



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE GRADO

Título
La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?
Autor/es
Paula Nieto Cuevas
Director/es
Sergio Andrés Cabello
Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Titulación
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Departamento
Curso Académico
2017-2018



La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?, trabajo fin de grado de Paula Nieto Cuevas, dirigido por Sergio Andrés Cabello (publicado por la Universidad de La Rioja), se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor
© Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones, 2018
publicaciones.unirioja.es
E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL Y FAMILIAR DE LOS
HOMBRES. ¿CUÁL ES LA REALIDAD?

TRABAJO FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

PAULA NIETO CUEVAS

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TUTOR: SERGIO ANDRÉS CABELLO

PROMOCIÓN 2014-2018

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco teórico. Evolución del concepto: ¿cambio de mentalidad?
3. Metodología
4. ¿Por qué ha aumentado la presencia de hombres en el ámbito de la conciliación?
 - 4.1. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo
 - 4.2. Exigencias legales de igualdad de oportunidades: legislación vigente
 - 4.3. Aumento del paro en España. Crisis
 - 4.4. Nuevos núcleos familiares
5. Consecuencias de la nueva situación
 - 5.1. Nuevas medidas de conciliación para mujeres y hombres
 - 5.2. Cambio de mentalidad: Modificación de roles
 - 5.3. Limitaciones en la práctica
 - 5.4. Reorganización familiar
6. Realidad conciliatoria en el colectivo masculino
 - 6.1. Qué ocurre en las empresas
 - 6.2. Nueva realidad social
 - 6.3. Concepción del fenómeno en la actualidad
7. Conclusiones
8. Bibliografía

Resumen

En los últimos años, España ha experimentado cambios asociados a la organización familiar, hechos que han surgido como consecuencia de un conjunto de particularidades en la sociedad española, en un momento en el que la organización de las familias era muy distinta del modelo tradicional al que estaba vinculado, caracterizado por un hombre cabeza de familia, y una mujer encargada del cuidado del hogar y de los familiares. Entre ellas, la principal es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha provocado una necesidad de participación del hombre en el trabajo reproductivo, y por tanto, una mayor implicación por parte de las empresas en torno a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se trata de un período de cambio que ha buscado la igualdad entre géneros en torno al trabajo reproductivo, y el acceso a la corresponsabilidad por parte del colectivo masculino como principal objetivo. Pero, ¿en qué medida se han alcanzado estos aspectos en la realidad empresarial?

Abstract

In recent years, Spain has experimented changes around the family structure, facts which have emerged as a consequence of a set of particularities in the Spanish society, in a moment when the organization of families was very different from the traditional model to which it was linked, characterized by a male head of household, and a woman in charge of the care of the home and relatives. Among them, the main one is the incorporation of women in the labor market, which has caused a need of men's participation in housework, and, therefore, a greater implication of companies around conciliation measures about balance of work and family life.

It is about a period of change that has searched gender equality in housework, and the access to co-responsibility by the male collective as the main goal. But, how well these aspects have been achieved in the business reality?

1. Introducción

La conciliación de la vida laboral y familiar en España ha atravesado drásticos cambios en los últimos años, y es que, debido a distintas variables, los conflictos que han surgido con motivo de las dificultades conciliatorias de los trabajadores se han incrementado indudablemente por la falta de tiempo de los mismos para poder compatibilizar ambos aspectos en sus proyectos de vida, situación motivada, en gran parte, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Estas circunstancias han hecho que los hombres, ante la ausencia de las mujeres en casa para realizar las tareas domésticas, comiencen a jugar un papel importante en la conciliación dentro de su forma de vida, situación que ha generado una introducción del colectivo masculino, cada vez en mayor medida, en las tareas que engloban el trabajo reproductivo y su consiguiente acceso, en muchos casos, a medidas conciliatorias que, anteriormente hubieran asumido mujeres.

Por ello considerar abordar un análisis de cómo se ha producido este cambio de mentalidad respecto al fenómeno de la conciliación, y cómo, a través de distintas acciones, tanto empresariales como políticas o sociales, los hombres también han comenzado a ser beneficiarios de medidas de conciliación en sus puestos de trabajo, queriendo ser partícipes de esa corresponsabilidad, antes asumida por las mujeres en la mayor parte de los casos.

Asimismo, a pesar de que los hombres han visto incrementadas sus posibilidades de conciliación, y se ha aumentado la cantidad de hombres que las acogen, siguen siendo las mujeres las que asumen este papel en la mayor parte de núcleos familiares, hecho que hace que las empresas, al ver los efectos de estas acciones, tiendan a fomentar medidas a las mujeres, ciñéndose a lo legalmente exigido en lo relativo a hombres.

Por otro lado, y ya en términos generales, constituye un papel importante la evolución que se ha producido legislativamente en torno a este fenómeno, y es que no solo hay más regulación al respecto, sino que estas nuevas acciones incorporadas en los últimos años, han permitido alcanzar un mayor equilibrio entre géneros, que la situación previa no permitía.

Así, la existencia de nuevos núcleos familiares, ha influido en el sentido de que puede haber modelos de familia monoparentales, o de cualquier otra naturaleza distinta a la

patriarcal comúnmente dada en nuestro país, que hacen que no sean las mujeres las que acojan las medidas, lo cual fomenta también la contratación del género femenino en el mercado laboral, evitando aspectos como la discriminación por razón de género en el momento de acceso a un puesto de trabajo.

De esta forma, uno de los principales objetivos en torno al fenómeno reside en analizar la efectividad de estas acciones a la hora de ponerlas en práctica, considerando, así, la realidad que rodea a trabajadores, independientemente del género, y el proceso que envuelve el acceso a medidas de corresponsabilidad en las empresas.

Se trata de aspectos objetivos que conviven constantemente con la conciliación, y que cada vez en mayor medida, afectan a trabajadores de cualquier sector y circunstancia. Tal es así, que la convierten en una inquietud para gran parte de núcleos familiares, donde es necesaria una planificación de ese trabajo reproductivo, enmarcado en un nuevo contexto, y alejado del tradicional reparto que en España se hacía del mismo.

La conciliación, por tanto, ha adquirido más fuerza en los últimos años, viendo sus orígenes modificados por el propio cambio de mentalidad que se ha adoptado en la sociedad, así como por parte de las empresas, donde se ha asentado la idea de que ya no son las mujeres las únicas que se deben responsabilizar o pueden tener derecho a acciones que faciliten la compatibilización de la vida laboral y familiar, aspectos que evidencian los propios trabajadores acerca de una realidad con la que conviven y a la que han tenido que adaptarse en gran medida.

Sin embargo, hay una serie de aspectos, que se analizarán con detalle más adelante, que han hecho que, a la hora de implantar esta nueva visión conciliatoria, la puesta en práctica se vea limitada dentro de las empresas, hecho que hace que continúen siendo las mujeres quienes cargan con el peso de las tareas domésticas y del trabajo reproductivo.

No obstante y, tal y como se especificará posteriormente en el documento, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye el punto de inflexión en los cambios que se han producido en la última década en torno al fenómeno de la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto por la naturaleza de las circunstancias que lo envuelven, como por las consecuencias que ha tenido en todos los ámbitos laborales: empresas, trabajadores, economía...

Pero ¿cuáles pueden ser los motivos que impiden que exista ese equilibrio real en términos de conciliación entre mujeres y hombres en la actualidad dentro de las empresas?

2. Marco teórico: evolución del concepto, ¿cambio de mentalidad?

En primer lugar, conceptualmente, el término conciliación de la vida laboral y familiar podría delimitarse en torno al proceso a través del cual las personas que ocupan un puesto de trabajo determinado, planifican la compatibilización de los aspectos personales y profesionales en su proyecto de vida en virtud de las condiciones a las que esté sujeta en el ámbito laboral.

Sin embargo, según la Fundación Mujeres en su documento *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, define el concepto orientado a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, de forma que se trataría de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de ambos, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde se puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (2010:4). Por otro lado, obtenida de la misma fuente, estaría la definición en torno a aspectos empresariales, en virtud de la cual sería una “herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal” (Fundación Mujeres, 2010:18).

Al margen de estas dos perspectivas, desde una visión más objetiva, el concepto es definido por Asián Chaves y Rodríguez Sosa, como aquella acción de mediar entre opuestos y, aplicada a la dinámica entre vida laboral y familiar, la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos (2009:53).

Es decir, en base a todos estos preceptos, la conciliación constituye un derecho de cualquier trabajador que busca el equilibrio entre las partes que entran en juego, que no solo son la empresa y el trabajador en cuestión, sino también entre trabajadores que forman un núcleo familiar donde se generan estas necesidades.

Sin embargo y teniendo en consideración la realidad actual, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye, sin duda, el precepto fundamental para entender la transformación que el fenómeno ha experimentado en los últimos años. Tal es así, que el hecho de que las mujeres ocupen parte de su tiempo en trabajo productivo hace que el trabajo reproductivo, siendo el mismo, deba repartirse de forma más equitativa entre los miembros de la unidad familiar, tal y como se analizará en profundidad más adelante.

El trabajo, la familia y los mercados laborales han sufrido una profunda transformación en el último cuarto de este siglo debido a la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, en la mayoría de los casos fuera de su hogar, de forma que la incorporación de la mujer - más plenamente - al mundo laboral es uno de los factores desencadenantes de la transformación de esta tradicional entidad (Castells, 2000). Esto es, el hecho de que la mujer se incorporase al mercado laboral generó consecuencias profundamente importantes en la forma de vida de la sociedad, y es que es el precepto principal para analizar los motivos que han generado este cambio, en el caso analizado en torno a los hombres, que han incrementado su participación en la vida doméstica del núcleo familiar y que, por tanto, en ocasiones se ven obligados a acogerse a medidas conciliatorias a las que anteriormente no tenían posibilidad de acceder.

Todos estos preceptos teóricos han generado un cambio, pero la situación no ha alcanzado los fines que, en sus inicios, perseguían, de forma que la igualdad a la que se hace referencia en torno a estos modelos no se ha alcanzado hasta el momento, hecho que se detallará posteriormente.

Por otro lado, siguiendo a Martínez Herrero “en este marco, y a pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, las tareas domésticas y los cuidados de las personas son responsabilidad femenina; sigue siendo muy marcada la división sexual del trabajo, apenas hay un intercambio de papeles entre mujeres y hombres siendo muy problemática la articulación entre familia y empleo” (2008:68). Son aspectos que marcan las directrices que el fenómeno de la corresponsabilidad ha seguido en los últimos años, de constante dinamismo, pero de escasa evolución en la puesta en práctica de las acciones desarrolladas en el ámbito social, político y empresarial.

A la hora de analizar la situación actual del fenómeno, a pesar de que sigue primando un peso importante de cargas familiares en las mujeres, se han ido originando con el paso de los años nuevas estructuras en las familias. Éstas, desechan la perspectiva tradicional del

modelo patriarcal, en el que la mujer se ocupaba del trabajo reproductivo, y no del remunerado, generando en determinados aspectos, una nueva carga doméstica para el colectivo masculino, antes impensable.

Esta diversidad social ha provocado una consecuencia y motivo relevante para tener en cuenta: la incorporación de la mujer al mercado laboral. Podría decirse que este suceso supuso un punto de inflexión que ha sustentado el desarrollo de la conciliación laboral y familiar, dado que, como resultado de esa introducción femenina al ámbito laboral, surgen problemas en lo relativo a la compatibilidad de los distintos aspectos de la vida personal de la mayoría de los trabajadores, los cuales suelen formar parte de núcleos familiares de distinta naturaleza, pero con necesidades de conciliación similares.

Tal es así que, siguiendo a Guirao, “en la década de 1999 a 2009, la tasa de actividad de los varones de 16 o más años se ha incrementado en 3,6 puntos porcentuales y la de las mujeres, en el mismo periodo de tiempo, en 12,1 puntos. Por tanto, la tasa de actividad de las mujeres experimentó un crecimiento superior. Este dato corrobora la significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos diez años” (2010:180) y, por ello, su consecuente necesidad de reorganización del trabajo reproductivo en los núcleos familiares, dado que las tareas del hogar, a raíz de este movimiento, comienzan a tener que ser repartidas entre los miembros de la familia, mientras anteriormente eran las mujeres las que asumían dichas responsabilidades.

Se trata de nuevas formas de vida y estructuras familiares que no se asemejan a lo que hasta entonces se entendía por trabajo reproductivo, y que genera nuevas necesidades en las que es el hombre quien tiene que comenzar a participar en tareas del hogar.

Es decir, cada núcleo familiar va a reunir una serie de características particulares, pero a la hora de considerar la conciliación en torno a los trabajadores por parte de las empresas, todos ellos van a necesitar acciones empresariales de naturaleza similar, al consistir la conciliación en una herramienta con el mismo fin, pero con aplicación determinada para cada caso. Se trata de un conjunto de acciones que entran en interacción con distintos factores tanto económicos, como sociales o políticos, por ello la importancia de analizar cada caso concreto, pero con finalidades homogéneas.

3. Metodología

El análisis del fenómeno de la conciliación se desarrolla a través de la comparación de distintas técnicas para el estudio de los detalles que encierra el objeto de estudio. Para ello, no es suficiente con acceder a distintas fuentes secundarias de las que extraer la información necesaria, sino que también se van a emplear otras técnicas que nos permitan extraer de forma adecuada las conclusiones del estudio.

Se trata de un análisis orientado a conocer cuáles son las posibilidades que tienen los hombres en sus puestos de trabajo de disfrutar de medidas de conciliación, y analizar, así, la situación de la compatibilización de la vida laboral y familiar en los hombres, así como la percepción que éstos tienen del fenómeno en su situación particular, y la forma en que se ha desarrollado en los últimos años.

En cuanto a la metodología y las fuentes, por un lado, se han empleado fuentes secundarias, como son documentos, estadísticas y textos legales que tratan y regulan el fenómeno de la conciliación de la vida laboral y familiar, y ofrecen datos objetivos al respecto. Y, por otro lado, fuentes primarias, que pretenden realizar un análisis exploratorio acerca del objeto de estudio, y alcanzar así una idea de la realidad del mismo. Todo ello, a través de cinco entrevistas realizadas a cinco hombres con distintos perfiles familiares y personales, que posteriormente se detallará.

Para ello, se desarrolla una investigación cualitativa, realizando entrevistas a distintas personas - en este caso hombres - que engloban el objeto de estudio y reúnen las características necesarias. De esta forma, resulta imprescindible acceder a referencias bibliográficas sustentadas teóricamente por otros autores y, a raíz de esos contenidos, elaborar conclusiones como consecuencia de contrastarlo con los resultados e información obtenidos de las técnicas que se apliquen de forma particular, en este caso las entrevistas.

Asimismo, al tratarse de un estudio exploratorio de tipo cualitativo, a la hora de realizar las entrevistas, para escoger los perfiles de hombres a entrevistar, se han tenido en cuenta distintas variables, las cuales se consideran factores imprescindibles para sustentar el trabajo. Las variables tenidas en cuenta han sido las siguientes: edad, variable que delimita en parte el colectivo explorado; dentro de ser personas que estén trabajando, si lo hacen por cuenta propia o ajena; el estado civil y el núcleo familiar que conformen,

principalmente si tienen o no hijos a cargo; y, por último la antigüedad o estabilidad que posea dado que puede influir a la hora de decidir o plantearse alguna de estas medidas.

Por otro lado, el hecho de entrevistar a hombres con distintos perfiles en torno al objeto de estudio, permite obtener datos diferenciados y, de esta forma, desarrollar una comparativa fundamentada en casos reales y diferentes y, por tanto, extraer información fáctica de la circunstancia analizada, aspecto imprescindible para los resultados de la investigación y, por ende, para las conclusiones.

4. ¿Por qué ha aumentado la presencia de hombres en el ámbito de la conciliación?

Como ya se ha hecho referencia con anterioridad, la situación actual en torno al fenómeno de la conciliación ha venido desarrollándose en los últimos años como consecuencia de una serie de factores de distinta naturaleza, tanto social como política, que han hecho que, al analizar dichas circunstancias, se puedan extraer determinados conceptos como las principales causas que han dado lugar a esta situación.

4.1 Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Esta variable, como ya se ha fundamentado en el apartado 2 del documento, viene siendo uno de los principales motivos por los que se ha producido ese desarrollo y dinamismo en torno a la participación doméstica en las familias. Ya no solo se trata de determinar que es un hecho que provocó en su momento la imposibilidad de hacerse cargo de las tareas del hogar de la misma forma, sino que con motivo de esta circunstancia son muchas y diferenciadas las alternativas de conciliar que existen actualmente en cualquier núcleo familiar, así como las facilidades que el entorno laboral ofrece en este sentido a los sujetos implicados para ello.

Ya a finales del Siglo XX, el colectivo femenino incrementó en gran medida su presencia en el trabajo productivo, generando una situación de cambio y reorganización social. Así, en función de los datos ofrecidos por el INE en su estadística de personas activas por sexo, si comparamos las mujeres que actualmente están activas en el mercado laboral con las mujeres que lo estaban en el año 2008, vemos un importante incremento. Concretamente, mientras en el año 2008 había 9.766 miles de mujeres en el mercado

laboral, en el primer trimestre de 2018 se ha registrado una cifra de 10.545 miles de mujeres en activo, datos que reflejan esa evolución y profunda integración que la mujer ha vivido en el mercado laboral en la última década (INE, 2018). Más particularmente, se aprecia un incremento del 7'98% en los diez últimos años, teniendo en cuenta los años que se han tomado como referencia - 2008 y 2018 - al tratarse del período en el que el fenómeno ha experimentado su mayor cambio, debido a distintos factores, entre los que destaca la crisis económica que atravesó España y sus consecuencias en la sociedad y el mercado de trabajo, que más adelante se analizarán.

Estas cifras constituyen un cambio importante en la evolución del fenómeno conciliatorio, dado que la última década se ha convertido en el período más significativo del progreso analizado en torno a la mujer en el mercado laboral respecto de épocas anteriores, caracterizadas por perfiles más tradicionales y datos menos significativos.

Y es que, a pesar de la crisis económica por la que atravesó nuestro país - circunstancia que más adelante se analizará con detalle - las mujeres han incrementado su presencia en el mercado laboral progresivamente en esta última década, hasta alcanzar un nivel que, aunque alejado de la cifra de la participación masculina en el trabajo remunerado, se ha estabilizado en el tiempo e incrementado, favoreciendo esa igualdad que, al comienzo de estos cambios, buscaba la sociedad.

Por ello, atendiendo a Guirao Mirón, “la incorporación de las mujeres al mundo laboral es una de las causas más importantes de la redefinición de la familia. De hecho, esta incorporación ha producido un aumento de diversos modelos familiares; formas nuevas y distintas de asociarse para compartir la vida y cuidar de los hijos. Estas nuevas formas de convivencia y organización familiar han modificado profundamente los parámetros éticos que sustentaban las relaciones familiares tradicionales” (2010:61). Todos estos aspectos llevan a concluir que actualmente las expectativas, proyectos de vida y perspectivas futuras de las personas en edad activa, no se asemejan a las que existían anteriormente, en un mercado laboral impulsado principal y mayormente por hombres, quienes generaban los ingresos en los hogares y, como consecuencia, desencadenaron una dependencia de las mujeres insostenible a lo largo del tiempo por las nuevas realidades que se asientan en la sociedad.

Pero, considerando todo ello, la autora recalca que el problema reside en otro aspecto diferente, y es que “a pesar de que hay una amplia aceptación social del empleo femenino

como algo positivo, no hay, en cambio, una clara conciencia de que si las mujeres trabajan como lo hacen los hombres, las tareas de mantenimiento del hogar, trabajo doméstico y cuidados de niños y ancianos, han de ser atendidas y visibilizadas en el diseño de las políticas familiares del Estado” (Guirao Mirón, 2010:62). Es decir, es inevitable aceptar un cambio en el concepto de conciliación, dado que en sus inicios, las medidas estaban plenamente orientadas a las mujeres, y a la maternidad, hecho que hacía que fueran ellas quienes se ocupaban de las mismas. Sin embargo, es la propia legislación la que ahora fomenta la participación masculina en el hogar, pero finalmente son ellas quienes se acogen a las medidas ofrecidas, y esto hace que la evolución del fenómeno se haya estancado en el sentido de aumentar las posibilidades de conciliación compartida, pero evitando su puesta en práctica. Todo ello desencadena en una realidad en la que el trabajo reproductivo se desarrolla por las mujeres, que poseen en estos casos una doble carga al desarrollar a su vez un trabajo productivo y remunerado, hecho que hace que el tiempo personal y de ocio de las mujeres se vea limitado y, en ocasiones, suprimido.

De esta forma, y siguiendo los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2010), las mujeres emplean 6 horas y 51 minutos de media al día en trabajo remunerado. Mientras, en el caso de los hombres en el año 2010 el tiempo destinado a este tipo de trabajo es de 8 horas y 12 minutos, datos que reflejan la importante participación de la mujer en el mercado laboral en el año 2010, cifra alejada de la participación femenina en los años anteriores, pero a su vez, la diferencia existente entre el tiempo que dedican los hombres a dicha actividad respecto del colectivo femenino continúa siendo elevada, siguiendo los últimos datos que el INE ofrece acerca de este parámetro.

Estas diferencias vienen marcadas por el pretexto que, hoy por hoy, reside aún en la realidad, que es el hecho de que son las mujeres las que realmente tienen que conciliar, mientras los hombres continúan - aunque cada vez en menor medida -, asumiendo ese rol de portador de los ingresos del hogar siendo la mujer la que se responsabiliza del resto de actividades relativas al hogar.

4.2. Exigencias legales de igualdad de oportunidades: legislación vigente.

Tal y como determina Ponce Núñez, en su documento *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados* (2007), existen dos

ámbitos de valores en la sociedad en torno a la conciliación: uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana, los cuales deben unirse entre sí correctamente, y correctamente compenetrarse. La vida familiar y la vida profesional se sostienen mutuamente, de modo que es el resto de la sociedad quien tiene que facilitar que estos dos ámbitos puedan compaginarse sin suponer un obstáculo para el desarrollo familiar. Por ello las políticas sociales y, sobre todo, laborales, tienen un peso imprescindible en estos aspectos, generando la base sobre la que se sustenta cualquier actuación vinculada a la conciliación.

Tal es así que, en los últimos años, las necesidades conciliatorias han ido incrementando, y esto ha hecho que las empresas hayan tenido que implementar cambios en sus sistemas de permisos y posibilidades de conciliación, dado que lo que antes eran mecanismos dirigidos casi de forma exclusiva a mujeres, ahora deben establecerse de forma paritaria para ambos géneros, exceptuando determinados aspectos, como la maternidad.

A pesar de ello, la legislación que las empresas se ven obligadas a cumplir no es muy extensa. Por un lado, en el año 1999, cuando una de las principales pretensiones en la sociedad era erradicar la desigualdad que existía en la sociedad, pero, sobre todo, en el mundo laboral, cada vez con mayor participación femenina, entre mujeres y hombres, se aprobó la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Esta ley permite que cualquier trabajador, independientemente de su género, pueda acogerse a medidas conciliatorias para cubrir necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar, a través de permisos y facilidades que tienen como finalidad que estas circunstancias en la vida de cualquier persona en edad activa se vean reguladas y con las limitaciones adecuadas y proporcionales para la empresa.

Siguiendo a Rivero Recuenco “La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre*) constituye el principal instrumento normativo en nuestro país para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. Transpone a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial” (2008:20), por lo que esta normativa constituye el principal precepto regulador de las situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar en torno a los trabajadores,

independientemente del género, empresa y sector en el que presten servicios, ciñéndose a regular aquellos aspectos que necesitan tener una base legal en la que fundarse.

Por otro lado, entre la legislación básica para la conciliación, está la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que en su Art.44.1 determina los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y los define como aquellos que se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Además, en el Art.44.3 de la misma Ley se establece que, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Estos aspectos exponen la necesidad que en momentos de fuertes cambios, tenía la legislación y la sociedad española, en términos conciliatorios, dado que, mientras una nueva realidad tanto laboral como social estaba asentándose, la legislación se encontraba con vacíos normativos que llevaron a que, ya en el Siglo XX, fuera imprescindible el desarrollo de determinadas regulaciones.

Por todo ello, en la actualidad, los trabajadores por el hecho de serlo, tienen derecho a acceder a determinados permisos que hacen que no solo las mujeres tengan que cargar con las tareas reproductivas y, por tanto, se materialice esa igualdad que se persigue desde hace tiempo en torno a estos aspectos.

4.3. Aumento del paro en España. Crisis.

En torno a los datos ofrecidos por el INE (Encuesta de Población Activa, 2010), según afirman Blanco y Latrích “el número de parados es superior al de paradas, si bien esta situación se produce a partir del 2008, año en que despega la crisis económica, con una importante destrucción de empleo en sectores masculinizados” (2012:17), momento en el que las cifras comienzan a equilibrarse, y esa desigualdad que venía sucediéndose en los años anteriores a la crisis, comienza a erradicarse.

Por otro lado, en torno a la economía de las familias, Asián Chaves y Rodríguez Sosa concretan que “la menor disponibilidad de recursos económicos o la tendencia a ahorrar

en previsión a menores ingresos futuros pueden hacer que las familias recurran más a redes informales o al apoyo familiar para el cuidado de dependientes y menos a empresas o centros especializados que suponen un mayor coste. Así como se prescinde de ayuda para la realización de tareas domésticas” (2010:13). Los años de la crisis hicieron que muchas personas en edad activa se quedaran sin puesto de trabajo, de forma que, como consecuencia de este hecho, tanto hombres como mujeres disponían de una mayor cantidad de tiempo que, anteriormente, invertían en trabajo productivo y remunerado, para destinarlo, en parte, al trabajo reproductivo, y esto, en muchas ocasiones, hacía que los núcleos familiares reorganizaran sus necesidades y planificaran la forma de satisfacerlas por sí mismos, sin tener que recurrir a servicios ajenos a la familia, ya que esto supondría, en la mayor parte de los casos, un desembolso mensual que no podrían permitirse.

Tal es así, que en virtud de los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el último trimestre de los años 2012 y 2013 - que fueron los dos años en los que la crisis económica tuvo más consecuencias perjudiciales para la ocupación laboral en España - la tasa de paro alcanzó cifras de casi un 26%, datos que fomentaron que, en los núcleos familiares, las necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar comenzaran a modificarse y, en muchos casos, a reducirse por la posibilidad de responsabilizarse los propios progenitores de estas tareas, lo cual evitaba que tuvieran que acudir a recursos que, generalmente, implicaban recursos económicos para poder sobrellevar la situación familiar que sopesaban.

Tal es así que, al mismo tiempo que esos recursos económicos descendían a causa de la fuerte crisis por la que atravesaba el país, los progenitores se hacían cargo de aquellas tareas que, en algunos casos, encomendaban a otras personas, como limpieza y cuidado del hogar.

Paralelamente, los núcleos familiares en España cada vez se forman de menor tamaño debido a la crisis de la natalidad, que hizo que las personas en edad fértil no tuvieran más de uno o dos hijos por limitaciones económicas y, en parte, incompatibilidades entre su vida laboral, familiar y económica.

Al mismo tiempo, durante los años más fuertes de la crisis económica, el Gobierno llevó a cabo recortes en torno a las políticas de protección a las familias, hecho que tuvo

grandes consecuencias en una sociedad que comenzaba a caracterizarse por reducidas tasas de fecundidad, y envejecimiento de la población (Moreno Mínguez, 2013).

Sin embargo, al margen de la tasa de paro y la desocupación en el ámbito laboral que se ha dado como consecuencia de la crisis económica, atendiendo a lo que uno de los hombres entrevistados confirma:

No tengo más hijos porque el horario laboral y la responsabilidad no me permiten compartir las responsabilidades con mi mujer, y porque necesitaría contratar más ayuda en casa o más servicio de guardería (30-45 años/autónomo/1 hijo)

Esta circunstancia refleja una adaptación de la situación personal a su proyecto o expectativa de vida, es decir, el hecho de que uno de los miembros del núcleo familiar no pueda acceder a facilidades de compatibilización, hace que esto condicione y, por tanto, le obligue a reestructurar sus hábitos en torno a la familia y limite sus decisiones en el núcleo familiar teniendo en consideración los recursos, tanto económicos como relativos al tiempo. Y, en muchas ocasiones, tengan que renunciar a aspectos de su vida personal a los que les gustaría tener acceso, pero su situación y su entorno se lo impide.

4.4. Nuevos núcleos familiares.

Según Martínez Conde (2015) en las sociedades occidentales, son más frecuentes las familias sostenidas por un solo cabeza de familia, por lo que en el caso de España resulta destacable el hecho de que la monoparentalidad se provoca por la ruptura conyugal, lo cual viene unido a tendencias demográficas tales como bajas tasas de natalidad y nupcialidad, aplazamiento del matrimonio, envejecimiento poblacional.... Todo ello trae consigo una serie de consecuencias que tienen que ver con la organización familiar, las funciones, las relaciones familiares y los recursos. Por ello, los hombres, debido a estos cambios producidos en su entorno social, han visto necesario asumir determinadas tareas, anteriormente acogidas por el colectivo femenino, en el hogar o núcleo familiar del que forman parte.

Por otro lado, según UGT en el *Informe sobre la Corresponsabilidad en las tareas de cuidados, una cuestión sin resolver* “la situación es más gravosa para las familias

monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, a las que les resulta muy difícil cuando no imposible, conciliar a través del uso de figuras como la excedencia por cargas familiares, o la reducción de jornada, ya que no pueden permitirse una reducción de salario o la pérdida total de ingresos durante el periodo de disfrute de este tipo de permisos” (2018:15). Por tanto, la existencia de nuevos núcleos familiares, con estructuras y, por tanto, necesidades distintas pero asimiladas a las de cualquier otro modelo familiar, tiene limitadas las posibilidades de conciliación dado que, en su mayoría, las facilidades conciliatorias vienen orientadas a familias con dos progenitores, donde el término corresponsabilidad esté presente.

Sin embargo, un núcleo monoparental, encabezado bien por un hombre o una mujer, va a ver sus capacidades de compatibilizar su vida laboral y familiar limitadas al acceso de otros recursos ajenos a sus derechos como trabajador, ya que resulta inviable acceder a alguna de estas medidas por el descenso de ingresos, sobre todo, que ello supone, y que rara vez se puede permitir en la actualidad un trabajador.

Por otro lado, según Abril Morales y Romero Díaz “mientras las mujeres alcanzan los niveles de los hombres trabajadores, muchos de ellos bajan al nivel de las mujeres trabajadoras. Esto tendrá implicaciones en la estructura de clases y en las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar” (2005:4), preceptos teóricos que sustentan una realidad cada vez más presente, y es que ya no es el modelo patriarcal, tal y como se ha detallado con anterioridad, el que prima en los núcleos familiares, hecho que ha generado modificaciones en la forma y organización de los proyectos de vida de las familias en gran parte de los casos y, por tanto, generando nuevas consecuencias sociales y profesionales para los sujetos en cuestión, las cuales se analizarán más adelante con detenimiento.

Es por todo ello que Meil Landwerlin establece que “supone no centrarse únicamente en situaciones de maternidad o paternidad, sino en la vida privada en general, y considerar a la conciliación no como un objetivo, sino como una herramienta para adaptarse a las situaciones actuales y dar mayor bienestar a los empleados” (2005:31), concepto que se traduce en la necesidad, no solo por parte de las empresas, que son las que aplican esas prácticas, sino de la propia sociedad, de comprender que los intereses van cambiando, y al tratarse de un aspecto dinámico en torno al fenómeno de la conciliación, es esencial que se produzca una adaptación plena, en este caso, a los nuevos núcleos familiares y, por

tanto, las necesidades que de ellos se generan, de las cuales algunas coinciden entre sí, pero otras son más concretas y necesarias para los sujetos a los que afecta, los progenitores, independientemente de sus circunstancias personales.

5. Consecuencias de la nueva situación

Todos los aspectos analizados en el apartado anterior del documento llevan a pensar que los motivos que han generado esa situación en los proyectos de vida de los hombres en España, han tenido consecuencias a nivel social bastante importantes, entre las que destacan las siguientes:

5.1. Nuevas medidas de conciliación para mujeres y hombres.

En cuanto a las medidas de conciliación desarrolladas y/o exigidas, está el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, donde destaca la disposición final primera, relativa a las modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Este Real Decreto hace referencia a las modificaciones que la legislación laboral ha implantado en materia de conciliación, concretamente en el Estatuto de los Trabajadores, donde, en su última modificación, se implantaron normas en torno al permiso de maternidad, guarda legal, horario y jornada de trabajo y el disfrute de vacaciones. Estos cambios permitieron a los trabajadores disponer de cierta flexibilidad en el sentido de formar una familia, o aumentarla en caso de disponer de un núcleo familiar, ya que veían incrementadas las posibilidades de compatibilizar de forma óptima su vida laboral y familiar, de forma equilibrada con su pareja.

Además, tal y como se ha mencionado en el documento, el surgimiento de nuevos modelos de familia obligó a las empresas a ofrecer medidas conciliatorias orientadas a cualquier miembro de la unidad familiar que pudiera formar parte de su plantilla, dado que no tiene por qué haber dos progenitores, sino que existe la posibilidad de que ese núcleo familiar esté formado por un único progenitor con cargas familiares que tiene que sopesar.

Todo ello lleva a asumir que, en los últimos años, la evolución del fenómeno de la conciliación ha generado una necesidad en el mercado laboral por ofrecer y facilitar a cualquier trabajador el acogimiento a medidas de compatibilización del trabajo y la familia, sin orientar las mismas únicamente a la mujer, y provocando que en las propias familias se haya ido modificando el reparto de roles para pasar a núcleos reestructurados que, a pesar de conservar determinados aspectos o detalles de modelos anteriores, ven repartido el trabajo reproductivo posibilitando así nuevas formas de sobrellevar la vida laboral y familiar para las personas trabajadoras y en edad activa.

Sin embargo, tal y como detalla el *Informe sobre la situación de la mujer trabajadora en La Rioja* “La corresponsabilidad es cuestión casi exclusivamente de mujer: Del total de permisos de maternidad, el 98% han sido disfrutados por la madre y tan solo el 2% restante han sido cedidas por ésta al padre” (UGT, 2018:10), de modo que, a pesar de que se haya producido una reorganización de los modelos de familia, y no se continúe en la línea de la familia patriarcal, las tendencias continúan siendo las mismas, con situaciones en las que son las mujeres las que asumen esa corresponsabilidad familiar, cuestionando esa nueva realidad en torno a la paternidad.

5.2. Cambio de mentalidad. Modificación de roles.

Según Carrasco “el trabajo doméstico se presenta en esta nueva perspectiva no como un conjunto de tareas que se pueden catalogar, sino más bien como un conjunto de necesidades que hay que satisfacer” (2006:46), lo cual se constituye como uno de los principales motivos que ha propiciado el surgimiento de nuevas medidas en términos de conciliación en las empresas. Es decir, el hecho de que las familias hayan cambiado esa visión del trabajo doméstico, ha hecho que cubrir estas nuevas necesidades para las familias sea una de las principales inquietudes a paliar por parte de la sociedad, englobando ésta tanto a empresas como a acciones y programas políticos a nivel nacional.

Siguiendo a Ayuso Sánchez, “donde sí existe un mayor equilibrio es en la educación de los hijos, que constituye una de las tareas a la que más se están incorporando los nuevos padres. Su explicación se debe no sólo a que el cuidado de los hijos ha pasado a formar parte de la definición social del «buen padre», sino sobre todo, porque se percibe como una fuente de identidad, gratificación y realización personal” (2007:267). Esta nueva

concepción emergente de la paternidad es clave para interpretar el nuevo rol negociador de la familia. De este modo, tal y como dice el autor, se ha producido un profundo cambio de mentalidad que es el que, con el paso del tiempo, ha generado un dinamismo en los roles familiares que, como consecuencia, ha hecho que los padres también comiencen a formar parte de la vida doméstica, buscando un equilibrio entre la participación en el hogar familiar por parte de ambos progenitores e, incluso, de los hijos cuando ya son mayores. De hecho, uno de los hombres entrevistados, con un hijo y otro en camino, concretó que:

Actualmente y debido a mi situación (trabajo y estudio) la mayor parte de las tareas domésticas las realiza mi mujer, pero tenemos muy claros los roles de cada uno. Desde siempre veníamos compartiendo todas las tareas de la casa y una vez finalice mi periodo de formación volverá a ser así (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I)

Estos aspectos reflejan esa modificación de la perspectiva que las personas de estas generaciones, ahora en plena edad activa, han asentado en sus proyectos de vida, tanto actuales como futuros. Como consecuencia del surgimiento de nuevos modelos familiares, en los que el hombre o la mujer han cambiado de rol, éstos han tenido que someterse a una reorganización de las tareas productivas y reproductivas diferente a la que se venía dando con anterioridad, en el modelo tradicional de estructuras cerradas y menos flexibles. Ahora prima el reparto de tareas, el día a día más equiparado para ambos, y un reparto del trabajo reproductivo que permite a las mujeres disponer de tiempo de ocio fuera del hogar familiar, y, por tanto, estar más implicada en la vida social y en el enriquecimiento personal, aspectos que anteriormente no atendían por las exigencias y estereotipos sociales.

También vinculado con este aspecto, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido, entre otras consecuencias, la progresiva emancipación de su rol de cuidadora-reproductora (Guirao, 2011), y esto ha hecho que, tanto mujeres como hombres, vean modificados los roles y sus correspondientes funciones en la unidad familiar de la que forman parte, dejando espacio a una nueva realidad que se refleja en cualquier modelo familiar de la sociedad actual. Sin embargo, y enlazado con estas modificaciones

producidas en la mentalidad de las generaciones ahora en edad activa, uno de los entrevistados dice que:

El reparto de tareas es equitativo. Mi mujer se encarga más de todo lo relativo a la niña. Sin embargo, yo me encargo de tareas como hacer la comida todos los días, hacer la compra... Tenemos las tareas bastante repartidas, y eso nos permite organizar nuestro día a día con completa facilidad (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/III)

Situación que muestra que, a pesar de que exista una corresponsabilidad entre los miembros del núcleo familiar, en este caso los progenitores, es la mujer la que asume esa carga relativa a los hijos, por lo que el cambio de mentalidad al que se hace referencia aún se sitúa en una posición dinámica respecto a la práctica, aspecto que se refleja en situaciones como esta.

5.3. Limitaciones en la práctica.

“Un cambio en la política legislativa que no venga acompañado de otro en la cultura empresarial estará abocado al fracaso, ya que ningún trabajador hará uso de las medidas que el Estado pone a su disposición por temor a represalias que afecten a sus posibilidades de promoción o incluso de conservación de su empleo” (Ruíz de la Cuesta, 2006:141). Esta perspectiva que ofrece la autora muestra la forma en que la sociedad durante los últimos años, a través de distintas medidas y políticas, ha intentado llegar a erradicar las desigualdades en términos conciliatorios, pero una parte de estas no se ha podido aplicar en su totalidad por la costumbre y cultura que aún reside en las empresas. Es decir, el hecho de que las empresas pongan a disposición de sus trabajadores posibilidades de acogimiento de medidas de conciliación, pero cuyo acceso queda vinculado a una futura “represalia” o cualquier actuación perjudicial en esa relación laboral, lleva a una paralización del dinamismo que debía haber tomado el proceso, y que hubiera hecho que actualmente tanto mujeres como hombres pudieran acogerse a dichas medidas sin necesidad de pensar en un futuro menos prometedor dentro de esa empresa por dicha elección.

En la misma línea, Palomo Cermeño afirma que “el análisis de los datos estadísticos en torno al empleo, el uso de permisos para el cuidado de hijos e hijas u otros familiares o el uso de los tiempos, muestra que la igualdad real entre mujeres y hombres aún no se ha alcanzado; ni en el entorno laboral ni en el espacio doméstico” (2017:232), por lo que es una clara demostración de que el hecho de que los programas y acciones se promuevan buscando una igualdad para la totalidad de trabajadores, no implica que necesariamente esos preceptos se lleven a la práctica y, por tanto, se limite a un desarrollo teórico que queda pendiente de aplicar para el beneficio, en este caso, de todos aquellos hombres que se acojan a medidas conciliatorias y, progresivamente, las cifras modifiquen las consecuencias en el mercado laboral y en el trabajo reproductivo.

Así, según Caamaño “existe un interés cada vez más significativo de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e intenso sus responsabilidades familiares, lo que hoy resulta muy difícil” (2011:136), en parte porque no se ha producido en su totalidad ese cambio en la mentalidad de la sociedad, y, por otro lado, porque las empresas se rigen por la estricta legalidad, y existen indirectas consecuencias en el sentido del acogimiento de cualquiera de estas medidas que, en muchas ocasiones hacen que los propios trabajadores dejen a las mujeres a cargo de estas tareas reproductivas por miedo a perder su puesto de trabajo.

De este modo, siguiendo a los autores Maganto, Etxeberría y Porcel “se constata, sin embargo, una discrepancia entre las creencias sobre el trabajo doméstico y las actitudes hacia él. Es decir, se observa en las familias españolas que el cambio en las actitudes no va en paralelo a un cambio en el comportamiento” (2010:78), hecho que refleja el motivo por el que este modelo de igualdad en cuanto a roles no se termina de implantar en la realidad actual.

Según Ruiz de la Cuesta Fernández (2006) uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres es la dificultad de conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, no es éste el único problema para ellas; las políticas y medidas establecidas para solventar este obstáculo no tienen la efectividad que deberían, de modo que estos aspectos van a ser determinantes en un doble sentido: por un lado, la mujer decidirá si tener hijos o no, en función de las posibilidades que tenga de compaginar la vida productiva con la reproductiva; y, por otro, si la mujer ya ha formado un núcleo familiar, es posible que la escasa efectividad de estas medidas haga que, en ocasiones, se vea

obligada a abandonar su vida laboral para dedicar más tiempo al ámbito familiar. Es un hecho que, tras la crisis, no todos los núcleos familiares pueden permitirse. Tal es así que, en muchos casos, el abandono del puesto de trabajo supone un nivel de vida y poder adquisitivo ínfimos y, por tanto, insostenibles e inaccesibles en un mercado laboral como el actual.

Las exigencias legales a las que se hace referencia, están en conocimiento de los trabajadores, independientemente del género, a pesar de que no accedan a esos derechos, tal y como afirma uno de los hombres entrevistados, que detalla que:

Disponemos como trabajadores de las legales, ninguna específica del sector o relativa al puesto de trabajo. Al ser una empresa grande, no te ponen impedimento para acceder a cualquiera de ellas. Está todo bastante controlado en ese aspecto (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II)

Aspecto que especifica que, en torno a las medidas conciliatorias, entra en juego el sector al que pertenezca la empresa y el tamaño de ésta, datos que van a influir, no solo en las posibilidades económicas que puedan permitirle ir más allá de esas exigencias legales, sino controlar el cumplimiento de los preceptos legales a los que se van a ceñir sus actuaciones, a diferencia quizás de una empresa familiar, en la que sí que es posible que un trabajador pueda evitar acogerse a alguna de las medidas por temor a esas futuras consecuencias negativas en su relación laboral.

5.4. Reorganización familiar.

Según Sabater Fernández “en el nuevo modelo prevaleciente de familia, la diversidad es la regla: los perfiles de organización de la vida se multiplican y, en estos modos de organización, se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. Dos miembros de un mismo núcleo familiar, con obligaciones familiares o personales que tienen que conciliar con la actividad productiva” (2014:167). Todo ello genera una nueva realidad social en la que los modelos tradicionales de familia quedan en un segundo plano para acceder a nuevas formas de organización familiar más flexibles, y alejadas de las directrices que tradicionalmente ha marcado el núcleo familiar.

Estas circunstancias han generado importantes y profundas consecuencias directas en la realidad de las familias, y es que las mujeres ya no son las que tienen que invertir su tiempo en las tareas domésticas, sino que, como resultado de un proceso de negociación entre los miembros del núcleo familiar, se llega a un reparto más equitativo de ese trabajo reproductivo anteriormente adjudicado por costumbre a las mujeres.

Así, según lo determinado por los autores Maganto, Etxeberria y Porcel “para llevar un sistema de funcionamiento familiar sano y equilibrado, la adaptación y el cambio son dos conceptos fundamentales. El ciclo vital familiar y laboral conlleva la necesidad de que las familias construyan y reconstruyan los modelos de funcionamiento a través de la redefinición de roles y de un reparto justo” (2010:73), por lo que, al asumir el dinamismo de las circunstancias que envuelven un núcleo familiar, es necesario también asumir que los miembros de la familia deben reorganizar la compatibilización en función de los cambios que se produzcan en sus circunstancias personales y profesionales, entendida como una tarea a realizar en conjunto por los miembros de la familia en cuestión, valorando los recursos, situaciones, etc.

Por otro lado, a pesar de esta reestructuración familiar, teniendo en consideración la respuesta de uno de los hombres entrevistados acerca del reparto equitativo de tareas domésticas y la orientación de medidas a mujeres en su mayoría, afirma que:

Es mi mujer la que se encarga de la mayor parte del trabajo en casa, ya que tiene un horario laboral más reducido, pero intento que sea equitativo cuando es posible. Por otro lado, en mi empresa el trato es el mismo para los trabajadores, pero creo que las medidas están pensadas más en ellas porque son las que suelen asumir la carga familiar, a pesar de seguir trabajando. En cualquier caso, son insuficientes. (30-45 años/cuenta ajena/2 hijos).

Esta situación refleja una nueva realidad que obliga a adaptarse a las circunstancias concretas del núcleo familiar, ya que, en este caso, se trata de un trabajador autónomo que no dispone per se de medidas conciliatorias, hecho que hace que la organización familiar tenga que sustentarse en torno a un horario indefinido por parte del hombre, rigiéndose por tanto en el horario de su mujer, que es la que tiene más flexibilidad en este aspecto.

No obstante, según el portal estadístico *Mujeres en Cifras* del Instituto de la Mujer, en 2016, las mujeres fueron el 92,63% de quienes se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos e hijas (37.531 mujeres por 2.986 hombres), lo cual constituye uno de los motivos por los que esa reorganización de los roles y tareas del hogar no se lleva a la práctica de forma efectiva. Al final, la mayor parte de la carga reproductiva en un núcleo familiar, la asumen las mujeres, principalmente en aquellas familias en las que ambos progenitores se encuentran prestando servicios dentro del mercado laboral. Muestra de todos estos datos es la situación de uno de los entrevistados, que afirma, en torno a la conciliación que:

Sí, mi mujer. Está acogida a media jornada desde que tuvo a nuestra hija, y le han dejado en esa situación de forma permanente. Esto facilita mucho la conciliación para ambos, porque siempre tiene el mismo horario, de mañana, y nos permite y facilita la organización (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II).

Así, son muchos los casos de núcleos familiares que han encontrado la forma de compatibilizar los distintos aspectos de la vida familiar, y en este caso ese apoyo conciliatorio lo asume la mujer en su relación laboral, a pesar de que él también dispone de acceso a algunas medidas, hecho que refleja la situación que viven muchas de las personas en edad activa y con necesidades de corresponsabilidad, donde acaba por acceder a estas medidas la mujer, en vez del hombre.

6. Realidad conciliatoria en el colectivo masculino

Una vez analizados los factores determinantes del fenómeno en la actualidad, existen distintos parámetros que permiten conocer cuál es la realidad en la que convive la conciliación de la vida laboral y familiar, dónde residen los elementos clave y cuál es la visión que, en la actualidad, tienen los propios trabajadores del mismo en las empresas donde prestan servicios.

6.1. *Qué ocurre en las empresas.*

Tal y como se ha desarrollado a lo largo del documento, en la actualidad la conciliación y todas las acciones y medidas que aplicarla supone, han visto su puesta en práctica condicionada por una serie de limitaciones que, poco a poco, han ido haciendo que las circunstancias en torno al fenómeno vieran suprimido su progreso.

Tal es así que, a través de las entrevistas realizadas es posible ver el efecto de estos cambios ya analizados en la realidad empresarial, y las repercusiones generadas en los empleados como parte afectada de todos estos procesos y evoluciones.

De hecho, si consideramos la visión de uno de los hombres entrevistados como respuesta a la pregunta: “¿Considera que las medidas de conciliación están orientadas más a las mujeres? ¿Cree que son éstas las que más se acogen a las mismas o que existe un trato equitativo en las empresas?” afirma que:

Creo sinceramente que, aunque legalmente estén a disposición de ambos sexos, la propia sociedad las orienta hacia las mujeres. (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I)

Argumento que evidencia un claro estancamiento del fenómeno en un momento en el que la sociedad pide igualdad pero no se llega a cumplir de forma efectiva, y que los propios hombres no acceden, en ocasiones, a estos derechos por miedo a futuras consecuencias perjudiciales en su relación laboral, en un tiempo en el que la situación económica de gran parte de las personas en edad activa no puede permitirse la pérdida del puesto de trabajo.

Siguiendo estos preceptos, Abril Morales y Romero Díaz afirman que “podemos ver cambios positivos entre los hombres: sus deseos privados, obligaciones y actitudes están sufriendo grandes cambios, pero su vida laboral no les permite llevarlos a cabo” (2008:42). El problema, por tanto, podríamos decir que no reside en la actitud y voluntad del colectivo masculino, ahora más integrado en la corresponsabilidad y trabajo reproductivo, sino en las posibilidades efectivas que tienen de acceder a esa participación real en el hogar. En estos términos, uno de los hombres entrevistados hacía referencia a distintas medidas conciliatorias a las que tiene acceso en la empresa en la que presta servicios, detallando:

Reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos, turno fijo por formación reglada... las del Estatuto de los Trabajadores (30-45 años/ cuenta ajena/1 hijo/I)

Todo ello engloba aspectos que reflejan un conocimiento por parte de los empleados de todas aquellas posibilidades que tienen a su disposición por el hecho de estar trabajando. Sin embargo, él mismo afirma que:

Sin embargo, no están muy bien vistas al ser empresa familiar y sector masculinizado (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I)

Este entrevistado, supervisor en una empresa dedicada a la metalurgia, evidencia la existencia de esa idea feminizada de las tareas reproductivas en la práctica empresarial. Así, se trata de una perspectiva que los propios trabajadores perciben y son conscientes de que continúa presente en el ámbito laboral, suponiendo un obstáculo para todos aquellos que estarían dispuestos a acogerse a alguna de estas medidas, y así sopesar equitativamente el trabajo reproductivo en su núcleo familiar, disipando, en consecuencia, esa idea de la carga femenina en el trabajo reproductivo.

Los entornos laborales difieren en gran medida entre ellos, hecho que va a determinar también la percepción que los propios trabajadores tengan de su situación en esa empresa y, por tanto, de sus posibilidades en torno a las medidas de conciliación como trabajadores.

Por otro lado, existen datos que evidencian una realidad que no se quiere reconocer de forma directa por la propia sociedad, y es que según Blanco y Lattrich “la *Encuesta de Empleo del Tiempo* realizada por el Instituto Nacional de Estadística evidencia las diferencias significativas entre hombres y mujeres. En un día promedio, las mujeres dedican dos horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan -de manera remunerada- una hora menos (INE 2010)” (2012:10); cifras que no dejan duda en torno a la realidad conciliatoria: las mujeres sopesan mayor carga doméstica que los hombres, quienes van a dedicar mayor parte del tiempo al trabajo remunerado. El cambio de roles aún no se ha asentado con firmeza en la mayor parte de núcleos familiares con características similares, y este aspecto genera una realidad paralela a la teóricamente

aportada en la actualidad, donde el trabajo reproductivo es más equitativo que anteriormente.

Asimismo, en torno a estas limitaciones a las que se ve sometido el fenómeno de la conciliación, según Molina Hermosilla “no puede pretenderse una sociedad en la que impere el principio de igualdad de oportunidades efectivas entre mujeres y hombres, cuando las labores de cuidado recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres” (2016:27), afirmación que contrasta con los preceptos teóricos y políticos que la propia sociedad quiere implantar en términos generales en la dinámica de la misma, dado que se trata de un aspecto real que se ha estancado en un punto en el que, por más que se desarrollan acciones y programas orientados a erradicar estas desigualdades, la mentalidad de las personas que deben llevarlo a cabo continúa asociada a los modelos más tradicionales, que hacen que sean las mujeres las que asuman estas responsabilidades en sus núcleos familiares, disipándose, al menos parcialmente, la idea de corresponsabilidad familiar.

6.2. Nueva realidad social.

Resulta innegable admitir que, en los últimos años, se ha producido un cambio en torno al fenómeno de la conciliación, y esta transformación, que se ha ido asentando en la sociedad progresivamente, ha generado un nuevo concepto alejado del modelo que años atrás se asentaba, caracterizado por los núcleos familiares patriarcales, y por métodos de compatibilización orientados únicamente a mujeres y en torno a la maternidad.

Sin embargo, ahora, con la incorporación de la mujer de forma masiva al mercado de trabajo, y la correspondiente necesidad conciliatoria en las familias, la compatibilización de la vida laboral y familiar ha afrontado un mayor protagonismo en las empresas, haciendo que lo que antes era un problema que se situaba en un segundo plano, ahora constituye una de las principales pretensiones de cualquier trabajador a la hora de estructurar su día a día familia-trabajo.

Se trata de una visión nueva de la realidad social que envuelve el mercado laboral en torno a la conciliación, y que ha generado una serie de modificaciones en la forma de actuar y decidir de los miembros familiares, hasta el punto de que, tal y como afirma uno de los entrevistados:

En mi caso los dos nos hemos acogido a lo largo de nuestra vida laboral a medidas conciliatorias. Mi pareja, que es enfermera y accedió a turno rotatorio, tenía, tras la baja por embarazo, horario reducido de mañanas y noches, pero no de tardes. Y, por el contrario, yo hago tardes y así nos organizamos con el niño, mi formación... como podemos (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I).

Esta situación precisa la necesidad de conciliar a la que se enfrenta cualquier núcleo familiar en el que ambos trabajan y que no plasma el acceso real que se tiene a determinados permisos y derechos, sobre todo los hombres, ya que tal y como se ha podido comprobar en los entrevistados, existe una concepción de ese acceso a medidas conciliatorias profundamente incidido por el futuro laboral en la empresa donde presta servicios, en torno a las represalias o posibles futuras consecuencias, tal y como ya se ha referenciado anteriormente en el documento. Sin embargo, en contraste, otro de los entrevistados afirma que:

No, si las medidas de conciliación fuesen más adecuadas no aumentaríamos, ahora mismo, nuestro núcleo familiar; no supone para nosotros un obstáculo (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II)

No todas las necesidades de compatibilizar familia y trabajo tienen las mismas consecuencias en las circunstancias de núcleos familiares similares. Tal es así, que en ocasiones hay familias que no quieren aumentar su número de miembros y las limitaciones conciliatorias que puedan existir en su empresa no le suponen un impedimento para llevarlo a cabo.

Sin embargo, la propia sociedad, a través de las políticas y planes de Igualdad de género que se han ido implantando en los últimos años, de plena efervescencia en términos conciliatorios, ha generado lo que se conoce como corresponsabilidad, un término que, según Palomo Cermeño se define como “un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre mujeres y hombres. Una de las propuestas recientes para lograrlo apunta a que el tiempo dedicado a la crianza de hijas e hijos por parte de sus progenitoras pueda estar equiparado” (2017:231). Este precepto es el principal aspecto teórico en el que basan muchas de sus políticas las empresas, que buscan en torno a este

término, alcanzar esa concepción de conciliación que, tanto la legislación como la sociedad, pretenden alcanzar.

6.3. Concepción del fenómeno en la actualidad.

El hecho de haber realizado entrevistas a hombres en edad activa y, por tanto, con proyectos de vida en constante dinamismo, refleja la realidad de la situación en la actualidad, y es que, a través de las distintas cuestiones, los entrevistados han ofrecido su perspectiva respecto del fenómeno, de tal modo que gracias a la diversidad de perfiles y visiones analizadas, vemos un claro contraste en función del perfil del entrevistado que nos ha otorgado dicha información. En estos términos, uno de los hombres entrevistados, que dentro de unos meses tendrá su segundo hijo, afirma que:

Si existiese más conciencia sobre éste problema y se legislase en su favor la gente tendría más hijos (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I)

Una realidad que vincula de forma directa e innegable dos variables como son la conciliación, por un lado, y los proyectos de vida, de otro, circunstancia que lleva a sopesar la posibilidad de que, en algunos casos, los núcleos familiares serían de estructura distinta, generalmente mayores, si las medidas conciliatorias pusieran a favor de ambos progenitores la situación, y generando un aumento de esa igualdad que ahora no se percibe, en las exigencias legales por parte de las empresas.

Sin embargo, es evidente que los hombres que ahora se encuentran en edad activa, intentan ser partícipes del trabajo reproductivo, dado que consideran que también forma parte de sus responsabilidades y evitan derivarlo a recursos ajenos como guarderías o limpieza del hogar por personal externo.

Por otro lado, y al margen de las limitaciones a las que la empresa se vea sometida en la práctica, considerando lo que afirma uno de los hombres entrevistados sobre si piensa que las medidas están más orientadas a las mujeres en su empresa:

Están más dirigidas a las mujeres. En mi empresa, las mujeres están más protegidas, les conceden más permisos. Por ejemplo, si por una paternidad un hombre pide reducción, seguramente se la acabarían dando, pero con más

limitaciones o pegas que a una mujer. De hecho, la mayoría de las trabajadoras que hay en mi empresa y que tienen hijos, están acogidas a alguna reducción de jornada o facilidad de este tipo, a diferencia de los hombres (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II).

Esta visión, a diferencia de la perspectiva que teóricamente existe en las empresas, dista mucho de los objetivos que las distintas políticas y exigencias legales pretendían alcanzar en torno al fenómeno de la conciliación, y muestra, a su vez, un claro reflejo del concepto de conciliación que las empresas transmiten a los trabajadores, llevando a la práctica una evidente desigualdad de facilidades, que fomenta la mayoritaria participación de mujeres en términos de trabajo reproductivo.

Por otro lado, y algo más vinculado a la idea del cambio de mentalidad, Rivero detalla que “el trabajo de las mujeres tiende a inscribirse - de forma más acentuada que en los hombres - en el paradigma de lo voluntario, de la realización personal, de lo que se hace para sí” (2005:374), de modo que a pesar de contextualizar este aspecto más de una década atrás, es imprescindible destacar que es una perspectiva que aún persiste en la realidad de muchas personas y, sobre todo, empresas, donde el hecho de que reine esta visión del trabajo femenino, facilita a las propias mujeres el abandono del mercado laboral al brindarles acceso a numerosas medidas de las que los hombres no disponen, tal y como se ha explicado y referenciado a lo largo del documento.

7. Conclusiones

Actualmente, la conciliación de la vida laboral y familiar constituye un fenómeno caracterizado por la profunda evolución experimentada en España en los últimos años, dado que, como consecuencia de los cambios y reorganización que se ha producido en el entorno social, nuestro país ha generado nuevas necesidades en lo relativo a los núcleos familiares, y las distintas alternativas para compatibilizar la vida personal, laboral y familiar, con el resto de ámbitos de la vida.

Tal es así, que la incorporación de la mujer al mercado laboral, constituye el pilar fundamental en el que este fenómeno sustenta cualquiera de sus modificaciones, y es que el peso del modelo patriarcal - caracterizado por una importante implicación femenina,

casi total, en el trabajo reproductivo - ha comenzado a quedarse en un segundo plano, para comenzar a ser más frecuente la existencia de núcleos familiares con estructuras que distan mucho de ese modelo anterior, como monoparentalidad, núcleos con parejas homosexuales, y diversas formas de organización familiar antes impensables.

Todo ello ha generado nuevas necesidades en torno a la conciliación, fomentando así la implicación en nuevas políticas y acciones que favorecen una satisfactoria compatibilización entre la vida personal y laboral de los sujetos afectados, tanto hombres como mujeres.

El surgimiento de nuevos modelos de familia, alejados del tradicional modelo patriarcal - caracterizado por una familia compuesta por dos progenitores (hombre y mujer) y, al menos, un hijo - se acoge a nuevas estructuras que, no solo han provocado una adaptación a los nuevos roles asumidos por los distintos miembros de la familia, sino que ha hecho que comiencen a surgir nuevas necesidades en torno a la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal de los sujetos. En este caso, los hombres han comenzado a asumir responsabilidades que, anteriormente, sopesaban únicamente las mujeres, como pueden ser mantenimiento de la limpieza del hogar, hacer la compra, cuidado de los hijos o familiares...

Actualmente, no solo las mujeres cargan con estas responsabilidades, sino que, debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, circunstancia fundamental para comprender la evolución conciliatoria de los últimos años en España, los hombres en edad activa, además de situarse en el mercado laboral, también asumen, y quieren participar en el trabajo reproductivo, realidad que contrasta con las posibilidades efectivas que los hombres tienen de acceder a las medidas ofrecidas en las empresas en términos de conciliación.

Así, tal y como reflejan algunas de las entrevistas realizadas a hombres entre 30 y 45 años, las medidas conciliatorias son acogidas principalmente por mujeres, y en las empresas es la práctica que predomina y se favorece, por lo que el proceso evolutivo del fenómeno asume delimitadas las vías de progreso para alcanzar los objetivos que persiguen las medidas conciliatorias y equitativas para hombres y mujeres.

Por otro lado, en torno a la posición empresarial, resulta importante destacar que las propias organizaciones no buscan la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de los trabajadores de las mismas, y es que se continúan ciñendo a las exigencias legales que, a

pesar de que en los últimos años son más, y más equitativas, no generan un cambio real en el planteamiento de la sociedad y todo lo relacionado con la conciliación.

Como consecuencia de estos fallos en la aplicación de ese sistema que, en teoría, se ha planteado, en nuestro país el peso del trabajo reproductivo recae en la mayor parte de los casos en las mujeres, y esta situación ha hecho que, en los últimos años, no se hayan alcanzado los niveles de corresponsabilidad que se pretendía cuando el fenómeno de la conciliación comenzó a evolucionar, planteando unos objetivos algo alejados de la realidad actual.

Tal es así que, en la mayor parte de empresas, las posibilidades de acceso a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar no es plenamente igualitario para mujeres y para hombres, al margen de aquellas acciones orientadas a la maternidad de las que, lógicamente, son las mujeres las únicas que pueden disfrutar de las mismas.

Estos aspectos vienen determinados por la percepción que se ha instaurado en los hombres en edad activa en la actualidad, quienes quieren ser partícipes de ese trabajo reproductivo, pero ven limitadas sus posibilidades de acceso a medidas conciliatorias que lo permitan, sobre todo en torno a las posibles consecuencias que escoger una de estas acciones puede tener en su reputación laboral dentro de la empresa.

Todo ello, con el paso del tiempo, ha generado una percepción en los propios trabajadores de corresponsabilidad como término abstracto, y que no se materializa, circunstancia que posee como principal elemento un acceso teóricamente equitativo para medidas conciliatorias, pero que en la realidad solo se hace efectivo para las mujeres, dado que el hecho de que sea un hombre el que las solicite, no solo es una excepción, sino que resulta “más perjudicial” para el empresario, que el de las mujeres, quienes están obligadas a acogerse a parte de éstas por necesidades biológicas (maternidad, lactancia...).

A modo de conclusión, cabría considerar que el fenómeno de la conciliación de la vida laboral y familiar, a pesar de estar sometido a cambios importantes en los últimos años, no ve reflejados los resultados de esas modificaciones en la realidad de las empresas. Y, como consecuencia de esta ineffectividad de las políticas planificadas, los trabajadores no ven alcanzado en sus empresas el nivel de igualdad de acceso a dichas medidas que la propia normativa busca en torno a un trato equitativo y adaptado a las particularidades de los trabajadores.

8. Bibliografía

Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, N°55, 3-26.

Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación: Ejemplar dedicado a género, trabajo e igualdad. *Revista de Sociología del Trabajo*, N°64, 41-65.

Asián Chaves, R. y Rodríguez Sosa, V. (2009). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. Instituto de Desarrollo Regional Andaluz, 53-57.

Asián Chaves, R. y Rodríguez Sosa, V. (2010, febrero). ¿Cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación? Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la Ciencia Económica I, XII Jornadas de Economía Crítica. Disponible en: <http://webs.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/ASIAN%20RODRIGUEZ/ASIAN%20RODRIGUEZ.pdf>

Ayuso Sánchez, L., (2007). Gerardo Meil Landwerlin, Padres e Hijos en la España Actual, Barcelona, La Caixa, Colección Estudios Sociales N° 19, 2006". *Revista Española de Sociología (RES)*, N°8, 265-270. Disponible en: <http://www.fes-sociologia.com/files/res/8/14.pdf>

Blanco, R. y Latrúch, K. (2012). *Estudio 51. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina*, 2-47. Madrid: Fundación 1º de Mayo (Centro Sindical de Estudios). Disponible en: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=3881&cod_primaria=1171&cod_secundaria=1171#.WwwuC_mFPcs

Caamaño, E. (2011). La armonización de responsabilidades laborales y familiares: un nuevo fin para el derecho del trabajo. *Revista del Máster y Doctorado en Derecho*, N°4, 133-144.

Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de economía crítica*, N°5, 39-64.

Castells, M. (2000). La era de la información. *El poder de la identidad. Vol. II.*, 182-200. Madrid: Alianza Editorial.

Fundación Mujeres (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Ministerio de la Igualdad. Gobierno de España. Madrid, España.*

Guirao Mirón, C. (2010). *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España* (Tesis doctoral) Universidad de Alicante. Departamento de Sociología.

Guirao Mirón, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista de Ciencias Sociales Prisma social. Universidad de Murcia. Departamento de Sociología. N°6.*

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2010). *Nivel y condiciones de vida (IPC), Condiciones de vida. Encuesta de empleo del tiempo.*

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018). *Actividad, ocupación y paro. Encuesta de Población Activa. Activos por sexo y grupo de edad.*

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado, N°71, 12611-12645.*

Maganto, J. M., Etxeberría, J., y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, N°28, 69-84. Disponible en <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109731/104421>.

Martínez Conde, C. M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades* (Tesis doctoral) Universidad de La Coruña. Departamento de Sociología y Ciencia Política y de la Administración.

Martínez Herrero, M. J. (2008). La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N°18, 43-79.

Meil Landwerlin, G. (1999). Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, N° extraordinario*, 11-40.

Meil Landwerlin, G. (2006). Padres e hijos en la España actual. *Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa, N°19*, 265-270.

Meil Landwerlin, G. (2005). Guía de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal. Disponible en www.ayto-alcaladehenares.es/portalAlcala/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_207_1.pdf - 2010-06-25

Molina Hermosilla, O. (2016). Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social. *Revista de antropología experimental, N°16*, 25-33.

Moreno Mínguez, A. (2013). La protección familiar en España: un reto aplazado. *Instituto de Estudios Fiscales. Presupuesto y gasto público, N°71*, 223-239.

Mujeres en cifras. Estadísticas. Conciliación. Excedencias, permisos y reducciones de jornada. *Excedencia por cuidado de hijos* (2017). Instituto de la Mujer. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Palomo Cermeño, E. (2017). Conciliación (laboral y familiar). *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad, N°13*, 226-234.

Ponce Núñez, J. M. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista Empresa y Humanismo, Vol. 10, N°1*, 181-208.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado, N°11*, 12-483.

Rivero Recuenco, A. (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. *Madrid: Instituto de la Mujer, Observatorio N°10*, 19-25. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

Rivero Recuenco, A. (2005). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. *Madrid: Instituto de la Mujer, Observatorio N°7*, 371-379.

Ruiz de la Cuesta Fernández, S. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s, N° 8*, 131-142.

Sabater Fernández, M^a. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, N°30*, 163-198.

Unión General de Trabajadores, UGT (2018). *Informe sobre la situación de la mujer trabajadora en La Rioja*. La Rioja: Unión General de Trabajadores.

Unión General de Trabajadores, UGT (2018). *Informe sobre la Corresponsabilidad en las tareas de cuidados, una cuestión sin resolver*. La Rioja: Unión General de Trabajadores.

ANEXO 1: ENTREVISTA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN HOMBRES, ENTRE 25 Y 50 AÑOS. INFORMACIÓN CUALITATIVA. ENTREVISTAS.

Estimado participante:

Mi nombre es Paula. Soy estudiante en la Universidad de La Rioja del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y estoy elaborando un trabajo de investigación acerca de las posibilidades de conciliación que tienen los hombres en sus puestos de trabajo. Se trata de siete preguntas sencillas que ofrecen una información objetiva sobre cada situación. Consiste en responder a las cuestiones de forma clara y precisa, para poder extraer así las conclusiones oportunas de la mejor manera posible. El cuestionario es anónimo. En caso de requerir cualquier consulta, puede contactar conmigo a través de esta dirección de correo electrónico: paulanietocuevas@gmail.com

Gracias por su colaboración,

Paula.

1. Datos personales:

- a. Edad
- b. Estado civil
- c. Número de hijos
- d. Empresa
- e. Puesto que ocupa
- f. Antigüedad en la empresa

2. En su empresa, ¿tiene derecho como trabajador a algún tipo de medida conciliatoria? (Sí, No, No lo sé)

3. En caso afirmativo en la pregunta número 1, ¿cuáles son esas medidas a las que tiene acceso?

4. ¿Se ha acogido en algún momento de su vida laboral a alguna medida de conciliación?

5. En caso de tener pareja, ¿se ha acogido ésta a medidas para compatibilizar la vida laboral y familiar en vez de usted en su núcleo familiar, se han acogido los dos a alguna, o ninguno?
6. ¿Le gustaría tener la posibilidad de disfrutar de alguna medida de la que no dispone actualmente? En caso de ser así, ¿de qué medidas?
7. Ha señalado que no tiene hijos, ¿entre los motivos de no tenerlos, el no poder compaginar su vida laboral y familiar ha sido uno de ellos?
8. Si, según su criterio, la conciliación de la vida familiar y laboral fuese más adecuada, ¿tendría más hijos o, en caso de no tener, los tendría?
9. En su situación personal, quién tiene la mayor carga en las tareas domésticas, ¿usted, su pareja, o es equitativo?
10. Y, por último, ¿Considera que las medidas de conciliación están orientadas más a las mujeres? ¿Cree que son éstas las que más se acogen a las mismas o que existe un trato equitativo en las empresas?