En este sentido, un incremento de la inversión en centros infantiles frente a la transferencia directa de recursos a las familias habría tenido una consecuencia más deseable en términos de conciliación y de fomento del conjunto de la natalidad sin mermar la búsqueda de igualdad de oportunidades.

Ahondando en lo anterior, la tabla 7 muestra que de las mujeres andaluzas en edad de trabajar son casi la mitad (el 47,5 %) de las que no realizan trabajo remunerado, que (ni buscan empleo) lo hacen para poder atender sus responsabilidades familiares; bien sea el cuidado de hijos o adultos enfermos, u otro tipo de responsabilidades familiares. En cambio sólo algo más del 2 % de los hombres alegan ésta como la principal razón para no buscar empleo a pesar de no tener uno. El resto de los españoles y españolas no muestran un comportamiento diferenciado de éstos al respecto.

Tabla 7
Razón por la que no buscan empleo las personas que no lo tienen (ni han encontrado uno al que aún no se han incorporado)

	Andalucía		España	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cree que no lo va a encontrar	6,5	3,76	4,23	2,21
Está afectado por una regulación de empleo	0,0	0,54	0,12	0,97
Por enfermedad o incapacidad propia	14,43	25,06	12,57	21,97
Cuidado de niños o de adultos enfermos	10,77	0,39	12,65	0,45
Tiene otras responsabilidades familiares	36,7	2	34,46	2,06
Está cursando estudios o recibiendo formación	18,83	38,74	20,8	40,94
Está jubilado	1,85	15,78	2,72	19
Otras razones	10,91	13,73	12,45	12,39
Total observaciones	4.428	2.047	22.025	9.998

FUENTE: Elaboración propia a partir del del Módulo Especial sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (INE, 2005).

28. Para el conjunto del territorio nacional las cifras no difieren sustancialmente.

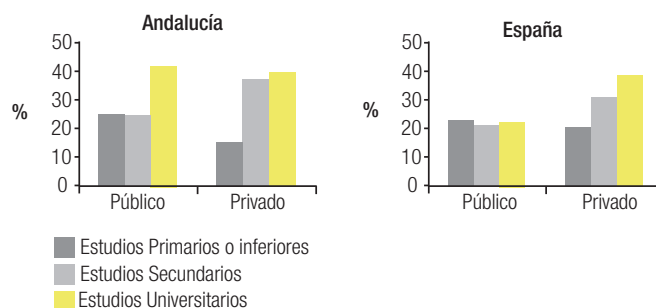
29. Entendiendo por tal el trabajo remunerado.

Se podría esgrimir que la falta de simetría en el comportamiento de mujeres y hombres respecto a los servicios de cuidados que prestan debería venir acompañada para las mujeres de algún tipo de recompensa por parte de la sociedad. Sin embargo parece que no sólo no se les premia, sino que en muchos casos a éstas les supone un lastre en cuanto a las posibilidades de progreso en su carrera profesional. En tal sentido el gráfico 5 puede resultar esclarecedor, pues muestra que una de cada tres andaluzas considera que la maternidad le puede suponer un obstáculo en la trayectoria profesional dentro de la empresa para la que trabaja, con independencia del sector (público o privado) que analicemos. Sin embargo, el hecho de que muchas mujeres se decanten por el empleo público implica que para poder “arriesgarse” con la maternidad, prefieren la seguridad en el empleo a una mayor remuneración en el caso de tratarse de personal cualificado. Igualmente, no hay que olvidar que el acceso a la función pública se hace por oposición, lo que entraña una menor discrecionalidad que la contratación directa donde el funcionamiento de estereotipos puede estar determinando un proceso de selección más discriminatorio.

Es más, cuando profundizamos en estos datos (ECVT, 2006), atendiendo al nivel de formación de la encuestada, parece que mayores niveles educativos en el sector privado van unidos a ese temor de forma creciente, si bien el patrón para el sector público no es tan evidente, sobre todo para el conjunto del territorio nacional. No obstante resulta llamativo que en el sector público, donde aparentemente el principio de igualdad efectiva está más regulado, el porcentaje de mujeres que temen ver limitada su carrera profesional por motivos de maternidad es muy similar al del sector privado. En tanto en cuanto, gran parte de la progresión profesional dentro de la administración puede estar condicionado por puestos de libre designación o la disponibilidad para la realización de cursos o un horario con una amplia disponibilidad temporal. Si asumimos que las mujeres con niveles educativos más altos sustentan puestos de trabajo más especializados, lo que las cifras representadas en el gráfico 5 ponen de manifiesto es que el coste profesional para las mujeres de tener un hijo es mayor conforme ascienden en la escala profesional. Este es el argumento sostenido por gran parte de la literatura sobre discriminación laboral de la mujer, que ha bautizado a este fenómeno como el “techo de cristal” (*glass ceiling*³⁰). Este es sin duda un ámbito sobre el que las políticas de conciliación deben emplearse a fondo.

Gráfico 5

Proporción de ocupadas que consideran que la maternidad les ha perjudicado o les podría perjudicar en la trayectoria profesional dentro de su empresa



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (INE, 2006).

Esta estructura adversa del mercado laboral se ve reforzada desde un punto de vista normativo por la falta de derechos para tomar, por ejemplo, excedencias que permitan a los trabajadores y trabajadoras afrontar las necesidades especiales de atención que durante periodos concretos puedan tener sus descendientes. Así en un 20 % de las ocasiones la principal razón por la que las andaluzas no tomaron excedencia para el cuidado de hijos fue la falta de derecho legal para tomar dicho permiso; ese porcentaje desciende al 7,6 % en el colectivo masculino. Esas diferencias por género se invierten entre los que declaran que no toman excedencia porque prefieren trabajar³¹, lo que constituye una prueba adicional de la falta de corresponsabilidad.

Frecuentemente se alega que otra de las dificultades para conciliar a la que se enfrentan los trabajadores es la falta de flexibilidad en sus horarios laborales. Sin embargo según los datos del Módulo Especial sobre Organización y Duración de la Jornada Laboral (INE, 2004) esto no es percibido como un problema fundamental, puesto que hay gran unanimidad entre las mujeres y hombres andaluces (y en el resto de España) en cuanto a las posibilidades de flexibilizar el horario de acceso al puesto de trabajo por razones familiares. Así, más de la mitad aseveran que esto es posible y uno de cada seis afirman que lo es pero rara vez. Además no se observan diferencias sustanciales entre el sector público y el sector privado (tabla 8).

30. Véase, por ejemplo, Dolton, Marcenaro y Skalli (2008) para una revisión de la literatura al respecto.

31. Según datos del Módulo Especial sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (INE, 2005).

Tabla 8
Posibilidad de modificar, al menos en 1 hora, el inicio o el fin de la jornada laboral por razones familiares, según sector de actividad (%); Andalucía

		Es posible, generalmente	Es posible, rara vez	No es posible	Total observaciones
HOMBRES	Sector Público	49,48	17,33	33,19	958
	Sector Privado	49,72	18,43	31,85	3385
	Total	49,67	18,19	32,14	4343
MUJERES	Sector Público	47,41	16,41	36,19	829
	Sector Privado	54,05	15,74	30,21	1950
	Total	52,07	15,94	31,99	2779

FUENTE: Elaboración propia a partir del Módulo Especial sobre Organización y duración de la Jornada Laboral (INE, 2004).

Algo muy similar ocurre respecto a la posibilidad de organizar la jornada laboral para tomar días libres. Todo ello a pesar de que en el 93 % de las ocasiones son los empresarios los que fijan el horario y sólo en algo más del 1 % el empleado, tanto en Andalucía como en el conjunto de las CCAA (según las cifras obtenidas del Módulo Especial de la EPA sobre Organización y Duración de la Jornada Laboral, 2004).

En este sentido resulta llamativo que en torno al 58 % de los andaluces y al 72,7 % de las andaluzas declaran que trabajan cada día menos horas que aquellos que tienen jornada completa en un trabajo similar al suyo³². Es decir, se consideran “privilegiados” en relación a sus compañeros.

Por último, cuando se les preguntó a los trabajadores si su jornada laboral les permitía compatibilizar su vida profesional con su vida personal, aproximadamente una de cada siete mujeres andaluzas respondieron que no, y entre los hombres andaluces el porcentaje fue del 15,9 %. En el conjunto del territorio nacional las proporciones fueron muy similares. Por tanto para una cuantía sustancial de la mano de obra existen problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar, pero ¿hacen las empresas e instituciones algo para ayudar a estas personas? Si recurrimos a los dos últimos años publicados de la ECVT (2004, 2006), estos datos sustentan grandes diferencias entre el sector público y privado cuando se les pregunta a los trabajadores sobre las facilidades que sus empresas le proporcionan para que sus hijos puedan disfrutar de guarderías, o ayudas para acceder a éstas (véase tabla 9).

Así en 2006 sólo, aproximadamente, uno de cada veinte trabajadores del sector privado se beneficiaba de esta medida favorecedora de la conciliación. En cambio en el sector público entre el 25 % y el 30 % tienen acceso a este tipo

de servicio social. Aún más interesante es el significativo incremento que muestran los datos entre 2004 y 2006, en lo que respecta a la provisión de este servicio tanto por parte del sector público como de las empresas del sector privado. Esa mejora en las cifras apunta posiblemente, en la dirección de un mayor grado de concienciación en materia de conciliación de las empresas³³.

Tabla 9
Proporción de trabajadores a los que la empresa para la que trabaja le proporciona guarderías o ayudas para guarderías

	OBSERVACIONES %					
	2004			2006		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Andalucía						
Sector Privado	6	1	7	11	4	15
	2,47	1,3	2,2	4,33	2,92	3,84
Sector Público	11	21	32	24	17	41
	13,1	35,59	22,38	27,91	30,36	28,87
Total	17	22	39	35	21	56
	5,2	16,06	8,41	10,29	10,88	10,33
España						
Sector Privado	59	41	100	163	77	240
	2,74	3,28	2,94	6,03	3,97	5,17
Sector Público	69	88	157	177	256	433
	14,44	22,00	17,88	23,6	29,12	26,58
Total	128	129	257	340	333	673
	4,87	7,82	6,00	9,85	11,81	10,73

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (INE, 2004 y 2006).

Las diferencias entre las empresas del sector privado y público son aún más acusadas en lo que respecta a la provisión de ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador; en concreto en 2006 sólo el 9 % de las empresas privadas andaluzas proporcionaban este tipo de asistencia, mientras que el porcentaje se elevaba hasta el 43 % entre las instituciones públicas³⁴. Quizás esto explique en muchos casos la preferencia de muchas mujeres a trabajar en el sector público, puesto que son ellas las que asumen, de forma voluntaria o no, el mayor peso de las cargas familiares y por tanto son también ellas las que se ven obligadas a “renunciar” a trabajar en empresas del sector privado que no parecen contribuir a solventar sus dificultades de conciliación.

32. Se entiende por “trabajo similar” el realizado en el mismo lugar de trabajo. En caso de duda la EPA considera como jornada completa una de 8 horas al día durante 5 días a la semana.

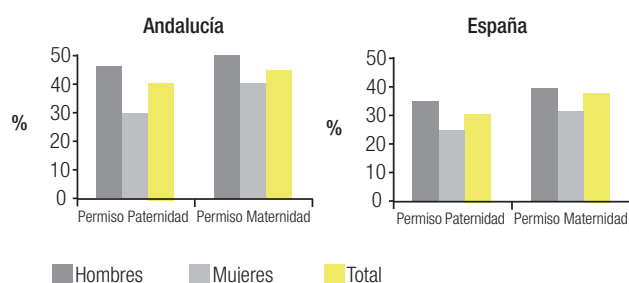
33. No obstante este resultado debe tomarse con cautela debido al reducido número de observaciones contenidas en las muestras en relación con este aspecto.

34. Al igual que en el caso anterior las cifras mostraban una mejora respecto a 2004, donde esos porcentajes eran del 4,7 % y 34,7 %, respectivamente. Estos resultados son extrapolables al resto del territorio nacional.

Recientemente ha sido aprobada la Ley Orgánica para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007)³⁵, que pretende mejorar esa situación. Una de las medidas más laureadas de esa ley es la ampliación hasta un máximo de 15 días del permiso de paternidad. En el gráfico 6 se pone de manifiesto la opinión, respecto a los permisos de paternidad y maternidad, de las personas que respondieron a la ECVT (2006).

Ese gráfico nos permite concluir que antes de la entrada en vigor de la citada ley había un alto consenso respecto a los permisos de maternidad y paternidad existentes, pues en todos los casos menos de la mitad de los encuestados se mostraban muy satisfechos. No obstante, los andaluces se muestran más optimistas al respecto que los ciudadanos del resto del territorio nacional, especialmente si son hombres; de forma similar la opinión respecto a los permisos de paternidad es peor que respecto a los permisos de maternidad, por lo que la ampliación de los primeros puede ser muy positiva.

Gráfico 6
Proporción de trabajadores que están muy satisfechos* con los permisos de maternidad/paternidad



Nota*: Se ha considerado que están muy satisfechos los encuestados que respondieron un valor mayor o igual a ocho en una escala de satisfacción que va de 0 a 10.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (INE, 2006).

Los datos aportados en esta sección presentan una imagen de la sociedad andaluza y española en la que las mujeres asumen el mayor peso de las cargas familiares dentro del hogar, y en la que las ayudas para facilitar la conciliación son muy escasas, especialmente para los trabajadores del sector privado. Pero la relevancia y las potenciales consecuencias de las dificultades de conciliación requieren de un análisis más extenso que nos permita analizar qué se está haciendo en la práctica desde los diferentes colectivos implicados para corregir la asimetría en el reparto de tareas entre mujeres y hombres, pues sólo en la medida en que se actúe podremos avanzar en la corresponsabilidad en el hogar, y por ende en una sociedad más igualitaria. Esta cuestión se aborda en la sección siguiente.

5. Sin corresponsabilidad no hay sostenibilidad social ni económica

La conciliación no es sólo un problema social de primera magnitud sino también económico en tanto en cuanto se observan varios fenómenos inquietantes, como la infrautilización del capital humano de las mujeres en el mercado —sobre todo si se recuerda que ya son la mayoría licenciadas universitarias—, o la sobreutilización del trabajo de éstas si se estima la carga total de trabajo, con los consiguientes problemas de salud, de tasas bajas de fecundidad y bienestar. Sorprende por tanto que las principales medidas para solucionar los problemas relacionados con la conciliación hayan venido de la mano de los propios individuos, principalmente las mujeres, para poder compatibilizar el empleo y el acceso a la autonomía económica, status y prestaciones sociales que éste otorga con la formación de una familia y la tenencia de hijos. No obstante, también hay que tener en cuenta las medidas desarrolladas por las empresas y el desarrollo del marco legal.

Estrategias individuales y familiares

Algunas de estas estrategias privadas engarzan a la perfección con el modelo económico imperante. Así pues la flexibilidad horaria que necesitan muchos empleos, así como la temporalidad para poder adaptar la producción a los vaivenes de la demanda, ha encontrado un “aliado” inmejorable en el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. Trabajo que se ha convertido en un nicho femenino, una parte más de la segregación ocupacional que sufren las mujeres. Al igual que ocurre con los sectores de baja productividad e intensivos en trabajo, las mujeres se ven forzadas a concentrarse en esos sectores y tipos de trabajo porque son en los que encuentran empleo.

El empleo a tiempo parcial puede ser una solución idónea para las empresas que de esa forma aumentan su flexibilidad, lo puede ser también para las administraciones públicas que ven aumentados los niveles de empleo sin necesidad de aumentar el gasto social de forma considerable, porque el trabajo familiar y de cuidado sigue estando en manos de esas mujeres que

35. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

tienen una relación parcial o temporal con el mercado de trabajo; puede también serlo para los hombres a quienes se les permite seguir teniendo largas y continuas jornadas de trabajo sin que se vean penalizadas sus aspiraciones profesionales por el cuidado de los hijos y otras personas dependientes. No obstante, no tiene por qué ser una situación ideal para las mujeres ya que no hay que identificar el bienestar de la familia con el de las propias mujeres. Este tipo de empleos suelen tener peores salarios con la consiguiente pérdida de autonomía económica frente a situaciones como un divorcio, además también suelen tener pocas posibilidades de promoción, a lo que hay que unir el hecho de que la acumulación de capital humano y experiencia es menor que en otros empleos.

Existe una relación directa entre la feminización de las migraciones internacionales y la crisis del cuidado de las sociedades post-industriales, que explicaría el aumento de la demanda de servicio doméstico

Esta identificación del empleo y salario femenino con el secundario y auxiliar dentro de la economía familiar, está en la base de la segregación ocupacional y de los menores salarios de las mujeres, lo que ha condicionado un diferente acceso a la utilización y los recursos institucionales³⁶. Las mujeres se encuentran concentradas en aquellos sectores de menores salarios, menores posibilidades de promoción —*dead-end jobs*—, y además aquellos que consiguen la flexibilidad necesaria para afrontar los cambios de la demanda a través de la flexibilidad de la mano de obra, de ahí que las mujeres tengan altas tasas de temporalidad³⁷. Estos sectores suelen ser intensivos en trabajo en vez de en tecnología y basar su competitividad en los bajos salarios. El sector principal de ocupación de las mujeres es el sector servicios, como de hecho ha sido históricamente (Gálvez y Fernández, 2007).

Además, las recientes reformas laborales han aumentado la temporalidad³⁸, reducido las tasas de fecundidad sin solucionar los problemas de conciliación, y sin que tampoco se solucionen las diferencias en cuanto a salarios o segregación horizontal y vertical³⁹. La temporalidad femenina podría considerarse como la versión española de la extensión del trabajo a tiempo parcial en los países del norte de Europa, ambos necesarios para mantener el sistema de sociedad patriarcal en el que vivimos⁴⁰.

Otra estrategia desarrollada por las mujeres ha sido la elección entre crear una familia o desarrollar una carrera profesional, bien no teniendo hijos o retrasando la edad del primer embarazo hasta el punto de que muchas han acabado no quedándose embarazadas con la frustración correspondiente que esto puede traerles, teniendo en cuenta las expectativas sociales —de género— sobre las mujeres y la maternidad. La diferencia de la suma de hijos entre las ministras y los ministros del primer gobierno paritario de España es un ejemplo inmejorable de la elección que se plantea a las mujeres y no a los hombres. No obstante, las bajas tasas de fecundidad son un problema para el mantenimiento de los actuales estados de bienestar porque aunque los efectos pueden paliarse en gran medida a través de la llegada de inmigrantes, éstos no son sustitutos perfectos de los hijos, ni para la familia, ni para el mercado ni para los Estados. De hecho, la estrategia principal de las mujeres que han optado por tener hijos ha sido la de desarrollar una doble jornada, una doble carga que es origen de malestar y en algunos casos esto se ha unido a varios síndromes psicológicos⁴¹ como los de la esposa y madre ideal, la supermujer o el de la buena chica⁴². Todos estarían indicando que las mujeres se han rodeado de unos “superpoderes” que las hacen omnipresentes sin ser físicamente posible y por tanto derivando en serios problemas de salud física y mental e incluso sentimiento de culpa e insatisfacción por no poder atender a su familia —en la manera en que históricamente se esperaba de una mujer— y acudir a su empleo.

Otras estrategias acometidas de forma individual por las mujeres han sido las relacionadas con la preferencia por el empleo público. No sólo el ingreso sería por oposición y por tanto se garantiza una menor discriminación que si no lo fuera, sino que además el empleo público permite mayor seguridad frente a los mayores salarios que pueden encontrarse en el sector privado. De esa forma se pueden permitir un mayor grado de libertad en la conciliación. De modo similar ha actuado el autoempleo —autoempleo o empresariedad— por la que han optado muchas mujeres para evadirse de las situaciones de discriminación en el mercado de trabajo o para facilitar la conciliación de trabajo y familia. De hecho, el que la mayoría de las empresas creadas o comandadas por mujeres tengan pocos empleados varones puede estar relacionado en parte con la falta de interés de que la empresa crezca porque de esa manera no serviría como elemento de conciliación.

Igualmente, las familias han optado por acceder a la ayuda de terceros. Esta colaboración puede pasar por el mercado a través de la contratación de una empleada del hogar, o bien a través del uso de las redes familiares o vecinales extensivas. Sobre el primer extremo, destacamos que existe una relación directa entre la feminización de las migraciones internacionales y la crisis del cuidado de las sociedades postindustriales, que explicaría el aumento de la demanda de servicio doméstico y de personal dedicado al cuidado de personas dependientes.

36. Para Aguirre (2005:11), los procesos de empobrecimiento de las mujeres están estrechamente vinculados a la dedicación a las actividades no remuneradas y a la escasez de tiempo.

37. Iza y De La Rica (2005) encuentran que el efecto de la temporalidad tanto en la probabilidad de tener un hijo como en la entrada a la maternidad es claramente negativo para España. Por otro lado, uno de los principales problemas de las economías europeas, y especialmente de la española, es el envejecimiento de la población. El aumento de la esperanza de vida y el descenso en la fecundidad son dos de los factores demográficos determinantes de este proceso, que puede poner en peligro el futuro de algunos de los sistemas establecidos en los estados del bienestar.

38. Véase un tratamiento reciente del tema en Caparrós y Navarro (2008).

39. Por segregación horizontal se entiende la segregación ocupacional, por tanto en este caso el porcentaje de mujeres u hombres que se concentran en un sector determinado, y el porcentaje que ese sector supone sobre la ocupación total de mujeres u hombres. Por segregación vertical se entiende la concentración de los hombres en los puestos de mayor responsabilidad, poder y remuneración en las empresas e instituciones, y la escasa presencia de mujeres en estos mismos puestos, que en cambio estarían ampliamente representadas en puestos subalternos.

40. Sobre la evolución histórica del mercado de trabajo en Andalucía, ver Gálvez (2008) y sobre las diferencias en los usos del tiempo por

género en los países europeos en relación con los distintos modelos de estados del bienestar, ver Domínguez, Gálvez y Rodríguez (en prensa).

41. Véase Marcenaro (2008) para un análisis de algunas de las repercusiones de las dificultades de conciliación.

42. El síndrome de la buena chica implicaría la intención de agradar en todo momento. El de la supermujer sería el que estaría relacionado con la falsa creencia de que es posible hacer malabarismos para llegar a todo.

Los problemas de conciliación se están solucionando gracias a la externalización del trabajo doméstico facilitado por los bajos salarios y la disponibilidad de contratación de mujeres inmigrantes.

Por una parte, los movimientos migratorios actuales se han feminizado, contrariamente a olas migratorias precedentes mucho más masculinas donde las migraciones femeninas constituían principalmente estrategias de reagrupamiento familiar. La feminización de las migraciones internacionales está directamente relacionada con los cambios en los mercados de trabajo de los países ricos, donde las mujeres se han incorporado al empleo a un ritmo muy superior al que lo han hecho los cambios en las políticas social, económica o fiscal, o que los hombres a la corresponsabilidad. Los países ricos están conciliando además de gracias a la doble jornada de las mujeres, gracias a la falta de conciliación de las mujeres de los países de emigración. Igualmente relevante resulta comprobar que las mujeres inmigrantes se concentran —en mucho mayor número que entre las españolas—, en el sector de servicios doméstico tal y como aparece en la tabla 10⁴³.

Las cifras contenidas en esa tabla nos están hablando de la fuga del cuidado. Para las mujeres con cargas familiares que deciden emigrar solas, ejercer el papel de principales garantes de ingresos para su familias (a través del envío de remesas a sus países de origen) a expensas de no poder ocuparse directamente del cuidado de sus hijos no es visto por muchas de ellas como una liberación sino como una forma más de explotación. La ausencia de corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico y de cuidado —y la inhibición o insuficiencia del Estado— pasa por la negación de la vida familiar de otras mujeres: las inmigrantes.

Para Perella (2005), la pregunta es: ¿Cuántas otras mujeres deben trabajar bajo las condiciones más precarias para poder sostener nuestro sistema social y económico —y sobre todo político con la jerarquía del gasto de que hablábamos—, para poder hacer frente a la crisis del cuidado y para algunos también para la crisis demográfica? Nadie se pregunta quién cuida a los hijos de las trabajadoras domésticas y cómo el coste de mantener el estilo de vida patriarcal de las clases medias occidentales afecta no sólo a la empleada doméstica, sino también a toda su familia. Para esta misma autora, la respuesta es demoledora y sencilla: sostener el bienestar de las sociedades industriales o ricas está siendo posible a través de la canalización a escala internacional de relaciones de servidumbre, que no sólo favorecen la proliferación de vínculos laborales que exponen a las mujeres inmigrantes a toda clase de abusos y explotación, sino que además, se sustenta sobre la base de la negación del derecho a poder estar físicamente con sus familiares sobre todo con sus hijos.

Tabla 10
Mujeres ocupadas de 16 años o más por principales nacionalidades (no comunitarias) según ocupación (en %)

Nacionalidad	España	Rumanía	Marruecos	Rep. Dominicana	Argentina	Colombia	Ecuador	Perú	China
<i>Profesiones de apoyo a la gestión administrativa</i>	7	1,6	1,2	1,1	3,6	1,7	1,5	2,5	1,5
<i>Aux. admin. con tareas de atención al público</i>	5,1	0,8	1,1	0,9	1,9	1,2	1	1,2	0,8
<i>Empleados trato público en agencias viajes, recepcionistas, telefonistas</i>	1,7	0,8	0,8	0,9	2,1	1,2	1	1,7	0,7
<i>Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados trato dir.público</i>	1,6	0,9	1	0,8	1,2	1,1	1,1	1,3	1,3
<i>Trabajadores de los servicios de restauración</i>	4,9	11,8	12,7	14,3	13,8	13	8,7	9	27,6
<i>Trabajadores de los servicios personales</i>	6,9	3,7	3,9	5,1	5,5	6	5,2	8,2	2,8
<i>Dependientes de comercio y asimilados</i>	10,4	5,1	6,8	5,9	8,9	6,5	5,4	6	10,4
<i>Madera, ebanistas, textil, confección, piel cuero, calzado</i>	1,3	1,3	1,6	0,6	0,8	1,2	1,1	0,6	3,6
<i>Operaciones de máquinas fijas</i>	3,8	4,9	5,6	2	1,7	2,3	2,4	1,2	20,5
<i>Empleados domésticos y otro personal de limpieza inter. edificios</i>	9,2	39,3	32,8	50,4	20,8	44	49,3	47,8	18,7
<i>Peones agropecuarios de la pesca</i>	1,7	7,2	8,2	0,6	1,2	1,7	6,9	0,3	1,6
<i>Resto ocupaciones</i>	46,4	22,6	24,2	17,3	38,5	20,1	16,4	20,1	28,6
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Censos de Población y Viviendas, 2001. Resultados Definitivos. Instituto Nacional de Estadística www.ine.es. En Parella (2005:258).

42. Hay mujeres que asumen más responsabilidades de las que humanamente pueden gestionar. Se autoexigen cumplir a la perfección con un sinfín de tareas las veinticuatro horas del día para poder compatibilizar profesión, pareja, hijos, padres mayores. Y por último el la esposa y madre ideal que consistiría en creerse que el sacrificio forma parte del destino femenino. La normativa social ha hecho creer a las mujeres que, de acuerdo con su rol de cuidadoras, deben estar siempre disponibles para satisfacer las demandas y las necesidades de los demás. Esta creencia está en la base de la autopostergación.

43. Sobre la conciliación del norte gracias a la falta de conciliación del sur y la crisis del cuidado ver Benería (2005) y Perella (2005).

Muchas de las inmigrantes son madres a distancia que estarían engordando las “cadenas mundiales de afecto y asistencia”⁴⁴. Para paliar la suma de desigualdades, habría que avanzar en la construcción de un escenario económico y político internacional en que estas mujeres pudieran encontrar trabajo en sus países, y las que emigrasen lo hicieran dentro de una migración regulada donde se pudiesen beneficiar también de los servicios públicos de conciliación y que no se favoreciese la explotación doble: por inmigrantes y por mujeres.

Sobre el segundo extremo, la utilización de familiares, el papel que juegan las abuelas es clave a la hora de comprender el aumento de la tasa de actividad femenina en países como España. No obstante, esto ha podido ser así en gran medida porque un número considerable de “abuelas” pertenecen a una generación con escasa incorporación al mercado de trabajo, por lo que las próximas generaciones de mujeres que no han abandonado el mercado de trabajo con la tenencia de los hijos difícilmente podrán hacerse cargo del cuidado de los nietos. Aún así análisis recientes como el realizado para el caso andaluz por Fernández Córdón y Tobío (2006) muestran la importancia de las redes familiares en las estrategias de supervivencia y de vida de las familias incluso a través de la cercanía física, geográfica de los distintos componentes de familias extensas. Con lo que se estaría poniendo en entredicho otro de los cambios que creímos hizo la sociedad con la industrialización, que fue el abandono del sistema familiar extenso frente al nuclear.

Las estrategias empresariales

Menos movimientos encontramos por parte de las empresas a pesar de que el aumento de la competitividad que ha traído la globalización las debería empujar a no discriminar y, por tanto, a aprovechar el capital humano al máximo. Si a esto le unimos la mayor participación de las mujeres entre los que obtienen un título universitario, resulta obvio que las empresas deberían favorecer esta incorporación. Sin embargo, en las empresas españolas se sigue uniendo la promoción con las redes y la sociabilidad informal que se crea en el trabajo y que en muchos casos pasa por jornadas interminables, reuniones a horas de conciliación imposible o en actividades extra laborales. Además, los temas relacionados con la conciliación difícilmente aparecen en los convenios colectivos y cuando lo hacen, suelen hacerlo implícitamente o explícitamente vinculado a la mujer, con lo que se estaría identificando la conciliación con un problema femenino con la consiguiente penalización en términos de contratación y promoción de éstas.

Es necesario desarrollar medidas específicas de conciliación como las que pueden encontrarse en los manuales de negociación colectiva no discriminatoria, la ayuda de los programas ÓPTIMA —catálogo de acciones positivas; guía de diagnóstico; guía de desarrollo de acciones positivas—, o algunos proyectos

como el de New HERA encaminado a desarrollar metodologías adaptadas a empresas y a administraciones públicas para incorporar prácticas que favorezcan la conciliación; facilitar el intercambio de experiencias y sensibilización, y sensibilizar a la población, las empresas y las administraciones de las ventajas de la armonización, o el desarrollo de un método específico para abordar la conciliación: El método GEMS (Igualdad de género en los sistemas de gestión). La labor de los sindicatos y sobre todo de la legislación será fundamental para cambiar este comportamiento empresarial. Medidas como el permiso de paternidad intransferible ayudarían a no penalizar e identificar la conciliación como algo de “mujeres”. Igualmente la reducción de las jornadas de trabajo y el reparto del empleo supondría otra medida beneficiosa en este sentido.

En las empresas españolas se sigue asociando la promoción laboral con las redes y la sociabilidad informal, y que en muchos casos pasa por jornadas interminables y reuniones a horas de conciliación imposibles

Desarrollo legislativo

Para terminar, es necesario insistir en que una legislación igualitaria no es suficiente para acabar con una situación de desigualdad, es más puede incluso contribuir a perpetuarla. Es necesario desarrollar acciones positivas que corrijan la desigualdad de partida para, en el futuro, poder desarrollar políticas simplemente igualitarias. Es importante tener en cuenta que la discriminación que se produce en el mercado alimenta a la desigualdad que se establece en la familia y que ésta a su vez retroalimenta la que se desarrolla en el mercado. Es necesario que se extienda el objeto de la economía y que los cambios en los modelos de estado de bienestar no se hagan a costa del bienestar de las mujeres. Tenemos que buscar un modelo de sociedad y economía sostenible a través de la corresponsabilidad de los hombres, las mujeres, el mercado y los estados en la reproducción social. Los servicios públicos y privados no pueden seguir funcionando como si las familias dispusieran de recursos exclusivos y permanentes para atender lo doméstico. La responsabilidad compete a todos: hombres, mujeres, estructuras sociales y económicas, agentes sociales, empresas, responsables políticos y sindicales, etc.

44. Sus hijos los cuidan otras mujeres —abuelas u otras mujeres a cambio de remuneración—. El trabajo remunerado no es necesariamente un signo de emancipación para estas madres a distancia y estaríamos ante un problema de derechos humanos (Perella: 2005).

Dentro de este intento de cambio social, las políticas públicas deben de jugar un papel esencial. No sólo las políticas de igualdad sino las políticas públicas en general que necesitan, como reza el principio de la transversalidad, un análisis de impacto de género de todas las políticas. Como expone Cristina Carrasco (2006): “La perspectiva de los estándares de vida que visibiliza y sitúa los trabajos de cuidados como elemento central del desarrollo humano va mucho más allá de la idea de igualdad de oportunidades, ya que permite plantear las responsabilidades reproductivas como un tema social y político de primer orden, y no como un aspecto privado (de responsabilidad femenina). Por tanto, se trata de un asunto que, para su desarrollo, requiere de una negociación política explícita entre instituciones públicas y privadas, hombres y mujeres (Addabbo, Lanzi y Picchio, 2003) (...) De esta manera, se está asumiendo que existe una tensión histórica entre el bienestar de la población y el beneficio privado que exige la participación del sector público para la organización y redistribución de los recursos, en función de los estándares de vida generalizados”⁴⁵.

En este sentido, la Comunidad Autónoma Andaluza se sitúa en la vanguardia de estas acciones con el desarrollo de la Ley para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo de los presupuestos de género. En cuanto al desarrollo legislativo, cabe destacar el punto de inflexión que ha supuesto en España la aprobación de la Ley integral para la igualdad de mujeres y hombres. La primera característica de esta ley es su necesidad. Aunque todavía no podamos conocer el posible beneficio de su impacto, sí sabemos lo acertado de su orientación. De hecho, la segunda característica de esta ley es que parece tener la orientación correcta si lo que se pretende es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, es posible que el alcance de la ley sea aún limitado sobre todo en lo referente a los espacios de derecho privado, como las empresas o las familias, especialmente si se avanza tan lentamente en el permiso de paternidad no transferible o si en paralelo a la ley integral se desarrollan algunas medidas cuyo impacto de género no está bien analizado. Ejemplo de esto último lo constituyen el denominado “cheque bebé”, que es una medida surgida como una fuente espontánea sin que haya habido un adecuado debate al respecto. Algo similar ocurre con la reciente reforma del IRPF que no sólo sigue sin imponer la tributación individual, que es la menos discriminatoria a la hora de establecer la igualdad de oportunidades y de incentivos a la actividad de mujeres y hombres, sino que según el índice de discriminación fiscal desarrollado por Villota y Ferrari, aumenta aún más el grado de discriminación fiscal para las mujeres.

En el artículo 9.2 de la Constitución española se establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sean reales y

efectivas; remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. En ese sentido, estamos de acuerdo con Valpuesta en decir que estamos pues ante una ley que responde a una exigencia de la democracia y viene impuesta por la Constitución. No obstante, habría que incidir en que su impacto puede estar limitado por el reparto presupuestario y la seriedad con la que se evalúe el impacto de género del presupuesto y de todas las políticas públicas en general. No hay que caer en la ingenuidad y criticar la aparente neutralidad de muchas medidas basadas en el principio de libertad individual que no cuestiona el papel que la sociabilidad y las reglas de juego tienen sobre las decisiones “libres” individuales y que hoy por hoy tienen un efecto muy distinto en los hombres y en las mujeres (Gálvez, Rodríguez y Domínguez, 2008).

Es necesario que la Ley de Igualdad sea más integral todavía, que haya un verdadero desarrollo del impacto de género de los presupuestos, la fiscalidad y todas las políticas públicas

De hecho, es necesario que esta ley sea más integral todavía, en tanto en cuanto haya un verdadero desarrollo del impacto de género de los presupuestos, la fiscalidad y todas las políticas públicas, y también que se dote presupuestariamente para hacer posible los necesarios avances en educación y en general en gasto social por parte del Estado. Si esto no es así, es muy posible que la brecha de género disminuya sólo entre determinados colectivos o estratos sociales. Pero no ocurriría lo mismo en otros donde las mujeres seguirán manteniendo una relación intermitente con la ocupación, siendo más sensibles al paro y la temporalidad, al estar concentradas en sectores con bajos salarios y poca cualificación y que por tanto, sigan siendo las que tienen un trabajo sensible a las variaciones y las necesidades familiares en mayor medida que el de los hombres. En otras palabras, es posible que a pesar del acierto de esta ley, la pobreza, el analfabetismo y la exclusión social sigan teniendo mayoritariamente un rostro de mujer.

En lo referente a los presupuestos de género, éstos representan una poderosa herramienta política con profundas implicaciones no sólo en términos de equidad social y económica, sino también en la consecución de determinados estándares de vida. Es destacable el esfuerzo y modelo que a este respecto

está suponiendo la Comunidad Autónoma Andaluza⁴⁶. Los presupuestos públicos al igual que las leyes han sido históricamente un instrumento de transmisión y perpetuación de las desigualdades de género. Por ejemplo, las especialistas en género y fiscalidad apuntan al cálculo de los impuestos y prestaciones en base a la unidad familiar como una importante fuente de discriminación, ya que la idea de familia que subyace es la de un sustentador principal y una esposa dependiente⁴⁷. Los presupuestos en clave de género (gender budget) parten de la idea de transversalidad. Esta idea fue adoptada en la Conferencia sobre la Mujer de Beijing en 1995 a instancias de la Unión Europea, e implica que no basta con programas específicos sino que hay que cambiar la corriente principal o mainstream realizando evaluaciones sistemáticas del impacto de género de las políticas públicas.

Siguiendo a María Pazos las políticas públicas pueden tener un impacto de género negativo debido a tres factores: "(1) Discriminaciones explícitas que aún persisten en la regulación de impuestos, prestaciones, acceso a servicios públicos, etc. (2) Discriminaciones implícitas producidas por la incidencia de regulaciones formalmente igualitarias sobre una situación previa diferente de hombres y mujeres. Por ejemplo, en Seguridad Social, la precariedad de la protección proporcionada por el Régimen Especial de Empleados de Hogar, cuyos afiliados son en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con el Régimen Especial de Trabajadores Agrarios, cuyos afiliados son mayoritariamente hombres⁴⁸. (3) Efectos sobre el comportamiento económico (...) Puesto que el elemento central de la situación de desigualdad de género es la división del trabajo (con los hombres superespecializados en el trabajo asalariado y las mujeres en el trabajo doméstico) para avanzar en el equilibrio deben darse tres condiciones: a) que las mujeres puedan acceder y mantenerse en el mercado de trabajo; b) incentivar un reparto equitativo del trabajo doméstico, de tal forma que los hombres puedan disminuir la jornada y tener permisos y excedencias para conciliar su vida familiar con su vida personal, o sea, que puedan asumir su parte en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos, y c) que la sociedad contribuya al mantenimiento de los hijos y dependientes con servicios públicos y ayudas por contratación de servicios privados" (Pazos, 2006:141).

46. <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/informe/informe2008/informe2008.htm>).

47. El índice de discriminación fiscal desarrollado por P. de Villota es una herramienta muy sugerente para mejorar el diseño de género de las políticas públicas, especialmente las fiscales. Este índice demuestra que España es el país que tiene una mayor discriminación fiscal de género y que esto repercute de forma directa en las menores tasas de actividad femenina en España con respecto a la media europea.

48. No obstante, en los últimos años se está asistiendo hacia una feminización del Régimen Especial de Trabajadores Agrarios.

6. Bibliografía

ADDABO, T., LANZI, E. y PICCHIO, A. (2003):

"On sustainable human development: Gender auditing in a capability approach", *Third International Conference on the Capability Approach*, Pavia.

AGUIRRE, R., GARCÍA SAINZ, C. Y CARRASCO, C. (2005):

El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, n. 65.

AMOROSO MIRANDA, M. I., BOSCH, A., PARERAS, CARRASCO BENGOA, C., FERNÁNDEZ MEDRANO, H. y MORENO SAENZ, N. (2003):

Malabaristas de la vida: Mujeres, Tiempo y Trabajos, Barcelona, Icaria.

BENERÍA, L. (1999):

"El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 118, n. 3.

BENERÍA, L. (2005):

Género, Desarrollo y Globalización, Barcelona, Hacer Editorial.

BLAU, F., FERBER, M. AND WINKLER, A. (2001):

The Economics of Women, Men and Work, Prentice Hall, Upper Saddle River.

BONGAARTS, J. y FEENEY, G. (1998):

"On the quantum and tempo of Fertility", *Population and Development Review*, 24(2), 271-291.

CAPARRÓS, A. y NAVARRO, L. (2008):

"Temporalidad y segregación ocupacional en España: bajo la óptica de la nacionalidad". *Documento de Trabajo E2008/04*, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

CARBALLO DE LA RIVA, M. (coord.) (2006):

Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad, Catarata, Madrid.

CARRASCO, C. (2001) (ed.):

Tiempos, trabajos y género, Universitat 10, Barcelona

CARRASCO, C. (2006):

"La economía feminista: una apuesta por otra economía", en *Estudios sobre género y economía*, Mª Jesús Vara (coord.), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp. 29-53.

CARRASCO y MAYORDOMO (2005):

"Avances en la medición de los trabajos: claroscuros de la Encuesta de Empleo del tiempo" versión preliminar presentada al I Congreso de Economía Feminista, Bilbao.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2006):

"Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE", en *Estudios sobre género y economía*, Mª Jesús Vara (coord.), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp. 187-205.

DIJKSTRA, A. G. y PLANTENGA, J. (1997):

Gender and economics: a European perspective. Routledge.

DOLTON, P., MARCENARO, O. y SKALLI, A. (2008):

Gender Differences across Europe, en F. Bettio y A. Verashchagina (eds.), *Frontiers in the Economics of Gender*, Routledge Siena Studies in Political Economy, Londres.

DURÁN, M. A. (1997):

"La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas", *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, n. 18, sept.-dic., 1997.

DURÁN, M. A. (2006):

"Prólogo", en *Estudios sobre género y economía*, Mª Jesús Vara (coord.), Editorial Akal, colección Economía Actual, Madrid.

EUROSTAT (2003):

Time use at different stages of life. Results from 13 European countries. European Communities, Luxemburg. July.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., y TOBÍO, C. (2006):

Redes familiares, Sevilla, IEA.

FOLBRE, N. (1994):

Who pays for the kids? Gender and the Structures of Constraint, Routledge, Nueva York.

GÁLVEZ, L. (2008):

Estadísticas históricas del mercado de trabajo en Andalucía, siglo XX, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía.

GÁLVEZ, L., DOMÍNGUEZ, M. y RODRÍGUEZ, P.:

Proyecto en desarrollo sobre la explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-3) para Andalucía desde la perspectiva de género, IEA, Sevilla.

GÁLVEZ, L., DOMÍNGUEZ, M., REBOLLO, Y. y RODRÍGUEZ, P. (2008):

Aprendiendo a usar el tiempo de forma diferenciada. Género y capacidades en los jóvenes andaluces, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla.

GÁLVEZ, L., RODRÍGUEZ, P. y DOMÍNGUEZ, M. (2008),

"Sobre la necesidad de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Temas*, enero 2008.

GÁLVEZ, L. y FERNÁNDEZ, P. (2007):

"Female Entrepreneurship in Spain during the Nineteenth and Twentieth Centuries", *Business History Review*, 81,3, pp. 495-515

GÁLVEZ, L. y VELÁZQUEZ, E. (2008):

"Gender and Sustainable well-being: new indicators for old problems", en Harris, B. Gálvez, L. & Machado, H. *Well-being as a gendered concept*, Londres, Alshgate.

GÁLVEZ, T. (2001):

Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuadernos de Investigación. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno 14, Santiago de Chile.

HAYS, S. (1996):

The cultural contradictions of Motherhood. Yale University Press, New Haven.

Informe sociológico sobre la situación social de España (1970), Foessa, Madrid, Euroamérica.

MARCENARO, O. (2007):

"El valor de las inversiones en formación de los andaluces". *Revista Actualidad*, n. 21, pp. 1-30.

MARCENARO, O. (2008):

"Una aproximación cuantitativa a los costes de conciliación de los hogares andaluces". *Documento de Trabajo E2008/02*, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

MINCER, J. (1962):

"On-the-job training: costs, returns, and some implications". *Journal of Political Economy*, n. 70, pp. 50-79.

PARELLA RUBIO, S. (2005):

"La 'Maternidad a distancia' de las empleadas domésticas latinoamericanas", en Joaquín Giró (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*, Catarata, Madrid.

PAZOS, M. (2006):

"Impuestos y Prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres?", en *Estudios sobre género y economía*, M^a Jesús Vara (coord.), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp. 137-163.

PICCHIO, A. (2003a):

"Un enfoque macroeconómico 'ampliado' de las condiciones de vida" en *Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de Octubre 201, Santiago de Chile*. OPS/OMS – FONASA.

PICCHIO, A. (2003b):

The Unpaid Work and the Economy, London, Routledge.

SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (2003):

¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo, Alicante, Universidad de Alicante.

SEN, A. (1995):

Nuevo examen de la desigualdad, Alianza Editorial, Madrid.

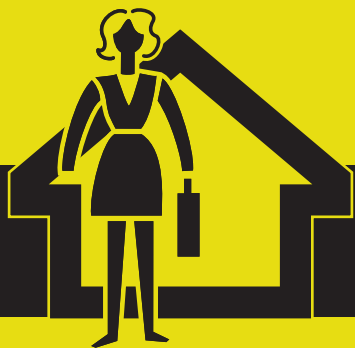
Statistics, Knowledge and Policy: Key Indicators to Inform Decision Making, OECD, París (2006).

TORNS, T. (2001):

"El tiempo del trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad", en Carrasco, C. (2001) (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Universitat 10, Barcelona.

VILLOTA, P. de (2003):

"Aproximación desde una perspectiva de género a la política presupuestaria desde la vertiente impositiva. El caso de España", en P. de Villota (ed.) *Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres*, Barcelona, Icaria.



Apéndice

Lista de actividades

0. CUIDADOS PERSONALES

- 0.1 Dormir
- 0.2 Comidas y bebidas
- 0.3 Otros cuidados personales

1. TRABAJO

- 1.1 Trabajo principal
- 1.2 Trabajo secundario
- 1.3 Actividades relacionadas con el trabajo

2. ESTUDIOS

- 2.1 De la escuela a la universidad
- 2.2 Estudios durante el tiempo libre

3. HOGAR Y FAMILIA

- 3.1 Actividades culinarias
- 3.2 Mantenimiento del hogar
- 3.3 Confección y cuidado de ropa
- 3.4 Jardinería y cuidado de animales
- 3.5 Construcción y reparaciones
- 3.6 Compras y servicios
- 3.7 Gestiones del hogar
- 3.8 Cuidado de niños
- 3.9 Ayudas a adultos del hogar

4. TRABAJO VOLUNTARIO Y REUNIONES

- 4.1 Trabajo para una organización
- 4.2 Ayudas inform. a otros hogares
- 4.3 Actividades participativas

5. VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN

- 5.1 Vida social
- 5.2 Diversión y cultura
- 5.3 Ocio pasivo

6. DEPORTES Y ACT. AL AIRE LIBRE

- 6.1 Ejercicio físico
- 6.2 Ejercicio productivo
- 6.3 Actividades relacionadas con los deportes

7. AFICIONES Y JUEGOS

- 7.1 Aficiones artísticas
- 7.2 Aficiones
- 7.3 Juegos

8. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- 8.1 Lectura
- 8.2 Televisión y vídeo
- 8.3 Radio y música

9. TRAYECTOS Y EMPLEO DEL TIEMPO NO ESPECIFICADO

Tablas

Tabla A1
Porcentaje de participación y tiempo medio dedicado a algunas actividades principales. Edad 20 a 74 años; Andalucía, 2003

	NÚMERO DE PERSONAS			%			TIEMPO		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Trabajo remunerado	2.556	1.671	885	36,5 %	50,7 %	22,7 %	7:43	8:16	6:29
Estudios	543	228	315	8,1 %	7,6 %	8,5 %	4:44	4:58	4:31
Hogar y familia	6.487	2.420	4.067	82,0 %	67,6 %	96,0 %	4:17	2:16	5:39
Preparación de comidas	5.187	1.403	3.784	64,6 %	39,1 %	89,2 %	1:23	0:45	1:39
Fregado vajilla	3.412	413	2.999	41,2 %	11,5 %	70,0 %	0:46	0:30	0:49
Mantenimiento del hogar	3.942	889	3.053	48,8 %	24,8 %	72,1 %	1:17	0:49	1:26
Lavado de ropa	1.511	75	1.436	18,2 %	2,0 %	34,0 %	0:39	0:28	0:40
Plancha	998	12	986	11,7 %	0,4 %	22,7 %	1:00	0:33	1:01
Costura y confección	522	7	515	6,0 %	0,2 %	11,6 %	1:33	0:56	1:34
Jardinería	366	223	143	4,3 %	5,6 %	3,1 %	2:09	2:42	1:11
Construcción y reparaciones	299	219	80	3,9 %	6,0 %	1,9 %	1:47	1:50	1:36
Compras y servicios	3.335	1.017	2.318	41,5 %	27,3 %	55,2 %	1:07	1:06	1:08
Cuidado de niños	1.434	427	1.007	19,7 %	13,0 %	26,1 %	1:50	1:26	2:01
Otro trabajo doméstico	993	489	504	12,4 %	13,3 %	11,6 %	1:11	1:15	1:06

FUENTE: Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-3). Instituto de Estadística de Andalucía

Tabla A2
Porcentaje de participación y tiempo medio dedicado a algunas actividades principales. Edad 20 a 74 años; Andalucía, 2003

	TIEMPO			NÚMERO DE PERSONAS		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Dormir	8:31	8:33	8:30	7.784	3.559	4.225
Comidas y cuidado personal	2:45	2:46	2:44	7.787	3.561	4.226
Trabajo remunerado y estudio	3:12	4:34	1:51	2.962	1.821	1.141
Hogar y Familia	3:30	1:32	5:25	6.487	2.420	4.067
Tiempo Libre	4:53	5:19	4:27	7.646	3.492	4.154
Trayectos	1:09	1:16	1:03	6.638	3.129	3.509

FUENTE: Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-3). Instituto de Estadística de Andalucía

NÚMEROS PUBLICADOS

Actualidad 01

Aportaciones para entender el efecto de la inmigración en Andalucía

Actualidad 02

Cómo entender el debate de la Financiación Autonómica

Actualidad 03

La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio

Actualidad 04

Valores democráticos de la II República

Actualidad 05

El gasto y el endeudamiento en las familias españolas

Actualidad 06

¿Es viable el copago en el sistema de financiación sanitaria?

Actualidad 07

La brecha digital de Andalucía

Actualidad 08

Dependencia en personas mayores en Andalucía

Actualidad 09

La política en Andalucía desde una perspectiva de género

Actualidad 10

Propuestas para el uso racional del agua en Andalucía

Actualidad 11

La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: la proposición parlamentaria

Actualidad 12

La evolución del bienestar en Andalucía

Actualidad 13

Los andaluces y la Unión Europea

Actualidad 14

Aproximación a la Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Junta de Andalucía

Actualidad 15

Economía política de los gobiernos locales. Una valoración del funcionamiento de los municipios

Actualidad 16

Entrada a la maternidad: efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad

Actualidad 17

Elecciones municipales andaluzas de 27 de mayo de 2007: continuidades y cambios

Actualidad 18

La ciudadanía andaluza hoy

Actualidad 19

Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Actualidad 20

Preocupaciones sociales sobre la infancia y la adolescencia

Actualidad 21

La inversión en formación de los andaluces

Actualidad 22

Poder Judicial y reformas estatutarias

Actualidad 23

Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales

Actualidad 24

Nuevas Tecnologías y Crecimiento Económico en Andalucía, 1995-2004

Actualidad 25

Liderazgo político en Andalucía. Percepción ciudadana y social de los líderes autonómicos

Actualidad 26

Conciliación: un reto para los hogares andaluces

