

TRABAJO FIN DE GRADO

**PERCEPCIÓN DE LA
POBLACIÓN JUVENIL
ACERCA DE LA
CONCILIACION DE
LA VIDA FAMILIAR,
LABORAL Y
PERSONAL**

Autora: Estefanía García Gómez

Tutora: María Ferraz Dobarro

Asignatura: Trabajo de Fin de Grado

Facultad: Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación

Curso académico: 2014/2015

Fecha de presentación: 21/07/2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO TEÓRICO.	5
1.1. Breve aproximación a la conciliación	5
1.2 Conciliación y juventud	8
1.3 La negociación en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	10
1.4 Beneficios de la conciliación	11
1.5 Problemas añadidos a la conciliación	12
1.6 Estrategias personales adoptadas para asumir las dificultades en materia de conciliación	13
1.7 Respuestas públicas y privadas para afrontar la conciliación	14
2. OBJETIVOS	17
3. MÉTODO	18
3.1 Muestra	18
3.2 Técnicas e instrumentos	19
3.3 Procedimiento	20
4 RESULTADOS	22
4.1 Resultado del cuestionario	22
4.1.1 Datos sociodemográficos de la población juvenil encuestada.	22
4.1.2 Percepción de la población juvenil sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	24
4.2 Resultado del grupo de discusión.	33
5. ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN	37
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
----------------------	-----------

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.....	22
Gráfica 2.....	23
Gráfica 3.....	23
Gráfica 4.....	24
Gráfica 5.....	25
Gráfica 6.....	25
Gráfica 7.....	26
Gráfica 8.....	27
Gráfica 9.....	27
Gráfica 10.....	28
Gráfica 11.....	29
Gráfica 12.....	29
Gráfica 13.....	30
Gráfica 14.....	31
Gráfica 15.....	31
Gráfica 16.....	32

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la actualidad sigue siendo un gran reto con el que se encuentran miles de familias. Todavía perviven roles tradicionales de género que se transmiten de generación en generación por los que se atribuyen a las mujeres, en la mayoría de los hogares, las labores domésticas y el cuidado familiar, mientras que a los hombres se les asignan las funciones de la vida pública.

En esta cuestión, la educación desde la infancia es imprescindible, ya que es la única forma de avanzar hacia modelos más igualitarios y erradicar la falta de corresponsabilidad de esta sociedad patriarcal. Por ello, esta investigación se ha centrado en conocer cuál es la percepción de la población joven, entre 18 y 30 años, del municipio de S/C de Tenerife, acerca de la conciliación, además de ver el papel que desempeña el trabajador/a social en este ámbito, juventud-conciliación.

Cabe destacar que las razones que han motivado la realización de esta investigación han sido diversas. La primera de ellas ha sido el contribuir a generar una reflexión entre la población juvenil sobre las desigualdades de género en el ámbito doméstico ya que, a pesar de la participación de las mujeres en el mercado laboral, el incremento de su incorporación al mismo no ha ido en paralelo al crecimiento de la corresponsabilidad entre ambos sexos en el ámbito doméstico.

Además, la población juvenil es de gran interés en esta cuestión ya que, gracias a ella, podremos analizar la evolución de los roles atribuidos al género, pudiendo proponer medidas con el fin de paliar esta situación en próximas generaciones.

Por otro lado, cabe destacar que, teniendo en cuenta la bibliografía revisada, se debe seguir estudiando en este tema de conciliación-juventud.

Por todo ello, es necesaria la realización de esta investigación, la cual ayudará, además de cubrir intereses personales, a aportar mayor información sobre qué piensan, saben y cómo se distribuyen los/as jóvenes una vez que cuentan con cierta autonomía económica. Además, pretende aportar ideas sobre el papel del trabajador/a social en la promoción de la conciliación.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Breve aproximación a la conciliación

Se puede definir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según la ley canaria de igualdad, como

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado (Ley 1/2010, de 26 de febrero).

Tradicionalmente, la distribución de la vida familiar, laboral y personal se encuentra marcada por el desigual reparto de tareas, lo que supone la división sexual del trabajo, es decir, la división del trabajo remunerado y no remunerado entre ambos sexos, tanto en la vida privada como pública (Fundación Mujeres, 2004). En este sentido, al hombre se le atribuye las funciones del espacio público y a la mujer el espacio doméstico, lo que ha supuesto un obstáculo para la inserción de ésta en el mercado laboral y por lo tanto, una privación de su independencia económica y una mayor exposición a la vulnerabilidad.

Esta división de espacio privado y espacio público/doméstico tiene consecuencias discriminatorias en la medida que se atribuye a cada espacio una responsabilidad masculina o femenina, yendo en contra de la igualdad de oportunidades (Murillo, 2006).

En este sentido, es importante destacar que, según Rivero (2005), los contenidos de ese rol de cuidadora que se le asigna al sexo femenino, no solo están formados por las tareas y el cuidado, sino que su no realización acarrea un gran sentimiento de culpa.

Además, se podría decir que este sentimiento es un mecanismo que perpetua los roles de género tradicionales.

La incorporación de la mujer al mundo laboral pone de manifiesto las desigualdades en cuanto al reparto de responsabilidades y una modificación en los sistemas de géneros interpuestos anteriormente; se transgrede el rol tradicional de “ama de casa” accediendo al empleo remunerado, pero ello no se traduce en una redistribución de roles en lo doméstico, por lo que las mujeres asumen una mayor carga de trabajo, lo que se conoce como “doble jornada”, ocupándose del trabajo productivo y del reproductivo.

A pesar de dicha incorporación al mercado y la creación de diferentes medidas para impulsar este término, sigue estando patente el reparto desigual de tareas, los hombres se van incorporando poco a poco en las tareas del hogar y el cuidado de las familias, pero muchas veces es una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad (Guirao, 2011).

Se entiende por corresponsabilidad,

la distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho (Ley 1/2010, de 26 de febrero).

Esta realidad está presente en los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2011), donde se refleja que las diferencias en el empleo del tiempo en el mundo laboral entre mujeres y hombres siguen siendo significativas. A pesar de que el trabajo remunerado ha crecido en las mujeres, las diferencias siguen siendo abismales, situándose los hombres más de 10 puntos por encima de éstas en cuanto al trabajo asalariado (38,7% y 28,2%, respectivamente).

A pesar de este incremento del sexo femenino en el mercado laboral, sigue existiendo una diferencia de 17 puntos entre hombres y mujeres, siendo ellas las que más se ocupan del trabajo no remunerado (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres). Según Tobío (2005), la mayor participación de los hombres en el trabajo no remunerado (trabajo doméstico) tiene relación especial con la edad, siendo las jóvenes generaciones donde aparecen pautas más igualitarias.

Por otro lado, también es importante señalar que, en cuanto a la jornada laboral también existe desigualdad. Las mujeres ocupan más puestos de trabajo a tiempo parcial, ocupando su media horaria de jornada laboral 6 horas y 51 minutos, siendo la de los hombres 8 horas y 25 minutos (Borrás, 2009).

Además de esta desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral, teniendo que aceptar trabajos a tiempo parcial que le permitan compaginar una doble jornada, las que están empleadas se encuentran con otra dificultad más, superarse dentro de la empresa, a esto se le denomina *techo de cristal*. El techo de cristal, a grandes rasgos, hace referencia a “la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la ocupación de las posiciones más elevadas de la estructura económica, política y cultural” (Fernández et al., 2010, p.2).

Para superar dichas barreras son muy importante políticas y estrategias que ayuden, tanto a las mujeres, como al resto de la sociedad a romper dicho techo de cristal y que apuesten por políticas eficaces de conciliación.

Por otro lado, cabe destacar que cada país resuelve a su manera la conciliación y corresponsabilidad, siguiendo a Tobío (2002):

- En el norte de Europa existe una unión entre la vida laboral y familiar. Esto es así gracias a los centros para el cuidado de menores, los permisos parentales y la flexibilidad en el tiempo de trabajo. A pesar de ello predominan los permisos y el trabajo a tiempo parcial femenino por lo que se podría decir que las leyes no están dando el efecto esperado.
- Por el contrario, en Francia las políticas tradicionales se basan en apoyar a las mujeres que se quedan al cuidado del hogar y las personas dependientes

mediante recompensación económica, es más, hoy se reconoce el derecho de las mujeres a elegir entre quedarse en casa cuidando de sus hijos/as o trabajar, siendo en ambos casos ayudadas por el Estado. En el caso de elegir trabajar, son ayudadas con recursos públicos.

- En otros países como Alemania, la participación del Estado se limita a medidas económicas que tienen como finalidad facilitar el abandono temporal de la actividad laboral de las madres mientras los hijos son pequeños.
- En Reino Unido e Irlanda, son inexistentes las políticas públicas orientadas a la familia.

1.2 Conciliación y juventud.

Como hemos visto anteriormente, este proyecto trata sobre la percepción de los/as jóvenes acerca de la conciliación de la vida familiar laboral y personal. Según la RAE, entiende por juventud toda aquella edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta.

La UNESCO entiende que los y las jóvenes constituyen un grupo heterogéneo en constante evolución y que la experiencia de “ser joven” varía mucho según las regiones del planeta e incluso dentro de un mismo país.

Cabe destacar que la cuestión que se plantea en este proyecto es importante abordarla desde la infancia, ya que es en el medio familiar donde se asientan las bases de adquisición de los principios que en un futuro se trasladarán al mundo socio-laboral y a la futura familia (Goodnow y Warton, 1992; Warton y Goodnow, 1991, citado en Maganto, Etxeberría y Porcel, 2010). Es por ello que, desde la infancia, se debe hacer partícipe a los/as menores en la tareas del hogar, lo que supondría una descarga para los padres y madres, además del aprendizaje de habilidades y competencias que le ayudan en su propio desarrollo social y personal (Maganto y Bartau, 2004).

Asimismo, el que una sociedad no avance en esta materia, es un problema con el que debemos actuar e inculcar desde la niñez, ya que la atribución de roles de género (hombre proveedor de riquezas / mujer cuidadora) se ha ido transmitiendo de generación

en generación por medio de los procesos de socialización primaria que se dan en la escuela, la familia, medios de comunicación, etc. (Rivero, 2005).

Existen algunas investigaciones relacionadas con el tema tratado. En primer lugar, mencionar que desde trabajos universitarios ya se ha abordado esta cuestión. En 2013, alumnas de la Universidad Camilo José Cela realizaron un estudio que apunta a un futuro esperanzador ya que los/as jóvenes encuestados/as afirman y desean un cambio, y por otro lado apuestan por la corresponsabilidad. Se afirma entonces que existe una mayor sensibilidad por parte de los/as jóvenes de cara a la conciliación familiar, laboral y personal. Este estudio realizado puede llegar a tener algún sesgo, ya que la muestra elegida es tan solo universitaria y esta población puede tener una visión más avanzada sobre la cuestión.

Por otro lado, se encuentra un estudio realizado por Moreno (2010), el cual hace un análisis de la situación de la juventud europea frente a la conciliación. En él se plasma que la mayoría de jóvenes en España viven con sus padres, siendo el sexo femenino el que más se independiza aunque con razones muy curiosas; la mayoría de las jóvenes encuestadas se han independizado con el fin de formar su propia familia y vivir con sus parejas, y no de forma autónoma. Por otro lado, otro dato que arroja dicha investigación es que las mujeres jóvenes, tanto en España como en Italia, se encuentran con la mayor tasa de desempleo de toda Europa. Esto puede deberse tanto a factores económicos como culturales, ya que estos datos lo que están poniendo de manifiesto es que la mujer joven en España posee una mayor dependencia económica con respecto al varón, lo que hace que prevalezca el modelo patriarcal y de hombre sustentador familiar.

Otro dato importante que perpetúa dichos roles es el hecho de que el 44% de las mujeres jóvenes españolas encuestadas en esta investigación, entre los 15 y 30 años, declara que la dedicación y el cuidado de la madre es la mejor opción para organizar la atención de los menores de 3 años (Moreno, 2010). Sin embargo, tan sólo el 18% de las jóvenes finlandesas y el 17,4% de las danesas responden de forma afirmativa a esta pregunta.

Como conclusión, la situación en España ha mejorado pero aún sigue siendo insuficiente, siguen perpetuados los roles de mujer dedicada al trabajo reproductivo y hombre al trabajo productivo, e incluso se sitúa nuestro país a la cola en cuanto a esta materia.

1.3 La negociación en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Negociar el reparto de tareas es una parte crucial para llegar a acuerdos entre los miembros de una familia y, por lo tanto, promover la conciliación. Según Coria (1986), no se ha indagado lo suficiente a cerca de los retraimientos que padecen las mujeres a la hora de negociar en el hogar ya que, en diversas ocasiones, éstas son capaces de luchar por los intereses y derechos de terceras personas, pero en el domicilio, no son capaces de defender sus intereses personales. El que una mujer pueda negociar para otras personas pero no para sí misma, evidencia que sus dificultades no provienen de una naturaleza femenina ya que, si puede desenvolverse ante la primera situación, debería de posibilitarle el realizar la otra. Esto es síntoma de la lucha entre los deseos personales de negociar y los mandatos sociales que reclaman de las mujeres actitudes altruistas.

La autora determina tres formas de actuar frente al reparto equilibrado de tareas: ceder (postura que en gran medida adoptan las mujeres), imponer (postura que en gran medida adoptan los hombres) y el negociar. Para esta autora, las mujeres evitan defender sus propios derechos por miedo a una discusión o para mantener la “armonía familiar”, lo que supone que sobre ellas recaiga mayor sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado al evitar negociar por condicionamientos de género. Dichos condicionamientos que la sociedad impone a las mujeres por el simple hecho de ser mujer son en definitiva los que crean que el negociar para algunas mujeres se convierta en un conflicto.

Existen cinco condiciones con las que se debe abordar una negociación:

1. Reconocer los deseos e intereses personales, legitimar el derecho a defenderlos

2. Establecer una situación de paridad sin la cual la negociación sería inviable
3. Disponer de recursos genuinos
4. Proponerse un objetivo y sostenerlo
5. Ser capaz de emitir un no y tolerar recibirlo.

La lucha para sacar a las mujeres de su marginación abre automáticamente los surcos para liberar a los hombres de sus responsabilidades asfixiantes. Esta liberación mutua trae consigo un reparto más equitativo del poder. Dicho reparto no es deseado por todo el mundo, por lo que se crean resistencias a la negociación en igualdad.

1.4 Beneficios de la conciliación

Existe un gran desconocimiento acerca de los beneficios que conlleva conciliar. En gran medida, pensamos que la conciliación solo afecta de forma positiva a las familias, pero no nos percatamos de que también es una medida favorable para la empresa.

Es por ello que Moccia (2012) enumera dichos beneficios, por un lado para las personas/familias:

- ✚ La reducción del estrés y de la ansiedad laboral, y, naturalmente, el aumento del índice de productividad y la reducción del índice de baja y de rotación del personal.
- ✚ El aumento de la motivación, de la lealtad a la empresa y de la ilusión en el trabajo que se desarrolla.
- ✚ La posibilidad de un mayor desarrollo personal y profesional.
- ✚ El aumento de la felicidad y de la estabilidad emocional, con mayor presencia de emociones positivas, frente de la reducción de las emociones negativas.

Y por otro lado para las empresas:

- ✚ Mayor compromiso del personal con la empresa. Si se consigue el compromiso de los/as trabajadores/as, las mismas empresas obtendrán importantes beneficios, incluso de carácter económico.

- ✚ Mejora del clima laboral, con consecuente mejora de las relaciones laborales y sindicales.
- ✚ Reducción de los índices de rotación del personal y reducción de las bajas por enfermedad.
- ✚ Aumento de la productividad, creatividad e innovación.
- ✚ Retención e incorporación del talento.
- ✚ Mejora de las relaciones con los/as clientes, ya que unos/as trabajadores/as satisfechos/as conllevan unos/as clientes/as satisfechos/as.
- ✚ Mejoría de la imagen y de la credibilidad de la empresa.

1.5 Problemas añadidos a la conciliación.

Existen diversos problemas que afectan a que la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se lleve a cabo de forma correcta. Uno de ellos es la reducción del Estado de Bienestar (Milú, 2004). Con la reducción de la inversión pública para financiar a instituciones que se ocupen del cuidado de los/as menores, mayores o personas con discapacidad, así como el descenso de la inversión en políticas destinadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, lo que se ha conseguido es que todo lo que deja de proporcionar el Estado lo asuman las mujeres, aumentando con ello su carga y volviendo a la situación de partida.

Otra cuestión polémica, es la de crear un salario para la mujer ama de casa. Según Pazos (2013), esta política es contraproducente para la mujer, ya que su sueldo y condiciones nunca estarán al nivel de una persona que trabaja a tiempo completo, además de que al finalizar el cuidado, éstas no tendría experiencia para incorporarse al mercado, ni cotizado para cobrar una prestación. Por ello, proporcionar a ésta una compensación económica por el cuidado del hogar y las personas dependientes sería una forma más de perpetuar los roles atribuidos por cuestión de género y de discriminación indirecta por razón de sexo, además de limitar su desarrollo profesional.

Además de estos problemas añadidos a la conciliación, según Astelarra (2005), existen algunos problemas no resueltos que entorpecen el fomento de la misma. Por un

lado, encontramos diferentes factores no corregidos en el mercado de trabajo que llevan a la discriminación de la mujer (el desempleo de la mujer sigue siendo mayor, sigue existiendo desigualdad salarial, segmentación ocupacional de género, techo de cristal...). Por otro lado, encontramos que la orientación de las políticas laborales no han cambiado en 10 años, (el desarrollo de políticas laborales no ha crecido igual que las políticas que proporcionan servicios de cuidado a menores y dependientes, además no han habido políticas que apuesten por un horario de trabajo más flexible, lo que la falta de tiempo se convierte en un problema para las mujeres).

1.6 Estrategias personales adoptadas para asumir las dificultades en materia de conciliación

Como hemos visto, debido a los roles sociales transmitidos acerca del reparto del trabajo productivo y reproductivo, la mujer es la gran perjudicada en esta cuestión, por lo que adopta una serie de estrategias para poder conciliar y asumir dicha responsabilidad impuesta socialmente con mayor facilidad (Milú, 2004):

1. Acceder a trabajos de tiempo parcial con el fin de tener tiempo para hacerse cargo de las responsabilidades familiares.
2. Que el cuidado de los y las menores lo realice un familiar cercano: en gran medida la madre de la mujer, perpetuando así la desigualdad y suponiendo un esfuerzo tanto físico, psicológico como económico a las abuelas. (Mestre, Guillen y Caro, 2012).
3. Que el cuidado de los/as menores lo realice un tercero, en muchos casos mujeres migrantes, dando lugar a lo que Pérez Orozco (2009) denomina cadenas globales de cuidados.
4. No tener hijos/as y/o disminuir el tamaño de la familia. Lo que ha supuesto una de las causas del descenso de la natalidad en España.
5. Abandonar el mercado de trabajo.
6. No buscar trabajo.

1.7 Respuestas públicas y privadas para afrontar la conciliación.

Existen diferentes medidas llevadas a cabo por instituciones públicas en las que se promueve la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Un ejemplo de ello, son los planes y programas que se promueven desde diferentes organismos de igualdad que luchan con el fin de impulsar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellos se encuentran el Instituto de la Mujer, a nivel estatal, y el Instituto Canario de Igualdad, a nivel autonómico, los cuales llevan a cabo diferentes acciones de sensibilización y prevención con el fin de promover la conciliación en estas tres esferas. Un ejemplo de ello es la actual Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2020. Esta medida posee un eje estratégico exclusivo para la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En ella se pretende fomentar la corresponsabilidad, reconocer la maternidad como un valor social y promover la aplicación del derecho y el deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

Otro organismo público que realiza acciones a favor de la conciliación a nivel local es el Cabildo de Tenerife. En sus planes insulares de igualdad ha incluido medidas para favorecer el reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares. Asimismo, promociona acciones dirigidas al cuidado de los/as menores y las personas dependientes. Una de sus recientes actuaciones, es la campaña “Mejor Compartidas”. Con esta iniciativa se pretende sensibilizar y concienciar a la población sobre la conciliación y los efectos que producen la doble y triple jornadas de trabajo para las mujeres.

Por otro lado, los poderes públicos también intentan garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal a través de un desarrollo normativo.

A nivel internacional, y partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que no puede haber distinción o discriminación por motivos de género, nos encontramos con una norma básica como la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), desde la que se

insta a todos los países que la han ratificado a establecer acciones con el fin de erradicar toda discriminación por razón de sexo.

En el contexto de la Unión Europea, el termino conciliación se introdujo en los años 70 y estaba enmarcado en compartir las responsabilidades reproductivas y productivas entre ambos sexos, aunque poco a poco ha ido evolucionado hasta que, actualmente, entran en debate aspectos como el empleo, las políticas sociales y la igualdad de género (Bustelo y Lombardo, 2007). En esta vertiente, desde la Unión Europea se han promovido diferentes directivas (de obligado cumplimiento) que abogan por promover la conciliación. Una de las más significativas es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo u ocupación.

Por otro lado a nivel estatal, existen diversas leyes que actúan a favor de la conciliación, entre ellas se puede destacar la ley pionera en esta materia, Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Dicha ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo/a desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, aunque este permiso debe ser concedido por la mujer.

Otra ley que destaca en nuestro país, es la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual aboga por el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la implantación de principios de actuación por parte de los poderes públicos así como el establecimiento de medidas con el fin de eliminar toda discriminación por razón de sexo. Además, el derecho de conciliación, se reconoce en el Capítulo II, artículo 44 en el que se le reconoce a todos los/as trabajadores/as que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación. Asimismo, la Ley para la Igualdad reconoce por primera vez el derecho a un permiso de paternidad durante 15 días en exclusiva, sin necesidad de cesión materna de días propios.

Por último, a nivel autonómico, se puede destacar la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual dedica de forma exclusiva su capítulo III a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En él se reconocen los derechos y deberes en cuanto al reparto adecuado de tareas entre ambos sexos, además, de la adopción de medidas que garanticen la conciliación. Además, en el artículo 43, el Gobierno de Canarias reconoce que se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación.

Al igual que los poderes públicos realizan acciones a favor de la conciliación, existen diferentes entidades de iniciativa social que actúan en beneficio de la misma. Este es el caso de PPIINA (La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) la cual, a través de múltiples campañas, lucha por la igualdad de sexos mediante la petición de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% en los nacimientos y adopciones.

Además, podemos encontrar otras organizaciones sociales como Cruz Roja y Mensajeros de la paz que han impulsado diferentes iniciativas con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Para concluir decir que, a lo largo del marco teórico, ha quedado patente que en la actualidad sigue existiendo un desigual reparto de tareas entre hombres y mujeres y que, a pesar de que ha habido una evolución en este sentido, aún queda mucho para conseguir la igualdad efectiva en materia de conciliación.

2 OBJETIVOS

GENERALES:

1. Conocer la percepción de los/as jóvenes, con edades comprendidas entre los 18 y 30 años y residentes en el municipio de S/C de Tenerife, acerca de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
2. Explorar el papel del Trabajador/a Social en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ESPECÍFICOS

1. Identificar la pervivencia de estereotipos de género en la población entre 18 y 30 años del municipio de S/C de Tenerife en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
2. Identificar las estrategias a las que recurre la población joven para conciliar.
3. Conocer el grado de conocimiento de las/os jóvenes sobre los recursos y medidas que favorecen la conciliación.
4. Analizar si la población joven identifica el perfil profesional del Trabajo Social vinculado a la promoción de la conciliación.

3 MÉTODO

El presente estudio se ha realizado en el municipio de Santa Cruz de Tenerife. Dicho estudio se trata de una investigación básica ya que, según su finalidad, intenta descubrir la visión de los/as jóvenes en cuanto a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

El método que se llevará a cabo en esta intervención, será de carácter mixto puesto que se pondrá en marcha desde una perspectiva tanto cualitativa como cuantitativa. De esta manera, se enmarca en un método cualitativo ya que, a través del grupo de discusión, se extraerán datos fundamentados en la realidad, orientados a descubrimientos exploratorios, expansionistas, descriptivos e inductivos. Por otro lado, se trata de un método cuantitativo ya que, el cuestionario diseñado, se encuentra orientado a la comprobación de una realidad y a la búsqueda de resultados, además se utiliza de forma objetiva y se exige valoración numérica, no dejando espacio a la explicación causal de la realidad (Aleman y Trinidad, 2012).

3.1 Muestra

En relación a la muestra, se estableció una previsión inicial para un muestreo aleatorio en el que serían encuestadas 100 personas, siendo 50 mujeres y 50 hombres, de las cuales se han logrado 63 encuestas, 45 han sido respondidas por mujeres y 18 por hombres.

Además, se ha realizado un grupo de discusión donde la muestra debía cumplir con los mismos requisitos que las y los jóvenes encuestadas/os en la etapa anterior, siendo la muestra para esta técnica de 10 personas, con el siguiente perfil:

Tabla 1

	<i>Edad:</i>	<i>Sexo:</i>	<i>Ocupación:</i>	<i>Vive con:</i>
<i>Participante 1</i>	18	Mujer	Desempleada	Padre y madre
<i>Participante 2</i>	25	Hombre	Desempleado	Hermano y cuñada
<i>Participante 3</i>	26	Hombre	Barrendero	Pareja
<i>Participante 4</i>	25	Hombre	Estudiante FP	Abuelo
<i>Participante 5</i>	25	Mujer	Estudiante universitaria	Pareja
<i>Participante 6</i>	23	Hombre	Estudiante universitario	Padre y madre
<i>Participante 7</i>	24	Hombre	Estudiante universitario	Padre, madre y hermana.
<i>Participante 8</i>	26	Hombre	Empleado empresa de supervisión de restaurantes	Padre y madre
<i>Participante 9</i>	27	Mujer	Dependiente	Madre y padre
<i>Participante 10</i>	24	Mujer	Estudiante FP	Abuela

Los sujetos seleccionados fueron aquellos cuyas edades se encontraban comprendidas entre los 18 y 30 años y que además fueran residentes en el municipio de Santa Cruz de Tenerife. No fueron excluyentes el nivel de estudios ni el sexo.

3.2 Técnicas e instrumentos

El instrumento utilizado para la realización de la investigación ha sido una encuesta de elaboración propia, con la que se ha intentado conocer la percepción de la población juvenil acerca de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En dicho cuestionario, expuesto en el anexo 1, la obtención de datos se llevó a cabo mediante 13 preguntas con respuestas cerradas, lo que facilitó la extracción de datos. En la primera parte del cuestionario, se realizaron preguntas tales como la edad, sexo y

nivel de estudios, las cuales aportaron información sobre la persona en cuestión, pudiendo relacionarlas con las preguntas realizadas en la segunda parte del mismo. En la siguiente fase del cuestionario, se ha llevado a cabo una serie de ítems encaminados a obtención de la mayor información posible sobre la percepción de los/as jóvenes acerca de la conciliación, así como el papel del trabajador/a social en este ámbito. Cabe destacar que las encuestas se realizaron de forma anónima y por vía digital mediante la utilización del programa Google Forms.

Por otro lado, se utilizó la técnica de grupo de discusión, con el que se pretendía ampliar la información cualitativa y complementar la información extraída en las encuestas. En el anexo 2 se aporta el guion que se diseñó para el grupo de discusión, conformado por cuatro preguntas abiertas para facilitar el debate, el mismo se registró mediante una grabadora para facilitar la recogida de los datos. La primera parte de la discusión grupal constaba de la explicación del concepto de conciliación con el fin de iniciar el debate programado.

3.3 Procedimiento

En primer lugar se ha realizado una revisión bibliográfica, para ello se ha manejado el punto Q de la biblioteca de la ULL, ya que esta herramienta permite la búsqueda de recursos electrónicos y facilita el acceso a ellos. La búsqueda en este recurso se ha formulado en castellano utilizando las palabras claves conciliación familiar, corresponsabilidad, igualdad. Además, de los booleanos AND, OR y NOT. En la búsqueda se han encontrado aproximadamente 500 resultados de los cuales se han seleccionado 25 aproximadamente. Para seleccionar dichos documentos se ha tenido en la fecha de publicación, la cual se ha delimitado a los años 2000/ 2015, así como de la información que podrían aportar a la investigación (revisión de índice). Asimismo, se han utilizado buscadores como Google y Dialnet, además de libros extraídos de la biblioteca de la Universidad de La Laguna.

Una vez realizada la revisión bibliográfica, se ha completado el marco teórico, en el que se plasma y describe el concepto conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Paralelamente, se fueron perfilando los objetivos y el instrumento para la recogida de información. Se trasladó el cuestionario diseñado a la aplicación Formularios de Google y se divulgó por las redes sociales con el fin de llegar de forma más efectiva a la población juvenil. Se divulgó a través de grupos de WhatsApp y Facebook.

Al final el proceso de recogida de datos a través de los cuestionarios se llevó a cabo el grupo de discusión en el que participaron 10 personas.

Para finalizar, el tratamiento de los resultados obtenidos se llevó a cabo a través de la misma herramienta de Google Forms a través del Excel, se presentaron y analizaron los mismos y por último, se procedió a la realización de las conclusiones y propuestas.

4 RESULTADOS

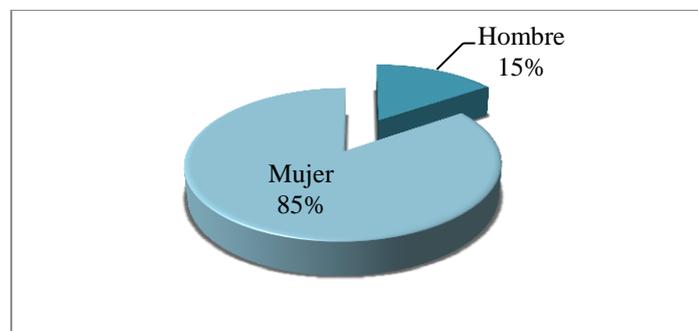
A continuación se plasman los resultados extraídos de la investigación realizada con el fin de conocer cuál es la percepción de la población juvenil sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En primer lugar, se expondrán los datos de los cuestionarios y posteriormente la información extraída en el grupo de discusión.

4.1 Resultado del cuestionario

4.1.1 Datos sociodemográficos de la población juvenil encuestada.

En esta primera parte del cuestionario, veremos los diferentes datos obtenidos con el fin de conocer el perfil general de las personas encuestadas.

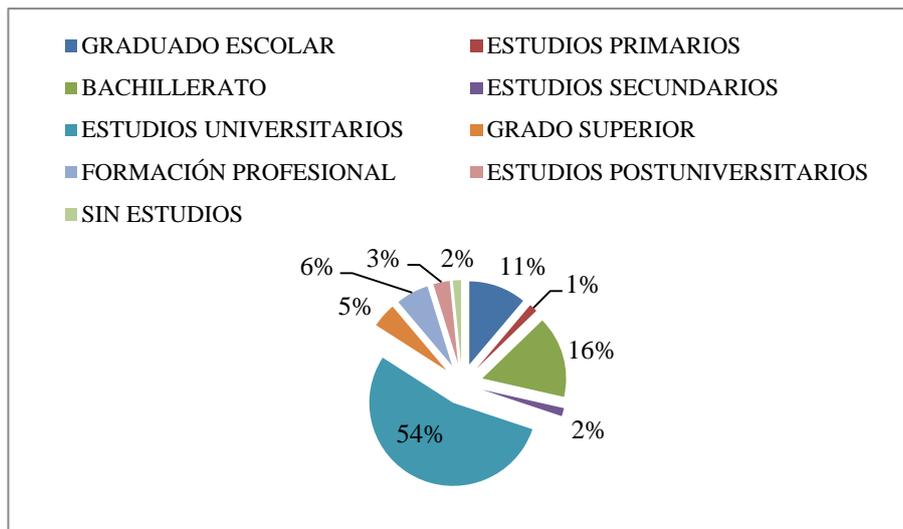
Gráfica 1:



La encuesta ha sido cumplimentada por 63 personas, de las cuales 45 han sido mujeres y 18 hombres.

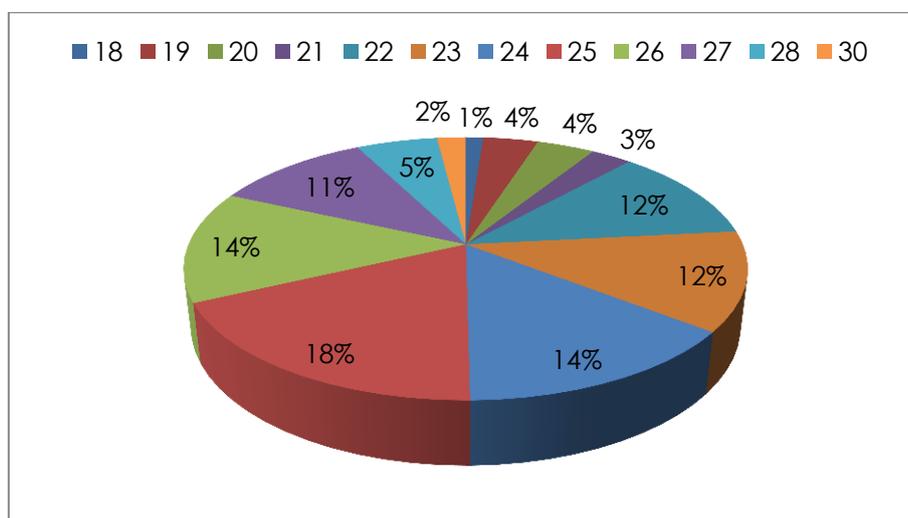
En cuanto al nivel de estudios, 34 de las personas encuestadas han cursado estudios universitarios, quedando en segundo lugar las personas con un nivel de estudios de bachillerato (10 personas), seguido por jóvenes con Graduado Escolar (7).

Gráfica 2



Por último destacar que, como veremos en la gráfica 3, 11 personas de la población encuestada tiene 25 años, seguido por jóvenes de 24 (9 personas), 22, 23 y 26 años (8 personas de cada edad).

Gráfica 3



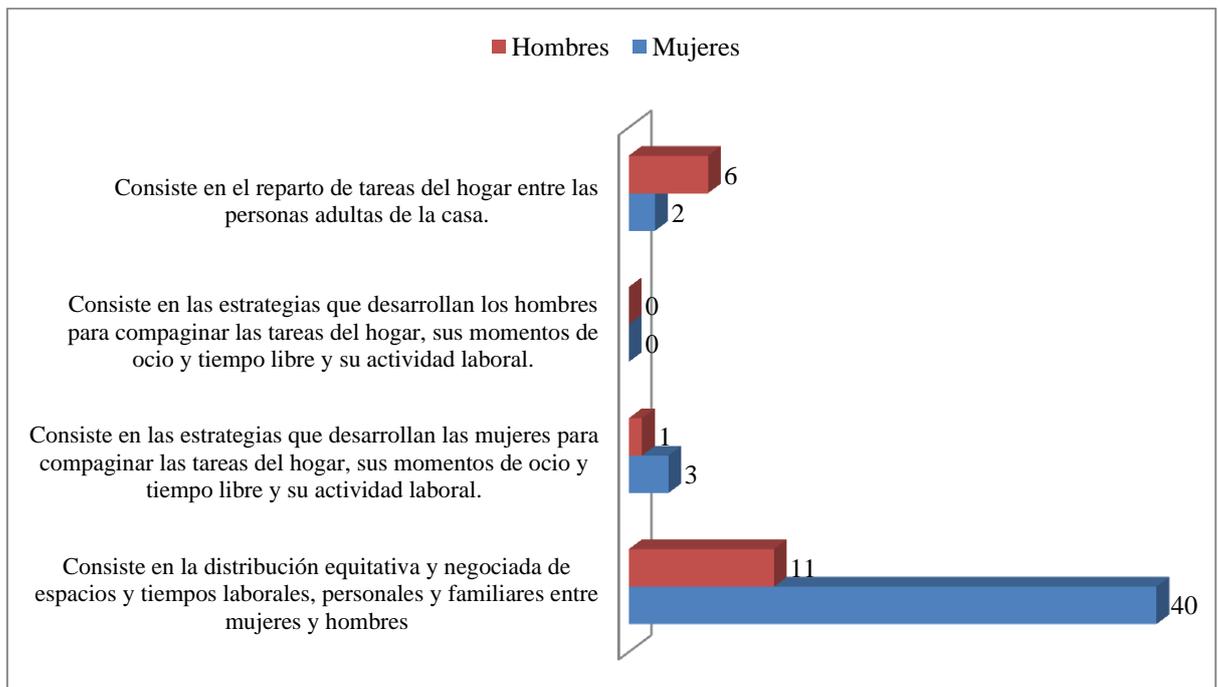
4.1.2 Percepción de la población juvenil sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En esta segunda fase del cuestionario, se han realizado las preguntas pertinentes con las que intentamos conocer la percepción de los/as jóvenes sobre la conciliación. Además, sabremos qué conocimientos poseen sobre este término, así como de sus derechos en esta materia. Por último, conoceremos cuál es la visión que manifiestan sobre el Trabajo Social.

En primer lugar, destacar que 46 de los 63 jóvenes encuestados/as, conocen en qué consiste el termino conciliación de la vida familiar, laboral y personal, siendo esta respuesta la más elegida tanto por chicas como por chicos.

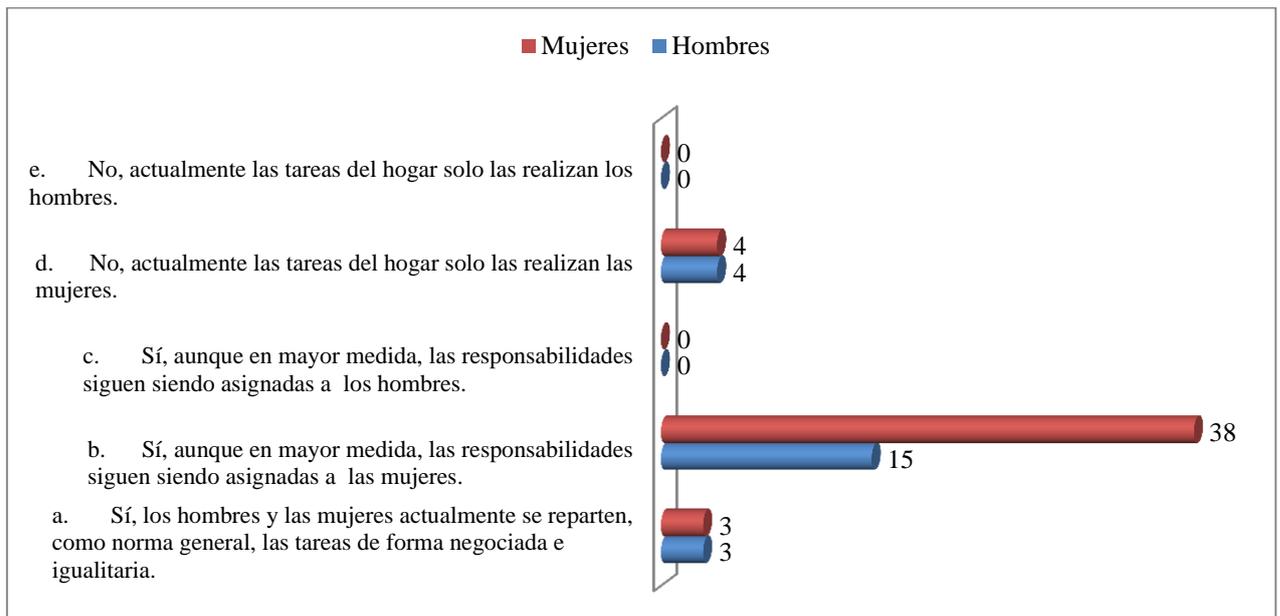
Asimismo, con respecto a la conceptualización del término, consideran, como se aprecia en la gráfica 4, que conciliación de la vida familiar, laboral y personal consiste en la distribución equitativa y negociada de espacios y tiempos laborales, personales y familiares entre mujeres y hombres, siendo la respuesta elegida mayoritariamente: 40 mujeres y 11 hombres.

Gráfica 4



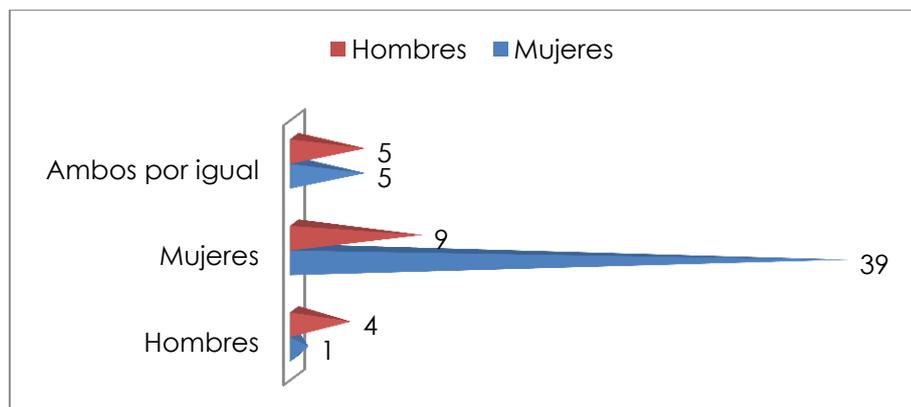
En cuanto a si el reparto de tareas domésticas se realiza de forma igualitaria, 38 mujeres y 15 hombres confiesan que sí aunque las responsabilidades siguen siendo asignadas a las mujeres. Sólo 3 personas de cada sexo piensan que existe un reparto negociado e igualitario entre hombres y mujeres como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

Gráfica 5



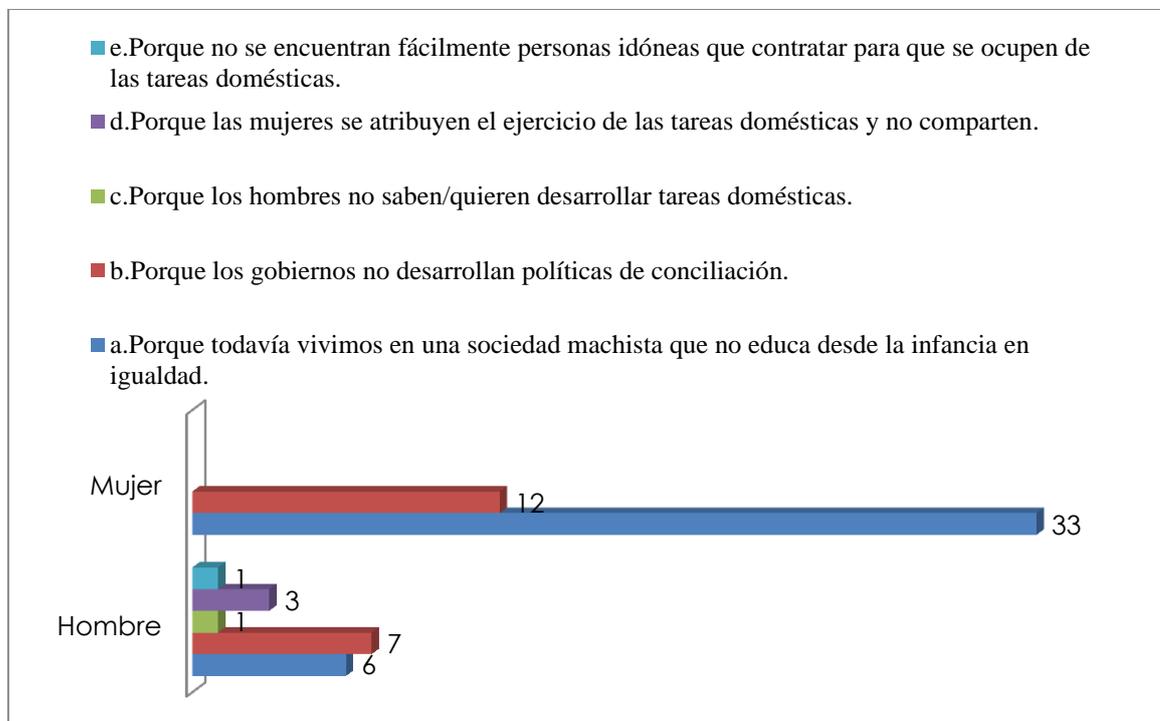
Con respecto a las dificultades que viven ambos sexo para conciliar, la población juvenil ha plasmado que las mujeres viven más dificultades para conciliar el trabajo, la familia y el ámbito personal, siendo esta la respuesta más elegida por ambos sexos.

Gráfica 6



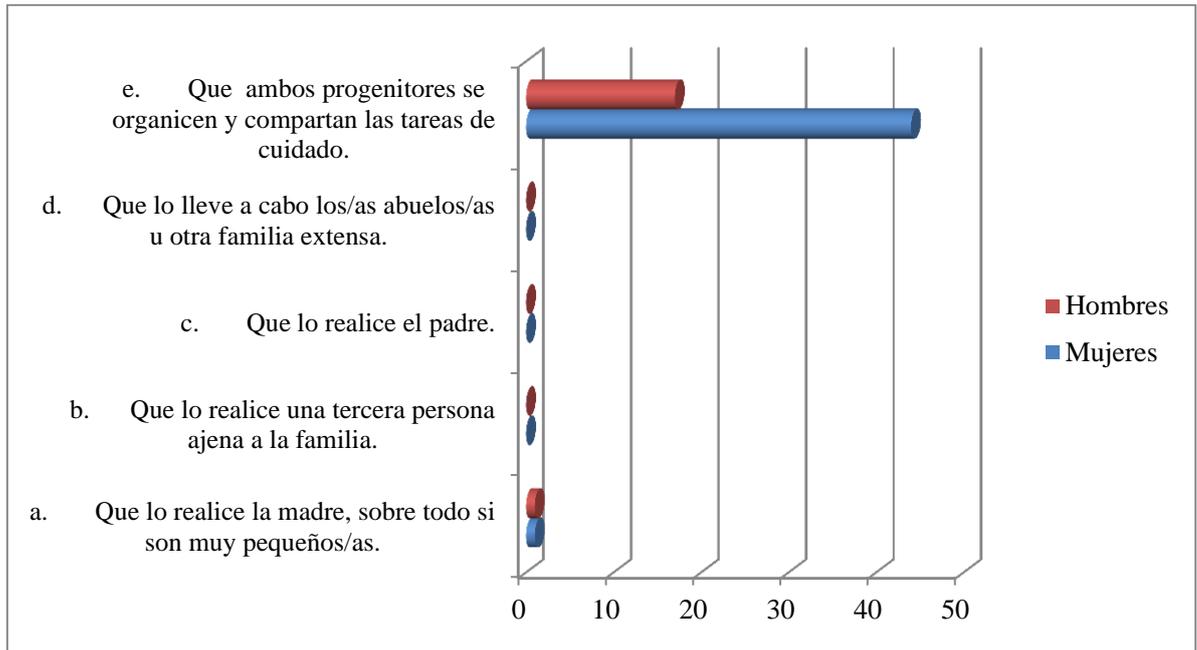
Asimismo, como se plasma en la gráfica 7 expuesta a continuación, 33 de las mujeres encuestadas afirman que dichas dificultades existen, debido a que vivimos a una sociedad machista que no educa desde la infancia en igualdad. Por el contrario, las respuestas de los hombres, además de apoyar el pensamiento de las mujeres (6), afirman que los gobiernos no desarrollan políticas de conciliación (7 contestaciones).

Gráfica 7



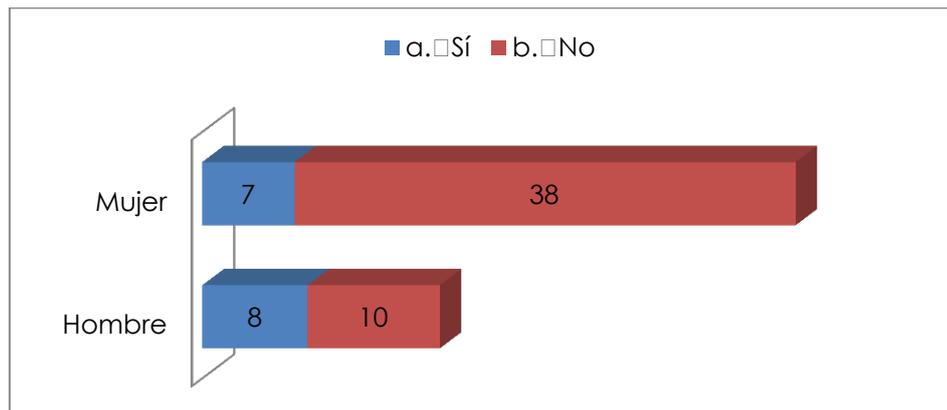
Con respecto a la mejor opción para el cuidado de menores, la población juvenil encuestada considera, tanto hombres como mujeres, que la mejor alternativa es que ambos progenitores se organicen y compartan las tareas de cuidado, siendo elegida por 44 mujeres y 11 hombres, como se plasma en la gráfica 8. Además, 2 personas (1 hombre y 1 mujer) afirman que es mejor el cuidado por parte de la madre, sobre todo cuando son muy pequeños/as.

Gráfica 8



Otra cuestión realizada en la investigación es si la población juvenil está dispuesta a dejar su puesto de trabajo por el cuidado de una persona dependiente. Dicha pregunta obtuvo los siguientes resultados:

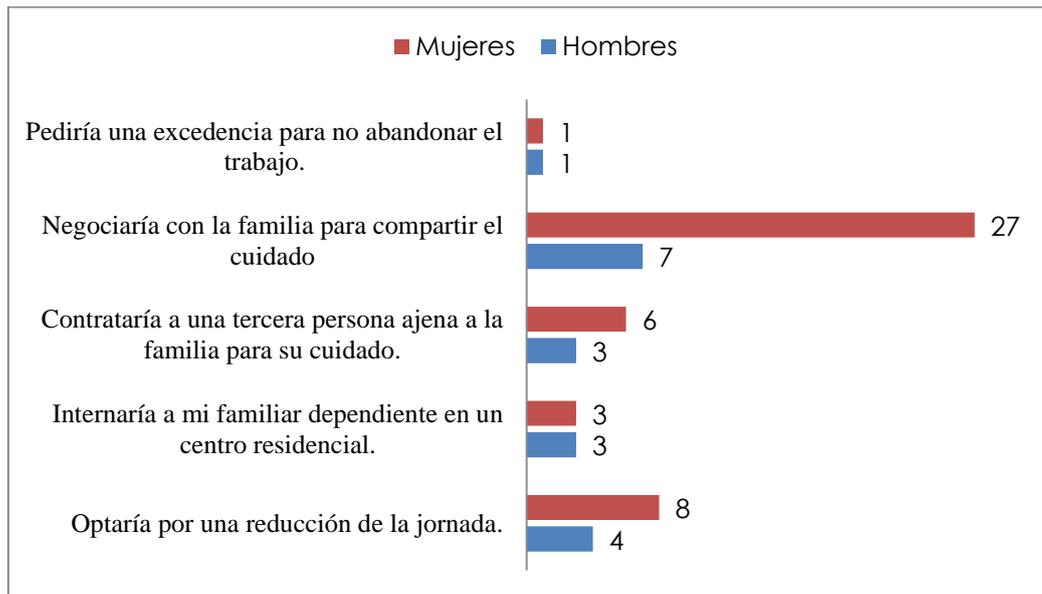
Gráfica 9



En ella se plasma que, de forma general, ambos sexos se negarían a renunciar a un trabajo en estas circunstancias, ya que por un lado han optado por el no 38 mujeres y 10 hombres.

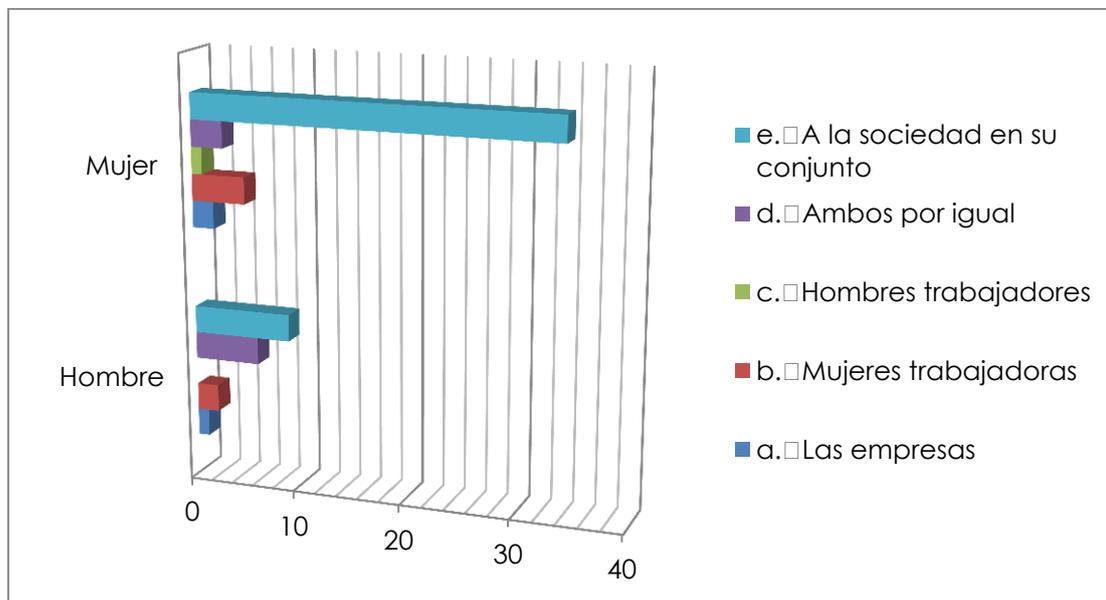
Asimismo, las alternativas más elegidas para hacer frente al cuidado de dicha persona con dependencia para ambos sexos, en su mayoría, sería optar por negociar con la familia para compartir el cuidado. Siendo la menos seleccionada el pedir una excedencia para no abandonarlo.

Gráfica 10



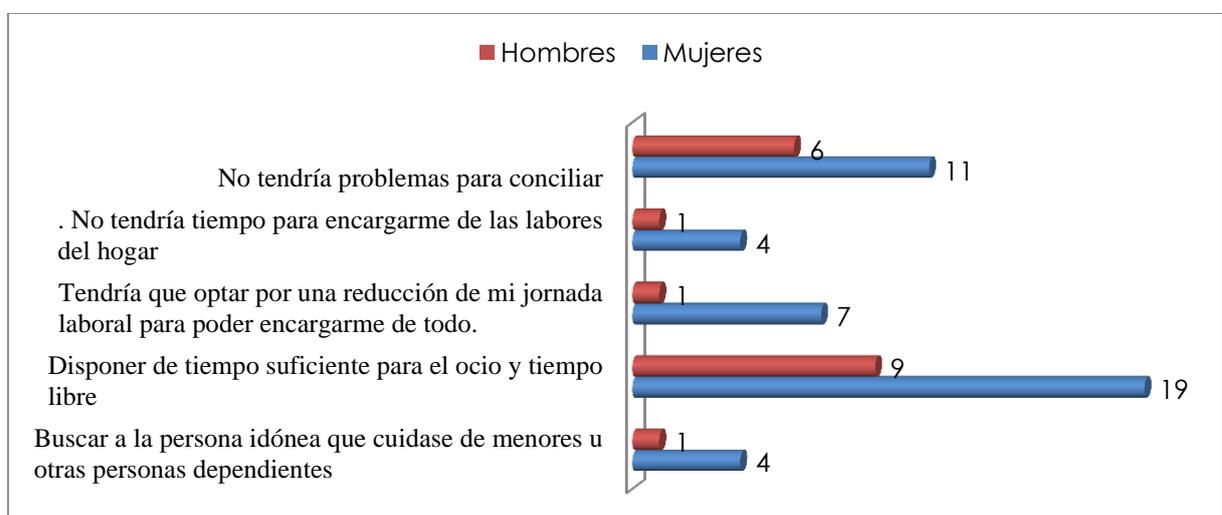
La población juvenil encuestada, tal y como se muestra en la gráfica 11, considera que la sociedad en general es la beneficiaria de que se produzca conciliación de la vida familiar, laboral y personal, siendo la respuesta más elegida por ambos sexos aunque, en el caso de los hombres, se ha visto una división de opiniones siendo la siguiente opción elegida, la que afirma que beneficia tanto a los hombres trabajadores como a las mujeres trabajadoras.

Gráfica 11



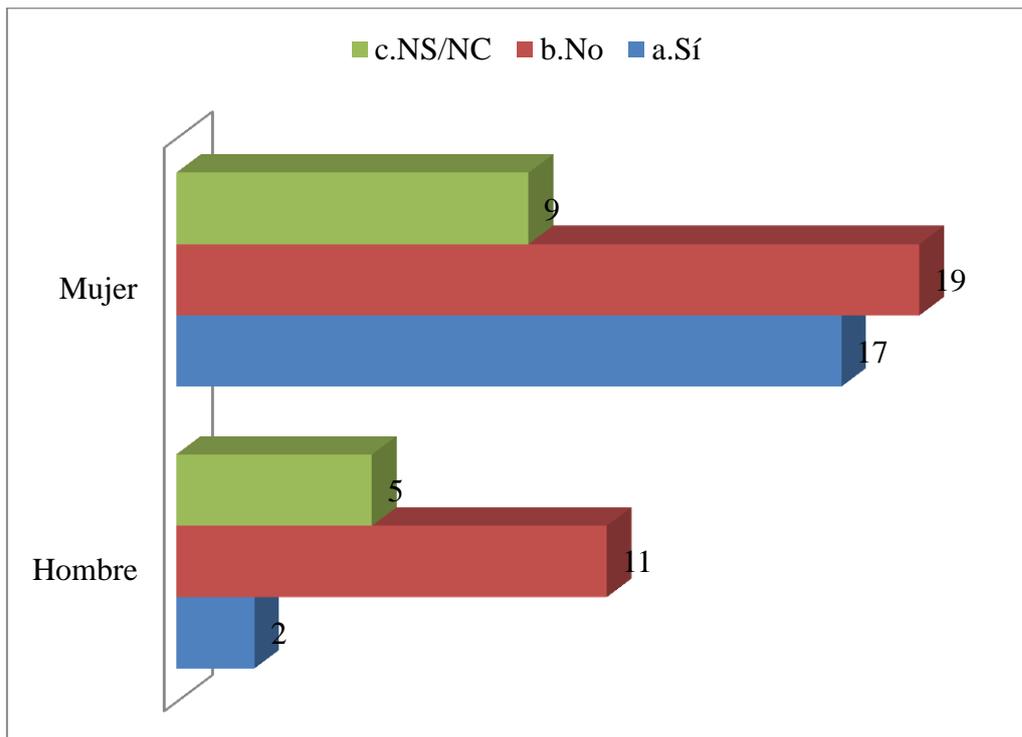
En cuanto a los problemas de la población juvenil para conciliar, las personas encuestadas confiesan que el mayor problema que tendrían para conciliar, en caso de estar independizado/a, es disponer de tiempo para el ocio y tiempo libre, aunque la segunda opción más elegida, hombres (6) y mujeres (11), afirma que no tendrían problemas para conciliar.

Gráfica 12



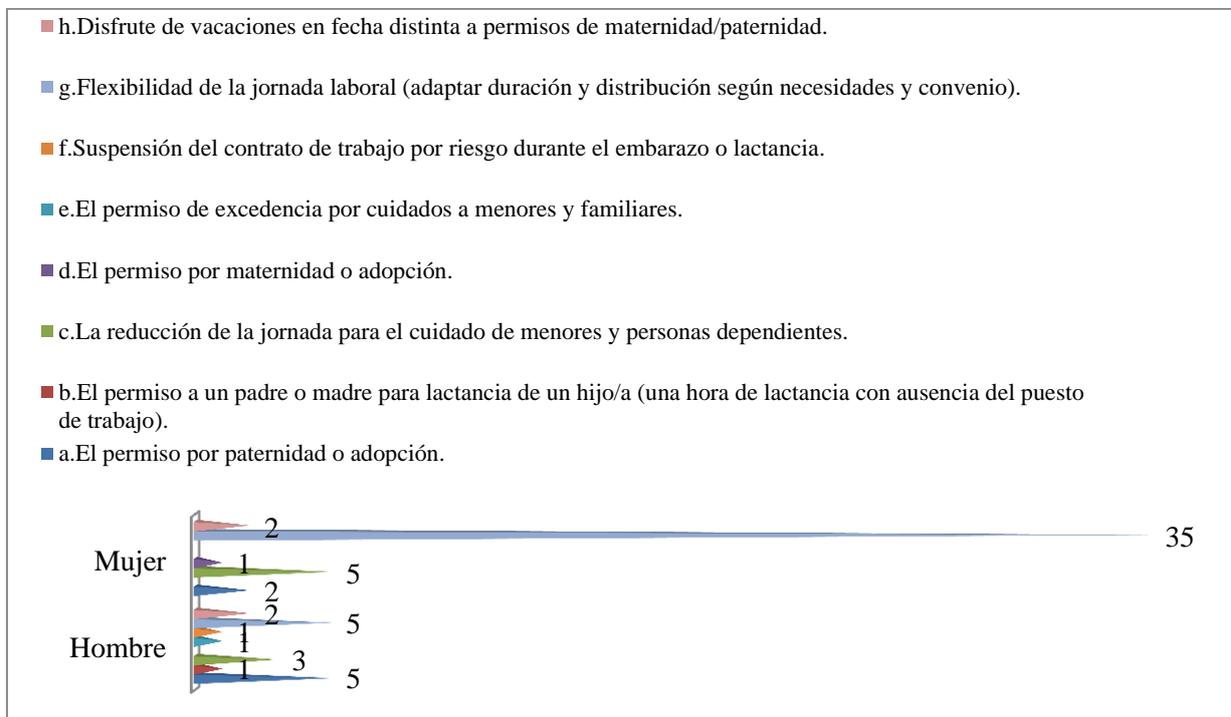
Por otro lado, cabe destacar que, las mujeres señalan conocer planes/programas y leyes que promociónen la conciliación, por el contrario, los hombres indican que no.

Gráfica 13



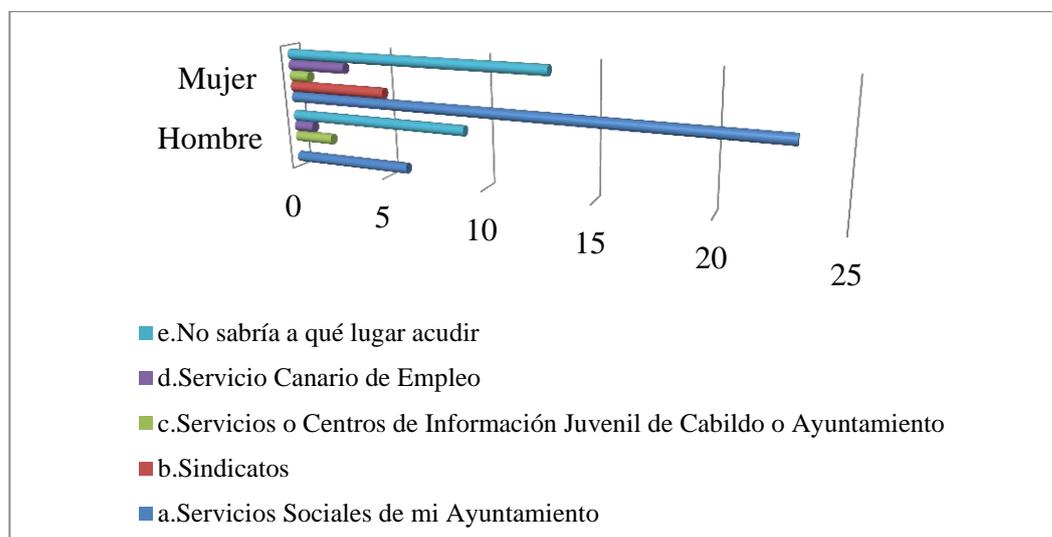
Además consideran que la medida más importante para promocionar la conciliación se trata de la flexibilidad de la jornada laboral, siendo la más elegida por las mujeres (35). En el caso de los hombres consideran que la medida anterior es importante (5 hombres han elegido la misma) pero también consideran necesario el permiso de paternidad (5)

Gráfica 14



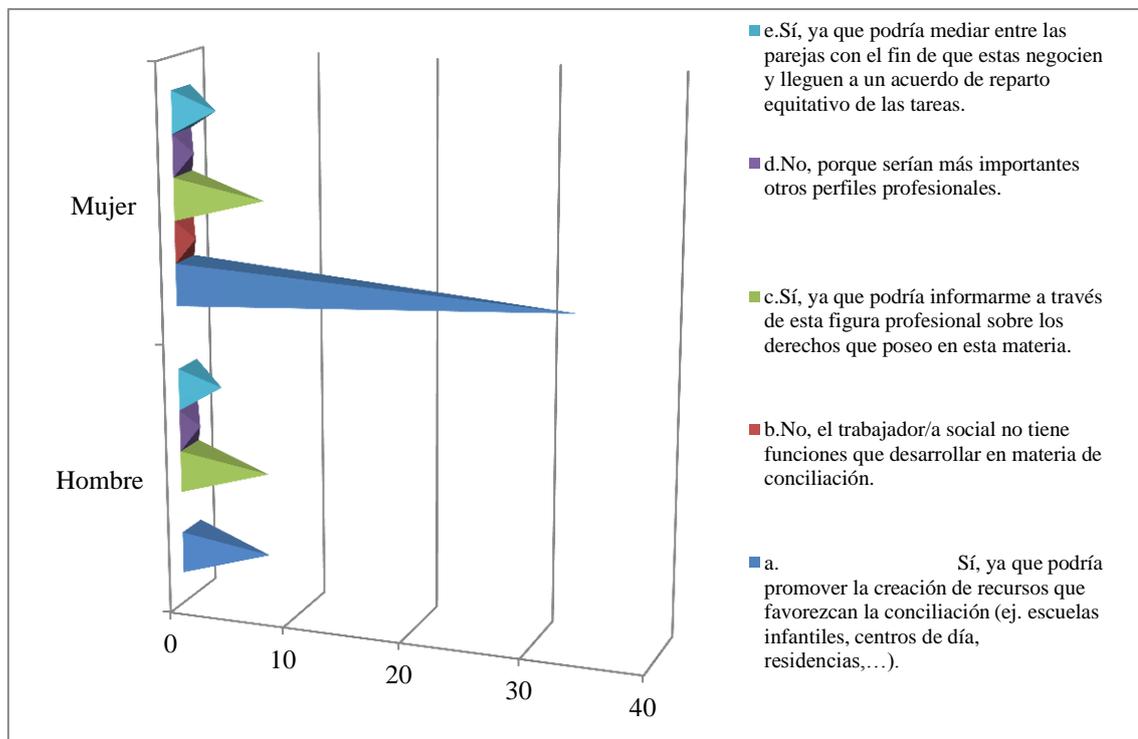
Sobre el lugar al que acudirían para recibir información en materia de conciliación, las mujeres encuestadas afirman que acudirían a los Servicios Sociales del Ayuntamiento, por otro lado, 9 hombres confiesan que no sabrían a qué lugar acudir, siendo esta opción la más elegida por ellos.

Gráfica 15



Por último, destacar que, en cuanto al papel del trabajador/a social en la promoción de la conciliación, como veremos en la siguiente gráfica, las mujeres optan por la primera opción afirmando que los/as Trabajadores/as Sociales podrían promover la creación de recursos que favorezcan la conciliación. Por otro lado, se igualan las respuestas en los hombres entre la elección de las respuestas A y C.

Gráfica 16



4.2 Resultado del grupo de discusión.

En el grupo de discusión participaron diez jóvenes cuyo perfil sociodemográfico se describió anteriormente en el método.

Los y las participantes declaran que en general no existe un reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos. Opinan que la igualdad depende de la edad, que ha ido evolucionando generación tras generación.

En comparación con la época de nuestros padres sí que se ha avanzado (participante 5).

Por otro lado se afirma que en generaciones posteriores volveremos a retroceder en esta materia, ya que *la clave para ello es la educación* (participante 8), cuestión que creen necesaria para que avance la sociedad en este término ya que actualmente no está a la altura.

En el grupo coinciden en la idea de que se están fomentando estereotipos sexistas y que se *fomentarán más en futuras generaciones* (participante 5).

También se comenta en el grupo que en función del puesto que ocupen los progenitores podrán acceder a mayores privilegios quienes tengan mayor posición ocupacional y los puestos más altos.

En el caso de que ambos progenitores trabajaran la mejor opción que aportan los y las participantes, para afrontar el reparto justo y negociado de las responsabilidades familiares, laborales y personales, es que el cuidado de menores se realice en guarderías y colegios, comedores escolares y a actividades extraescolares, para así poder aprovechar el tiempo en el trabajo o en el ocio.

Además, se propuso el cuidado de los y las menores por parte de una tercera persona, estando de acuerdo, en su mayoría, con el cuidado por parte de los/as abuelos/as.

La abuela realiza el cuidado y el abuelo es el que se encarga del ocio y el juego (participante 6).

Otra forma de afrontar el reparto que se propuso fue la negociación y el reparto de tareas entre ambos progenitores, y una mejor distribución del tiempo, por ejemplo en las tareas del hogar.

En cuanto a las alternativas propuestas para promocionar la conciliación se proporcionaron las siguientes:

- Preparación para las empresas con el fin de que afronten de forma adecuada diferentes bajas.

Ayudas por parte del Gobierno que amortice las pérdidas que podría acarrear las bajas de las mujeres, como por ejemplo la baja de maternidad (participante 8).

- Negociación con terceros.

No tiene por qué centrarse todo en la unidad familiar, entre los padres de un colegio se pueden poner de acuerdo para el cuidado de un grupo de menores a la hora de salida del colegio (participante 4).

- Negociaciones con las empresas con el fin de que promocionar la conciliación.
- Evitar embarazos hasta tener estabilidad personal y laboral.

No tener hijos (participante 1).

- Desarrollo normativo real y que se aplique, creando leyes nuevas si fueran necesarias.

Los y las participantes del grupo de discusión aportan varias tareas para promocionar la conciliación desde el trabajo social. Entienden que las funciones de un/a

trabajador/a social podría ir en una línea educativa de apoyo a las familias para organizarse, mediar entre las y los integrantes de las familias o ayudar directamente con el cuidado de menores. También entienden que desde las y los profesionales del Trabajo Social se tendría que informar y/o facilitar las ayudas y recursos a los que se puede acudir para favorecer la conciliación.

Ayudar a la familia a hacer “planing” con el fin de que se distribuyan correctamente las responsabilidades” (participante 1).

Deberían facilitar ayudas, como por ejemplo, para contratación de un tercero, ya sea para el cuidado de menores y personas dependientes, como para el cuidado de hogar (participante 9).

Por último, se propone que los trabajadores y trabajadoras sociales realicen informes que certifiquen a las empresas las cargas familiares, con el fin de que se realice un cambio de turno o una reducción de la jornada que no acarree perdidas de sueldo y que ayude a compaginarse con la pareja.

Aparte de las preguntas realizadas en el grupo de discusión se habló del tema de las bajas laborales, manifestando algún participante su desacuerdo con el tema.

Una compañera se va una hora antes y no lo veo bien, está bien por parte de ella, pero no por parte de la empresa (participante 3).

Siempre cogen las bajas las mujeres, así estamos diciendo el rol que tienen que tener (participante 4).

También se muestra disconformidad en el grupo con que la baja laboral por maternidad y paternidad no sea de la misma duración, además se comenta que hoy en día es muy difícil, de cara a las empresas, reclamar el derecho de disfrutar dicha baja.

Algunos integrantes del grupo tienen la percepción de que las mujeres son más complicadas que los hombres en el ámbito laboral y se incide en el asunto de las bajas laborales.

No es justo que cojan bajas y falten por problemas dolores menstruales (participante 3).

Ante este tipo de postura, la mayor parte del grupo se posicionó en contra y se manifestó que si no se dan este tipo de permisos, la consecuencia sería que las empresas no contratarían mujeres, por lo sufrirían discriminación por razón de sexo, sin embargo, lo contraargumentan aludiendo a razones naturales.

Eso al igual que un parto, es algo natural, no se puede ir en contra de la naturaleza (participante 8).

Una vez expuestos los datos cuantitativos y cualitativos del estudio, procederemos al análisis de los mismos.

5. ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos resultan significativos y constatan la pervivencia de estereotipos sexistas y la necesidad de apostar por políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Analicemos por qué.

En primer lugar aclarar que se planificó la realización de cien cuestionarios, de los cuales cincuenta habrían de estar dirigidos a mujeres y cincuenta a hombres. Una vez expuesto dicho cuestionario en las redes sociales y publicado en diferentes grupos de fácil acceso para la población juvenil, tanto para los hombres como para las mujeres, se han podido completar 45 cuestionarios a la población juvenil femenina y tan sólo 18 cuestionarios han sido contestados por la población juvenil masculina. A pesar de ello, esto no ha supuesto un problema para la realización del proyecto, ya que no era necesaria una muestra significativa para este análisis exploratorio de la realidad.

Ante esta diferencia sexual en la población que responde, nos podemos preguntar si los hombres entienden la conciliación como un problema que les afecte a ellos de forma directa o siguen atribuyendo la conciliación casi en exclusiva a las mujeres. Esto podría afirmarse gracias a la publicación de Bustelo y Peterson (2005), las cuales manifiestan que las mujeres son tratadas como las responsables principales del cuidado, siendo este un problema exclusivo del sexo femenino. Solamente a las mujeres se les hace responsables de realizar cambios en su vida diaria para compatibilizar trabajo y vida familiar, desligándose a los hombres de los mismos. Por ello, la conciliación es representada como un problema de las mujeres, en general, y de las madres trabajadoras en particular.

Gran parte de la población juvenil encuestada afirma en el cuestionario conocer en qué consiste la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, dando como correcta la opción más completa aportada en el mismo, este es un dato significativo ya que conocer el concepto de conciliación implica que las políticas en esta materia han calado, al menos en su aspecto conceptual. Sin embargo, no parecen haber resultado tan eficaces a la hora de modificar actitudes o creencias sexistas.

A pesar de que ambos sexos reconocen saber en qué consiste la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, numerosas respuestas obtenidas siguen reflejando los estereotipos sexistas tradicionales, por lo que los datos arrojados respecto al conocimiento del concepto se contradicen con la información obtenida en el resto del cuestionario y en el grupo de discusión. Como hemos dicho, a pesar del avance conceptual, todavía no se ha conseguido una total erradicación de los estereotipos sexistas transmitidos históricamente e interiorizados todavía por los y las jóvenes que respondieron la encuesta.

En las encuestas realizadas se muestra como la población juvenil acepta que en la actualidad, a pesar de que la sociedad se encuentra avanzando en esta materia y se realiza un reparto más equilibrado de las labores en estos tres ámbitos de investigación, las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de responsabilidades, afirmando con ello la teoría expuesta por Guirao (2011) en el marco teórico, quien afirma que la participación de los hombres ha ido incrementándose progresivamente, pero que muchas veces esto es una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad.

Además, en esta misma pregunta se puede apreciar que, se acepta la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado del que ya hablaba la Fundación Mujeres (2004), asumiendo las mujeres las labores pertenecientes al ámbito doméstico y los hombres las del ámbito público, lo que supone para éstas una mayor exposición a la vulnerabilidad y una mayor discriminación y desigualdad en este ámbito.

Cabe destacar que esta cuestión también se manifestó en el grupo de discusión, donde los y las participantes apuntaban que, en general, no existía un reparto de tareas equilibrado entre ambos sexos, pese a la evolución social en esta materia. Sin embargo, pese a esa evolución, resulta preocupante que también se piense que en futuras generaciones dicho progreso va a ir en declive, ya que las nuevas generaciones no se encuentran educadas correctamente en materia de igualdad. Es significativo que personas jóvenes pronostiquen retrocesos en este tema y sería una idea a continuar explorando en futuros estudios. Pese a la normativa en materia de conciliación y las políticas de igualdad desarrolladas por los organismos públicos, parece que los avances no son suficientes, es más, se tiende a retrocesos.

Por ello, resulta imprescindible la educación desde la infancia en esta materia ya que, actualmente, y gracias a agentes socializadores como pueden ser los medios de comunicación, lo que se está consiguiendo es perpetuar los roles de género y con ello, el que la mujer siga en situación de desventaja en esta cuestión.

En este mismo sentido, la población femenina encuestada considera que éste es el motivo por el que existen desigualdades en materia de conciliación, ya que creen que la sociedad no se encuentra educada en términos de igualdad, que seguimos viviendo en una sociedad machista que no educa desde la infancia en esta cuestión. Por ello, es necesario revisar el sistema educativo y las políticas en materia educativa con el fin de que se impulsen acciones destinadas a fomentar la división de las tareas y de redistribución de responsabilidades entre ambos sexos, de manera que promuevan en los/as menores hábitos de igualdad, solidaridad y responsabilidad compartida.

Por el contrario, la mayoría de los hombres no piensan que esto sea así, ellos culpan de esta situación a los gobiernos, afirmando que no desarrollan medidas apropiadas y suficientes en esta materia, desvinculándose una vez más de las responsabilidades que se les atribuyen en cuanto a la conciliación y afirmando con ello lo plasmado en la primera parte de esta discusión, donde se afirma que la conciliación es vista como un problema de las mujeres.

Resulta significativa esta diferencia entre mujeres y hombres en las respuestas, mientras ellas atribuyen la desigualdad en materia de conciliación a la educación machista, ellos lo hacen al insuficiente desarrollo de medidas por parte de los gobiernos. En la educación machista hay una responsabilidad personal para desaprender, en la atribución externa no hay responsabilidad individual por lo que se puede pensar que es una estrategia que refuerza privilegios masculinos.

Resulta además paradójico cómo, a pesar de las quejas al gobierno expuestas por los hombres, la mayor parte de la población juvenil de ambos sexos, coinciden en que no conocen las leyes, planes o programas que rigen la conciliación, afirmando ellas que la medida más adecuada para impulsar la conciliación es la flexibilidad de la jornada laboral, además de la reducción de la jornada para el cuidado, siendo la primera la más elegida por los hombres junto con el permiso de paternidad.

Esto denota que las mujeres optan por dos de las alternativas que le permiten asumir todas las responsabilidades del cuidado y atención del hogar, menores y dependientes.

Esta situación podría darse gracias a los roles atribuidos al género que enmarcan a la mujer en el cuidado de menores, personas dependiente y del hogar, esto se refuerza si atendemos a que tan sólo dos de las 45 mujeres encuestadas valoran como medida más importante el permiso por paternidad o adopción. Este dato resulta significativo ya que implica que las mujeres se siguen atribuyendo, porque socialmente se les atribuye, el cuidado de bebés y todo lo que ello conlleva.

A pesar de la afirmación de Milú (2004), en la que expresa que la mayoría de las mujeres abandonarían su puesto de trabajo para encargarse del cuidado de menores y personas dependientes, tanto las mujeres como los hombres afirman que no abandonarían sus puestos de trabajo, en caso de que sus parejas trabajaran, para ocuparse del cuidado de una persona dependiente. A pesar de ello, sí coincide con otras alternativas expuestas por esta misma autora para afrontar las dificultades en esta materia, como por ejemplo, la contratación de una tercera persona para el cuidado, la reducción de la jornada, o el *no tener hijos* expuesto en el grupo de discusión, siendo la opción más elegida, la propuesta por Coria (1986): la negociación entre los miembros de la familia.

El planteamiento de no tener hijos/as es un tema preocupante ya que la falta de conciliación aboca a las mujeres a tener que elegir entre su vida laboral, con lo que ello conlleva de desarrollo profesional y personal, o la maternidad. En un país con leyes y políticas en materia de conciliación no debería ser una opción excluyente, sin embargo, existen mujeres jóvenes que se la plantean.

Esta opción, además de dejar en desventaja a la mujer, discriminándola una vez más por el simple hecho de ser mujer, proporciona consecuencias negativas no solo para la ellas y para su familia, sino para la sociedad en general ya que, debido a estas renunciaciones se está produciendo un descenso de la natalidad (del que, curiosamente, se sigue culpando a las mujeres, obviando todos los factores estructurales presentes). La dificultad para conciliar maternidad y vida laboral para las mujeres que trabajan es el principal motivo por el que se ha producido un descenso de un 24,85%, según el Instituto Nacional de Estadística (2014) en el nacimiento de menores, siendo el número de nacimientos en el 2008 de 518.503, reduciéndose a 408.902 en el año 2014, casi

100.000 nacimientos menos en seis años. Asimismo, el número medio de hijos/as por mujer se encuentra 1,27 actualmente.

En el caso contrario, las mujeres que deciden ser madres, se encuentran con el problema de no poder asumir una doble jornada, el cuidado de sus hijos/as y las responsabilidades laborales, teniendo que optar por un trabajo a tiempo parcial o el abandono del mismo. En este sentido, cabe destacar que según el Instituto Nacional de Estadística (2014), el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos/as de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres, alegando como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niños y niñas.

Además, entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de menores, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%.

Esta situación acarrea consecuencias negativas para ellas, las cuales, además de aceptar una doble jornada, tienen menos tiempo para formarse y ganar experiencia en el ámbito laboral, lo que se traduce en dificultades para crecer profesionalmente. Además, promueve la presencia del techo de cristal, poniendo con ello límites en este ámbito. Otra consecuencia de que las mujeres acepten trabajos a tiempo parcial, o no lo acepten, es que disminuye su nivel económico, lo que aumenta su dependencia del hombre en las relaciones heterosexuales y con ello un incremento de su vulnerabilidad.

En este mismo sentido, se ha de destacar que la negociación en el ámbito familiar es de crucial importancia debido que, gracias a ello, se podría conseguir un reparto de responsabilidades consensuadas y equitativas, convirtiéndose en una de las alternativas más importantes, junto con la de educación en igualdad, para conseguir la conciliación e igualdad entre mujeres y hombres.

En esta misma vertiente, en el grupo de discusión se ha podido ver como una de las mejores formas propuestas para afrontar la falta de conciliación, es el cuidado por parte de una tercera persona, resaltando el importante papel de los abuelos/as, en mayor medida de la abuela, afirmando así lo expuesto por Mestre, Guillen y Caro (2012) sobre la perpetuación de los roles de género.

Recordemos que en el grupo de discusión una de las participantes atribuía a las abuelas el cuidado (comida, cambio de pañales,...) y a los abuelos el ocio (juegos,

paseos,...) por lo que se corrobora que una medida muy usada para conciliar como es recurrir a los/as abuelos/as, sigue perpetuando la atribución tradicional de dichos roles.

Por otra parte, cabe destacar que algunos/as de los/as jóvenes participantes en el grupo de discusión relacionan una correcta conciliación con el nivel profesional de ambos progenitores. Afirman que en función del puesto que ocupen los padres/madres, pueden acceder a mayores privilegios; quienes tuvieran una mejor posición ocupacional y ocuparan puestos más altos podrían conciliar mejor, relacionando así conciliación con posición social, estatus.

Es interesante también relacionar esto con el techo de cristal, ya que si seguimos este criterio, los/as progenitores que en mayor medida optarían por una mejor conciliación serían los hombres, debido a que las mujeres poseen más dificultades para ocupar puestos de poder, sin embargo, sigue recayendo en las mujeres como se ha visto la tarea de conciliar.

Un dato curioso planteado en el grupo es que en la actualidad, y suponiendo que las personas jóvenes deben tener unos pensamientos más avanzados en esta cuestión, siguen existiendo algunas afirmaciones como las expresadas por algún participante, manifestando que las mujeres son más complicadas que los hombres en el ámbito laboral o que era injusto que cogieran una baja y faltaran al trabajo por dolores menstruales. Este dato aportado por uno de los participantes del grupo de discusión se encuentra condicionado por estereotipos de género; según el Boletín Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Empresarial Valenciana (2011), en la actualidad la causa principal de baja laboral en España, puede atribuirse a los dolores cervicales, causando un 20% de las bajas laborales, y el 50% de los casos de jubilación anticipada. Un dato curioso es que el participante que ha aportado este dato confiesa que su profesión laboral es barrendero, un sector masculinizado y donde, tal vez, la presencia de la mujer en este tipo de empresa se encuentra desvalorizada, y también es minoritaria, por lo que se podría presuponer su carencia de datos empíricos para corroborar su afirmación.

Los y las jóvenes han proporcionado diversas alternativas para promocionar la conciliación. Entre ellas, una de las más atractivas ha sido la de proporcionar ayuda a las empresas con el fin de que estas conozcan cómo desenvolverse en caso de que una persona, hombre o mujer, se ausente de un puesto de trabajo, ya sea por baja, excedencia, vacaciones, etc.

Otra propuesta ha sido la de proporcionar ayudas por parte del Gobierno para amortizar las pérdidas que pueden acarrear las bajas de las mujeres; al proponer esta medida ya se está dando por hecho que las bajas de las mujeres acarrearán pérdidas a las empresas, sin embargo, no se proponen medidas para compensar las bajas de los hombres, ni se evidenciaron éstas en el grupo de discusión. Se puede presuponer que esta propuesta está aportada desde el desconocimiento, ya que los/as participantes del grupo de discusión no son expertos/as en esta materia y no conocen datos reales sobre las pérdidas que tiene una empresa por bajas laborales, así como el sexo que predomina en ellas. Asimismo, como hemos podido ver anteriormente, el mayor número de bajas laborales se dan por problemas cervicales, por lo que podrían darse tanto en hombres como en mujeres.

Un aspecto importante expuesto en la discusión hace referencia a las desigualdades en cuanto a las leyes. Uno de los participantes afirmó que no veía justo que la baja por maternidad y paternidad no fueran de la misma duración. En este sentido, a los hombres, las mismas leyes e incluso los estereotipos impuestos socialmente, les niegan o dificultan el cuidado de los/as menores, teniendo que privarse por ello del contacto con sus hijos/as los primeros años de sus vidas, perdiéndose su evolución y convirtiéndose, en algunos casos, en unos completos desconocidos. Es por ello que algunas organizaciones como por ejemplo la Plataforma por permisos iguales e intransferibles por nacimiento y adopción (PPIINA), lucha por que se concedan a ambos progenitores permisos por nacimiento y/o adopción de tal manera que sean intransferibles, de igual duración, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%.

Cabe destacar que muchas leyes que se han propuesto para el beneficio de las mujeres y para realizar acciones positivas hacia ellas han acabado siendo socialmente rechazadas, al entender que perjudican a los hombres, o han terminado naturalizando la

dedicación de la mujer a los cuidados, por ejemplo, y siguiendo a Pazos (2013), las prestaciones a mujeres con hijos/as a cargo que enfatizan que el cuidado de los/as menores son tarea de la mujer.

Las medidas proporcionadas por las leyes tienen una doble vertiente ya que ofrecen la ayuda (derecho a la reducción de la jornada, excedencia por cuidados a menores y familiares, vacaciones y flexibilidad horaria...) pero a la hora de concederla, reducen el sueldo, lo que hace que muchas personas se niegue a aceptar dicho auxilio, siendo por ello más difícil para ambos sexos la conciliación.

También es importante destacar que las leyes para la conciliación de la vida familiar laboral y personal, se centran en ayudar a la mujer a conciliar la doble jornada y no en proporcionar buenas medidas para que ambos sexos se involucren en esta materia. Además, el propio ordenamiento jurídico perpetua la atribución de roles a hombres y mujeres en relación con la actividad doméstica y la actividad profesional.

En esta misma medida aclarar que las propias empresas se muestran reacias a contratar mujeres jóvenes y/o a ofrecer un contrato indefinido a mujeres en edad de tener hijos/as. En su lugar, existe una mayor tendencia de las empresas a contratar, o bien hombres en la misma franja de edad, o a mujeres jóvenes pero con contrato temporal.

La población juvenil encuestada considera que la sociedad en general es la beneficiaria de que se produzca conciliación de la vida familiar, laboral y personal, sin embargo, pese a atribuir los beneficios a la sociedad, la responsabilidad de hacerlo se sigue asignando a las mujeres.

Un dato curioso, posiblemente dado puesto que la población juvenil encuestada no tiene hijos/as menores y tan solo dos de ellas/os se encuentran al cuidado de una persona dependiente, es que hayan considerado que no tendrían problemas para conciliar, siendo la segunda opción elegida por ambos sexos. Esta afirmación es interesante puesto que, como hemos podido conocer al comienzo de la discusión, la mayoría de las personas encuestadas son mujeres y en el marco teórico hemos podido comprobar la tradicional involucración de estas en el mundo doméstico y del cuidado, además de las dificultades que poseen en este ámbito. Estos datos contradicen la afirmación proporcionada por los cuestionarios donde ambos sexos afirman que son las

mujeres quienes sufren más dificultades a la hora de conciliar la vida familiar, laboral y personal, pudiendo intuir que esto es así gracias a que las mujeres tienen ya aprendido sus roles y no ven la falta de conciliación como un problema que les pueda afectar. Otra posible explicación a esta cuestión podría ser que las jóvenes conocen la realidad social de discriminación y desigualdad de género pero cuesta que ellas mismas se perciban como víctimas de esa desigualdad. *El problema de la conciliación es de otras, yo no tendría problemas*, podría ser la idea subyacente a esta contradicción.

En esta misma cuestión, los/as jóvenes han confesado que el mayor problema que tendrían en caso de estar independizados/as es el disponer de tiempo para el ocio y tiempo libre, ajustándose a los intereses propios de la edad y su situación, pero no planteándose proyecciones de futuro ni percibiéndose como sujetos de la desigualdad.

Las mujeres encuestadas afirman que para pedir ayuda para conciliar acudirían a los Servicios Sociales del Ayuntamiento, esto podría deberse a la cercanía de los mismos, desde los cuales se trabajan de forma directa con las familias en los diferentes barrios y distritos del municipio de Santa Cruz de Tenerife. Por el contrario, los hombres en su mayoría confiesan no saber a dónde acudir con el fin de pedir ayuda e información en cuestión de conciliación. Resulta significativo que las mujeres conozcan los servicios sociales y los hombres no saben dónde acudir. Los Servicios Sociales como sistema de ayuda a la población con dificultades suelen ser más conocidos por quienes tienen atribuidas las funciones de cuidado, las mujeres, mientras que ellos desconocen dónde acudir en materia de conciliación, pudiendo plantearse la hipótesis de que siguen sin considerarlo un problema propio.

Para finalizar la discusión apuntamos las ideas sobre la percepción de la población juvenil acerca del papel del trabajador/a social en este ámbito.

Tanto las mujeres como los hombres encuestados consideran importante el Trabajo Social en el ámbito de la conciliación. Alegan que sus funciones estarían encaminadas a promover la creación de recursos que favorezcan la conciliación (ej. escuelas infantiles, centros de día, residencias,...) además de que podrían informar sobre los derechos que poseen en esta materia. Cabe destacar que una tarea crucial que podría hacer un/a trabajador/a social formado en este ámbito, como mediar entre las parejas para llegar a

acuerdos y negociar, no ha sido seleccionada por muchos/as participantes. Como ya hemos visto a lo largo de esta investigación, la negociación es una acción indispensable en materia de conciliación y desde el Trabajo Social sería un reto el que se pudiera incidir más en la promoción de la conciliación.

Los resultados obtenidos del grupo de discusión han apoyado las cuestiones planteadas por los datos proporcionados por los cuestionarios, aunque se ha podido apreciar que algunos de ellos no conocen del todo las funciones del trabajador/a social, ya que han llegado a plantear que sean los mismos/as trabajadores/as sociales quienes ayuden con el cuidado de menores como una de las funciones para promocionar la conciliación.

Así pues, en base a este análisis, veamos a continuación las conclusiones y propuestas de futuro

6 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Cabe destacar que a través de este trabajo de investigación realizado se ha podido conocer cuál es la percepción de la población juvenil en cuanto a la conciliación de la vida familiar laboral y personal, cumpliendo con ello el primer objetivo planteado, así como el papel del trabajador/a social en este ámbito, cumpliendo también el segundo objetivo.

Gracias a las encuestas administradas se ha podido saber qué piensa la población juvenil del municipio de Santa Cruz de Tenerife acerca de la conciliación, con el fin de conocer cuál será la forma de reparto de responsabilidades que desarrollarán como futuras personas adultas independizadas.

Por otro lado, gracias al grupo de discusión llevado a cabo, se ha podido cotejar dicha información e incluso aportar nuevas reflexiones.

Como hemos podido ver a lo largo de esta investigación, las mujeres en el ámbito de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal han sido históricamente las más perjudicadas, ya que han tenido que asumir tanto las labores domésticas como el trabajo público, asumiendo una doble jornada.

Gracias a esta investigación hemos podido comprobar cómo la sociedad ha avanzado en materia de conciliación, aunque todavía queda mucho que trabajar en esta cuestión, ya que siguen perpetuándose los roles atribuidos al género. Pese a que ha existido un aumento moderado del número de hombres que se corresponsabilizan de las tareas domésticas y de cuidado de menores, personas en situación de dependencia y el hogar, las responsabilidades domésticas y familiares continúan siendo un espacio personal y un sector profesional feminizado.

Un dato sorprendente en la realización de este proyecto es el que sigan existiendo jóvenes con pensamientos machistas, que den testimonios como los que hemos podido apreciar en los resultados y en la discusión de los mismos.

El estudio revela que en materia de igualdad queda mucho por recorrer. A pesar de que existen diferentes normativas que luchan por erradicar los estereotipos de hombre protector/mantenedor y mujer dependiente, estas no están funcionando de forma efectiva y las medidas utilizadas no son suficientes para llegar a una plena igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello, y conociendo los datos arrojados por el grupo de discusión realizado y los cuestionarios pasados, se debería promocionar la educación en igualdad desde la niñez, no solo desde los hogares sino también desde las escuelas. Resulta indispensable alguna materia destinada a esta cuestión, así como para aspectos que nos afectan a toda la sociedad como son las desigualdades de género y las desigualdades sociales en general.

Además, otra alternativa para promocionar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, podría ser el fomentar por parte del estado el establecimiento de escuelas infantiles en los centros de trabajo, lo que facilitaría a las personas el cuidado de menores y personas con dependencia. Asimismo ayudaría a promocionar la conciliación, una mayor implicación por parte del Estado en la creación de centros públicos destinados al este mismo fin, ya que como hemos visto en la discusión, la escasez de instituciones públicas destinadas a ello, es una de las principales razones por la que las mujeres abandonan su puesto de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.

Las empresas también podrían ayudar a la promoción de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Mediante una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, sin que implique una reducción salarial, los/as trabajadores/as podrían organizarse mejor en cuanto a la conciliación de estas tres vertientes. Además se traduciría en una mayor satisfacción de la plantilla, una mayor productividad y un mejor clima de trabajo, además de que disminuiría el absentismo al mismo.

Otra propuesta podría ser optar por el teletrabajo, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación hacen posible que algunas personas que trabajan en la empresa lo puedan hacer desde su domicilio particular.

En este mismo sentido cabe destacar que, en cuanto al marco normativo, las leyes son necesarias para alcanzar la igualdad entre sexos, pero éstas pueden quedar sólo en buenas intenciones plasmadas en el papel si no se logra un cambio de mentalidad, social y estructural, y una implicación directa de ambos sexos. Sólo mediante un enfoque multidisciplinar se puede lograr la conciliación.

Y el Trabajo Social es una profesión que puede contribuir al fomento de la conciliación. Nuestra profesión ha sido una gran ausente en la implementación de políticas de igualdad, si bien, está presente cuando se abordan otros temas relacionados con las desigualdades de género, como la violencia, en materia de igualdad sigue siendo

una profesión un tanto invisible. Muestra de ello es que la gente joven atribuye a las/os trabajadoras/es sociales funciones relacionadas con el cuidado de menores, confundiendo nuestro perfil con el de auxiliares de ayuda a domicilio u otros perfiles de servicios a la comunidad. De ahí que sigan siendo necesarias las investigaciones sobre esta materia por parte de esta disciplina, pero también que el Trabajo Social se vaya haciendo un hueco en el desarrollo de políticas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo un reto para las generaciones futuras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Castellanos, N. y García Gómez de Agüero, M. V. (2013). *II Estudio de jóvenes universitarios sobre flexibilidad, emprendimiento y felicidad*, [en línea]. Madrid: Universidad Camilo José Cela. Disponible en: <http://www.compromisorse.com/download-estudio/estudio-sobre-conciliacion-flexibilidad-y-felicidad/>.
- Alemán Bracho, C. y Trinidad Requena, A. (2012). *Evaluación de Servicios Sociales*, Navarra: Aranzadi SA.
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*, Valencia: Ediciones Cátedra.
- Confederación Empresarial Valenciana. (2011). *El dolor de espalda ocasiona el 20% de las bajas laborales en España*, [en línea], Valencia: Autor. Disponible en: <http://boletintecnicoprldelacev.com/historico/noticias/newsletter-08-agosto-2011/el-dolor-de-espalda-ocasiona-el-20-de-las-bajas-laborales-en>
- Bustelo y Peterson (2005), Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, *Revista SOMOS*, h 7, 32-37
- Borrás, V. (2009). *Usos del tiempo. Hombres y mujeres*, [en línea]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/foro2010_boletin_ins/es_emakunde/adjuntos/vicent_borras_emakunde_2.pdf
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Valencia: Ediciones Catedra
- Cabildo Insular de Tenerife. (2005). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Tenerife: Autor.
- Coria, C. (1996). *Las negociaciones nuestras de cada día*, Buenos Aires: Paidós.
- Cuesta López, V. (s.f). *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional: fundamentos constitucionales y avances normativos en el ámbito de la unión europea*, [en línea]. Universidad de Granada. Disponible en: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE16/articulos/09VCuesta.htm>

- Instituto Canario de Igualdad (2013). Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2013-2020), [en línea]. Canarias: Autor. Disponible en: http://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/export/sites/icigualdad/resources/documentacion/Planes/Estrategia_Igualdad_2013-2020.pdf
- Fernández Palacín, F., López Fernández, M., Maeztu Herrera, I. y Martín Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas, *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 231-247
- Fundación Mujeres. (2004). *Acercamiento a concepto de la conciliación de la vida familiar y laboral. Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones sociales*, Castilla La Mancha: Iniciativa Comunitaria Equal.
- Guirao Mirón, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral, *Revista Prisma Social*, 6, 118-146
- Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Encuesta de empleo del tiempo libre 2009-2010*, [en línea]. España. Disponible en: www.ine.es/prensa/np669.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Movimiento Natural de la Población (Nacimientos, Defunciones y Matrimonios). Indicadores Demográficos Básicos*, [en línea]. España. Disponible en: www.ine.es%2Fprensa%2Fnp851.pdf&ei=FoiWVczxCibxUOffrpgH&usg=AFQjCNGEOrrDvXiRob0Uiv1a79QQo5ytew&sig2=dHZuZ5k3_b8qz7NrJUP2jQ&bvm=bv.96952980,d.d24
- Maganto Mateo, J.M. y Bartau Rojas, I. (2004). *Corresponsabilidad familiar. Fomentar la cooperación y responsabilidad de los hijos*, Madrid: Pirámide.
- Maganto, J.M., Etxeberría, J. y Porcel, A. (2010). *La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación*, [en línea]. Universidad del País Vasco. Disponible en: revistas.um.es/educatio/article/viewFile/109731/104421
- Mestre Miquel, J.M., Guillen Palomares, J. y Caro Blanco, F. (2012). *Abuelas cuidadoras n el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar*, [en línea]. Disponible en: www.rabida.uhu.es
- Milú Vargas, E. (2004). *La conciliación de la vida laboral y familiar*, [en línea]. Madrid. Disponible en: <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article78>

- Moccia, S. (2012). *Los posibles beneficios de la conciliación*, [en línea]. Universidad CEU: Madrid. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3909926.pdf>
- Moreno Minguez A. (2010). Vida familiar y trabajo en el proceso de transición a la vida adulta de los jóvenes españoles en perspectiva comparada. *Revista de estudios de juventud*, 90 (7), 123-142.
- Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En Boletín Oficial del Estado, número 266.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En Boletín del Estado, número 71.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. En Boletín del Estado, número 67.
- Organización de Naciones Unidas de Mujeres. (s.f). *Acerca de ONU Mujeres*, [en línea]. Nueva York. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*, Madrid: Catarata.
- Pérez Orozco, A. (2009). Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis I: ¿qué está ocurriendo? *Serie Género, migración y desarrollo. Documento de Trabajo 5*, [en línea]. República Dominicana: INSTRAW. Disponible en: http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1271690836.Amaia_Perez_Orozco_Working_Paper_5_espanol.pdf
- Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. (s.f). *Quiénes somos*, [en línea]. España. Disponible en: <http://igualeseintransferibles.org/>
- Rivero Recuento, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid: Instituto de la Mujer. Real Academia Española. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=aa6jP8CJJDXX2SH3wLi6>

Tobío Soler, C. (2002). *Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras*, [en línea]. Centro de Investigaciones Sociológicas. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/40184368>.

Tobío Soler, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Ediciones Cátedra.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta sobre la percepción de los jóvenes en cuanto a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Esta breve encuesta se realizará con el fin de conocer cuál es la percepción de los jóvenes acerca de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, así como el papel del trabajador/a social en este ámbito. Se ejecutará de forma anónima y los datos obtenidos serán utilizados, únicamente, para la realización del Trabajo de Fin de Grado de Trabajo Social, Universidad de La Laguna.

Edad:

Sexo:

Nivel de estudios:

Hijos/as menores: No De 0 a 3 años De 3 a 6 años Mayores de 6 años

Personas dependientes a su cargo: SÍ NO

1. ¿Conoces el término conciliación de la vida personal, familiar, laboral?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. NS/NC

2. ¿Qué definición consideras que se ajusta más con el término “conciliación de la vida familiar, laboral y personal”?
 - a. Consiste en la distribución equitativa y negociada de espacios y tiempos laborales, personales y familiares entre mujeres y hombres.
 - b. Consiste en el reparto de tareas del hogar entre las personas adultas de la casa.
 - c. Consiste en las estrategias que desarrollan las mujeres para compaginar las tareas del hogar, sus momentos de ocio y tiempo libre y su actividad laboral.

- d. Consiste en las estrategias que desarrollan los hombres para compaginar las tareas del hogar, sus momentos de ocio y tiempo libre y su actividad laboral.
3. ¿Consideras que en la actualidad el reparto de tareas domésticas (cuidado de menores y dependientes, limpieza del domicilio, etc.) se realiza de forma igualitaria entre las personas que conviven en el hogar?
- a. Sí, los hombres y las mujeres actualmente se reparten, como norma general, las tareas de forma negociada e igualitaria.
 - b. Sí, aunque en mayor medida, las responsabilidades siguen siendo asignadas a las mujeres.
 - c. Sí, aunque en mayor medida, las responsabilidades siguen siendo asignadas a los hombres.
 - d. No, actualmente las tareas del hogar solo las realizan las mujeres.
 - e. No, actualmente las tareas del hogar solo las realizan los hombres.
4. ¿Quién crees que vive más dificultades para conciliar trabajo, familia y el ámbito personal?
- a. Hombres
 - b. Mujeres
 - c. Ambos por igual
5. ¿Por qué crees que, prioritariamente, se producen esas dificultades?
- a. Porque todavía vivimos en una sociedad machista que no educa desde la infancia en igualdad.
 - b. Porque los gobiernos no desarrollan políticas de conciliación.
 - c. Porque los hombres no saben/quieren desarrollar tareas domésticas.
 - d. Porque las mujeres se atribuyen el ejercicio de las tareas domésticas y no comparten.
 - e. Porque no se encuentran fácilmente personas idóneas que contratar para que se ocupen de las tareas domésticas.

6. ¿Cuál crees que es la mejor opción para el cuidado de los hijos/as menores de edad?
- a. Que lo realice la madre, sobre todo si son muy pequeños/as.
 - b. Que lo realice una tercera persona ajena a la familia.
 - c. Que lo realice el padre.
 - d. Que lo lleve a cabo los/as abuelos/as u otra familia extensa.
 - e. Que ambos progenitores se organicen y compartan las tareas de cuidado.
7. ¿Renunciarías a un empleo si tu pareja desempeñara un trabajo remunerado para cuidar de una persona dependiente?
- a. Sí
 - b. No

En caso negativo, ¿qué alternativa elegirías de las siguientes propuestas?

- a. Optaría por una reducción de la jornada.
 - b. Internaría a mi familiar dependiente en un centro residencial.
 - c. Contrataría a una tercera persona ajena a la familia para su cuidado.
 - d. Negociaría con la familia para compartir el cuidado.
 - e. Pediría una excedencia para no abandonar el trabajo.
8. ¿A quién crees que beneficia principalmente conciliar la vida familiar, laboral y personal?
- a. Las empresas
 - b. Mujeres trabajadoras
 - c. Hombres trabajadores
 - d. Ambos por igual
 - e. A la sociedad en su conjunto

9. ¿Qué problemas crees que tendrías en caso de estar independizada/o para conciliar la vida familiar, laboral y personal?
- a. Buscar a la persona idónea que cuidase de menores u otras personas dependientes.
 - b. Disponer de tiempo suficiente para el ocio y tiempo libre
 - c. Tendría que optar por una reducción de mi jornada laboral para poder encargarme de todo.
 - d. No tendría tiempo para encargarme de las labores del hogar
 - e. No tendría problemas para conciliar
10. ¿Conoces leyes o planes/programas que promuevan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?
- a. Sí
 - b. No
 - c. NS/NC
11. ¿Qué medida crees más importante para impulsar la conciliación?
- a. El permiso por paternidad o adopción.
 - b. El permiso a un padre o madre para lactancia de un hijo/a (una hora de lactancia con ausencia del puesto de trabajo).
 - c. La reducción de la jornada para el cuidado de menores y personas dependientes.
 - d. El permiso por maternidad o adopción.
 - e. El permiso de excedencia por cuidados a menores y familiares.
 - f. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia.
 - g. Flexibilidad de la jornada laboral (adaptar duración y distribución según necesidades y convenio).
 - h. Disfrute de vacaciones en fecha distinta a permisos de maternidad/paternidad.

12. ¿A qué lugar acudirías preferentemente para recibir información o ayuda en materia de conciliación?
- a. Servicios Sociales de mi Ayuntamiento
 - b. Sindicatos
 - c. Servicios o Centros de Información Juvenil de Cabildo o Ayuntamiento
 - d. Servicio Canario de Empleo
 - e. No sabría a qué lugar acudir
13. ¿Crees que es importante la figura del/la trabajador/a social para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?
- a. Sí, ya que podría promover la creación de recursos que favorezcan la conciliación (ej. escuelas infantiles, centros de día, residencias,...).
 - b. No, el trabajador/a social no tiene funciones que desarrollar en materia de conciliación.
 - c. Sí, ya que podría informarme a través de esta figura profesional sobre los derechos que poseo en esta materia.
 - d. No, porque serían más importantes otros perfiles profesionales.
 - e. Sí, ya que podría mediar entre las parejas con el fin de que estas negocien y lleguen a un acuerdo de reparto equitativo de las tareas.

ANEXO 2

Entrevista grupal. Grupo de jóvenes.

Esta entrevista grupal se realizará con el fin de obtener más información y cotejar la información extraída de las entrevistas pasadas a la población juvenil sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Toda esta información será utilizada para la realización del Trabajo de Fin de Grado de Trabajado Social, Universidad de La Laguna.

Número de participantes:

Fecha:

Se entiende por conciliación de la vida familiar, laboral y personal aquella *situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado (Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).*

1. Una vez conocido el término de conciliación, ¿crees que actualmente existe un reparto equilibrado entre los hombres y las mujeres en cuanto a la realización del trabajo doméstico y el cuidado de menores y personas dependientes?
2. En el caso de que ambos progenitores trabajaran, ¿cómo afrontarían el reparto justo y negociado de las responsabilidades familiares, laborales y personales?
3. ¿Podrías decirme 3 alternativas para mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?
4. ¿Qué se podría hacer desde el trabajo social para la promoción de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?