



LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN MARACENA

**UN DIAGNÓSTICO
BASADO EN CUESTIONARIOS**



LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN MARACENA

UN DIAGNÓSTICO BASADO EN
CUESTIONARIOS

EDITA

Ayuntamiento de Maracena

PATROCINA

Instituto Andaluz de la Mujer

ELABORA

Juan R. Medela
Marian del Moral
M^a Dolores Ochoa
Alejandro Sancho

I	INTRODUCCIÓN	7
P_o	RESULTADOS DEL ESTUDIO POBLACIÓN	13
A_u	RESULTADOS DEL ESTUDIO TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMAS/OS	23
P_y	RESULTADOS DEL ESTUDIO PYMES	31
T_r	RESULTADOS DEL ESTUDIO TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LAS PYMES	41
C_s	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	51





INTRODUCCIÓN



Este documento es una versión resumida del Estudio-Diagnóstico, basado en cuestionarios, sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Municipio de Maracena.

Hemos obviado aquí las tablas y gráficas que se encuentran en el texto completo y en el anexo del mismo, también hemos omitido las referencias bibliográficas y los recursos de Internet consultados y propuestos.

El objetivo de este documento es facilitar la lectura y difusión del análisis, resaltando los elementos claves y conclusiones más importantes, emplazando a la lectura del texto completo, a aquellas personas que se sientan interesadas en profundizar en la materia.

El presente estudio se enmarca dentro de las actuaciones previstas por el **PLAN MARACENA-CONCILIA**, un Plan puesto en marcha por el **AYUNTAMIENTO DE MARACENA** en marzo de 2008 y cuyo objetivo es contribuir a crear un nuevo sistema social en el que sea posible la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, tanto personal, como familiar y laboral.

El punto de partida es que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ade-

más de ser un objetivo en sí misma, ha de ser un elemento central en toda concepción, diseño y planificación política que busque una sociedad más democrática, justa y solidaria.

Por y para ello, se han de superar las estructuras jerárquicas y sexistas en el modelo de organización social vigente.

El **AYUNTAMIENTO DE MARACENA**, convencido de esta necesidad y dando respuesta a las exigencias legales vigentes, adopta este compromiso y articula un conjunto de actuaciones que se enmarcan en el referido Plan Maracena-Concilia. Esta iniciativa ha requerido el esfuerzo conjunto entre diferentes Áreas municipales, siendo uno de sus motores principales la **CONCEJALÍA DE IGUALDAD** del propio consistorio.

En coherencia con lo dicho, el Plan toma como finalidad y referente un “nuevo contrato social”, siendo necesario que las relaciones entre el mundo laboral, la esfera doméstica, los Poderes Públicos y las necesidades sociales, sean transformadas.

Ello requiere la implicación y participación del conjunto de la ciudadanía y de todos los agentes sociales, políticos y económicos.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN MARACENA-CONCILIA

- * Garantizar la Igualdad real entre hombres y mujeres.
- * Cambiar y reorganizar los tiempos sociales, dando prioridad a las personas frente a las exigencias del mercado.

Teniendo en cuenta que conseguir tales objetivos exige importantes cambios, tanto individuales como colectivos, y en base a una clara opción por el uso de métodos de activación democrática, es por lo que desde el inicio se ha establecido que el contenido concreto de dicho Plan no este prefijado a priori, sino que sea fruto de la participación y del consenso de cuantas personas, colectivos e instituciones integran o contribuyen a conformar la realidad social, económica y política del municipio de Maracena. Se persigue pues elaborar, en un proceso lo más participativo posible, el llamado **PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN** en Maracena.

Dicho Pacto supondrá dar cuerpo y contenido concreto al **PLAN MARACENA-CONCILIA**, potenciando el desarrollo de la ciudadanía activa y la consolidación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De ahí que tras la presentación pública de la iniciativa municipal de elaborar el Plan, en marzo de 2008, la primera medida a adoptar fuese la creación de tres **MESAS DE TRABAJO** sectoriales:

- * Mesa del Ámbito Educativo

- * Mesa del Ámbito Socio-laboral
- * Mesa del Ámbito de los Servicios.

Es en el funcionamiento y desarrollo de las sesiones de dichas Mesas de Trabajo, donde surge la idea de realizar un **DIAGNÓSTICO** basado en cuestionarios, tomando éstos como herramienta base de recopilación de información. Con él se pretende indagar en las diferentes realidades de los habitantes de Maracena en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El estudio propuesto se centra, pues, en la realización de un análisis a partir de cuestionarios entregados a cuatro segmentos sociales:

- a. La población en general
- b. Las PYMES del municipio (representadas por las personas que las dirigen)
- c. Las personas que trabajan en estas PYMES
- d. Las personas que trabajan en el municipio como Autónomos/as.

Los objetivos delimitados para esta actividad dentro del Plan Maracena-Concilia, propuestos por la Comisión Técnica del mismo, guían a su vez el proceso de investigación y recopilación de información en torno a:

- * El conocimiento de esta materia por parte de las personas encuestadas.
- * La “Realidad de la Conciliación”, tanto en las familias y ciudadanos/as de Maracena, como en las empresas del municipio.

- * “El Mundo de las Mentalidades”: el potencial, interés y disponibilidad de los ciudadanos/as en relación al tema de la conciliación.

En definitiva, este proyecto pretende acercar las perspectivas de la población, en forma de diagnóstico de las necesidades y opiniones de ésta para, tras un posterior análisis, poder diseñar y ejecutar las actuaciones de forma más eficaz y acorde con la realidad sobre la que se va a intervenir.

El número de cuestionarios sobre los que se basa el estudio responde a un porcentaje de muestreo suficientemente alto, como para obtener resultados significativos de la población:

- a. Población, 395.
- b. PYMES, 69
- c. Trabajadoras/es, 169
- d. Autónomas/os, 112

Una vez recogidos los cuestionarios, como segunda fase se establece el análisis estadístico y posterior interpretación de los datos, elaborándose finalmente un Informe que recopila el diagnóstico de la situación en el municipio del que, como señalamos anteriormente, el presente documento es un extracto.

A continuación presentamos los resultados del estudio. Los hemos dividido en cuatro partes, correspondientes al análisis de los cuestionarios por separado, para después combinarlos en el apartado dedicado a las conclusiones.

Así mismo, hemos etiquetado y desglosado estos objetivos con las expresiones: ‘CONOCIMIENTO’, ‘MENTALIDADES’, ‘REALIDAD PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL’ y ‘REALIDAD EMPRESARIAL’, que se desarrollan -según corresponda- en los cuatro cuestionarios.





RESULTADOS DEL ESTUDIO POBLACIÓN



OBJETIVO : CONOCIMIENTO

Primera, cabe indagar sobre el conocimiento que la población de Maracena tiene sobre el Plan Maracena-Concilia. A este respecto, **existe un alto porcentaje de desconocimiento** del Plan tanto en mujeres (82,91%) como en hombres (83,67%).

En cuanto al conocimiento que tiene la población de los horarios de los servicios públicos y su opinión sobre si los mismos facilitan la conciliación, en términos generales, para las personas encuestadas **los servicios que oferta el Ayuntamiento de Maracena facilitan ‘bastante’** (en mayor medida) **la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**. No hay grandes diferencias en cuanto al sexo, aunque hay un mayor conocimiento en general en las mujeres que en los hombres, pero sí ciertas matizaciones en algunos casos respecto al nivel de estudios y en torno a los tramos de edad.

Así pues, constatamos que **hay un amplio conocimiento de los servicios que ofrece el Ayuntamiento de Maracena**, salvo los tres siguientes: que el Ayuntamiento abra sus puertas por la tarde, el Banco de Tiempo y el respiro familiar en Escuela Infantil.



Los servicios más usados son la Casa de la Cultura y la Ciudad Deportiva.

Si centramos la atención en las personas que tienen descendencia encontramos que los servicios como **Actividades Extraescolares, Ludoteca y Colonias Urbanas** son utilizados con cierta frecuencia.

En términos generales, se pueden apreciar **mayores porcentajes de conocimiento y uso entre las mujeres que en los hombres**, sobre todo en aquellos servicios ligados a los menores, lo que responde a la asociación de las mujeres al ámbito reproductivo (cuidados y afectos), siendo los servicios relacionados con el ocio más conocidos y utilizados por los hombres que los anteriores.

Finalmente, respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y lo que desde el Consistorio Municipal se ofrece para facilitarla, se recoge la **demanda** de servicios que se reclama desde esta población.

Las tres principales elecciones son (por orden de prioridad):

- * Residencias para mayores y centros para personas discapacitadas;
- * La ampliación de los horarios de servicios municipales (escuela infantil, ludoteca, ayuda a domicilio...);
- * La creación de servicios de apoyo para facilitar la participación en actividades socio-culturales de las personas con responsabilidades familiares.

OBJETIVO : MENTALIDADES

La referencia a las “mentalidades” de la población de Maracena con respecto a la necesidad de conciliar, muestra que, partiendo de la definición que identifica la conciliación como la participación equilibrada, tanto de mujeres como de hombres, en la vida personal, familiar y laboral, **prácticamente la totalidad de la población (97,99% mujeres y 98,98% hombres) consideran importante avanzar en el tema de la conciliación.**

Con respecto a lo que la población de Maracena entiende por conciliar vida personal, familiar y laboral, **la mayor parte de mujeres y hombres (62,31% y 68,88%, respectivamente) identifican la conciliación con “un reparto equitativo del trabajo, tanto doméstico como remunerado, entre hombres y mujeres” (definición que se maneja de conciliación).**

Sin embargo, existe diferencia en las segundas elecciones; para las mujeres (22,6%), conciliación significaría “que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo fuera de casa con sus responsabilidades familiares” y para los hombres (19,5%), “que hombres y mujeres puedan compartir las tareas domésticas”.

P_o



OBJETIVO: REALIDAD PERSONAL , FAMILIAR Y PROFESIONAL

Para profundizar en la realidad personal, familiar y profesional de la población de Maracena en general, se hace necesario partir de la consideración del **reparto equilibrado del tiempo dedicado a sus necesidades personales, familiares y laborales**.

A este respecto, aproximadamente la mitad de la población considera que experimentan un reparto equitativo del tiempo (53,27% mujeres y 63,27% hombres). Las diferencias son significativas en cuanto a sexo, siendo los hombres, como vemos, los que consideran el reparto equilibrado en mayor proporción.

Los principales obstáculos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en mujeres como en hombres (59,6% y 72,4%, respectivamente), son de naturaleza laboral.

Con respecto a los motivos personales y familiares, se dan diferencias significativas, siendo las mujeres las que más consideran estas opciones. Por otra parte, los sociales son menos considerados como un impedimento para la conciliación, especialmente para los hombres.

A través de estas respuestas se observa la diferencia sexual, ya no sólo del trabajo y del tiempo, sino de aquellos



aspectos que se consideran más difíciles para la conciliación, habiendo una presencia diversificada de motivos en las mujeres (que a parte de los laborales se encuentran los personales, familiares y en menor grado, los sociales), mientras que en los hombres los motivos se centran en el ámbito laboral y en menor grado en el ámbito familiar, personal y social.

Teniendo en cuenta que existe un predominio de la convivencia en pareja, tanto en mujeres (71,36%) como en hombres (69,9%), cabe profundizar sobre el reparto de las tareas domésticas.

Las mujeres consideran que son siempre ellas o habitualmente ellas (36,17% en cada respuesta) las que realizan las tareas, mientras que los hombres entienden que es ‘habitualmente la mujer’, seguido de ‘más o menos por igual’ (43,38% y 37,5%). En este sentido, se confirma que las mujeres siguen siendo, con diferencia, las personas que más se ocupan de las tareas domésticas.

Acerca de si el hecho de ser padre o madre les ha afectado en su carrera profesional, las diferencias son significativas entre mujeres y hombres, sobre todo si nos referimos al tramo de edad intermedio (30-44 años): Un 44% de las mujeres piensa que la maternidad afecta a su carrera profesional, frente a un 11,9% de los hombres.

Sobre si el tiempo compartido con los hijos es considerado como suficiente, constatamos que en ambos predomina la respuesta afirmativa (74,13% mujeres

y 59,17% hombres), si bien un mayor número de hombres consideran el tiempo insuficiente (39,83% hombres por los 25,87% mujeres). A este respecto, las principales causas que impiden pasar más tiempo con los hijos se remiten principalmente al ámbito laboral (78,38% mujeres y 87,23% hombres).

En cuanto a las personas encuestadas que cuentan con personas dependientes a su cargo, una gran mayoría no tienen esa responsabilidad, pero las que sí la tienen, son las mujeres las que destacan significativamente (15,8%) al duplicar el porcentaje de los hombres (7,65%). Sobre el cuidado y atención a las mismas las mujeres responden ‘siempre’ (58,62%) o ‘casi siempre’ (31,03%) se ocupan ellas de los cuidados. Los hombres afirman que ‘casi siempre’ (40%) y ‘casi nunca’ (33,33%) se encargan ellos. Estas diferencias muestran de nuevo la mayor vinculación de las mujeres a la esfera de los cuidados y soporte social.

Una vez visto lo que sucede en los hogares, atenderemos a la situación profesional de la población.

Entre las mujeres hay un predominio de las ‘empleadas por cuenta ajena a tiempo completo’, por un lado, y las ‘dedicadas al hogar que no busca empleo’ (22,61% en cada respuesta), por otro.

Mientras, **en los hombres destaca por encima de todo el ‘empleado por cuenta ajena a tiempo completo’ (38,27%), seguido de lejos de los ‘desempleados que ya han trabajado’ (22,45%).**

En este sentido, continúa habiendo una

diferencia considerable en relación a la asociación de la mujer al ámbito doméstico, en muchos casos combinado con las responsabilidades laborales, mientras que los hombres se asocian principalmente al ámbito laboral.

En cuanto al horario de trabajo de los trabajadores/as por cuenta ajena, **en las mujeres predomina la jornada continuada de mañana seguida de los turnos rotatorios (42,03% y 30,43%),** mientras que **en los hombres predomina la jornada partida seguida de la jornada continuada de mañana (45,88% y 27,06%).**

De esto se puede deducir una mayor flexibilidad en los horarios de las mujeres orientada a poder compatibilizar las diferentes tareas, mientras los de los hombres presentan una mayor rigidez (dando, así, una mayor importancia al ámbito laboral).

Acerca de la respuesta de estos trabajadores/as en relación con **las medidas de conciliación que ofrece la empresa,** constatamos que las que mayor presencia tienen en las empresas son:

- * Horario flexible,
- * Ausencia por emergencia familiar,
- * Acumulación del permiso de lactancia,
- * Jornada reducida,
- * Excedencia para el cuidado de los hijos
- * Excedencia para el cuidado de familiares.

En cuanto a la percepción que las personas encuestadas tienen del **tiempo libre** de que disponen, las diferencias significativas responden al sexo. **Entre las mujeres predomina el 'poco' (49,49%) seguido del 'bastante' (30,61%),** mientras que **entre los hombres sucede al contrario, predomina el 'bastante' (43,01%) seguido del 'poco' (35,5%).** Esto es una consecuencia de la falta de un reparto equitativo del tiempo y de las tareas, quedando más sobrecargadas las mujeres que los hombres.





RESULTADOS DEL ESTUDIO
**TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
AUTÓNOMAS/OS**



OBJETIVO : MENTALIDADES

Podemos observar como, a nivel general, no se interpreta que sea positivo quedarse a trabajar hasta tarde en la empresa (72,82%) y el tener un horario reducido no quiere decir que la persona esté menos comprometida con la empresa (76,24%).

Por otra parte, **se estima la importancia del equilibrio entre familia y trabajo**, no sólo para las personas en sí, sino también para la productividad de la empresa (88,35%). Lo mismo ocurre con las prácticas de conciliación que pueden mejorar el ambiente y la organización de la empresa (92,62%).

En cuanto a las cuestiones que más preocupan a las/os autónomas/os, estas son:

- ‘El tema económico de la empresa’ es lo más preocupante (9,30 de media sobre 10)
- ‘La situación económica general, política...’ (7,95 sobre 10)
- ‘El marco legal de su actividad’ tiene su importancia (6,67 sobre 10)

Al preguntar sobre el tiempo de que dispone para recibir alguna formación que le ayudara a mejorar su empresa, las diferencias significativas las encontramos



en la edad, **la gente más joven tiene una mayor predisposición para adquirir nuevas capacidades que las personas de más edad.**

Es interesante destacar que estas respuestas no dependen del tiempo libre disponible -que más adelante analizaremos en su totalidad- en el caso de los hombres, mientras que sí puede afirmarse dicha dependencia en el caso de las mujeres.

OBJETIVO: REALIDAD PERSONAL , FAMILIAR Y PROFESIONAL

Las realidades personales, familiares y profesionales de las/os trabajadoras/es autónomas/os están profundamente relacionadas.

Con respecto a la posibilidad de contar con apoyo/sustituto cuando no puede ocuparse del negocio, las diferencias significativas las encontramos con respecto al sexo. Mientras que el mayor porcentaje de mujeres responden que 'nunca' (43,28%), los hombres afirman que 'siempre' (53,49%).

En cuanto a con quién puede contar y cuanto apoyo puede recibir, se constata que **por regla general las/os autónomas/os no suelen contar con apoyo/sustitución** en su negocio cuando está ausente. De las/os que disponen de esta ayuda, suele provenir de un familiar directo.

Sobre si se llevan trabajo a casa, a pesar de que la mayor parte de la población afirma que 'nunca' se lleva trabajo a casa (40,91% encuestados/as; 35,82% mujeres y 48,84% hombres), existen diferencias significativas en lo que concierne al sexo.

El segundo mayor porcentaje de mujeres afirma que 'siempre' (25,37%), mientras que el de los hombres responde que 'sólo en ocasiones' (30,23%).

Au

Sobre si se organiza las tareas de la semana, se da una igualdad entre los que se programan la semana y los que no (50,91% encuestados/as y 49,09%, respectivamente), sin diferencias atribuibles al sexo.

En relación con el manejo de algún tipo de programa informático específico para su negocio, el mayor porcentaje de población afirma que no disponen de programa informático (57,27% encuestados/as; 58,21% mujeres y 55,81% hombres). Diferencias significativas se encuentran en referencia al nivel de estudios.

Sobre si tienen hijos/as, existe un alto porcentaje de trabajadores/as autónomos/as que si tienen (71,82% encuestados/as; 71,64% mujeres y 72,09% hombres). Entre los/as que tienen hijos/as, se aprecian diferencias significativas con respecto al número que se tiene según el sexo del encuestado/a, siendo la media en las mujeres de 1,73 y en los hombres 2,16.

También se ha indagado sobre algunos aspectos relativos a las tareas que implican vivir con hijos/as menores, **volviendo a constatarse que la mayor parte de las tareas que tienen que ver con el cuidado y atención a las hijas/os menores son realizadas mayoritariamente por las mujeres.**

Otro aspecto sobre el que cabe incidir es la medida en que ser madre/padre le ha afectado a su carrera profesional. A este respecto, la mayor parte de la población autónoma considera que tener hijos/as le ha afectado a su carrera (81,8% encuestadas/os), siendo un mayor número

de hombres quienes así lo consideran (74,68% mujeres y 90,32% hombres).

Entre los obstáculos que impiden pasar más tiempo con las hijas/os, hay una preponderancia en considerar 'el empleo' como principal obstáculo (61,11%), seguido de lejos por 'el cansancio' y en último lugar 'las tareas del hogar'.

En cuanto al tiempo libre de que disponen las/los trabajadoras/es autónomas/os, la amplia mayoría dice que 'poco' (66,36% de las personas encuestadas; 62,69% mujeres y 72,09% hombres). En segundo lugar, ambos sexos identifican 'nada' como la opción más escogida, habiendo un mayor número de mujeres autónomas en este apartado (28,36% mujeres, por los 16,28% hombres).

Con respecto a la realización de **tareas domésticas**, encontramos de nuevo la estructura generizada de las respuestas: las mujeres responden principalmente **'siempre' o 'casi siempre' (76,12% y 20,9%, respectivamente)**, mientras que los hombres **'casi siempre' y 'casi nunca' (34,88% y 30,23%, respectivamente).**

OBJETIVO: REALIDAD EMPRESARIAL

En cuanto a la realidad empresarial, se ha indagado en primer lugar sobre cada cuánto tiempo realizan balance económico de la empresa. **La realización tan continuada de los balances (diario, semanal o mensual) nos deja entrever una mayor necesidad por parte de la población Autónoma de tener actualizado el estado de finanzas, sobre todo si (como veremos) lo comparamos con las PYMES.**

Finalmente, sobre la actividad a que se dedica la empresa, destacan los negocios relacionados con la alimentación, servicios en las mujeres y la construcción/inmobiliaria en los hombres.

En cuanto al tiempo que llevan funcionando, existen diferencias significativas en cuanto al sexo, donde las empresas de los hombres llevan una media de 13,67 años funcionando, mientras que las de las mujeres apenas superan los 9 años, diferencia que puede ser explicable por la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral (en este caso, al mundo de las Autónomas/os).





RESULTADOS DEL ESTUDIO

PYMES



OBJETIVO : MENTALIDADES

Como ocurría en el cuestionario de Autónomas/os, podemos observar como, a nivel general, no se interpreta que sea positivo quedarse a trabajar hasta tarde en la empresa y tener un horario reducido no quiere decir que la persona esté menos comprometida con la empresa.

Por otra parte, también se estima la importancia del equilibrio entre familia y trabajo, no sólo para las personas en sí sino también para la productividad de la empresa. Lo mismo ocurre con las prácticas de conciliación que pueden mejorar el ambiente y la organización de la empresa.

Los temas que más parecen preocupar son:

- a. 'los temas económicos de la empresa' (8,87 de media sobre 10),
- b. 'la situación fuera de la empresa (economía general, política...)' (8,13 de media).

No podemos encontrar diferencias significativas respecto al sexo, edad o nivel de estudios de las personas encuestadas.

Al preguntar acerca de que si tendría tiempo para recibir alguna formación que le ayudara a mejorar su empresa, no hay

Py

diferencias significativas respecto a ninguna variable de agrupación, manteniéndose un equilibrio entre los que 'sí' disponen de tiempo y los que 'no' (52,17% y 47,83%, respectivamente).

Es interesante destacar que estas respuestas no dependen del tiempo libre disponible -que más adelante analizaremos en su totalidad- ni en el caso de los hombres ni en el caso de las mujeres, cosa que era distinta entre las y los trabajadoras/es autónomas/os.

Sobre si considera que en su empresa existen un conjunto de medidas dirigidas a facilitar a sus empleadas/os la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, las diferencias son significativas en relación al sexo (76,9% de síes en mujeres frente a 60% en hombres).

OBJETIVO: REALIDAD PERSONAL , FAMILIAR Y PROFESIONAL

Sobre si **cuenta con apoyo/ sustituto/a cuando no puede ocuparse de su negocio**, la mayor parte de los/las empresarios/as opina que **‘siempre’ (62,32% encuestadas/os; 55,56% mujeres y 66,67% hombres)**.

De entre los que cuentan con este tipo de apoyo, al contrario de lo que sucedía con las Autónomas/os donde el apoyo procedía principalmente de un familiar directo, en las PYMES la sustitución llega en términos generales por medio de un empleado/a, con lo que se desliga en esta modalidad de trabajo el apoyo de la familia, el hogar y las actividades económicas.

En cuanto a **las tareas que supone la atención a hijos/as menores, cabe resaltar, al igual que sucedía en los cuestionarios de Autónomas/os y de Población, que la mayor parte de las tareas que tienen que ver con el cuidado y atención a las hijas/os menores son realizadas con más frecuencia por las mujeres.**

Con respecto a **la realización de las tareas domésticas**, las respuestas están muy repartidas, no habiendo grandes



diferencias entre unas y otras a nivel general, donde prevalece que 'siempre' realizan estas tareas (30,43%).

Sin embargo, **encontramos diferencias significativas en función del sexo, siendo la respuesta más generalizada entre las mujeres que 'siempre' realizan ellas estas tareas (59,26%)**. Esto mismo lo reconocen la mayor parte de los hombres al afirmar que 'nunca' o 'casi nunca' realizan este tipo de trabajo (35,71% y 33,33%, respectivamente). Algo similar ocurre con las compras de abastecimiento de la vivienda.

Estos resultados son comparables y no se diferencian con respecto a los encontrados en los anteriores cuestionarios: la preponderancia en la asunción de las tareas domésticas por parte de las mujeres.

Sobre el tiempo libre del que se dispone, la gran mayoría de las personas encuestadas afirma que 'poco' (68,12%; 70,37% mujeres y 66,67% hombres)

OBJETIVO: REALIDAD EMPRESARIAL

Lo primero en lo que indagamos en relación a la realidad empresarial es sobre cada cuanto tiempo realiza balance económico sobre la empresa, en lo que no encontramos diferencias significativas, siendo la primera opción ‘anual’ (24), seguida de ‘cada mes’ (17) y ‘cada trimestre’ (14). **En relación a lo que veíamos en el cuestionario de Autónomos/as, las PYMES realizan los balances cada más tiempo, lo que denota la necesidad de los Autónomos/as de estar más ‘al día’.**

Entre **las medidas concretas sobre conciliación que predominan en las empresas** encuestadas, destacan:

- * Tomar días de permiso a cuenta de las vacaciones (68,12%)
- * Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar (97,1%).

Las que **no se contemplan** en la mayoría de los casos son:

- * Trabajar menos con reducción proporcional del salario (62,32%);
- * Tiempo recuperable para utilizar en función de sus necesidades (62,32%);



- * La flexibilización horaria para conciliación en el caso de familias monoparentales (66,67%);
- * La flexibilización horaria para empleadas/os con personas dependientes a su cargo (60,87%);
- * La ampliación de la duración del permiso por lactancia (63,77%)
- * El teletrabajo (86,95%)

En otras dos medidas encontramos un equilibrio entre las empresas que disponen de esta medida y las que no:

- * La flexibilidad de horarios de entrada y salidas predomina su existencia en un 51% de las afirmaciones obtenidas,
- * El tiempo para recibir alguna formación que le ayudara a mejorar su empresa (52,17% dicen que sí y 47,83% que no).

Destacar que aquellas personas que responden que en su empresa sí existen un conjunto de medidas para la conciliación, han contestado de media a 5,6 de las 12 preguntas específicamente orientadas a saber si la empresa dispone de determinadas medidas dirigidas a tal fin, mientras que las que opinan que no, lo han hecho en 3,4 ocasiones. Esta información es muy importante pues nos indica en término medio que, **aunque se piense que las medidas de conciliación existen, no sobrepasan mas del 50% de las planteadas.**

Aproximadamente la mitad de las empresas afirman tener alguien a cargo de coordinar los temas referentes a concilia-

ción.

Hemos encontrado algunas personas que tienen resistencia a aplicar medidas de conciliación en su empresa.

Sobre el número de empleados y empleadas con el que cuenta su empresa, no hay diferencias significativas en cuanto al sexo de la persona entrevistada, edad o nivel de estudios. Toda la diferencia que encontramos es atribuible a la diferencia entre el número total de empleados/as, es decir las empresas en las que han respondido mujeres suelen tener menos personas empleadas que aquellas en las que han respondido hombres.

	MEDIA Nº EMPLEADAs	MEDIA Nº EMPLEADOs	TOTAL
RESPONDE UNA MUJER	2	3,53	4,41
RESPONDE UN HOMBRE	2,49	5,23	7,63
TOTAL	2,29	4,68	6,33

Con respecto al número de **mujeres y de hombres que tiene ocupados en los niveles de personal directivo** y cuadros intermedios en su empresa, destaca, por un lado, el reducido número de empresas que cuentan con mujeres en estas posiciones (habiendo una media de 0,84 mujeres y 1,49 hombres en la primera posición, y 1,38 mujeres y 2,17 hombres en la segunda) y por otro lado, que **el número de mujeres empleadas en estos puestos desciende a medida que ascendemos en la escala jerárquica de la empresa.**

Sobre la actividad a la que se dedica principalmente su empresa, en las empresas en la que la persona encuestada es mujer predomina el sector servicios, mientras que el sector industrial es el que contiene a un mayor número de hombres empresarios.

Finalmente, con respecto a su forma jurídica, entre las respuestas dadas por mujeres predomina las 'Autónomas' (51,85%) y la Sociedad Limitada entre las de los hombres (47,62%), seguido de los 'Autónomos' (28,57%).





RESULTADOS DEL ESTUDIO

TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DE
LAS **P**YMES



OBJETIVO : CONOCIMIENTO

Un alto porcentaje de las/los trabajadoras/es **desconoce el Plan** Maracena-Concilia (89,88%).

Las **medidas de conciliación que más se conocen** son (% conocimiento):

- * Horario laboral flexible (56,55%)
- * Permiso de lactancia (57,74%)
- * Reducción de jornada por cuidado de hijas/os (52,38%)
- * Trabajo a tiempo parcial (54,76%)
- * Permiso por maternidad y paternidad (73,81% y 66,07% respectivamente).

Mientras que **las que más se desconocen** son (% desconocimiento):

- * Jornadas intensivas en determinadas épocas o circunstancias personales (65,48%)
- * La sustitución del permiso de lactancia por ampliación de la baja maternal (54,76%)
- * Calendario de vacaciones flexible (55,95%)



- * Posibilidad de trabajar desde casa (75,6%)
- * Planes de formación dentro de la jornada de trabajo (69,05%)
- * Bolsa de horas (86,31%)
- * Bancos de tiempo (94,05%)
- * Excedencia para cuidados de hijos/as y/o de familiares (53,57% y 61,9% respectivamente)
- * Ausencia por emergencia familiar (56,55%)
- * Apoyo para gastos de guardería (79,76%).

No hay diferencias significativas en el conocimiento de estas medidas entre mujeres y hombres salvo en el 'permiso de paternidad' que es más conocido por hombres que por mujeres. **También cabe destacar que son muchas más las medidas que se desconocen que las que se conocen.**

OBJETIVO : MENTALIDADES

Sobre la definición de conciliar la vida personal, familiar y laboral, **un gran porcentaje de la población trabajadora (86,5%) coincide con la definición del Plan** al considerar la conciliación como “que tanto hombres como mujeres puedan compatibilizar de manera equilibrada el tiempo dedicado a las necesidades personales, familiares y profesionales”.

Esto se repite con respecto al sexo, edad y nivel de estudios donde no observamos diferencias significativas. Lo que significa que **las/los trabajadoras/es tienen una visión más cercana a la utilizada por el Plan Maracena Concilia, que la población en general**. Esto puede deberse a que son los principales sujetos a los que van dirigidas las políticas de conciliación, por lo que hay posibilidades de que cuente con una mayor información al respecto.





**OBJETIVO: REALIDAD PERSONAL ,
FAMILIAR Y PROFESIONAL**

Empezamos por preguntar sobre si se lleva trabajo a casa. El mayor porcentaje de población afirma que 'nunca' se lleva trabajo a casa (56,55% de las encuestadas/os; 47,62% hombres y 61,9% mujeres), seguido de 'sólo en ocasiones' (31,55% de las encuestadas/os; 34,92% hombres y 29,52% mujeres). Encontramos que estas diferencias son significativas.

En cuanto a si cuenta con un reparto equilibrado del tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales, se mantiene un equilibrio entre los trabajadores/as que piensan que 'sí' mantienen un reparto del tiempo equilibrado (46,11%) y los que 'no' lo consideran así (44,91%).

Tanto en hombres como en mujeres es extremadamente significativo que **conforme aumenta el número de veces que se desplaza al centro de trabajo disminuye la afirmación de contra con un reparto equitativo del tiempo.**

Si lo relacionamos con el número de hijos, obtenemos que:



SEXO	¿REPARTO EQUILIBRADO DEL TIEMPO?	TIENE HIJOS/AS		TOTAL
		Si	No	
MUJER	Si	43,1%	45,0%	43,8%
	No	44,6%	47,5%	45,7%
	NS/NC	12,3%	7,5%	10,5%
HOMBRE	Si	62,2%	32,0%	50,0%
	No	29,7%	64,0%	43,5%
	NS/NC	8,1%	4,0%	6,5%

Podemos deducir que en esta población tener hijos afecta a la consideración del reparto equilibrado del tiempo sólo a los hombres y -paradójicamente- la presencia de hijos aumenta las respuestas afirmativas de éstos en relación con el reparto del tiempo.

Acerca del **tipo de medidas de conciliación** que considera **podrían ser aplicadas** en su empresa, en el cómputo de respuestas totales nos encontramos que las dos medidas más seleccionadas son **‘horario laboral flexible’ (25%), seguida del ‘permiso por maternidad’ (18,45%)**.

Sobre cuanto **tiempo** tarda habitualmente en **desplazarse a su centro de trabajo** (incluida ida y vuelta) la media total se establece en **28,85** minutos, siendo la media de los hombres (34,13) mayor que la de las mujeres (25,67).

No puede atribuirse exclusivamente a la variable sexo esta diferencia, sino al conjunto entrecruzado de dos variables de agrupación: sexo y nivel de estudios.

La **distancia aproximada entre su hogar y su centro de trabajo** habitual, en términos generales, predominan

aquellas distancias **inferiores a 1 km. (33,74%), seguido de las distancias de 5 a 20 km. (29,45%)** y entre 1 y 5 km. (28,83%).

Hay diferencias significativas estadísticamente en cuanto al sexo de la persona que responde, pues **las mujeres tienden a encontrarse ‘más cerca’ de su centro de trabajo que los hombres. Ello esta relacionado con la búsqueda de un empleo compatible con la vida familiar.**

En cuanto a las **tareas que implica tener hijos/as** en educación infantil o primaria, ocurre igual que en cuestionarios anteriores; es decir, la reiteración de respuestas tiende hacia que **son las mujeres las que en la mayor parte de los casos realizan estas tareas.**

En cuanto a la realización de las **tareas domésticas**, destaca a nivel general la opinión que afirma que **‘siempre’ realizan las tareas domésticas (43,37%)**. Encontramos diferencias significativas en cuanto al sexo, siendo **el mayor porcentaje de mujeres las que opinan**

que ‘siempre’ realizan estas labores (55,34%), mientras que la mayoría de los hombres encuestados opinan que ‘casi nunca’ realizan las tareas (39,68%).

Así pues, volvemos a observar finalmente cómo se reproduce la distribución sexual de tareas, siendo las mujeres las que asumen principalmente todos aquellos aspectos y necesidades vitales que hacen referencia al cuidado y apoyo, en este caso materializado en la asunción de las tareas domésticas.

Sobre el tiempo libre del que se dispone, en términos generales, destaca por encima del resto aquellas personas encuestadas que consideran que disponen de ‘poco’ tiempo libre (61,21%; 60,32% hombres y 61,76% mujeres), seguido de ‘bastante’ (26,06%; 28,57% hombres y 24,51% mujeres). Contrastando la relación entre tener hijos/as y tiempo libre, encontramos que así como en las mujeres la diferencia entre las afirmaciones tener y no tener tiempo libre no se modifica sustancialmente con la existencia de hijos/as, esto se hace notabilísimo con los hombres, que pasan de un 55,2% de respuestas en poco y nada de tiempo libre entre los que no tienen hijos/as, a un 80% entre los que sí.







CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS



OBJETIVO : CONOCIMIENTO

Con respecto al primer objetivo referente al conocimiento que la población tiene sobre el Plan Maracena-Concilia, a partir de los resultados obtenidos en el procesamiento de la información concluimos que **“el concepto de Conciliación es mejor comprendido en las personas relacionadas con el mundo laboral que en la población en general, pero el Plan Maracena-Concilia es escasamente conocido en general (no mucho más de un 15%)”**.

Así, **el concepto de conciliación es elegido ‘correctamente’, de entre las tres respuestas propuestas, mayoritariamente por las personas trabajadoras y menos por la población en general.** Es decir, un 86.5% entre las personas trabajadoras encuestadas y un 65,7% de la población del municipio.

Con respecto a aspectos más concretos como los servicios (públicos y privados) que se conocen y utiliza la población de Maracena, a pesar de no poder concluir separadamente en cada uno de estos servicios diferencias significativas, **se pueden apreciar mayores porcentajes de conocimiento de estos servicios tomados en conjunto entre las mujeres que en los hombres.**

Se verifica la asociación de las mujeres al ámbito reproductivo (cuidados y afectos), siendo los servicios relacionados con el ocio los más conocidos y utilizados por los hombres.

SUGERENCIAS

- * Así pues, en función de lo expuesto se recomienda llevar a cabo una campaña informativa y de sensibilización sobre el Plan Maracena Concilia y lo que ello implica a toda la población. Esto puede hacerse bien a través de campañas publicitarias (carteles, panfletos, cuñas de radio, anuncios en periódicos, etc.) o bien a través de presentaciones específicas en lugares públicos, asociaciones, etc.
- * Seguir divulgando los diferentes servicios que ofrece el Ayuntamiento de Maracena, incidiendo especialmente en aquellos de mas reciente creación y de los que la población tiene menor conocimiento.

OBJETIVO : MENTALIDADES

En el segundo objetivo, nos planteamos si los distintos colectivos tienen características comunes desde el punto de vista de las mentalidades. Después del análisis podemos concluir que **“aunque hay un acuerdo unánime en la necesidad de la conciliación, las mentalidades en relación con este tema están relacionadas con la estructura generizada del mundo laboral”**. Este hecho hay que considerarlo como importante para explicar y prever resistencias y dificultades a la hora de introducir la conciliación.

Cuando hablamos de estructura generizada del mundo laboral nos estamos refiriendo a las características de la distribución de los empleos en relación al género.

Una estructura generizada explica la existencia de ‘estratos’ laborales feminizados que no necesariamente son subordinados a todos los demás, pero sí lo están, por ejemplo a sus correspondientes en el mundo masculino.

Queremos destacar la importancia que cobra aquí **el alto porcentaje de mujeres en régimen de autónomas.**

La peculiaridad viene dada porque las medidas que acompañan a la con-

ciliación responden, por lo general, a una modalidad empresarial o estructura organizativa más acorde con las PYMES o empresas, pero no tanto con otras dinámicas de trabajo.

En el caso que nos ocupa, las mujeres autónomas son sus propias trabajadoras, con lo que la conciliación habrá de responder a formulas adaptadas a sus concretas particularidades.

Además, cabe indagar en por qué el mayor número de respuestas en las PYMES viene dado por hombres. La pregunta soterrada es: **¿Qué dinámicas provocan el que haya un 61% de mujeres respondiendo como autónomas y solo un 39% haciéndolo en PYMES?** La respuesta: una estructura generizada y jerarquizada del mundo laboral.

Otro de los aspectos a resaltar es que **la población de Maracena valora positivamente la necesidad de conciliar de forma unánime e indiscutible según los términos del Plan Maracena-Concilia.**

Este dato es sumamente relevante, pues existe una conciencia “pro-conciliación” en el sector empresarial. Sin embargo, **las mentalidades en relación con la conciliación, aun siendo en su mayoría muy positivas, están mediadas por la estructura generizada que persiste y que establece diferencias entre los/las trabajadores/as.**

Para prever resistencias y dificultades a la hora de introducir la conciliación sería importante acceder al conocimiento que nos facilite tal información. Para ello (y en la medida de lo posible) se recomienda investigar sobre las diferentes percepciones que se tienen de los distintos roles y

realidades experimentadas desde cada género.

SUGERENCIAS

Una vez diagnosticadas las diferentes mentalidades que se manejan en el “sentido común” de la población, se propone incidir en éstas a partir de difusión de conocimiento y sensibilización sobre estos aspectos. Se incluirían aquí acciones de **(1) SENSIBILIZACIÓN y (2) FORMACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES HACIA LA CORRESPONSABILIDAD** en dos niveles:

- a. **NIVEL SOCIO-MUNICIPAL:** seguir profundizando en la educación en igualdad a través de actividades educativas en colegios y con determinados programas en medios de comunicación.
- b. **EN EL MUNDO LABORAL:** haciendo especial hincapié en romper la estructura generizada predominante en el mundo empresarial, adelantándose a la oposición que algunas empresas puedan mostrar y trabajando sobre ello.

Por otro lado, organizar talleres formativos especializados, promovidos por instituciones o consultoras que formen en temáticas de género.

Todas estas acciones deben estar encaminadas a establecer el hecho de que la conciliación no es un asunto en exclusiva de mujeres ni tampoco un asunto exclusivo del ámbito doméstico. En muchas de estas acciones deberían considerarse

como motores, además de las distintas instituciones e instancias que ya lo vienen haciendo, a aquellos **HOMBRES** del municipio que de hecho ya están involucrados en acciones sociales **POR LA IGUALDAD DE GÉNERO**.





OBJETIVO: REALIDAD PERSONAL , FAMILIAR Y PROFESIONAL

Podemos deducir, en primer lugar, que **las realidades personales y laborales de las personas en régimen de Autónomas/os se superponen**. El perfil de esta modalidad laboral, se corresponde eminentemente con la población femenina. Característica poblacional reveladora en relación con la conciliación y el sistema de género en el mundo del trabajo remunerado.

Es evidente que la mayor parte de las mujeres que se declaran autónomas han de conciliar “con más esfuerzos” sus vidas laborales y personales.

Una pregunta clave que nos lleva a concluir en esta dificultad “generizada” tiene que ver con las **diferencias significativas encontradas respecto a si tienen apoyo en su trabajo en caso de que estén ausentes y en la “naturaleza” de quiénes le ofrecen la ayuda**. Un 34,5% de las respuestas son negativas en autónomos, mientras que solo el 18,8% en PYMES no recibe ayuda.

De modo perentorio, podemos decir que **el perfil de autónomas sería el canon de solapamiento, ensamblaje o complementariedad de la vida familiar y laboral**, de lo doméstico y lo público.



A su vez, observamos **una gran diferencia en la asunción de tareas que tienen que ver con el cuidado y los afectos (entre las que se incluyen también las tareas domésticas) entre los hombres y las mujeres, siendo éstas las que principalmente asumen este tipo de labores.**

Estas diferencias cambian de polaridad cuando nos referimos al desempeño de un empleo, especialmente en posiciones de decisión.

En este sentido, destaca, por un lado, el reducido número de empresas que cuentan con mujeres en estas posiciones, y, por otro lado, que el número de mujeres empleadas en estos puestos desciende a medida que ascendemos en la escala jerárquica de la empresa.

Conforman estos, dos ejes que reflejan perfectamente cómo se distribuye y dibuja el sistema de género en el sistema de mercado:

- a. Por un lado, la alta tasa de desempeño de tareas domésticas acompañadas de las tareas laborales, lo conocido como doble y triple carga de las mujeres
- b. Y por otra parte, las diferencias jerárquicas en la economía formal: escasos puestos de toma de decisiones y poder por parte de las mujeres.

Respecto al tiempo libre de que se dispone podemos decir que existe:

- * Una **estructura constante** a lo largo de las edades de las personas que conforman el municipio en **donde los hombres tienen más tiempo libre que las mujeres**

- * Una **estructura variable** en donde la etapa vital de **menos tiempo libre para todas las personas es el tramo medio (30-45) años.**
- * Una **relación diferenciada** entre las respuestas de las personas sujetas al marco **laboral** (Autónomas/os, Trabajadores/as y PYMES) y la **población** en general
- * y, por último, pero no menos importante, **un comportamiento diferenciado entre las relaciones de la paternidad/maternidad y sexo en lo que se refiere a la percepción del tiempo libre.** En efecto, la paternidad hace aparecer diferencias muy acentuadas en la percepción del tiempo libre en el cuestionario de Trabajadores/as. Igualmente la maternidad lo hace en el de Autónomas/os, **son muy remarcables los cambios en las respuestas de las autónomas cuando el número de hijos es 2 o más.**

Finalmente, las diferencias que puedan existir en las realidades personales que se extraen de las respuestas de los cuestionarios PYMES y Trabajadores/as son atribuibles con más seguridad e importancia a la estructura generizada de estos colectivos que a cuestiones de otra índole (socioeconómica, etc.), que, sin duda, tienen su importancia pero no son observables mediante este análisis.

SUGERENCIAS

Considerando las especiales características de **LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS**, sugerimos desarrollar una serie de medidas sociales “de acción positiva” que integren el ámbito doméstico y laboral de estas personas. Dichas estrategias bien podrían canalizarse a través de instituciones públicas: colegios, hospitales, Ayuntamiento, Área de la mujer, etc. Podrían materializarse a partir de:

- * Talleres de formación y generación de grupos de apoyo y prácticas para esta modalidad de trabajo.
- * Planes específicos para la sostenibilidad de los cuidados de hijos y personas a su cargo.
- * Programas y actividades enfocados a la vida personal de las trabajadoras autónomas (psicológica, afectiva y de ocio).

Atendiendo a la realidad personal, familiar y laboral no sólo de las y los trabajadores autónomas/os, sino del resto de **LA POBLACIÓN**, consideramos que sería deseable la promoción de otras formas de gestión del tiempo. Entendemos que iniciativas como el **BANCO DE TIEMPO**, aunque aún poco conocidas en el momento de realizarse el cuestionario, vienen a proporcionar estas nuevas formas de gestión. Igualmente la promoción de fórmulas flexibles de trabajo y el uso de nuevas tecnologías puede aportar otras soluciones. Concretamente, señalaríamos

las medidas siguientes:

- * Dar mayor publicidad al Banco de tiempo, acercándolo a la cotidianidad de la población
- * Centralizar la información sobre recursos municipales orientados a la conciliación. Este **CENTRO DE GESTIÓN** se encargaría de:
 - c. Crear un Mapa de Recursos
 - d. Construir un Mapa de necesidades intentando ‘casar’ la oferta y la demanda. En ocasiones podemos encontrar demandas ‘ocultas’, bien porque las personas necesitadas no sean capaces de expresar sus necesidades o bien porque éstas no son ni siquiera reconocidas como tales.



OBJETIVO: REALIDAD EMPRESARIAL

En el cuarto y último objetivo nos planteamos si las preguntas relativas a realidades empresariales descritas en los cuestionarios de PYMES y Autónomos/as son respondidas en términos comunes.

En este sentido, **no podemos afirmar que las respuestas se den en términos compartidos, especialmente en lo que se refiere a la atención al cliente así como a los años de funcionamiento. El tiempo que dedican a la clientela sería el punto primordial y de mayor interés aquí. La estructura generizada del mundo empresarial explica una parte importante de las diferencias.**

Se infiere, pues, **una estructura empresarial más compleja, jerárquica y organizada en las respuestas de los cuestionarios PYMES que en Autónomas/os.** Dicha estructura está atravesada por cuestiones de género de forma que **las posiciones con más dificultades están ocupadas por mujeres, no así las de mayores responsabilidades que continúan cayendo mayoritariamente en el género masculino.**

Otra de las diferencias existentes entre ambas realidades empresariales se refiere a **las disponibilidades de tiempo**



para la formación, las cuales son mayores en PYMES que en Autónomas y Autónomos.

El establecimiento de unas jornadas laborales concretas, la implantación de medidas para el reciclaje y promoción profesional, entre otros aspectos, coloca en desventaja las jornadas dilatadas y la estructura organizativa diluida o inexistente en el caso de la población autónoma.

Además, referente a los años que llevan establecidos como tal, las PYMES, lideradas a su vez por hombres, llevan una media de seis años más en funcionamiento que las que están en manos de mujeres. Algo que también reflejan los datos que relacionan autónomos con PYMES. Esto denota una clara “jerarquía de antigüedades” estrechamente vinculada a las diferencias de género.

En cuanto a la **actividad** a la que se dedican, **en las empresas en la que la mujer es la empresaria, predomina el sector servicios (y en especial la alimentación y hostelería)**, mientras que en **el sector industrial y la construcción, los hombres son mayoritariamente los empresarios**. Esta circunstancia no deja de llamar la atención dado que reproduce la división sexual del trabajo en relación a la dedicación de las propias empresas.

Podríamos llegar a hablar de una “división sexual empresarial”, fiel reflejo de cómo se estructura la sociedad en cuanto al género y de los roles económicos y políticos que ocupan la gran mayoría de las mujeres.

Cabe destacar también, que las principales cuestiones que preocupan a los Autónomos/as son los aspectos económicos de su empresa y la situación fuera de su empresa (política general, economía, etc.). Por ello realizan balances financieros de forma más frecuente que las PYMES.

La separación entre los aspectos, tiempos y actividades del trabajo en las personas de las PYMES, según los datos, queda mayormente delimitado. De ahí, que un porcentaje alto no se lleve trabajo a casa, obtengan un apoyo siempre mediado por un salario o se acojan a medidas de conciliación más acordes para las estructuras organizativas empresariales.

De nuevo detectamos una necesidad imperiosa de establecer mecanismos más ligados a dinámicas familiares en las PYMES, en donde la estructura organizativa está más alejada de las realidades personales. A colación de esto, para los/as trabajadores/as de estas PYMES, **la flexibilización de los horarios se convierte en una de las más importantes a tener en cuenta, de cara a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

SUGERENCIAS

En relación con los datos obtenidos señalaríamos las siguientes sugerencias:

- * Fomentar la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad de las PYMES del municipio
- * **FACILITAR LOS HORARIOS FLEXIBLES EN LAS EMPRESAS.** Dado que hay una relación cierta entre el número de desplazamientos y el tiempo libre, proponer en aquellos casos en donde sea posible y la persona trabajadora lo solicite, la jornada continuada a elección del/de la trabajador/a.
- * Consensuar políticas de **MOVILIDAD** personal y profesional, de potenciación de los derechos por **MATERNIDAD, PATERNIDAD** y cuidado de las personas
- * Habría que apostar por fomentar la formación y uso de **NUEVAS TECNOLOGÍAS** que puedan facilitar y agilizar determinadas tareas, de manera que se disponga de más tiempo para atender a otras responsabilidades (personales y familiares).

Esto ha de hacerse prestando especial atención al sector femenino de la población, ya que son quienes presentan mayores índices de desconocimiento de estos instrumentos.



FOTOGRAFÍA E IDEA GRÁFICA

Fabiola Garrido

MAQUETACIÓN

Alejandro Sancho

IMPRIME

Samograf Imprenta

DEPÓSITO LEGAL

GR-xxxx-2010





Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

