

Bilbao, 11 de abril de 2011

ESTUDIO LONGITUDINAL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Ref: I681110





ÍNDICE

	<u>Pág</u>
1.- INTRODUCCIÓN	2
2.- CONTEXTUALIZACIÓN EN EL MARCO EUROPEO	5
3.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO	30
4.- METODOLOGÍA	31
5.- CARACTERÍSTICAS DEL UNIVERSO A ANALIZAR	36
6.- RESULTADOS DEL ESTUDIO	41
6.1- Perfil de las personas acogidas a las ayudas del Gobierno Vasco destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.	41
6.2- Situación laboral	44
6.3- Características de las familias	52
6.4- Roles familiares. Distribución de las tareas en el hogar.	57
6.5- Medidas de conciliación en las empresas	68
6.6- Motivaciones para acogerse a las medidas de conciliación	70
6.7- Grado de satisfacción en el trabajo	73
6.8- Influencia de las medidas de conciliación en el grado de satisfacción personal, familiar	75
6.9- Consecuencias de acogerse a las medidas de conciliación	77
6.10- Barreras a la conciliación de la vida familiar y laboral	81
6.11- Actitudes de las empresas ante las medidas de conciliación	87
6.12- Valoración social percibida por los beneficiarios del hecho de acogerse a las medidas de conciliación	89
6.13- Otras medidas de conciliación posibles y su viabilidad percibida	91
7.- RESUMEN Y CONCLUSIONES	95
ANEXOS	111
TABLAS	113
CUESTIONARIO	168



1. INTRODUCCIÓN

Este informe aborda el tema de la incidencia en la vida familiar y laboral de la puesta en marcha de medidas de apoyo y subvención económica a las personas trabajadoras residentes en la C.A.P.V con responsabilidades familiares, ya sea para el cuidado de los hijos/as o de familiares con enfermedad grave o dependientes, desde el análisis de la experiencia, de cerca de diez años.

El objetivo de estas ayudas de conciliación es lograr un mejor equilibrio entre las exigencias laborales y las responsabilidades familiares, al tiempo que se incide en promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Las sucesivas adecuaciones de la normativa de las ayudas de conciliación han pretendido mejorarlas y responder a nuevas necesidades detectadas en las familias, pero habiendo transcurrido varios años desde su implementación se ha considerado oportuno proceder a realizar esta operación de recogida de información y el análisis de los datos obtenidos.

La realización de este Estudio longitudinal de las ayudas de conciliación de vida familiar y laboral es una operación estadística, que se encuentra en directa relación con el proceso de elaboración del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias y tiene su precedente en el I Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias con hijas e hijos de 2001 que fue el origen de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que se incluyeron en el Capítulo VI del Decreto 329/2003 por el que se regulan las ayudas al empleo.

El II Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias de 2006 supuso un impulso a estas medidas, ya que en el Decreto 118/2007 consolidó y amplió las ayudas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral.

En la presente IX legislatura, el Gobierno Vasco se plantea como una de sus prioridades la conciliación de la vida laboral y familiar, que será liderada por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales y se plasma entre otras formas, en el Decreto 177/2010.



En el contexto estatal, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) incidía en estos aspectos. El Ministerio de Administración Pública y los sindicatos representantes de los funcionarios firmaron un acuerdo en 2006, denominado *Plan Concilia* que tiene como objetivo mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo de los funcionarios e incidir positivamente en la conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados públicos del Estado Español.

Posteriormente el Parlamento español aprobó la Ley de Igualdad que también incide en actuaciones de tipo social para mejorar las condiciones laborales y permitir una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar.

Con el *Plan Concilia* se pretende que pueda servir de pauta en la negociación colectiva entre las centrales Sindicales y las Patronales en los convenios colectivos de los trabajadores de empresas privadas.

El *Plan Concilia* pretende alcanzar el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Y a tal fin fija sistemas de protección social que son habituales en el resto de los países de la Unión Europea. Reformas legislativas que han tenido su inicio en la significativa recepción de algunas de las más importantes regulaciones normativas propuestas tanto por el Derecho Social Internacional, en especial a través de iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo, como por el Derecho Comunitario del Trabajo.

Los mecanismos de conciliación también deben tener en cuenta la distinta concepción de familia que existe en la actualidad donde se ha pasado del esquema tradicional a un modelo más abierto donde existen núcleos familiares de distinta composición. También se deben tener en cuenta los cambios producidos en el mercado de trabajo con la introducción de las nuevas tecnologías, la inseguridad en las relaciones laborales, la multiculturalidad en los entornos laborales etc.



Los comportamientos de las empresas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la conciliación entre trabajo y entorno personal. Muchas de las medidas que se recogen en las normativas dictadas por los poderes públicos requieren de su colaboración para ponerlas en marcha. Hay que poner de relieve que muchas empresas van por delante de la normativa, ofreciendo a sus trabajadores medidas y soluciones que hagan posible un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

Las diversas políticas que existen en esta materia se fundamentan en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, y en la consideración del cuidado de los menores y de las personas dependientes como un derecho que tienen y como una responsabilidad colectiva de toda la sociedad y del Estado. El objetivo es crear un ambiente social en el que no entren en conflicto la familia y el trabajo.



2. CONTEXTUALIZACIÓN EN EL MARCO EUROPEO

El avanzar en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres es una preocupación constante de los diferentes organismos de la Unión Europea y, en este sentido, cada vez se encuentra más presente el tema de la vida familiar y laboral buscando como lograr un mejor equilibrio entre las exigencias laborales y las responsabilidades familiares.

En el contexto europeo, existe la Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo de 6 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar [Diario Oficial C 218 de 31.7.2000]. Esta Resolución se enmarca en el Consejo Europeo de Lisboa (23-24 de marzo de 2000), que reconoció la importancia de mejorar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluidos aquellos que permiten conciliar la vida laboral y la vida familiar.

En ella, se alienta a los Estados miembros a elaborar estrategias globales e integradas que tengan en cuenta los puntos siguientes:

- la posibilidad de reconocer a los hombres trabajadores un derecho al permiso de paternidad —manteniendo sus derechos en materia laboral—, y derechos que les permitan prestar un apoyo sustancial a la vida familiar;
- reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores —hombres y mujeres— de los cuidados que deben prestarse a los hijos, personas de edad, personas con discapacidad y otras dependientes de ellos;
- reforzar las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y, en especial, la mejora de las estructuras de cuidados a los niños;
- otorgar, en su caso, una protección específica a las familias monoparentales;
- estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares (organización de los programas escolares) y laborales;
- aplicar incentivos y medidas de apoyo a las organizaciones no gubernamentales que se comprometan activamente con el fomento de la igualdad de oportunidades;
- concebir, realizar y fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos;



- alentar a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, en su calidad de empleadores, se invita a las Instituciones y órganos de la Unión Europea a adoptar medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibrada de hombres y mujeres, a evaluar periódicamente los resultados de dichas medidas y a hacer publicar los resultados respectivos.

También, se invita a la Comisión a tener en cuenta las conclusiones de la nueva estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Así como en el marco de los programas de iniciativa comunitaria, se le pide que intensifique sus esfuerzos de información, de sensibilización, de estímulo de la investigación y de puesta en marcha de acciones piloto para llevar a la práctica la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Por otra parte, se anima a la Comisión a tener en cuenta la Resolución en su quinto programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular poniendo de relieve la igualdad de responsabilidades familiares de hombres y mujeres en el ámbito de los objetivos estratégicos del programa y destacando las medidas que promuevan el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar.

A escala nacional y europea, se invita a los empleadores públicos y privados, así como a los trabajadores y a los interlocutores sociales a intensificar sus esfuerzos por garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y la supresión de las condiciones generadoras de discriminación salarial.

La conciliación entre la vida familiar y la actividad profesional ha sido el tema prioritario de convocatorias de propuestas impulsadas en el marco del quinto programa de acción comunitaria para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

El mayor desarrollo de medidas de conciliación entre la vida familiar y la actividad profesional forma parte de las líneas directrices de la estrategia europea de empleo, así como de los objetivos comunes del Proceso europeo de fomento de la integración social (lucha contra la pobreza y la exclusión social).



Por otro lado, en el contexto de la conciliación se debe tener presente la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 3 de octubre de 2008 titulada *"Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar"* [COM(2008) 635- no publicada en el Diario Oficial].

Esta comunicación analiza las políticas y las medidas adoptadas a escala nacional y comunitaria para ayudar a los ciudadanos a encontrar un equilibrio entre su actividad profesional y su vida familiar. Presenta las medidas del *"paquete de conciliación"*.

Efectivamente, el hecho de que los ciudadanos europeos puedan conciliar estos dos aspectos de sus vidas puede repercutir sobre las estrategias europeas que favorecen el crecimiento y el empleo, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. Además, dicha conciliación también puede influir de forma positiva en el índice de natalidad.

Ya en 1986 y en 1992 la Comisión presentó dos nuevas propuestas legislativas con las que se quiere cumplir los objetivos de la agenda social renovada. Concretamente, se trata de la revisión de las disposiciones relativas a los permisos familiares (como el permiso por maternidad, Directiva 92/87/CEE) y a la igualdad de trato de los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores (Directiva 86/613/CEE). Por otro lado, el *"paquete de conciliación"* también contiene un informe sobre el cumplimiento por parte de los Estados miembros de los objetivos en materia de estructuras de cuidado de niños.

Además, la Comisión debe favorecer los intercambios de experiencias y las buenas prácticas en estos ámbitos, así como la elaboración de estadísticas a escala comunitaria. Fomenta el recurso a la cofinanciación de la política de cohesión y sobre todo del Fondo Social Europeo.

En este contexto, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo realizó una encuesta de gran envergadura sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en más de 21 000 lugares de trabajo europeos entre el otoño de 2004 y la primavera de 2005. La encuesta se efectuó en los quince «antiguos» Estados miembros de la Unión Europea (UE15) y en seis de los nuevos Estados miembros: la República Checa, Chipre, Letonia, Hungría, Polonia y Eslovenia. Se entrevistó a los directores de personal y, cuando fue posible, también a los representantes de los trabajadores, y se les preguntó sobre diversos temas: *acuerdos sobre horario de trabajo flexible y contabilidad de las horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial, horas extraordinarias y horario de trabajo excepcional; permiso parental y otros*



permisos de larga duración; jubilación anticipada y jubilación anticipada gradual; así como políticas específicas que contribuyen a conciliar la vida familiar y laboral.

Las conclusiones más relevantes de esta encuesta de la Fundación Europea, relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral son:

- Cerca de la mitad (48%) de las empresas europeas con 10 o más empleados tienen establecido un horario flexible.
- La proporción de empresas que aplican algún tipo de flexibilidad en el horario de trabajo es mayor en el sector servicios (50%) que en el sector industrial (43%)
- Los dos motivos principales aducidos por la dirección para introducir el horario de trabajo flexible fueron “permitir a los empleados conciliar mejor la vida laboral y familiar (o personal)” (68%) y “adaptar mejor el horario laboral a la carga de trabajo del centro” (47%).
- Tanto la dirección como los representantes de los trabajadores declaran que el principal logro conseguido con la introducción del horario de trabajo flexible es una mayor satisfacción del trabajador, seguido de una mejor adaptación del horario laboral a la carga de trabajo.
- En la mitad de las empresas encuestadas (51%), al menos un empleado había disfrutado del permiso parental en los tres años anteriores a la realización de la encuesta.
- Un promedio del 30% de los centros de trabajo en los que se había algún caso reciente de permiso parental refirieron que al menos un empleado del género masculino había disfrutado de dicho permiso.
- Cerca de un 22% de todas las empresas encuestadas ofrecen programas de formación para facilitar la reincorporación al trabajo de aquellos empleados que vuelven tras un permiso prolongado.

Esta misma Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en un informe del año 2009 destaca que:

El 10 % de los hombres y de las mujeres de la UE25 tiene dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares varias veces a la semana debido a la cantidad de tiempo que pasan en el trabajo. En los 10 nuevos estados miembros que se incorporaron en el año 2004, esta cifra se eleva al 15 % para los hombres y al 14 % para las mujeres.



En el sur de Europa (Grecia, Italia, España y Portugal), hay más mujeres que hombres que dicen tener dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (el 17 % de las mujeres frente al 11 % de los hombres), a pesar de que hay menos mujeres con trabajo remunerado en esos cuatro países que en el resto de la UE15. El motivo de esta diferencia puede residir en que los sistemas de bienestar de los países del sur de Europa están basados en gran medida en la prestación de los cuidados dentro de la familia que recae principalmente en las mujeres.

Las responsabilidades domésticas y laborales no son compartidas en términos de igualdad entre hombres y mujeres. En 2003, la tasa de empleo de los hombres era del 71 % frente al 55 % de las mujeres en la UE25. Según la encuesta de población activa de 2003, los hombres europeos realizan más trabajo remunerado que las mujeres: los hombres de la UE25 trabajan, por término medio, al menos un 17 % más en sus empleos remunerados que las mujeres (quizá porque hay más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial o no tienen un empleo remunerado).

Sin embargo, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Por ejemplo, las mujeres de la UE25 dedican aproximadamente un 50 % más de tiempo a cuidar a los más pequeños que los hombres.

En toda Europa, las mujeres realizan más tareas domésticas que los hombres. En la UE25, el 80 % de las mujeres realizan tareas domésticas todos los días, frente a un 40 % de los hombres.

Tomar medidas para conciliar las demandas, a menudo en conflicto, del trabajo y la familia podría reportar una serie de beneficios. Estas medidas podrían:

- _ resolver la cuestión de aumentar la cuota de participación de las mujeres en el mercado laboral;
- _ mejorar la calidad de vida y las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía europea;
- _ ayudar a suavizar el impacto que tiene el envejecimiento de la población europea sobre el sistema de seguridad social;
- _ ayudar a evitar la exclusión social, especialmente en zonas desfavorecidas.

Las pequeñas y medianas empresas (PYME), que conforman la mayoría del tejido empresarial europeo, suelen ser reacias a introducir medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que las consideran excesivamente caras y difíciles de aplicar a pequeña escala. Sin embargo, al menos en las empresas de mayor tamaño, parece que tales medidas pueden reportar ventajas



económicas: los estudios realizados indican que las empresas que invierten en medidas para conciliar la vida familiar y laboral pueden ahorrar 16 € por cada euro invertido.

Las medidas para conciliar la vida laboral y familiar pueden reducir considerablemente el absentismo por enfermedad, y aumentar la productividad y los índices de permanencia del personal.

El trabajo a tiempo parcial es una estrategia frecuentemente utilizada por trabajadores que desean disfrutar de un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar; según la Encuesta empresarial sobre el horario laboral, la categoría de personas que trabajan a tiempo parcial mencionada con más frecuencia son las madres. Con el fin de conseguir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, debería facilitarse el trabajo a tiempo parcial de forma más general y a todos los niveles de las organizaciones. Esto implica aumentar la calidad y el perfil de los trabajos a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial debería promoverse en más empleos y de mayor nivel.

Sin embargo, la actual concentración de trabajo a tiempo parcial en empleos de menor categoría y en sectores de empleo básicamente femenino significa que las mujeres tenderán a seguir soportando la carga de buscar el modo de equilibrar trabajo y familia (tal como ya soportan según la Encuesta europea sobre calidad de vida), impidiendo el cumplimiento del programa comunitario de igualdad de oportunidades. Contar con la capacidad de cambiar a un trabajo a tiempo parcial cuando las responsabilidades domésticas representan una presión importante, podría ayudar a un gran número de trabajadores. En la actualidad, cambiar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial resulta difícil para muchas personas en activo; sería muy beneficioso que los puestos de trabajo fuesen más flexibles y facilitasen tales transiciones temporales. De esta forma también se fomentaría el trabajo a tiempo parcial entre los hombres, aumentando así las posibilidades de que colaborasen más en las tareas domésticas. Al mismo tiempo, se ayudaría a fomentar la satisfacción subjetiva de los hombres en relación con su propio nivel de conciliación de la vida laboral y familiar. En los Países Bajos se han empleado incluso varias formas de trabajo a tiempo parcial para fomentar una transición excepcionalmente rápida a trabajo remunerado entre las mujeres.

Facilitar el trabajo a tiempo parcial plantea cuestiones en torno a la seguridad social y la jubilación: en algunos países, las personas que trabajan pocas horas o ganan un salario inferior a una determinada cantidad no tienen acceso (o tienen un acceso restringido) a la seguridad



social. Estas cuestiones tendrán que ser abordadas junto con las medidas para conseguir que la organización laboral tenga más en cuenta la vida familiar de las personas.

En la actualidad, existen grandes diferencias entre los diversos Estados miembros en relación con la disponibilidad y el coste del cuidado de los niños; es más, la flexibilidad del horario laboral de los padres, que cada vez es mayor, exige la correspondiente flexibilidad en los sistemas de atención infantil, por ejemplo, horarios de apertura más amplios, disponibilidad durante los fines de semana y cuidado durante las vacaciones. Una política paneuropea destinada a facilitar instrumentos de atención infantil asequibles, suficientemente flexibles y de alta calidad, sería muy beneficiosa para la ciudadanía europea con el fin de conciliar las demandas de la vida laboral y familiar. Una política de estas características debería reconocer también la necesidad de extender la atención infantil a los niños más mayores: al tiempo que existen iniciativas de empleo europeas, como los objetivos de Barcelona, destinadas a aumentar los servicios de cuidado de los niños más pequeños, no existe una política específica para los niños en edad escolar.

Otro aspecto clave a la hora de mejorar los servicios de atención infantil consiste en integrar esta política en un espectro más amplio de políticas de empleo en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como permisos parentales y esquemas de trabajo flexibles. Sin embargo, son pocos los gobiernos de la UE que han integrado políticas de este modo con éxito.

El envejecimiento de la población europea significa que el cuidado de los familiares ancianos se está convirtiendo en un asunto preocupante para las personas en activo en Europa, y puede llegar a ser una cuestión tan apremiante como la atención infantil. Sin embargo, en la actualidad la UE no prevé ningún tipo de asistencia para ayudar a las personas que cuidan familiares de edad avanzada, y a escala nacional, ningún país europeo (a excepción de Suecia y Países Bajos) prevé permisos para el cuidado de personas ancianas.

Paralelamente a la existencia de permisos para el cuidado de personas dependientes, debería facilitarse personal formado con capacidad para suplementar y sustituir las necesidades del cuidado familiar.

El permiso parental tiene el potencial de contribuir a la igualdad entre sexos al permitir tanto a hombres como a mujeres cuidar de los niños. Sin embargo, también puede interrumpir el ascenso profesional de un trabajador: si son principalmente las mujeres las que aprovechan el



permiso parental, esta situación puede reforzar la desigualdad entre hombres y mujeres. Otro problema de este permiso, tal y como se aplica en la actualidad, es que varía en cuanto a su duración, flexibilidad y remuneración prevista: en algunos Estados miembros no se prevé ninguna remuneración, mientras que en otros sí, el porcentaje del salario pagado varía, y desde el punto de vista económico, hay muchos padres que no pueden permitirse un permiso no pagado.

Disfrutar de un permiso puede considerarse un contratiempo en la carrera profesional de algunos padres en activo, pero si se garantiza la vuelta al mismo puesto más padres se animarían a disfrutar de su permiso.

La experiencia de Suecia y Noruega en cuanto al índice de utilización del permiso parental indica que reservar una porción de permiso para cada progenitor es un incentivo clave para fomentar su uso entre los hombres. Hay más padres que deciden disfrutar del permiso parental cuando la remuneración que reciben se eleva hasta un nivel similar a su salario normal, y si hay un número de días específico que no se pueden transferir a la madre.

Sin embargo, por término medio, los empleados del sexo masculino sólo han aprovechado el permiso parental en un 30% de los centros en 21 países europeos. Las cifras varían considerablemente: en el 69 % de los centros de trabajo suecos, los empleados del sexo masculino han disfrutado del permiso parental, sin embargo, esta misma cifra correspondiente a Chipre es sólo del 2 %.

Si el permiso parental es remunerado, y su importe es similar al salario, es más probable que los hombres decidan disfrutar de él. También hay más probabilidades de que se acojan al permiso parental si su parte no es transferible. Dado que, por regla general, las mujeres ganan menos que los hombres, las familias sufren una pérdida de ingresos menor si son las mujeres las que toman el permiso

Se han propuesto acuerdos a nivel nacional en algunos países, como los Países Bajos por ejemplo, para establecer medidas fiscales que permitan a los trabajadores depositar (consigna una cantidad económica) ingresos específicamente con el fin de financiar tiempo libre más adelante en su profesión: este tiempo libre podría utilizarse para cumplir con obligaciones de atención familiar. Deberá analizarse la aplicación y las posibilidades de esta medida. (La ventaja



de esta medida es que aborda en cierto sentido la cuestión de cómo financiar el tiempo pasado fuera del empleo remunerado).

Principales conclusiones

_ **Un horario de trabajo prolongado dificulta la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.** Si para los europeos de la UE15 resulta difícil cumplir con sus responsabilidades familiares por la cantidad de tiempo que dedican a trabajar, el problema se agrava en los nuevos Estados miembros y en los países candidatos, donde las jornadas laborales son todavía más largas. Además, a estos trabajadores les suele resultar más difícil conciliar la vida laboral y familiar.

_ **Existen claras diferencias entre hombres y mujeres.** Si los hombres tienen semanas de trabajo más largas en sus empleos remunerados, las mujeres trabajan incluso más horas debido a que, además de cumplir con su empleo remunerado, sobre ellas recae la mayor parte de las tareas domésticas.

_ **Los grupos desfavorecidos sufren presiones adicionales.** La resolución del conflicto que supone dar respuesta a las demandas del trabajo remunerado y a las responsabilidades domésticas se vuelve más difícil en el caso de los grupos desfavorecidos, como las familias monoparentales, que tienen que hacer malabarismos para cumplir con el trabajo y el cuidado familiar sin ayuda. Esta situación de desventaja puede resultar en remuneraciones más bajas y peores condiciones laborales. De igual modo, las mujeres, como grupo, perciben ingresos más bajos durante toda su vida y tienen peores perspectivas de jubilación, debido, en parte, a que trabajan a tiempo parcial para poder conciliar las exigencias de su vida profesional con su vida familiar.

_ **Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados puede beneficiar a las empresas.** La introducción de sistemas organizados de trabajo flexible destinados a ayudar a los empleados a compatibilizar su vida laboral y familiar, puede reducir el número de bajas por enfermedad y aumentar la productividad y la permanencia del personal.

_ **Las consideraciones financieras y de seguridad social impiden aumentar la flexibilización de los horarios de trabajo.** El trabajo a tiempo parcial y el cómputo del tiempo de trabajo a largo plazo son medidas empleadas para conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, los actuales regímenes fiscales, de pensiones y de seguridad social no se han adaptado todavía para dar cabida a estas formas de organización laboral.

_ **La organización de las labores asistenciales es un factor clave para conciliar la vida laboral y familiar.** A medida que envejece la población europea, la población activa se ve obligada con más frecuencia a hacerse cargo del cuidado de los niños y de los ancianos. Una vez más, las mujeres soportan una mayor carga que los hombres. El permiso para el cuidado de personas dependientes, como el permiso parental, puede realizar una importante contribución; sin



embargo, el reducido número de hombres que asumen esta responsabilidad plantea cuestiones sobre la igualdad de oportunidades.

Con la adopción de la Directiva 2006/54/CE, que refunde las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE y 2002/73/CE, se pretende garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación (-acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional-, -las condiciones de trabajo, incluida la retribución-, -los regímenes profesionales de seguridad social-).

En octubre de 2008, la Comisión dictó un paquete de medidas en materia de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, incluidas dos propuestas legislativas de revisión de dos directivas ya existentes; la 92/85/CEE y la 86/613/CEE.

Se proponía modificar la 92/85 con el fin de prolongar los permisos, ofrecer mayor flexibilidad y mejorar la remuneración durante el permiso, buscando una mayor protección y mejorar las disposiciones sobre conciliación.

Los aspectos principales que aborda son:

- El aumento de la duración del permiso de maternidad de las 14 semanas actuales a 18.
- El principio de retribución íntegra durante las 18 semanas, con la posibilidad de que los Estados miembros introduzcan un límite que no debería ser inferior al de la baja por enfermedad.
- El derecho de las mujeres que vuelvan después del permiso de maternidad a pedir horarios laborales flexibles. El empresario deberá estudiar dichas peticiones, aunque no estará obligado a aceptarlas.
- Una mayor flexibilidad que permite a las mujeres decidir cuándo comienzan el permiso.

Respecto a la propuesta legislativa de revisión de la Directiva 86/613/CEE, la misma tiene como objetivo actualizar el marco jurídico comunitario referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres para personas que trabajen por cuenta propia y sus cónyuges. Esta propuesta deroga la Directiva 86/613/CEE y será de aplicación respecto a aquellos aspectos no contemplados por las Directivas 2006/54/CE, 2004/113/CE y 79/7/CEE,



para aplicar de forma más eficaz el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que desempeñen una actividad por cuenta propia o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad.

Por último, los interlocutores sociales europeos (Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES) concertaron en junio de 2009 un Acuerdo Marco revisado sobre Permiso Parental. Ampliando el derecho actual de permiso parental de tres a cuatro meses por progenitor y se aplicaría a todos los empleados, independientemente de su tipo de contrato. Los interlocutores sociales europeos han solicitado conjuntamente a la Comisión que lo aplique mediante una propuesta de Directiva del Consejo.

En 2006, la Comisión Europea adoptó un Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres que cubría el periodo 2006-2010. Este plan de trabajo esboza seis áreas prioritarias de actuación comunitaria sobre la igualdad entre los sexos para el periodo 2006-2010: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, la misma representación en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género, la eliminación de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo. Para cada área, identifica objetivos y acciones prioritarios.

El tema de la mujer y la economía constituye un ámbito de especial preocupación de la *Plataforma de Acción de Beijing*¹, el último de los seis objetivos estratégicos que se marcaron es “Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia”.

En relación con este objetivo estratégico, la UE ha identificado dieciocho indicadores para evaluar la integración de la mujer en el ámbito de la economía. En el año 2000 el Consejo aprobó nueve indicadores, que redujo a siete tras la revisión de 2008. De los nueve indicadores que aprobó el Consejo en 2001, solo se presenta la diferencia de retribución entre sexos con diferentes desgloses (tasas de empleo y desempleo):

- **Indicador 1.** Proporción de hombres y de mujeres asalariados en permiso parental (remunerado o no remunerado) con arreglo a la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por los interlocutores sociales, sobre el total de padres afectados.

¹ El documento oficial adoptado por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se denomina Declaración y Plataforma de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz (PA)



- **Indicador 2.** Distribución de los hombres y de las mujeres asalariados en permiso parental sobre el total de permisos parentales.
- **Indicador 3.** Proporción de niños cuidados en estructuras colectivas (distintas de la familia) sobre el total de niños del mismo grupo de edad: antes de entrar en el régimen escolar complementario no obligatorio (durante el día); en el régimen escolar complementario no obligatorio o equivalente (fuera del horario escolar complementario) y en la enseñanza básica obligatoria (fuera del horario lectivo).
- **Indicador 4.** Políticas globales o integradas, y en particular políticas de empleo, destinadas a fomentar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar tanto del hombre como de la mujer (incluida, por ejemplo, una enumeración de instalaciones de guardería, permisos parentales y disposiciones sobre horario laboral flexible, servicios que prestan las empresas a sus empleados, y horarios flexibles de apertura de los servicios públicos, como ayuntamientos, oficinas de correos, guarderías infantiles y comercios).
- **Indicador 5.** Proporción de hombres y mujeres dependientes (que no puedan valerse por sí mismos en los actos más cotidianos) mayores de 75 años: que vivan en instituciones especializadas; que reciban ayuda (distinta de la que preste la familia) a domicilio y que estén a cargo de la familia, sobre el conjunto de hombres y mujeres mayores de 75 años
- **Indicador 6.** Tiempo total diario "obligado" por cada padre trabajador que viva en pareja y tenga a cargo uno o varios niños menores de 12 años o una persona dependiente: tiempo de trabajo remunerado; tiempo de transporte; tiempo de tareas domésticas de base; otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidados de los niños y de adultos dependientes).
- **Indicador 7.** Tiempo total diario "obligado" por cada padre trabajador que viva solo y tenga a cargo uno o varios niños menores de 12 años o una persona dependiente: tiempo de trabajo remunerado; tiempo de transporte; tiempo de tareas domésticas de base; otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidados de los niños y de adultos dependientes).
- **Indicador 8.** Tasas de empleo (mujeres y hombres)
- **Indicador 9.** Tasas de desempleo (mujeres y hombres)
- **Indicador 10.** Diferencia entre la retribución bruta por horas entre hombres y mujeres, desglosada por sector (público o privado), por grupos de edad (16-24, 25-54 y 55-64) y según el nivel educativo y remuneración mensual.



El informe de la presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea (2009) analizó el desarrollo en los Estados miembros con respecto a los diferentes indicadores que afectan a este ámbito:

“Indicador 1: Según la Directiva 96/34/CE, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, considera que el derecho de permiso parental previsto debe concederse, en principio, de manera no transferible.

Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:

- a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
- b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
- c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
- d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
- e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;
- e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.



En algunos Estados, el permiso por maternidad está integrado en el permiso parental (Suecia, Portugal) y puede compartirse con el padre (España).

Un estudio de la situación en la UE revela una amplia diversidad en la aplicación del permiso parental, tanto en términos de duración como de retribución. La duración de los permisos parentales varía desde las trece o catorce semanas (el mínimo) en el Reino Unido y en Irlanda hasta los tres años en nueve Estados Miembros, la mayoría de ellos adheridos recientemente a la UE, (República Checa, Alemania, España, Francia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia y Eslovaquia). Se trata de un permiso no retribuido en siete países (aunque en algunos existen acuerdos en los convenios colectivos sobre la retribución del permiso parental), entre ellos España, Grecia, Irlanda, Holanda y Reino Unido, retribuido a un tipo bajo en otros siete (Austria, Bélgica, República Checa, Francia, Italia, Portugal y Eslovaquia) y retribuido durante todo el periodo del permiso parental o durante una parte definida del mismo y con el mismo salario disfrutado antes del nacimiento del niño en ocho Estados miembros (Alemania, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Lituania, Luxemburgo, Letonia, Suecia y Eslovenia). No hay datos disponibles para Bélgica y Rumanía. Eurostat ha publicado algunos datos sobre trabajadores y trabajadoras que disfrutaban de permisos por maternidad o parentales, pero no están disponibles para todos los países. En el caso de las mujeres trabajadoras con hijos menores de ocho años, Austria presenta el porcentaje más alto, con casi un 20 %. La proporción supera el 10 % en otros tres países, mientras que en cinco no llega al 4 %. La proporción de padres trabajadores con hijos menores de ocho años que disfrutaban de un permiso parental no supera el 1 % en ningún país y en la mayoría de los casos es del 0 %.

Indicador 2: En la actualidad, muchos países están fomentando de diversos modos el disfrute del permiso parental por parte de los hombres, sin embargo, dicho permiso sigue presentando una clara prevalencia femenina, independientemente del sistema que se aplique. Los datos disponibles son poco fiables, aunque sí se puede extraer una conclusión preliminar: cuando el permiso parental presenta una distribución más equilibrada entre ambos progenitores se debe a que los permisos de las madres son más breves, no a un avance en lo que respecta a la igualdad derivado de la mayor duración del permiso de los padres. En muchos países, los hombres tienen derecho a un permiso por paternidad en el momento del nacimiento. Este permiso suele ser remunerado y puede disfrutarse al mismo tiempo que la madre disfruta del permiso de maternidad. Cuando los padres disfrutaban de estos días, lo que parece ser habitual, y si el permiso por maternidad es breve, el permiso parental presenta una distribución más paritaria que cuando el permiso por maternidad es más prolongado.



También existen datos procedentes de las estadísticas EU-SILC sobre los niños que únicamente reciben cuidados de sus progenitores, es decir, que las encargadas de su cuidado son principalmente sus madres, sin que intervenga ninguna otra estructura profesional de cuidado de niños, formal o de otro tipo. A este respecto se detectan grandes diferencias entre los países de la UE. En cinco países la cifra de niños menores de tres años que únicamente reciben cuidados de sus progenitores es inferior al 30 %, el porcentaje se sitúa entre el 30 % y el 50 % en seis países y entre el 50 % y el 70 % en otros cinco. En los seis países restantes, el porcentaje de niños que solo reciben cuidados de sus progenitores es superior al 70 %. Es probable que la proporción de niños de este grupo de edad de cuyo cuidado se encargan únicamente sus progenitores dependa principalmente de la duración del permiso por maternidad o parental, de su retribución y de la disponibilidad de servicios de cuidado de niños. En los países nórdicos, existe una gran disponibilidad de servicios profesionales de cuidado de niños. En Finlandia, donde los progenitores pueden disfrutar del permiso parental hasta que el niño cumple los tres años, existe un alto porcentaje de niños en este grupo de edad de cuyo cuidado se encargan exclusivamente sus progenitores (70 %); en Suecia, el permiso parental es de dieciséis meses y más de la mitad de los niños (52 %) dependen únicamente del cuidado de sus progenitores; y en Dinamarca, donde el permiso es de diez meses y medio, el porcentaje es del 26 %.

En el caso de los niños de mayor edad —desde los tres años a la edad de escolarización obligatoria— también se detectan grandes divergencias entre los distintos países en lo que se refiere al porcentaje de niños de cuyo cuidado se encargan únicamente sus progenitores, desde un 1 % en Bélgica hasta un 46 % en Polonia. En doce países el porcentaje es inferior al 10 %, en siete países se encuentra entre el 10 % y el 20 %, y supera el 20 % en otros seis.

Indicador 3: Existen estadísticas armonizadas de la UE sobre la disponibilidad de estructuras (profesionales o de otro tipo) de cuidado de niños en el contexto de las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (SILC).

En la Cumbre de Barcelona de 2002 se fijaron los objetivos sobre atención infantil. En 2010, los Estados miembros debían poder proporcionar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y para un mínimo del 33 % de los niños menores de tres años.

La disponibilidad de servicios de cuidado de niños accesibles, asequibles y de alta calidad resulta esencial para las madres y los padres que trabajan. La disponibilidad de este tipo de servicios en la UE presenta grandes variaciones. Los datos indican que algunos países cuentan con una gran



cantidad de estructuras profesionales de cuidado de niños, mientras que otros se basan en estructuras más informales como las niñeras, la familia, los amigos o los vecinos. En la categoría de edad de entre cero y dos años, el uso de estructuras profesionales de atención infantil varía entre el 73 % de Dinamarca y el 2 % de Polonia y de la República Checa. De los datos se desprende que nueve Estados Miembros han logrado el objetivo de Barcelona de facilitar servicios de cuidado de niños a al menos un 33 % de los niños menores de tres años. Uno de los problemas en este ámbito es que se desconoce hasta qué punto las estructuras profesionales de cuidado de niños son compatibles con una situación en la que tanto el padre como la madre trabajen. Por ejemplo, en los Países Bajos y en el Reino Unido, un alto porcentaje de los niños que se benefician de estructuras profesionales de cuidado de niños lo hacen durante menos de treinta horas semanales, mientras que en Dinamarca y en Portugal, la inmensa mayoría de los niños pasa más de treinta horas semanales en este tipo de estructuras profesionales. En algunos países, las estructuras profesionales de cuidado de niños son menos habituales que otro tipo de soluciones para los niños de este grupo de edad. Si se suman los porcentajes de los niños que utilizan estructuras de cuidado de niños, tanto profesionales como de otra naturaleza, y los de aquellos de cuyo cuidado se ocupan exclusivamente sus progenitores, en algunos países el resultado supera el 100 %, lo que quiere decir que, en algunos países, padres y madres tienen que recurrir a más de un método de asistencia infantil.

La disponibilidad de estructuras profesionales para el cuidado de niños aumenta en el caso de niños de mayor edad. En el grupo de edad de los tres años a la edad de escolarización obligatoria, la lista la encabeza Bélgica, donde casi un 100 % de los niños están inscritos en estructuras profesionales. En el extremo opuesto se encuentra Polonia, con un porcentaje del 28%. Tanto en la Comunidad Autónoma de Euskadi como en el conjunto de España, donde la educación infantil (desde el nacimiento hasta los 6 años) tiene carácter voluntario, prácticamente el 100% de los niños y niñas de 3 a 6 años están escolarizados de manera gratuita. El "Programa Educa 3" del Ministerio de Educación de España está fomentando la creación de nuevas plazas educativas para la infancia de menos de 3 años, en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el curso 2008-2009, la tasa de escolaridad de 0 años se cifraba en el 18%, de 1 año ascendía al 39,4% y de 2 años se incrementaba hasta el 89,1%.

Según los objetivos de Barcelona, el índice de cobertura real debería llegar a un mínimo del 90 % en 2010. Ocho de los Estados Miembros cumplen el objetivo de Barcelona y dos están muy cerca de conseguirlo. También hay que tener en cuenta que en la mayoría de los países la educación preescolar posee unos horarios limitados, por lo que madres y padres trabajadores necesitan



servicios de atención infantil adicionales cuya disponibilidad puede ser mucho más reducida, lo que implica la necesidad de trasladar a los niños de un lugar a otro. En muchos de estos países, la mayoría de niños de este grupo de edad también pasa menos de treinta horas en estructuras profesionales de cuidado de niños, lo que indica que sus madres no trabajan a tiempo completo.

Debe subrayarse que la amplia disponibilidad de servicios de atención infantil para este grupo de edad se debe en gran medida a la inclusión de los programas preescolares oficiales. En esta categoría de edad también se detecta que muchos padres y madres deben recurrir a otras estructuras de cuidado de niños o a una combinación de servicios profesionales y no profesionales. En los países nórdicos, los servicios profesionales de cuidado de niños — combinados con el cuidado de sus progenitores— cubren todas las necesidades en ambos grupos de edad, mientras que en Eslovenia, los Países Bajos, Hungría y Chipre, padres y madres recurren en gran medida a otras soluciones.

Indicador 4. Políticas globales o integradas, y en particular políticas de empleo, destinadas a fomentar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar tanto del hombre como de la mujer (incluida, por ejemplo, una enumeración de instalaciones de guardería, permisos parentales y disposiciones sobre horario laboral flexible, servicios que prestan las empresas a sus empleados, y horarios flexibles de apertura de los servicios públicos, como ayuntamientos, oficinas de correos, guarderías infantiles y comercios).

Indicador 5: Este indicador no cuenta con el apoyo de datos armonizados para los países de la UE. La ayuda que se presta a las personas dependientes de edad avanzada. La inexistencia de datos ya pone de manifiesto la escasez de medios institucionales en lo que respecta a estos cuidados. Los datos disponibles muestran que en la mayoría de los países apenas se recurre a las instituciones. El porcentaje de personas dependientes que residen en instituciones es del 1% en Francia, del 2% en Austria, del 4% en el Reunido Unido, del 5% en los Países Bajos y del 8% en Suecia. En España se estima en el 3,86% el porcentaje de personas dependientes que residen en residencias y en la Comunidad Autónoma de Euskadi es del 3,71%. Otros datos revelan que en Francia el 96 % de las personas dependientes de edad avanzada reciben ayuda de sus familias, cifra que se sitúa en el 95% en España (cifra similar en la Comunidad Autónoma de Euskadi donde las instituciones propugnan el cuidado en el hogar a las personas dependientes), el 87% en Italia, el 83 % en Alemania y el 79 % en los Países Bajos y en Suecia. La implicación de los hijos es mayor cuando el progenitor dependiente ha perdido a su cónyuge.



Una investigación sobre las personas mayores dependientes en los nuevos Estados Miembros demuestra que estos aún no han tenido que enfrentarse al problema de las personas dependientes de edad avanzada a la misma escala que en la Europa de los Quince (Mette, 2006). Se observa que la prestación de asistencia a las personas dependientes presenta una mayor calidad en Malta y Eslovenia que en otros países. Estos dos estados poseen un mayor número de instalaciones de asistencia de larga duración y de personal de enfermería por habitante. Polonia también parece disfrutar de una mejor situación que la mayoría de los demás Estados Miembros nuevos, dedica una proporción considerable del PIB a las personas de edad avanzada y cuenta con un mayor número de camas para asistencia de larga duración. Los tres países bálticos se diferencian del resto dada la baja proporción de su PIB que dedican al cuidado de las personas dependientes de edad avanzada, a pesar de que se espera que en las próximas décadas su población se cuente entre las más envejecidas.

Indicador 6: No existen datos armonizados referentes al uso del tiempo para todos los Estados miembros de la UE ya que las encuestas no son obligatorias a escala comunitaria. No obstante, disponemos de una base de datos elaborada a partir de las encuestas europeas armonizadas sobre el uso del tiempo (HETUS realizadas entre 1999 y 2004, según el país), a la que se ha unido una base con datos comparables o casi comparables de catorce países de la UE (además de Noruega). Sin embargo, los datos no están desglosados para los niños de hasta doce años, sino que establecen dos grupos: uno para los niños de cero a seis años y otro de siete a diecisiete años. El «tiempo comprometido» (tiempo de trabajo remunerado + tiempo dedicado a las tareas domésticas + tiempo de transporte) al que están condicionadas las madres en los distintos países varía desde las nueve horas hasta las once horas y quince minutos diarios. La mayor proporción de tiempo «comprometido» se detecta en algunos nuevos Estados Miembros y en Italia. La mayor diferencia entre hombres y mujeres en lo referente a este tiempo se observa en Estonia, donde llega casi a las tres horas. Entre las parejas con hijos en edad preescolar, el tiempo comprometido es ligeramente superior en el caso de los hombres en Alemania, España, Suecia, Bulgaria y Francia. El motivo por el que el tiempo comprometido de las mujeres es más prolongado en los países Bálticos es que el tiempo que dedican al trabajo remunerado es mayor, a diferencia de lo que sucede en Italia, donde las mujeres dedican una gran cantidad de tiempo a las tareas domésticas. El tiempo que mujeres y hombres dedican a los desplazamientos no difiere demasiado en la mayoría de los países, aunque los hombres suelen dedicarle más tiempo a los desplazamientos que las mujeres.



Entre las parejas trabajadoras con hijos de mayor edad, el tiempo que las mujeres invierten en distintas tareas ineludibles varía entre las nueve horas y las once horas y quince minutos. En esta categoría, el tiempo comprometido de las mujeres es más prolongado que el de los hombres en casi todos los países. La pauta de diferencias en función del sexo es muy similar: periodos prolongados de tiempo comprometido para las mujeres motivados por las mismas razones que en el caso de las familias con hijos más pequeños. Las madres con hijos dentro de este grupo dedican menos tiempo a las tareas domésticas que las madres con hijos en edad preescolar. El número de horas varía entre las tres y las cuatro y media, mientras que las madres de hijos en edad preescolar pasan entre tres horas y media y seis horas realizando las mismas tareas. Sin embargo, la diferencia por sexos es prácticamente la misma en las dos categorías: desde algo más de una hora a más de tres horas.

Indicador 7: Se utilizan los mismos datos que para el indicador 6, pero dado que el número de padres de familia monoparental es tan bajo, solo cuatro países disponen de datos sobre ellos. Por lo tanto, se ha efectuado la comparación entre el tiempo invertido por las madres de familia monoparental trabajadoras y las madres trabajadoras casadas o que viven con su pareja. Los niños que se incluyen en la primera categoría tienen edades comprendidas entre cero y diecisiete años y los de la segunda categoría, entre cero y seis o entre siete y diecisiete, por lo que los grupos no son totalmente comparables.

En la mayoría de los países el tiempo total comprometido de las madres de familia monoparental es inferior al de las madres casadas o que viven con su pareja, lo que puede resultar sorprendente. Se podría pensar que en el caso de que los dos progenitores vivan juntos, se repartirían las tareas relacionadas con los niños y también el trabajo remunerado, sin embargo, también podría darse el caso de que un hombre en el hogar suponga más trabajo doméstico para la mujer y posiblemente menos tiempo dedicado al trabajo remunerado. Existen diferencias en lo que se refiere a la cantidad de tiempo que las madres dedican al trabajo remunerado en los distintos países, que es menor en Bélgica, el Reino Unido y Alemania, y más prolongado en los países bálticos. En la mayoría de los países, las diferencias entre las madres de familia monoparental y las madres que viven en pareja con hijos de entre siete y diecisiete años son, en general, escasas, pero las madres casadas o que viven en pareja con hijos en edad preescolar suelen dedicarle menos tiempo al trabajo remunerado. Si nos centramos en el tiempo dedicado a las tareas domésticas, observamos que en la mayoría de los países las madres de familia monoparental dedican menos tiempo a estas obligaciones que las madres con hijos en edad



escolar, mientras que las madres con hijos en edad preescolar les dedican más tiempo en la mayoría de los países

La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres varía desde el 3,6 % de Finlandia al 37,2 % de Malta. La diferencia es más reducida en los países nórdicos y bálticos y mucho más amplia en los países del sur de Europa.

El crecimiento relativo del empleo a tiempo parcial entre las mujeres ha sido sustancial. La mayor disponibilidad de trabajos a tiempo parcial ha facilitado la participación de las mujeres, especialmente porque les ha permitido compatibilizar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, no deben olvidarse las desventajas que implica: el trabajo a tiempo parcial puede estar peor remunerado, supone menos posibilidades de obtener incentivos y labrarse una carrera profesional que los trabajos a tiempo completo y refleja en cierta medida la carencia de trabajos a tiempo completo, es decir, el trabajo a tiempo parcial también crea situaciones de subempleo. El incremento de la tasa de empleo de las mujeres que se ha producido en la Europa de los Veintisiete entre 2000 y 2007 puede experimentar un repentino estancamiento debido a los drásticos cambios económicos iniciados en 2008 (crisis).

La conciliación de la vida familiar y la vida laboral tanto para hombres como para mujeres ocupa un lugar destacado en los informes de los Estados Miembros, que mencionan, entre otros aspectos, la mejora y el incremento de los servicios de cuidado de niños, y en ocasiones también la asistencia a las personas mayores, y el fomento del permiso parental. Muchos informes destacan el objetivo de promover entre los padres una participación más activa en la educación de sus hijos. Sin embargo, no se mencionan otras tareas domésticas no remuneradas, excepto en el informe de Eslovenia donde se afirma que «una de nuestra principales preocupaciones ha sido el papel esencial que los hombres tienen que desempeñar en el proceso de reparto de la carga que el trabajo no remunerado supone para las mujeres».

Todos los padres y madres trabajadores tienen derecho a al menos tres meses de excedencia sin derecho a sueldo por el nacimiento de un hijo. En varios Estados Miembros se han introducido medidas destinadas a mejorar el derecho o el número de solicitudes de los permisos por paternidad; sin embargo, el número de solicitudes realizado por mujeres es mucho mayor que el de los hombres en todos los países, lo que significa que los permisos parentales no siempre benefician a la igualdad entre hombres y mujeres. Los largos periodos por permisos parentales,



si solo los usan las madres, pueden reducir la población activa femenina y perjudicar el futuro profesional y los ingresos de las mujeres.

Los Estados Miembros se han comprometido a mejorar la disponibilidad de guarderías y centros de enseñanza infantil. En muchos países, una proporción grande de guarderías funciona solo a tiempo parcial y los horarios de apertura no siempre son compatibles con el trabajo, en especial con el trabajo a jornada completa. Por lo que respecta al cuidado de personas mayores, las instituciones apenas proporcionan este servicio. Esto afecta a la igualdad entre hombres y mujeres, ya que la mayoría de las personas mayores son mujeres y también son estas en su mayoría quienes cuidan de las personas mayores en el hogar.

El trabajo y la familia están cambiando. En la mayoría de los países, las mujeres han entrado en el mundo del trabajo remunerado, pero en general este cambio no ha ido acompañado de la asunción por parte de los hombres de responsabilidades en las labores domésticas o el cuidado de la familia.

Los estudios sobre el empleo del tiempo confirman el reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado. En la mayoría de los países, por término medio, el «tiempo comprometido» es mayor para las mujeres que para los hombres. Esto parece ocurrir especialmente en los nuevos Estados Miembros y parece estar relacionado con las largas jornadas de las mujeres en los trabajos remunerados.

El trabajo no remunerado dedicado a tareas de cuidado es uno de los mayores obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres y afecta a la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres. En toda la UE, los hombres suelen tener jornadas más largas en empleos remunerados, mientras que las mujeres tienen jornadas más cortas en empleos remunerados. Esto es a la vez causa y efecto de los estereotipos sobre el papel del hombre como sostén de la familia y el papel de la mujer como cuidadora, lo que refuerza la división existente del trabajo.

Aunque se aprecia que las instituciones europeas y los Estados Miembros han aumentado sus esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y animar a los padres a tomar mayores responsabilidades en el cuidado de los hijos, siguen existiendo diferencias por motivos de género. Las mujeres se enfrentan de forma sistemática a obstáculos en casi todos los aspectos laborales, desde la existencia o no de un trabajo

remunerado, el trabajo a jornada completa o parcial, el tipo de empleo que se les ofrece o del que se las excluye, la disponibilidad de guarderías, sus salarios, prestaciones y condiciones laborales, la desigualdad de los derechos a pensión,...

En resumen, en algunos países europeos las políticas de compatibilización de la vida laboral y personal son desde hace décadas un objetivo prioritario de las políticas sociales, antes incluso de que se integraran como acciones dentro de la política de la Unión Europea. En otros países, en especial los mediterráneos, estas medidas se han adoptado por imposición de la normativa europea y hay grandes diferencias entre unos países y otros, tanto en la conciliación como en sus efectos.

En la siguiente tabla se presenta un resumen comparativo entre diferentes estados europeos de los programas legales de excedencia por maternidad/paternidad

TABLA: RESUMEN DE LA DURACIÓN Y DEL NIVEL DE AYUDA FINANCIERA DE LOS PROGRAMAS LEGALES DE EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD DE LA UE21. POR ESTADO ²		
	Periodo de excedencia y pago	Flexibilidad: La excedencia se puede coger a tiempo parcial (con ajuste de ingresos) o en bloques; Otro tipo de previsión para reducir horas de trabajo
Suecia	<ul style="list-style-type: none"> -Cada Padre/Madre: 60 días de permiso por maternidad/paternidad. -Conjunto: otros 360 días a repartir como desee así que un padre puede coger un máximo de 420 días. El total de los 480 días de permiso se deben coger antes que el niño tenga 8 años o finalice el primer año de escolarización. -Pago alto de los ingresos para la mayoría del permiso (360 días del 80% hasta el tope y 90 días con beneficio de porcentaje bajo). -Padres: Periodo del pago por excedencia reservado para los padres. 	<p>Sí-opciones muy flexibles dentro del sistema de excedencia parental.</p> <p>Por añadidura: los padres pueden reducir la jornada laboral en un 75% de su jornada habitual hasta que el niño haya completado su primer año de colegio (ocho años).</p>
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> -Cada Padre/Madre: 32 semanas (64 semanas por pareja) antes que el niño tenga 9 años. -Pago alto de los ingresos para 32 de las 64 semanas (aprox. el 90% de los ingresos por paternidad). -Padres: el periodo de pago por excedencia no reservado para los padres. 	<p>Sí-diferentes opciones de flexibilidad dentro del sistema de excedencia parental.</p>

² Parental leave in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



TABLA: RESUMEN DE LA DURACIÓN Y DEL NIVEL DE AYUDA FINANCIERA DE LOS PROGRAMAS LEGALES DE EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD DE LA UE21. POR ESTADO³

	Periodo de excedencia y pago	Flexibilidad: La excedencia se puede coger a tiempo parcial (con ajuste de ingresos) o en bloques; Otro tipo de previsión para reducir horas de trabajo
Eslovenia	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: 260 días por hijo siguiendo al permiso maternal. -Padres: tienen derecho a 75 días de excedencia paterna después de la baja maternal y 15 días durante la baja maternal. -Se da el 100% de los ingresos. -Para los padres 75 días son de una pensión baja. 	Sí - O padre o madre tienen derecho a trabajar a tiempo parcial hasta que el niño tiene 3 años.
Hungría	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: Hasta que el niño tiene 3 años. -Pago moderado de los ingresos (de 70% de los ingresos para arriba de media) 	Sí -el padre o la madre que coge la baja tienen derecho a trabajar a tiempo parcial cuando el niño tiene entre 18 meses y 3 años.
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: 26 semanas por hijo siguiendo a la baja maternal. -Padres: Si el padre coge los últimos 12 días del permiso parental tiene asegurado un bonus adicional de 12 días laborales. Pago moderado de los ingresos (66% de media de los ingresos). El permiso por cuidado está soportado por una subvención fija baja. 	Sí -la baja parental se puede coger se puede coger a tiempo parcial con un permiso parcial (así como el derecho a la baja por cuidado)
Italia	<ul style="list-style-type: none"> En conjunto: 10 meses antes que el niño tenga 8 años. Padres: Se extiende a 11 meses si el padre coge por lo menos 3 meses. -Pago bajo de ingresos (30% de los ingresos durante 6 meses cuando el niño es menor de 3 años). 	No.
Austria	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: Hasta que el niño tiene 2 años de edad (cuatro años si el permiso se toma a media jornada). -Padres: el pago se extiende 6 meses si se coge alguna baja. -Pensión fija hasta que el niño tiene 18 meses-extensible a 24 meses si el padre coge alguna baja. 	Sí -puede cogerse media jornada. Además: derecho a trabajar a media jornada hasta que el hijo tenga 4 años (y en algunas circunstancias hasta que el hijo tenga 7 años).
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: Hasta que el niño tiene 3 años. -Pensión fija durante 6 meses e ingresos probados durante 18 meses. (sólo una pequeña parte de hogares tiene derecho) 	Sí -la baja se puede coger por bloques y padre/madre que coga la baja puede trabajar a media jornada (15-30 horas por semana). Además: los empleados tienen derecho a trabajar a media jornada en empresas de 15 o más empleados.
Francia	<ul style="list-style-type: none"> -En conjunto: hasta que el niño tiene 3 años (aplicable sólo para dos o más hijos). -Una renta fija durante 6 meses por el primer hijo; todo el periodo en caso de dos o más hijos. 	Sí . La baja puede cogerse a media jornada ajustándose los ingresos (por madres o padres).

³ Parental leave in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

TABLA: RESUMEN DE LA DURACIÓN Y DEL NIVEL DE AYUDA FINANCIERA DE LOS PROGRAMAS LEGALES DE EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD DE LA UE21. POR ESTADO ⁴		
	Periodo de excedencia y pago	Flexibilidad: La excedencia se puede coger a tiempo parcial (con ajuste de ingresos) o en bloques; Otro tipo de previsión para reducir horas de trabajo
Bélgica ****	-Cada padre/madre: 6 meses a tiempo completo o 12 meses a media jornada antes que el niño/a tenga 4 años. -Renta fija.	Sí -puede cogerse a media jornada. Además: El "Plan de ruptura de carrera" tiene opciones de media jornada y de reducción de horas con una renta fija durante 5 años (el porcentaje medio cubierto es del 26%).
Luxemburgo	-Cada padre/madre: 6 meses a tiempo completo o 12 meses a media jornada antes que el niño/a tenga 5 años. -Renta fija cercana al salario mínimo.	Sí se puede coger a media jornada.
República Checa	Conjuntamente: Hasta que el niño tiene 4 años. -Una renta muy baja (<2% del standard mínimo de vida).	No
Polonia	-Conjuntamente: Hasta que el niño tiene 4 años. -Una renta fija para familias con rentas bajas (60% del salario mínimo) durante 24 meses. -Además: Los padres/madres con hijos por debajo de los 4 años tienen derecho a no trabajar más de 8 horas diarias, o trabajar por la noche o lejos del hogar.	No
Letonia	-Conjuntamente: hasta que el niño tiene 3 años. -Renta fija baja. Mayor si se solicita para 18 meses en vez de 36).	Algunas - la baja se puede tomar en bloques hasta que el niño tiene 8 años y la renta se puede recibir mientras se trabaja a jornada parcial.
Grecia	Cada padre/madre: 3.5 meses en el sector privado hasta que el niño tiene 3.5 años; 2 años en el sector público hasta que el niño tenga 6 años. -No pagado.	No . Además: Padres/madres tienen derecho a pequeñas reducciones en la jornada laboral diaria o el equivalente a un periodo de baja en un periodo fijado siguiendo a la baja maternal sin pérdidas de ingresos (baja por cuidado niño pagada).
España	Conjuntamente: Hasta que el niño tiene 3 años de edad. Sin remuneración.	No . Además: Padre/madre con niño menor de 8 años (o cuidado de persona discapacitada) tiene el derecho a reducir su jornada laboral al 66% o un 50% de su total de jornada.
Portugal	Cada padre/madre: 6 meses tiempo completo antes de que el niño tenga 3 años. Padres: 15 días de permiso inmediatamente seguido a la baja paternal o maternal. Sin remuneración excepto los 15 días para los padres (100% de los ingresos).	Algunos -baja disponible hasta que el niño tiene 3 años. Además: Padre/madre tienen derecho a trabajar a media jornada o a reducir horas hasta que el niño tiene 12 años.
Países Bajos	Cada padre/madre: 3 meses a tiempo completo o 6 meses a media jornada antes del que el niño tenga 8 años. -Sin remuneración.	Sí -se puede coger a media jornada. Además: los empleados por cuenta ajena tienen derecho de pedir a los empleadores media jornada o la reversión a jornada completa.

⁴ Parental leave in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



TABLA: RESUMEN DE LA DURACIÓN Y DEL NIVEL DE AYUDA FINANCIERA DE LOS PROGRAMAS LEGALES DE EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD DE LA UE21. POR ESTADO⁵

	Periodo de excedencia y pago	Flexibilidad: La excedencia se puede coger a tiempo parcial (con ajuste de ingresos) o en bloques; Otro tipo de previsión para reducir horas de trabajo
Irlanda	Cada padre/madre: 3 meses tiempo completo antes de que el niño tenga 5 años. Sin remuneración.	Sí -se puede coger a media jornada o en bloques.
Reino Unido	Cada padre/madre: 3 meses a tiempo completo hasta que el niño tiene 5 años. Sin remuneración.	Algunos - máximo 4 semanas de baja por año. Además. Desde 2003, progenitores con hijos pequeños tienen el derecho de pedir al empleador para reducir o flexibilizar horas.
Chipre	Cada padre/madre: 3 meses tiempo completo antes de que el niño tenga 6 años. -Sin remuneración.	- Algunos - máximo 4 semanas de baja al año.

**** En 1985, el "plan de ruptura de carrera" fue introducido tanto para el sector privado como el público. En el 2002, dicho plan fue sustituido por otro más amplio y más flexible, "plan de tiempo-crédito" el cual incluye el derecho de los empleados a una reducción del tiempo laboral en un 20% por un máximo de 5 años. El Programa Nacional de Reformas del 2005 detalla la intención del gobierno Belga de restringir la duración de los créditos tiempo desde los 5 años hasta 1 para evitar que los empleados más viejos guarden sus créditos para una jubilación anticipada del mercado de trabajo.

Nota: Los países están clasificados a nivel general por la extensión del apoyo económico a los padres en época de baja parental.

⁵ Parental leave in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



3. OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio ha sido el analizar en qué medida las ayudas económicas del Gobierno Vasco a las excedencias y reducciones de jornada de trabajo por cuidado de hijas e hijos o de personas dependientes han influido en que esas personas se hayan decidido por esas medidas de conciliación y cual ha sido el impacto sobre su vida personal, familiar y laboral.

Este objetivo general se ha concretado en la realización del trabajo de campo destinado a recabar información de la población beneficiaria de las siguientes medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral que el Gobierno Vasco subvenciona:

- ▶ Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas.
- ▶ Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria.
- ▶ Ayudas para la contratación de cuidadores.

El análisis de los datos recogidos a una muestra suficiente del universo de personas que se han acogido a las ayudas económicas a estas medidas de conciliación durante los últimos ocho años nos ha permitido determinar unos objetivos instrumentales que nos posibilita el conocer; desde el perfil de las personas/familias que se han acogido a estas ayudas, los roles familiares en la distribución de las tareas del hogar, las actitudes de las empresas ante las medidas de conciliación, las barreras percibidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta la viabilidad percibida por los usuarios actuales de otras medidas de conciliación posibles.



4. METODOLOGÍA

El proceso metodológico para la realización de este estudio ha seguido las pautas señaladas en el pliego de condiciones y en la propuesta de trabajo realizada.

Todo el planteamiento se ha contemplado como un proceso que se configura en varias **fases y etapas** y al que se ha aplicado el ciclo conocido como **PDCA**: Planificación – Ejecución – Evaluación – Mejora.

Las **Fases** en que se configura, que describiremos posteriormente en Metodología: Fases del Proyecto, han sido:

➤ **Diseño y Planificación**

Fase basada en criterios **preventivos** ante posibles contingencias en el desarrollo de la captación de información. Por otro lado, la clara definición previa de los “modelos” para recogida de información, de las “fuentes” utilizables e, incluso, de los métodos de “validación” utilizados en el proceso, han hecho de esta fase un **elemento clave** para el buen fin del proyecto.

➤ **Generación de información**

El acopio de información para la realización del estudio ha combinado tareas de gabinete y trabajo de campo, en una doble vertiente: cualitativa y cuantitativa junto con labores de “observación directa”. Los métodos de recogida de información han sido capaces de captar la totalidad de las ópticas de los agentes implicados tanto en los aspectos susceptibles de ser regulados desde el Gobierno Vasco como desde una visión global de la situación.

➤ **Explotación y análisis de resultados**

➤ **Conclusiones, Informe final y presentación de resultados**



4.1 Ámbito geográfico del estudio

El ámbito geográfico del estudio es la C.A.P.V., incidiendo equilibradamente sobre la realidad de los tres Territorios Históricos.

Asumiendo plenamente este planteamiento, se ha procedido a seleccionar varios puntos de muestreo en las capitales de los Territorios (en función de centro-periferia y posibles características diferenciadas de los barrios), municipios según tamaño de población y su carácter rural-urbano.

4.2 Técnicas de investigación

4.2.1 Análisis de fuentes indirectas y documentación sobre el ámbito del estudio

Junto con el rastreo, depuración y análisis de todo informe, documento y fuente de datos relacionado con el objeto de este estudio se ha procedido al análisis de las directivas y documentación europea.

4.2.2 Fuente directas de información

Técnicas Cuantitativas (entrevista domiciliaria)

Sobre el universo de personas acogidas a las ayudas se seleccionaron unos puntos de muestreo (municipios), realizando una muestra de **1.602 personas beneficiarias**. A la persona seleccionada de forma nominal se le aplicó un cuestionario semiestructurado.

La distribución de la muestra quedó configurada como se presenta en las tablas que presentamos a continuación.

En función del **AÑO** en que se solicitó la ayuda:

AÑOS	Nº Encuestas
2002	95
2003	115
2004	133
2005	174
2006	168
2007	241
2008	311
2009	365
Total	1602

En función del **TERRITORIO** de residencia de quién solicitó la ayuda, en el momento de solicitarla:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
Nº Encuestas	327	759	516
T%	20,4%	47,4%	32,2%

En función del **SEXO DE LA PERSONA SOLICITANTE Y TIPO DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN** para la que se solicitó la ayuda:

Nº Encuestas	MUJER	HOMBRE	TOTAL
REDUCCIÓN	992	109	1101
T%	72,6%	46,4%	68,7%
EXCEDENCIA	309	90	399
T%	22,6%	38,3%	24,9%
CONTRATACIÓN	66	36	102
T%	4,8%	15,3%	6,4%*
TOTAL	1367	235	1602
T%	100%	100%	100%

**Se ha incrementado el número de entrevistas que corresponderían, según su Peso real en el universo de la investigación, a las personas que se han acogido a la medida de Contratación, para obtener una muestra mínimamente significativa de las personas acogidas a este tipo de medida de conciliación.*

Por la misma razón, se ha incrementado el número de entrevistas a hombres en Reducción y Excedencia (la peso real de hombres es del 6,96% y en la muestra asciende al 14,7%).



La representatividad de esta muestra conlleva un margen de error de $\pm 2,5\%$, a un nivel de confianza del 95% ($p=50$, $q=50$). Suficiente para los objetivos del estudio.

Se planificó una estrategia doble: de acercamiento a los sujetos y de acercamiento a los discursos, que se operativizan mediante los siguientes pasos:

- **Realización de diez entrevista en profundidad** con personas que se han acogido a este tipo de medidas:
 - o Objetivo general: Mejorar el contenido del cuestionario
 - o Objetivos concretos:
 - Profundización en los temas tratados en el cuestionario
 - Identificación de nuevos temas o preguntas relevantes
 - Identificación de claves discursivas
 - o Operaciones a realizar:
 - Definición de los perfiles a entrevistar: teniendo en cuenta las características de la población de referencia.
 - Elaboración de conclusiones y modificación del cuestionario atendiendo a las conclusiones de estas entrevistas.

- **Realización de pretest**
 - o Objetivo general: Mejorar la consistencia interna del cuestionario
 - o Objetivos concretos
 - Eliminar ambigüedades y preguntas superfluas
 - Simplificar preguntas difíciles
 - Agilizar el flujo comunicativo: cambiar el orden de las preguntas, corregir la redacción,...
 - o Operaciones a realizar
 - Seleccionar una muestra de 25 personas. Muestreo al azar
 - Aplicación del cuestionario
 - Recogida por parte del personal encuestador de las incidencias más relevantes
 - Reunión entre el equipo investigador y el equipo para trabajo de campo para recoger las incidencias más relevantes
 - Reunión del equipo investigador y reelaboración del cuestionario.



- **Aportaciones del equipo consultor:** Se han tenido en cuenta aspectos relacionados con la neutralidad del lenguaje evitando toda posible reticencia hacia las preguntas realizadas, con lenguaje sencillo, claro y sin discriminación, además la variable género ha sido transversal al el trabajo.

- **Validación del cuestionario por parte de la Administración**
 - o Remisión del cuestionario al Departamento para su revisión
 - o Contactos con las personas responsables del Departamento en comisión técnica para la validación del cuestionario.
 - o Aprobación del cuestionario definitivo y elaboración del mismo.

A continuación, se detallan las fases del proyecto y las tareas que han comprendido cada una ellas:

Fase 1: Diseño y Planificación

- T.1. Constitución del Comité de Coordinación del Estudio. Revisión del Proyecto.
- T.2. Determinación de las fuentes de documentación e información disponibles
- T.3. Organización y planificación del trabajo de campo

Fase 2: Generación de información

- T.4. Acopio y análisis de la información obtenida de las fuentes indirectas
- T.5. Trabajo de campo
- T.6. Control y supervisión del trabajo de campo

Fase 3: Explotación y análisis de resultados

- T.7. Grabación y explotación de los datos. Explotación de la información
- T.8. Análisis de resultados

Fase 4: Conclusiones, Informe final y presentación de resultados

- T.9. Elaboración del informe inicial.
- T.10. Revisión del Informe Inicial. Aprobación.
- T.11. Entrega del Informe Final. Resumen y Conclusiones.



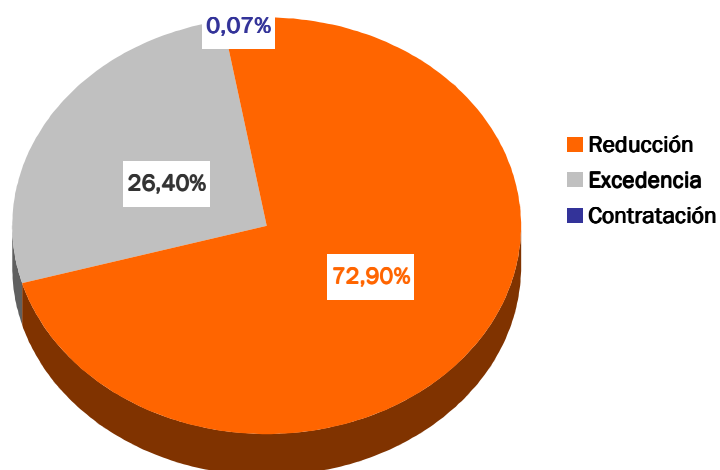
5. CARACTERÍSTICAS DEL UNIVERSO A ANALIZAR

El universo del estudio lo componen todas las personas que se han acogido a las ayudas para las medidas de conciliación desde el año 2002 al año 2009.

A continuación se presentan los datos más relevantes del universo de estudio a analizar.

En función del **TIPO DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN** para la que se solicitó la ayuda:

T% DE PERSONAS ACOGIDAS A LAS AYUDAS POR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



AÑOS	EXCEDENCIA					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	M	H	M	H	M	H
2002	119	4	246	12	188	4
2003	359	9	816	26	622	15
2004	423	16	1052	33	715	22
2005	474	18	1023	36	813	15
2006	498	15	1174	41	870	27
2007	380	14	920	31	661	24
2008	520	20	1210	26	881	30
2009	622	26	1574	40	953	35
SubTotal	3395	122	8015	245	5703	172
Total Territorios	3517		8260		5875	
TOTAL	17652					

AÑOS	REDUCCIÓN					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	M	H	M	H	M	H
2002	470	43	838	37	587	38
2003	824	66	1978	118	1366	68
2004	968	87	2301	137	1625	78
2005	1039	97	2521	155	1829	110
2006	1164	100	2832	175	2059	130
2007	746	74	2017	141	1439	91
2008	1583	151	3931	228	2583	157
2009	2233	202	5379	320	3358	225
SubTotal	9027	820	21797	1311	14846	897
Total Territorios	9847		23108		15743	
TOTAL	48698					

AÑOS	CONTRATACIÓN					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	M	H	M	H	M	H
2002	-	-	-	-	-	-
2003	-	-	-	-	-	-
2004	-	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-	-
2006	-	-	-	-	-	-
2007	7		20	14	10	9
2008	20	11	63	30	28	16
2009	15	10	88	46	32	16
SubTotal	42	21	171	90	70	41
Total Territorios	63		261		111	
TOTAL	435					

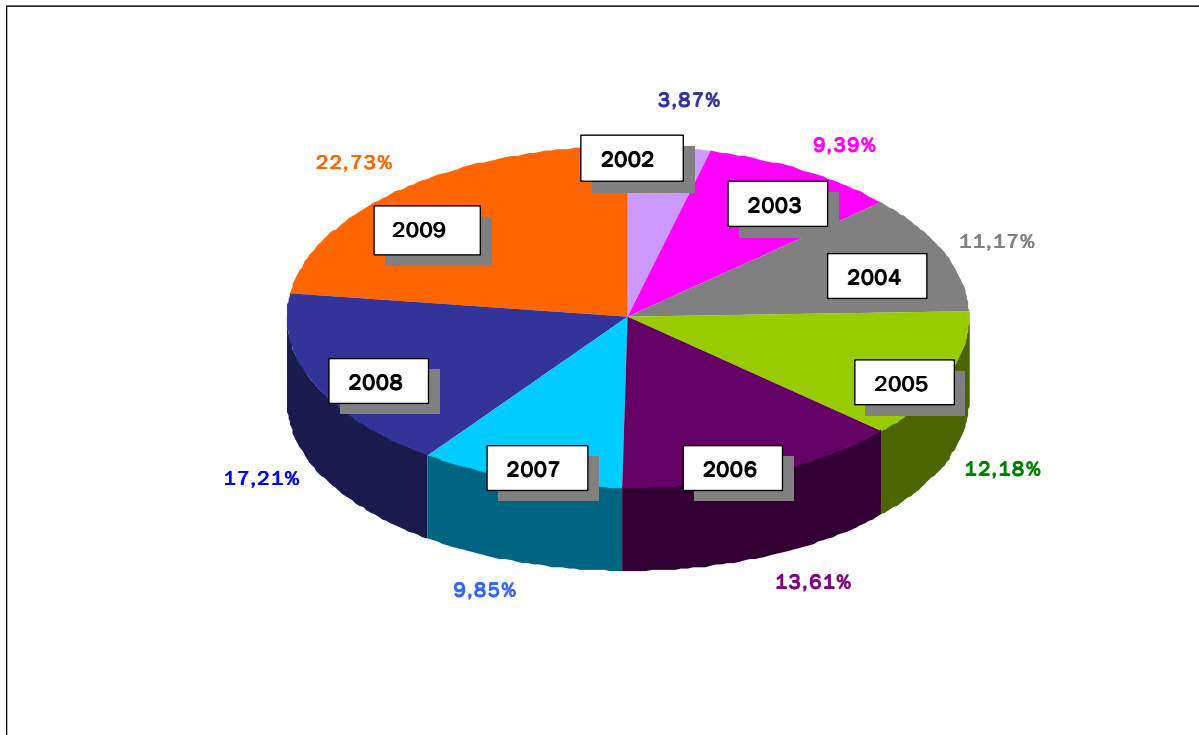
El 72,9% se ha acogido a reducción de jornada, el 26,4% ha solicitado excedencia y un 0,07% ha contratado a una persona cuidadora.

Las ayudas por contratación de personas cuidadoras se iniciaron en el año 2007.

El 93,04% de las personas solicitantes han sido mujeres, frente a un escaso 6,96% de hombres.

MOTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
REDUCCIÓN JORNADA CUIDADO HIJOS/AS	92,61%	7,39%	100%
REDUCCIÓN JORNADA CUIDADO DEPENDIENTES	92,78%	7,22%	100%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS/AS	96,81%	3,19%	100%
EXCEDENCIA CUIDADO DEPENDIENTES	89,23%	10,77%	100%
CONTRATACIÓN CUIDADORES	66,15%	33,85%	100%
TOTAL	93,04	6,96	100%

En función del **AÑO** en que se solicitó la ayuda:



AÑOS	M	T%	H	T%	TOTAL	T%
2002	2448	94,7	138	5,3	2586	3,87%
2003	5965	95,2	302	4,8	6267	9,39%
2004	7084	95,0	371	5,0	7455	11,17%
2005	7699	94,7	431	5,3	8130	12,18%
2006	8597	94,6	488	5,4	9085	13,61%
2007	6190	94,2	384	5,8	6574	9,85%
2008	10819	94,2	669	5,8	11488	17,21%
2009	14254	93,9	920	6,1	15174	22,73%
TOTAL	63056	94,5	3703	5,5	66759	100,00%



La media de días por hijo es algo mayor que cuando el motivo es el cuidado de una persona dependiente, aunque la diferencia no es estadísticamente significativa. La diferencia sí es significativa en el caso de la contratación, no alcanza ni los cuatrocientos días.

MOTIVO	MEDIA DE DIAS
HIJO	1.170
DEPENDENCIA	1.130
CONTRATACIÓN	392,82
TOTAL	1.162,20

El tipo de medida de conciliación determina en mayor medida la media de días de la conciliación, así la media de días en excedencia es menor independientemente del motivo, mientras que la media de reducción de jornada se mantiene muy parecida en número de días.

MOTIVO	TIPO	MEDIA DE DIAS
HIJO	EXCEDENCIA	832,65
	REDUCCIÓN	1.239,44
DEPENDENCIA	EXCEDENCIA	652,65
	REDUCCIÓN	1.216,95
CONTRATACIÓN		392,82



6. RESULTADOS DEL ESTUDIO

6.1- Perfil de las personas acogidas a las ayudas del Gobierno Vasco destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las características sociodemográficas de las personas perceptoras de las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, como se reseñaba en el capítulo referido a las características del universo, son fundamentalmente mujeres, un 94,5%, frente al 5,5% de hombres. La edad media de las mismas es de 34,6 años (moviéndose en el intervalo de una edad mínima de 20 años y la máxima de 59 años). Entre las mujeres la edad media es de 34,2 años y en los hombres de 37 años. A lo largo del periodo de tiempo analizado (2002 a 2009) no se producen diferencias significativas en estos aspectos.

Sexo	Media Edad
Mujer	34,2 años
Hombre	37,0 años
Total	34,6 años

Edad cuando se acogió a la medida	
	Media Edad
Excedencia	35,0 años
Reducción de jornada	34,3 años
Contratación de personas	36,5 años
Total	34,6 años

El porcentaje de hombres acogidos a las ayudas se incrementa ligeramente a partir del año 2007, cuando se inician las ayudas para la contratación de cuidadores. Pero se debe tener presente que, por el tipo de medida a la que se acogen –contratación de personas–, el mayor porcentaje de hombres no representa una mayor implicación de las personas de este sexo en las responsabilidades familiares. Todo lo contrario, puede significar que se mantienen y reproducen roles como que determinadas responsabilidades familiares siguen siendo asumidas por el hombre en exclusiva.

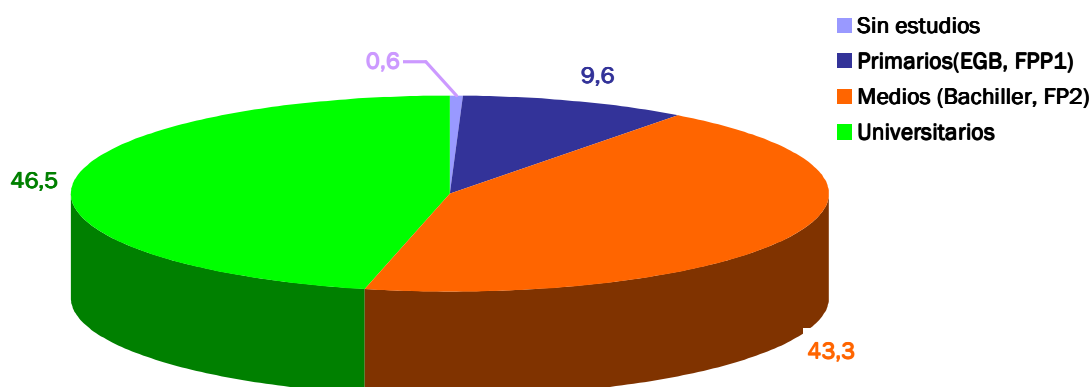
El 96,9% de las personas entrevistadas estaban casadas/pareja de hecho/convivientes cuando solicitaron la medida de conciliación, un 2,1% eran personas sin pareja y el 1% se encontraban viuda/o, separada/o, divorciada/o. En este sentido, según datos del 2006, en la C.A.P.V. el 8,32% de las familias eran monoparentales, por lo que la monoparentalidad es un rasgo que se

encuentra menos representado entre las personas que se han acogido a las medidas de conciliación.

En el momento actual, el estado civil de estas personas ha evolucionado de la siguiente manera; casadas/pareja de hecho/convivientes se ha reducido al 95,2%, el 1,6% son personas sin pareja y separadas/divorciadas/viudas se han incrementado al 3,2%. Se ha producido una ligera disminución de las personas casadas y de las personas sin pareja y un incrementándose del porcentaje de las que ahora no tiene pareja aunque la tuvieron.

El nivel formativo de las personas entrevistadas acogidas a estas medidas de conciliación es alto, un 46,5% cuenta con estudios universitarios, el 43,1% ha realizado bachiller/FP2, el 9,7% tiene estudios primarios (EGB/FP1) y un 0,7% se declara sin estudios.

Nivel de instrucción cuando se acogió a la medida de conciliación.



Estudios reglados realizados cuando se acogió a la medida de conciliación. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Sin estudios	-	1,7	1,5	0,6	-	0,4	0,3	0,5	0,6
Primarios (EGB, FPP1)	8,4	7,0	5,3	13,2	10,1	10,7	12,2	7,4	9,6
Medios (Bachiller, FP2)	42,1	50,4	54,9	43,1	39,3	39,3	42,8	41,9	43,3
Universitarios	49,5	40,9	38,3	43,1	50,6	49,6	44,7	50,2	46,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

La formación complementaria que han declarado en el momento de acogerse a la medida de conciliación:

- Cursos de formación en general	29,8%
- Ofimática/Informática/Diseño	14,9%
- Euskera	11,6%
- Master/Postgrado/Doctorado/MIR	11,0%
- Cursos de formación de la empresa	7,0%
- Idiomas	6,3%
- Auxiliar clínica/geriatría/enfermería/...	4,3%
- Administrativo/Secretariado	3,9%
- Prevención de Riesgos Laborales	3,1%

La formación complementaria que han declarado en la actualidad:

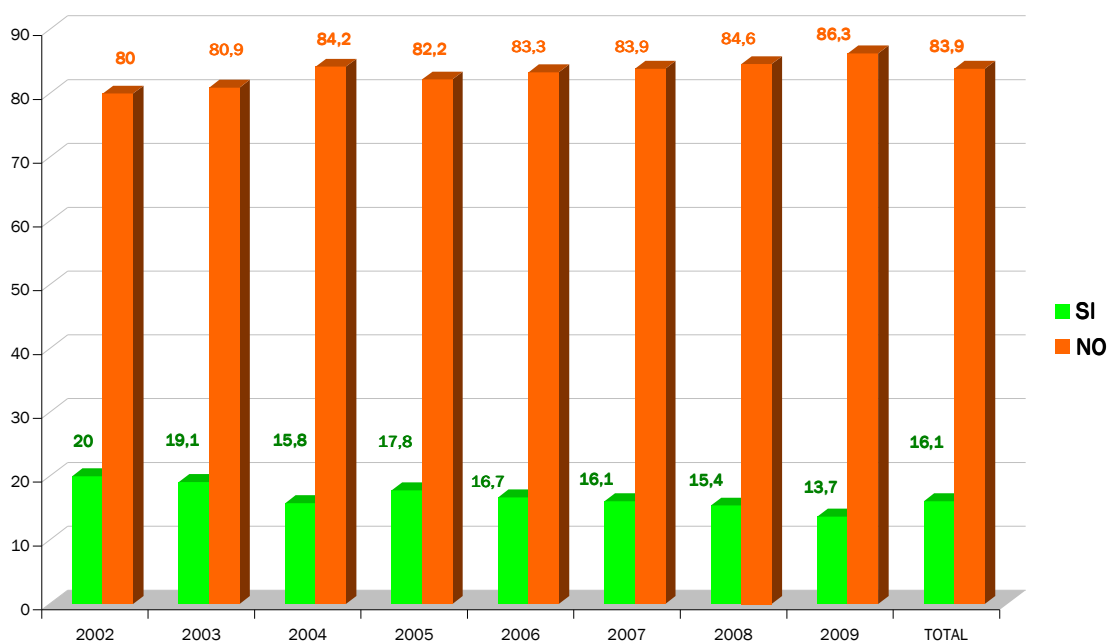
- Cursos de formación en general	42,0%
- Ofimática/Informática/Diseño	8,6%
- Euskera	14,0%
- Master/Postgrado/Doctorado/MIR	9,3%
- Cursos de formación de la empresa	11,3%
- Idiomas	5,1%
- Auxiliar clínica/geriatría/enfermería/...	2,7%
- Administrativo/Secretariado	0,4%
- Prevención de Riesgos Laborales	1,6%
- Oposiciones	1,2%

Se han incrementado las personas que han realizado cursos de formación en general, de formación en la empresa, el aprendizaje de euskera y la preparación de oposiciones.

Año de solicitud de la ayuda	Media de Horas de formación en el momento de acogerse a la medida	Media de Horas de formación en la actualidad
2002	553,90	577,35
2003	268,73	282,48
2004	454,04	481,48
2005	285,52	244,47
2006	471,03	490,84
2007	457,69	492,93
2008	422,12	409,08
2009	392,88	428,81
Total	413,33	426,65

Durante el periodo de tiempo en que se acogieron a la medida de conciliación aprovecharon para incrementar su formación el 16,1%. Las personas acogidas a reducción de jornada son las que en mayor medida han realizado formación (17,2%), mientras los acogidos a excedencia que se han formado son el 13,5%.

Formación durante el desarrollo de las medidas de conciliación. Por años



A lo largo de estos años, la mayor parte de las personas que se acogen a medidas de conciliación conocen a alguna otra persona que se encuentra en las mismas circunstancias. Durante los años 2007 y 2008 se duplica el porcentaje de los que aseguran no conocer a otra persona acogida a este tipo de medidas de conciliación.

¿Conoce a alguna otra persona que se ha acogido a medidas de conciliación? Por Año de solicitud de la ayuda									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
SI	97,9	90,4	94,7	95,4	95,2	89,2	90,0	93,6	92,7
NO	2,1	9,6	5,3	4,6	4,8	10,8	10,0	6,4	7,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

6.2- Situación Laboral

Si en el momento de acogerse a la medida de conciliación el 100% tenía que estar ocupado, en la actualidad su situación laboral ha evolucionado en el siguiente sentido:

Situación laboral en la actualidad. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Ocupado/a	95,7	87,0	90,2	84,5	90,5	87,6	89,2	94,2	90,1
En desempleo	3,2	13,0	7,5	11,5	8,3	11,6	9,6	4,7	8,5
Inactivo/a	1,1	-	-	1,1	0,6	-	0,3	0,3	0,4
Trabaja en el hogar	-	-	2,3	2,3	0,6	0,8	0,6	0,8	0,9
Otros	-	-	-	0,6	-	-	0,3	-	0,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Se mantiene ocupado el 90,1%, un 8,5% se encuentra en paro, el 0,9% ha pasado a trabajar en el hogar y para un 0,4% su situación es de inactividad (persona que están en edad de trabajar decide no formar parte de la masa laboral). El año de petición de la ayuda no marca una tendencia clara y se producen fluctuaciones.

La evolución de la situación laboral por sexo evidencia que el desempleo ha afectado en mayor medida a las mujeres. El sexo no es determinante para el pequeño porcentaje de los que declaran que en la actualidad trabajan en el hogar.

	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Ocupado/a	88,9%	96,6%	90,1
En desempleo	9,6%	2,6%	8,5
Inactivo/a (pensionistas/estudiantes,...)	0,4%	-	0,4
Trabaja en el hogar	1,0%	0,9%	0,9
Otros	0,1%	-	0,1
TOTAL	100	100	100

El 68,7% de las mujeres que ahora se encuentran en situación de desempleo se acogieron a la reducción de jornada y el 30,5% a excedencia.

En el momento de acogerse a la medida de conciliación, el 20,2% trabajaba en la Administración o empresa pública y el 79,8% se encontraba ocupado en la empresa privada. En la actualidad las personas que se acogieron a medidas de conciliación que trabajan en la Administración o empresa pública se ha incrementado tres puntos, hasta el 23,2%, y se ha reducido en la misma proporción, al 76,9%, las que se encuentran ocupadas en la empresa privada. Estos porcentajes



se corresponden, aproximadamente, a la distribución por tipo de empresa del conjunto de los trabajadores en la C.A.P.V.

Tipo de empresa en que TRABAJABA cuando se acogió a las medidas de conciliación. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Adm/Pública	41,5	19,1	19,9	18,4	22,6	16,5	18,0	19,5	20,2
Privada	58,5	80,9	80,1	81,6	77,4	83,5	82,0	80,5	79,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tipo de empresa en que TRABAJA EN LA ACTUALIDAD. Por años (T%)

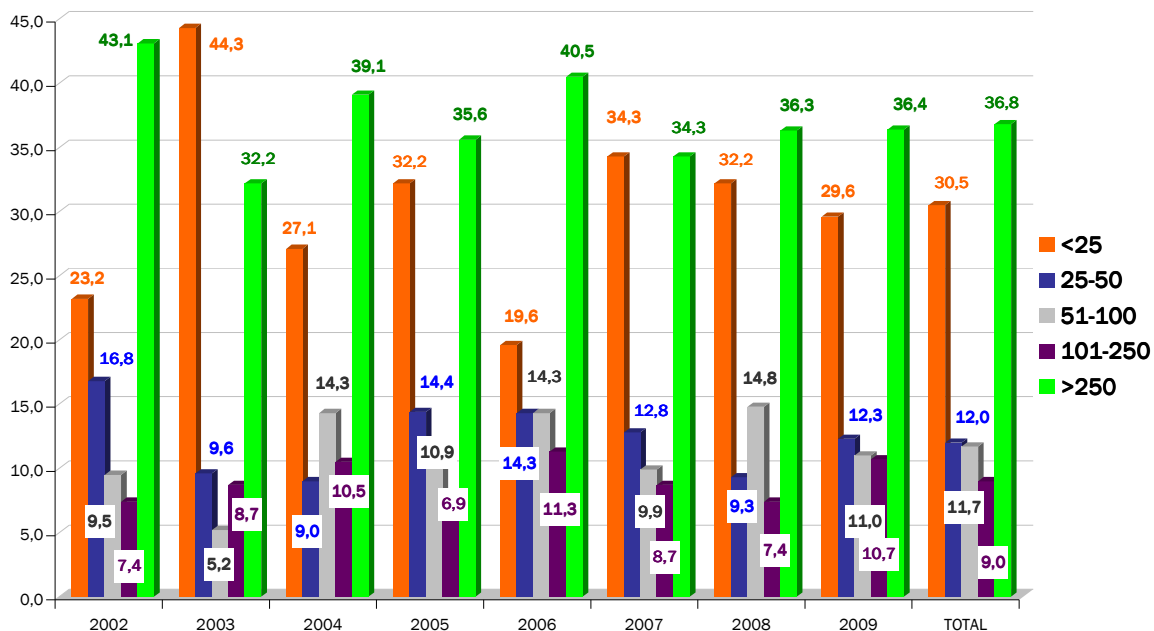
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Adm/Pública	42,9	22,0	23,7	25,2	27,8	17,5	20,2	21,2	23,2
Privada	57,1	78,0	76,3	74,8	72,2	82,5	79,8	78,8	76,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En el primer año, 2002, en que se instauraron las ayudas a las medidas de conciliación el porcentaje de ocupados en la Administración o empresa pública fue del 41,5%. El resto de los años, en este tipo de empresa, se han mantenido porcentajes similares a los de la media total, moviéndose entre un 16,5% (2007) y el 22,6% (2006).

Las características de las empresas donde estaban ocupados cuando se acogieron a las medidas de conciliación son; empresas de más de 250 trabajadora/es (36,8%) o de menos de 25 trabajadora/es (30,5%). Principalmente dedicadas a las siguientes actividades; actividades sociales y de servicios (25,3%), comercio/reparación de vehículos (18%), educación (9,5%), sanitarias (9,1%), administración pública/defensa y seguridad social (6,6%) y metalurgia y fabricación de productos metálicos (5,9%). Tenían su puesto de trabajo en el mismo Territorio, el 91,4% de los residentes en Araba el 96,6% de los residentes en Bizkaia y el 95,3% de Gipuzkoa.

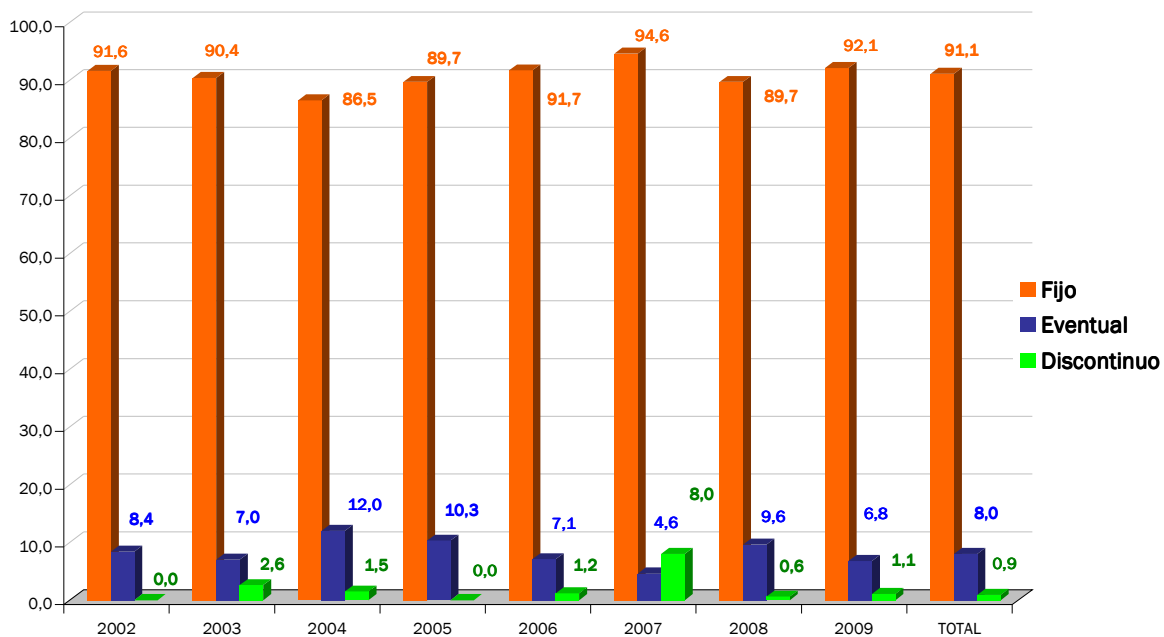


Tamaño de la empresa cuando se acogió a las medidas de conciliación. Por años.



El 91,1% contaba con contrato fijo, el 8,0% era eventual y el 0,9% discontinuo. La modalidad del contrato era de a tiempo completo para el 89,4% y a tiempo parcial para el 10,6%.

Tipo de contrato antes. Por años.

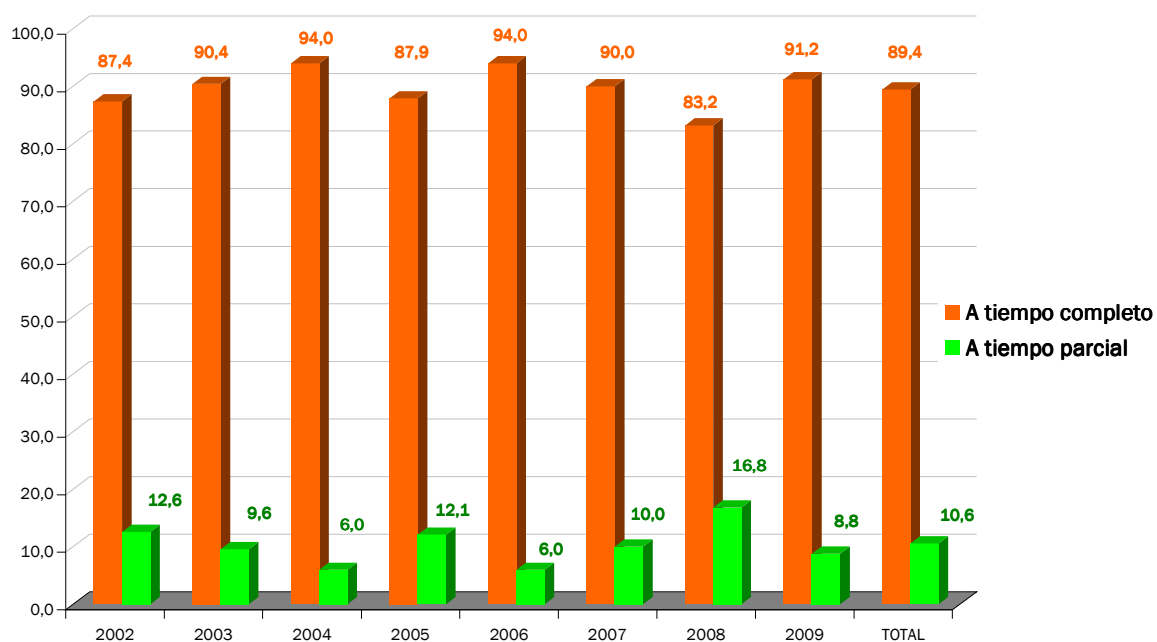


Tipo de contrato ANTES de acogerse. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Fijo	91,6	90,4	86,5	89,7	91,7	94,6	89,7	92,1	91,1
Eventual	8,4	7,0	12,0	10,3	7,1	4,6	9,6	6,8	8,0
Discontinuo	-	2,6	1,5	-	1,2	8,0	0,6	1,1	0,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tipo de contrato ACTUAL. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Fijo	92,3	88,0	88,2	91,1	92,1	93,8	89,9	91,0	91,0
Eventual	7,7	9,0	8,4	8,2	5,9	5,7	9,4	7,3	7,6
Discontinuo	-	3,0	3,4	0,7	2,0	0,5	0,7	1,7	1,4
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Modalidad del contrato antes. Por años.

Esta situación ha evolucionado hasta el momento actual muy poco en lo que respecta al tipo de contrato, un ligero incremento de las personas contratadas en jornada completa discontinua (1,4%),

En cambio, sí ha sufrido un descenso la modalidad de contrato a tiempo completo (82,8%) casi siete puntos menos, incrementándose en la misma medida los contratos a tiempo parcial.

Modalidad del Contrato ANTES de acogerse. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
A tiempo completo	87,4	90,4	94,0	87,9	94,0	90,0	83,2	91,2	89,4
A tiempo parcial	12,6	9,6	6,0	12,1	6,0	10,0	16,8	8,8	10,6
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Modalidad del Contrato ACTUAL (Sólo de las personas que han finalizado la medida de conciliación). Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
A tiempo completo	76,19	83,33	79,41	84,29	92,54	84,76	77,31	85,07	82,80
A tiempo parcial	23,81	16,67	20,59	15,71	7,46	15,24	22,69	14,93	17,20
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Siendo fundamentalmente mujeres las que han pasado de tener un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial, se ha incrementado casi en 8 puntos el porcentaje de mujeres que actualmente cuentan con un contrato a tiempo parcial (19,12%). Los hombres también incrementan en cuatro puntos el porcentaje de las personas contratadas a tiempo parcial una vez finalizada la medida de conciliación (de 5,5% al 9,86%).

	En el momento de acogerse a la medida de conciliación.			En la actualidad (Las personas que han finalizado la medida de conciliación)		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Contrato a tiempo completo	88,5	94,5	89,4	80,88	90,14	82,80
Contrato a tiempo parcial	11,5	5,5	10,6	19,12	9,86	17,20
Total	100	100	100	100	100	100

El tipo de jornada que realizaban antes de acogerse a la medida de conciliación se distribuye de la siguiente manera:

Tipo de jornada laboral. Antes. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Continua	32,6	25,2	19,5	29,9	26,8	32,0	37,0	35,2	31,4
Partida	45,3	59,1	51,2	45,4	48,2	52,2	40,8	42,8	46,7
A turnos	22,1	15,7	29,3	24,7	25,0	15,8	22,2	22,0	21,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tipo de jornada laboral. Actual. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Continua	51,6	59,0	50,9	59,2	57,9	59,5	61,2	60,8	58,7
Partida	28,6	31,0	23,3	21,8	22,4	25,7	21,2	19,6	23,0
A turnos	19,8	10,0	25,8	19,0	19,7	14,8	17,6	19,6	18,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

También en el tipo de jornada laboral se aprecia una correlación significativa con los cambios producidos en el tipo de contrato, se ha incrementado sustancialmente el número de personas que tiene jornada continua (ha pasado del 31,4% al 58,7%) y han descendido las jornadas partidas (del 46,7% al 23,0%) y los turnos (del 21,9% al 18,3%).

El 38,8% trabajaba algún sábado o domingo, actualmente ha descendido hasta el 34,2% las personas que trabajan algún sábado o domingo.

En el momento de acogerse a la medida de conciliación el 47,8% finalizaba su jornada laboral a las 18 horas o más tarde. En la actualidad, este horario lo mantiene el 22,4%. Incrementándose significativamente el porcentaje de las personas que finalizan, actualmente, entre las 13 horas y las 15 horas.

Resulta de interés comprobar en la tabla adjunta la distribución de los horarios de finalización de la jornada laboral en el momento de acogerse a la medida de conciliación, apreciándose que hasta las 15 horas solo trabajaba el 21,1% de estas personas y el 64,9% terminaba la jornada a las 17 horas o más tarde.

Hora finalización jornada laboral. Antes. Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
12h o antes	2,7	0,0	2,2	0,8	2,3	1,0	1,7	1,1	1,4
12h a 13h	0,0	3,2	2,2	6,0	2,3	3,0	2,1	2,9	2,8
13h a 14 h	8,0	3,2	6,7	8,3	3,8	5,5	6,3	3,6	5,4
14h a 15h	17,3	10,5	5,6	13,5	10,7	12,1	9,2	13,2	11,5
15h a 16h	10,7	5,3	3,3	6,0	5,3	5,5	9,6	6,8	6,8
16h a 17h	12,0	5,3	3,3	4,5	7,6	6,0	7,1	9,6	7,2
17h a 18h	9,3	16,8	21,1	15,8	22,1	16,1	18,8	15,4	17,1
18h o más tarde	40,0	55,7	55,6	45,1	45,9	50,8	45,2	47,4	47,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

El grueso de las personas entrevistadas ocupaba y ocupan los siguientes puestos de trabajo:

	Personas solicitantes		Cónyuges/ parejas	
	Antes medida	Actualmente	Antes medida	Actualmente
Administrativo/a	18,5%	17,6%	6,6%	6,6%
Dependiente/a, cajero/a, reponedor/a	15,9%	14,1%	3,5%	3,2%
Profesorado	10,0%	9,9%	5,8%	5,8%
Técnicos (delineantes, informáticos)	7,8%	7,5%	5,8%	5,8%
Operarios/as, empleados/as varios	5,4%	4,6%	11,6%	11,2%
Auxiliares de enfermería, gerocultor/a	5,3%	5,2%		
Comercial/vendedores/as	4,6%	4,0%	9,5%	9,5%
Operarios metal (tornero/a, fresador)	4,3%	3,6%	10,1%	9,5%
Encargado/a	4,3%	3,6%	3,0%	2,8%
Funcionario/a	4,1%	4,2%	3,4%	3,5%
Enfermero/a	3,7%	3,85		
Parado/a		6,2%*	1,4%	3,0%
Profesionales varios (economistas, abogados/as..)			6,8%	6,7%
Ingenieros/as			5,7%	5,8%
Oficios construcción			8,2%	7,7%
Transporte (conductores/as, camioneros/as)			4,2%	4,1%
Gerentes/directivos/as empresa			3,7%	3,5%
Médicos/as			1,7%	1,7%

* Al acogerse a las medidas de conciliación no se encontraba desempleada ninguna de las personas beneficiarias.



También entre las personas que se han acogido a las medidas de conciliación se ha dejado sentir la crisis económica que se evidencia en el 6,2% de parados entre el colectivo de personas que se acogieron a las medidas de conciliación y que en la actualidad se encuentran desempleadas por ERES de extinción.

Es reseñable la mayor cualificación de la profesión de los cónyuges/parejas de las personas que se han acogido a las medidas de conciliación y un mayor porcentaje de otras profesiones poco representadas entre las personas titulares de las ayudas a las medidas de conciliación. Casi se duplica el porcentaje de profesionales varios, aparecen con porcentaje significativos profesiones como ingeniero/a, médico/a y gerentes/directivo/a de empresa, se incrementan significativamente los porcentajes de operario/a del metal y operarios/as-empleados/as varios/as, comerciales-vendedores/as,... Teniendo presente que, la inmensa mayoría de las personas acogidas a estas medidas de conciliación, son mujeres, se evidencia el carácter estructural de esta fractura entre la cualificación formativa, laboral y económica de las mujeres (personas acogidas a las medidas de conciliación) y la de los hombres (cónyuges/parejas de las personas acogidas). Pudiéndose estimar que, el hecho mismo de acogerse a las medidas de conciliación, reproduce e incide en la postergación de las mujeres en el ámbito laboral y social.

6.3- Características de las familias

El 96,9% de las personas tenían pareja o cónyuge en el momento de acogerse a las medidas de conciliación, porcentaje que desciende poco más de un punto, al 95,1%, en el momento actual. La mayor parte de las personas sin cónyuge/pareja se acogen a las medidas de conciliación en los años 2007, 2008 y 2009.

Los porcentajes de núcleos familiares monoparentales que se han acogido a las medidas de conciliación son; en el momento de acogerse a la medida el 3,1%, en la actualidad el 4,8%. Estos datos contrastan con el porcentaje de familias monoparentales en la C.A.P.V., que en el año 2006, era del 21,8% (sobre el total de núcleos de convivencia con hijos). Los responsables de núcleos familiares monoparentales, ya sea por no encontrarse trabajando o por otro tipo de imposibilidad de plantearse el acogerse a las medidas de conciliación, se encuentran con menor representación en el colectivo de beneficiarios de las ayudas por acogerse a las medidas de conciliación.

Las familias, en el momento de acogerse a la medida de conciliación, estaban compuestas por un hijo/a en un 65,8%, por dos hijo/as en el 28,9% y por tres o más hijo/as en el 5,2%.

MEDIA DE HIJOS	Media de Hijos				Media de Hijos por núcleo familiar en la C.A.P.V (año 2006)
	EXCEDENCIA	REDUCCIÓN	CONTRATACIÓN	TOTAL	
Antes de acogerse a la medida de conciliación	1,41	1,35	1,76	1,39	1,59
Actualmente	1,66	1,7	2,11	1,72	

Estas mismas familias, actualmente, cuentan con; un hijo/a el 36,8%, dos hijo/as el 54,4% y por tres o más hijo/as el 8,7%.

Comparando los datos sobre la media de hijos antes y después de acogerse a las medidas de conciliación se aprecia el incremento producido, e incluso que, tras acogerse a las medidas de conciliación, se supera la media de hijos por núcleo familiar existente en la C.A.P.V. (datos del año 2006).

El 4,1% de estas familias tenían personas dependientes a su cargo (el 80% solo una persona dependiente, el 18,3% dos personas dependientes y el 1,7% cuatro personas- es una familia de toda la muestra). Actualmente, no se han producido variaciones significativas en este sentido, el porcentaje es de 4,2% y el 76,2% solo una persona dependiente, el 22,2% dos personas dependientes y el 1,6% cuatro personas.

Un pequeño porcentaje, el 4,1% de las familias cuentan con otros miembros en el hogar junto al núcleo familiar (padres e hijos). Su parentesco es; el de padres de uno de los cónyuges/pareja en el 63,3%, tío/as en el 6,1%, abuelos en el 4,1%, hermano/as en el 6,1% y otras personas el 20,4%

Los ingresos mensuales netos de la persona que se acogió a la medida de conciliación se situaban entre menos de 1.000 euros y 2.000 euros para el 91,3% del colectivo. Casi el 30% de las personas solicitantes tienen ingresos inferiores a los 1.000 euros, no olvidar en este sentido que la mayoría de las personas que solicitan las medidas de conciliación son mujeres.

Ingresos mensuales netos tiene la persona solicitante de la ayuda (En el momento de acogerse a la medida de conciliación). Por años.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Menos de 1.000 euros	27,0	33,3	33,1	30,4	22,6	24,1	30,5	25,1	27,7
1.100 a 1.500 euros	46,1	50,5	50,0	49,1	46,5	39,5	45,6	41,8	45,0
1.600 a 2.000 euros	22,5	12,4	12,1	14,3	24,5	23,2	12,8	23,3	18,6
2.100 a 2.500 euros	4,5	3,8	3,2	5,6	5,7	9,6	7,7	6,3	6,4
2.600 a 3.000 euros	-	-	1,6	0,6	0,6	2,2	2,3	1,8	1,5
3.001 a 4.000 euros	-	-	-	-	-	1,3	0,7	1,5	0,7
4.001 a 6.000 euros	-	-	-	-	-	-	0,3	0,3	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ingresos mensuales netos tiene la persona solicitante de la ayuda (En la actualidad). Por años.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Menos de 1.000 euros	39,3	41,4	44,2	46,0	39,1	42,8	51,1	49,2	45,6
1.100 a 1.500 euros	32,6	36,4	38,3	33,3	30,5	26,9	28,9	27,3	30,5
1.600 a 2.000 euros	18,0	15,2	9,2	14,7	23,2	15,9	9,3	15,9	14,8
2.100 a 2.500 euros	10,1	7,1	6,7	5,3	6,6	10,1	5,6	4,8	6,6
2.600 a 3.000 euros	-	-	0,8	0,7	0,7	1,0	3,7	1,3	1,4
3.001 a 4.000 euros	-	-	0,8	-	-	2,9	0,4	1,3	0,9
4.001 a 6.000 euros	-	-	-	-	-	0,5	1,1	0,3	0,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En el momento de acogerse a la medida de conciliación, el 45,0% de las personas entrevistadas se situaban en el intervalo de ingresos personales entre 1.100 y 1.500 euros, en la actualidad el 45,6% se encuentra en el intervalo inmediatamente inferior, "menos de 1.000 euros".

La disminución de ingresos para un importante porcentaje de las personas acogidas a las ayudas, se encuentra en correlación directa con el hecho de que haya finalizado o no la medida de conciliación.

Evolución de ingresos personales en función de que ha finalizado o no la medida

Ingresos	En el momento de acogerse	ACTUALMENTE Ha finalizado la medida		
		SI	NO	Total
Menos de 1.000 euros	27,7	31,2	60,9	45,6
1.100 a 1.500 euros	45,0	32,3	28,5	30,5
1.600 a 2.000 euros	18,6	23,1	5,9	14,8
2.100 a 2.500 euros	6,4	9,8	3,2	6,6
2.600 a 3.000 euros	1,5	2,1	0,6	1,4
3.001 a 4.000 euros	0,7	1,1	0,6	0,9
4.001 a 6.000 euros	0,1	0,4	0,3	0,4
Total	100	100	100	100

El acogerse a las medidas de conciliación representa una importante merma de los ingresos personales que, en muchos casos, se mantiene durante varios años.

Los ingresos de la unidad familiar se sitúan en los siguientes intervalos:

Ingresos mensuales netos tiene la unidad familiar. (En el momento de acogerse a la medida de conciliación). Por años.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Menos de 1.000 euros	-	-	0,8	0,7	2,1	0,9	1,7	0,6	1,0
1.100 a 1.500 euros	3,7	4,2	5,0	4,6	1,4	3,7	3,1	2,8	3,4
1.600 a 2.000 euros	8,6	12,6	8,4	13,2	9,0	9,3	15,7	10,8	11,4
2.100 a 2.500 euros	21,0	22,1	31,9	26,5	27,6	24,1	28,0	24,4	25,9
2.600 a 3.000 euros	28,4	32,6	28,6	24,5	26,2	26,9	24,5	24,4	26,1
3.001 a 4.000 euros	29,6	23,2	17,6	23,8	22,8	24,5	18,5	24,1	22,6
4.001 a 6.000 euros	8,6	4,2	6,7	6,0	9,0	10,2	7,7	11,7	8,7
Más de 6.000 euros	-	1,1	0,8	0,7	2,1	0,5	0,7	1,3	0,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

El 86,0% de las familias contaba con unos ingresos mensuales entre 1.600 y 4.000 euros cuando se acogió a la medida de conciliación.

Ingresos mensuales netos tiene la unidad familiar (En la actualidad). Por años.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Menos de 1.000 euros	-	1,1	0,9	4,0	2,1	2,8	3,2	3,8	2,7
1.100 a 1.500 euros	2,5	6,4	6,0	6,0	8,9	7,0	11,0	6,7	7,4
1.600 a 2.000 euros	17,3	11,7	18,8	24,8	15,1	15,5	21,6	18,8	18,5
2.100 a 2.500 euros	19,8	22,3	24,8	22,1	24,0	28,6	25,4	25,5	24,8
2.600 a 3.000 euros	19,8	27,7	25,6	17,4	19,9	14,1	17,3	17,8	18,8
3.001 a 4.000 euros	23,5	23,4	14,5	20,1	19,9	23,0	14,8	18,8	19,1
4.001 a 6.000 euros	17,3	6,4	8,5	4,7	8,9	7,5	5,7	7,3	7,5
Más de 6.000 euros	-	1,1	0,9	0,7	1,4	1,4	1,1	1,3	1,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En la actualidad, el 81,2% cuenta con unos ingresos mensuales entre 1.600 y 4.000 euros.

Aunque la disminución de ingresos de la unidad familiar, derivada del hecho del acogimiento a las medidas de conciliación, es evidente, la mayor parte de las familias cuenta con unos ingresos superiores a los 1.600 euros mensuales, situándose la media de ingresos en el intervalo de 2.100 y 3.000 euros mensuales. Ingresos que se sitúan en la renta media de las familias de la C.A.P.V..

Evolución de ingresos familiares en función de que ha finalizado o no la medida

Ingresos	En el momento de acogerse	ACTUALMENTE Ha finalizado la medida		
		SI	NO	Total
Menos de 1.000 euros	1,0	3,05	2,37	2,7
1.100 a 1.500 euros	3,4	7,63	7,25	7,4
1.600 a 2.000 euros	11,4	16,37	20,86	18,5
2.100 a 2.500 euros	25,9	20,11	29,88	24,8
2.600 a 3.000 euros	26,1	18,86	18,64	18,8
3.001 a 4.000 euros	22,6	23,72	14,20	19,1
4.001 a 6.000 euros	8,7	9,15	5,77	7,5
Más de 6.000 euros	0,9	1,11	1,04	1,1
Total	100	100	100	100

6.4- Roles familiares. Distribución de tareas en el hogar.

La importancia de los roles familiares resulta definitiva ante las medidas de conciliación y las políticas de igualdad, en las diferencias de género a la hora de asumir las responsabilidades del hogar se evidencian los distintos papeles que asumen el hombre y la mujer en la familia.

A continuación se presentan resumidos los datos más significativos de la asunción según género de una serie de tareas del hogar:

Quién se dedicaba/dedica a realizar la tarea de:

CUIDAR NIÑOS/PERSONAS DEPENDIENTES	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	36,2	11,2	32,3	45,1	32,1	43,2	31,5	8,0	27,6
Pareja/Cónyuge	0,9	18,2	3,6	0,6	0,4	0,6	1,3	8,0	2,4
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	30,3	49,2	33,3	22,9	40,6	25,5	33,2	61,3	37,9
PREPARAR LA ALIMENTACIÓN	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	51,8	20,9	47,3	59,3	35,5	55,8	49,1	25,0	45,0
Pareja/Cónyuge	6,0	21,4	8,3	5,5	10,7	6,3	7,0	18,4	8,9
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	32,2	53,0	35,2	24,7	41,0	27,1	31,1	51,3	34,6
LIMPIEZA Y CUIDADO DE LA ROPA	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	56,9	7,3	49,6	60,6	15,8	54,0	52,1	11,2	45,2
Pareja/Cónyuge	1,5	29,5	5,6	1,7	20,9	4,5	2,3	29,6	6,9
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	30,4	54,7	34,0	24,6	49,1	28,2	29,9	49,3	33,2
CONTROL DE GASTOS/ECONOMÍA FAMILIAR	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	30,2	17,2	28,3	32,10	19,3	30,3	33,4	23,2	31,7
Pareja/Cónyuge	10,7	18,0	11,7	10,5	18,0	11,6	10,7	19,2	12,1
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	57,3	64,4	58,3	55,5	62,2	56,5	53,5	57,6	54,2
GESTIONES FAMILIARES	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	28,3	29,1	28,4	30,8	35,9	31,5	30,5	39,5	32,0
Pareja/Cónyuge	18,8	12,4	17,9	18,2	12,8	17,4	18,6	14,5	17,9
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	51,4	57,7	52,3	49,4	50,9	49,6	48,2	46,1	47,8

ORGANIZAR LAS VACACIONES	En el momento de acogerse			Durante la medida de conciliación			Después de la medida de conciliación		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	23,9	12,9	22,3	24,5	14,2	23,0	25,4	14,6	23,6
Pareja/Cónyuge	4,4	15,5	6,0	4,6	16,4	6,3	5,1	19,9	7,6
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	70,1	71,2	70,2	69,0	69,0	69,0	66,8	65,6	66,6

Las siguientes labores se realizan repartiéndose entre ambos integrantes de la pareja en, aproximadamente, un tercio de los hogares:

- cuidar niños/personas dependientes
- preparar alimentación
- limpieza y cuidado de la ropa

En algo más de la mitad de los hogares se reparte entre ambos integrantes de la pareja:

- el control de gastos/economía familiar
- las gestiones familiares

En dos tercios de las familias, el organizar las vacaciones se realiza por ambos integrantes de la pareja.

Se producen ligeras variaciones en la asunción de estas responsabilidades entre el ANTES, el DURANTE y el DESPUÉS de las medidas de conciliación.

En el cuidado de niños y personas dependientes, así como en la preparación de la alimentación, durante la medida de conciliación se incrementa sustancialmente la asunción de la responsabilidad por parte de la persona acogida a la medida, que coincide normalmente con el hecho de que es la mujer.

Tras la medida se aprecia un incremento leve de asunción de labores del hogar por parte de los hombres (cónyuges), en concreto en:

- cuidar niños/personas dependientes
- preparar alimentación
- limpieza y cuidado de la ropa

Al tiempo que se aprecia un incremento moderado del porcentaje de mujeres que se incorporan en las funciones de:



- el control de gastos/economía familiar
- las gestiones familiares
- organizar las vacaciones

Labores estas últimas que, por costumbre realizadas por los hombres en muchas familias de cultura patriarcal, su asunción por las mujeres suponen avances en el empoderamiento de las mismas.

Analizando las tablas con mayor detenimiento se aprecia que:

Antes de acogerse a la medida de conciliación, en un tercio de las familias, el cuidado de los niños/personas dependientes era realizado de forma compartida por ambos integrantes de la pareja, otro tercio lo realizaba la persona acogida a la medida de conciliación (fundamentalmente la mujer), un 19,7% lo realizaba la persona acogida a la medida de conciliación compartiendo la responsabilidad con otra persona o servicio (familiar /guardería/cuidador).

Durante la medida de conciliación, el 43,2% lo realiza la persona acogida a la medida, que no podemos olvidar que casi siempre es una mujer, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 25,5% de las familias y en otro 25,4% de las familias realiza esta labor la persona acogida con la ayuda de otro familiar o servicio (guardería, cuidador,...). El 8,5% de los hombres que se acogen a medidas de conciliación descargan esta tarea en guardería o persona contratada para el cuidado de los niños (en el caso de las mujeres este porcentaje se reduce al 2,9%).

Después de la medida de conciliación, el 27,6% lo realiza la persona que se acogió a la medida, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 37,9% de las familias y en otro 26,1% de las familias realiza esta labor la persona que se acogió, con la ayuda de otro familiar o servicio (guardería, cuidador,...).

La variación más significativa, entre el antes de acogerse a la medida y el después de acogerse, se produce en el incremento de casi cinco puntos porcentuales en la asunción de esta responsabilidad por ambos integrantes de la pareja. Este incremento se produce al incorporarse los hombres a esta responsabilidad.

Quién se dedicaba/dedica a realizar la tarea de CUIDAR NIÑOS/PERSONAS DEPENDIENTES

	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	36,2	11,2	32,3	45,1	32,1	43,2	31,5	8,0	27,6
Pareja/Cónyuge	0,9	18,2	3,6	0,6	0,4	0,6	1,3	8,0	2,4
Un integrante de la pareja que no trabaja	-	-	-	0,2	-	0,2	0,3	-	0,2
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	30,3	49,2	33,3	22,9	40,6	25,5	33,2	61,3	37,9
Otro familiar	6,90	3,2	6,4	1,7	-	1,4	2,3	-	1,9
Guardería pública/privada o Centro de día	1,5	1,1	1,4	0,6	0,4	0,6	1,1	1,3	1,1
Persona cuidadora contratada	2,4%	2,1	2,3	2,0	5,1	2,4	1,6	2,0	1,7
Persona contratada para ayudar en labores domésticas	1,1	0,5	1,0	0,3	3,0	0,7	1,1	0,7	1,0
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	20,7	14,4	19,7	26,7	18,4	25,4	27,6	18,7	26,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

La responsabilidad de preparar la alimentación en el núcleo familiar, antes de acogerse a la medida de conciliación, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 35,2% de las familias, mientras existe medida de conciliación se reduce este porcentaje hasta el 27,1% y tras finalizar la medida de conciliación se incrementa al 34,6%.

Aunque de nuevo se observa que esta responsabilidad recae, en mayor medida, sobre la mujer, se incrementa, en un pequeño porcentaje, la incorporación de los hombres a esta tarea.

Muy pocas de estas familias cuentan con personas contratadas para la realización de esta labor del hogar, el 0,6% antes de acogerse a la medida de conciliación, un 0,8% durante la medida y el 0,8% una vez finalizada la medida de conciliación.

Quién se dedicaba/dedica a PREPARAR LA ALIMENTACIÓN

	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	51,8	20,9	47,3	59,3	35,5	55,8	49,1	25,0	45,0
Pareja/Cónyuge	6,0	21,4	8,3	5,5	10,7	6,3	7,0	18,4	8,9
Un integrante de la pareja que no trabaja	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	0,3	-	0,2
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	32,2	53,0	35,2	24,7	41,0	27,1	31,1	51,3	34,6
Otro familiar	2,3	0,4	2,0	1,2	0,4	1,1	1,9	-	1,6
Guardería pública/privada o Centro de día	0,6	-	0,5	0,4	-	0,3	0,4	0,7	0,4
Persona cuidadora contratada	0,7	-	0,6	1,3	3,4	1,6	1,2	0,7	1,1
Persona contratada para ayudar en labores domésticas	0,5	0,9	0,6	0,6	2,1	0,8	0,7	1,3	0,8
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	5,9	3,4	5,5	7,0	6,8	6,9	8,4	2,6	7,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

La persona acogida a la medida de conciliación (mayormente mujer) realiza la limpieza y el cuidado de la ropa, antes de la medida en el 49,6%, durante la medida el 54% y al finalizar la medida el 45,2%. Se reparte entre ambos cónyuges en un tercio de los hogares, aunque este porcentaje se reduce al 28,2% mientras dura la medida de conciliación.

Para esta tarea del hogar se contrata a personas entre el 5% y el 7% de los hogares.

Quién se dedicaba/dedica a LIMPIEZA Y CUIDADO DE LA ROPA

	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	56,9	7,3	49,6	60,6	15,8	54,0	52,1	11,2	45,2
Pareja/Cónyuge	1,5	29,5	5,6	1,7	20,9	4,5	2,3	29,6	6,9
Un integrante de la pareja que no trabaja	0,1	-	0,1	-	-	-	0,1	-	0,1
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	30,4	54,7	34,0	24,6	49,1	28,2	29,9	49,3	33,2
Otro familiar	0,4	-	0,4	0,2	-	0,2	0,4	-	0,3
Guardería pública/privada o Centro de día	-	-	-	-	-	-	-	0,7	0,1
Persona cuidadora contratada	2,7	2,1	2,6	3,8	3,8	3,8	4,0	3,3	3,9
Persona contratada para ayudar en labores domésticas	2,4	3,0	2,5	2,3	4,3	2,6	3,1	3,3	3,1
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	5,5	3,4	5,2	6,8	6,0	6,7	8,0	2,6	7,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

La responsabilidad del control de la economía familiar recae entre ambos miembros de la pareja, antes/durante/después de la medida de conciliación, en más del 50% de los hogares. En casi un tercio de los hogares es responsabilidad de la persona que se acoge a la medida de conciliación (mujeres) y es reseñable que se produce un incremento de esta responsabilidad (entre el antes y el después) de tres puntos porcentuales en el colectivo de mujeres acogidas a la medida de conciliación.

Quién se dedicaba/dedica a CONTROL DE GASTOS/ECONOMÍA FAMILIAR

	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	30,2	17,2	28,3	32,10	19,3	30,3	33,4	23,2	31,7
Pareja/Cónyuge	10,7	18,0	11,7	10,5	18,0	11,6	10,7	19,2	12,1
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	57,3	64,4	58,3	55,5	62,2	56,5	53,5	57,6	54,2
Otro familiar	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	-	-	-
Persona contratada para ayudar en labores domésticas	0,1	-	0,1	0,3	0,4	0,3	0,1	-	0,1
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	1,6	0,4	1,4	1,5	-	1,3	2,3	-	1,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Las gestiones familiares las asume la pareja en común en el 52,3% de los hogares antes de acogerse a la medida, en el 49,6% durante la medida de conciliación y 47,8% cuando ha finalizado la medida.

La persona acogida a la medida de conciliación realiza estas tareas en el 28,3% de los hogares antes de acogerse a la medida, en el 30,3% mientras permanece en la medida y en el 32% al finalizar la medida. En este ámbito, una vez más, se incrementa el porcentaje de mujeres (casi un 4%) que asume en solitario esta responsabilidad.

Por otro lado, se puede considerar que en el 17% de las familias esta responsabilidad esta reservada a los hombres.

Quién se dedicaba/dedica a GESTIONES FAMILIARES

	En el momento de acogerse %			Durante la medida de conciliación %			Después de la medida de conciliación %		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	28,3	29,1	28,4	30,8	35,9	31,5	30,5	39,5	32,0
Pareja/Cónyuge	18,8	12,4	17,9	18,2	12,8	17,4	18,6	14,5	17,9
Un integrante de la pareja que no trabaja	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	51,4	57,7	52,3	49,4	50,9	49,6	48,2	46,1	47,8
Otro familiar	0,1	0,4	0,1	0,1	0,4	0,1	-	-	
Persona contratada para ayudar en labores domésticas	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	1,5	0,4	1,3	1,5	-	1,3	2,4	-	2,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En cuanto a organizar las vacaciones es asumido por ambos cónyuges en más de dos tercios de los hogares, aunque desciende ligeramente del antes (70,2%) de acogerse a la medida de conciliación al después (66,6%) de la conciliación.

Las personas acogidas a la medida de conciliación, es decir mujeres en su gran mayoría, mantienen esta responsabilidad en, aproximadamente, en un cuarto de los hogares.

Quién se dedicaba/dedica a ORGANIZAR LAS VACACIONES

	En el momento de acogerse			Durante la medida de conciliación			Después de la medida de conciliación		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
La persona entrevistada	23,9	12,9	22,3	24,5	14,2	23,0	25,4	14,6	23,6
Pareja/Cónyuge	4,4	15,5	6,0	4,6	16,4	6,3	5,1	19,9	7,6
Repartido entre ambos integrantes de la pareja	70,1	71,2	70,2	69,0	69,0	69,0	66,8	65,6	66,6
Otro familiar	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1
La persona entrevistada y otros (familiar, guardería, cuidador,...)	1,6	0,4	1,4	1,9	0,4	1,7	2,5	-	2,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Se puede concluir, a este respecto, que en las familias en las que una persona se acoge a las medidas de conciliación las labores del hogar como cuidar a niños y personas dependientes, encargarse de la alimentación y la limpieza, recae mayormente sobre las mujeres, aunque en un tercio de los hogares estas labores son compartidas entre ambos miembros de la pareja.

En lo referente a las responsabilidades de la economía familiar, la realización de gestiones familiares y el organizar las vacaciones, es asumido en la mitad de los hogares por ambos miembros de la pareja, en un 30% aproximadamente lo asume la mujer. Entre un 12% y un 17% de las familias tiene a los hombres como claros responsables de la economía familiar y la realización de gestiones.

Tras la finalización de las medidas de conciliación se produce un ligero incremento del porcentaje de familias en las que las mujeres (las personas que se acogen a las medidas de forma mayoritaria) asumen responsabilidades que anteriormente recaían sobre los hombres o se asumían compartidamente.

Para finalizar este apartado, se ha testado la percepción existente entre las personas acogidas a las medidas de conciliación sobre las siguientes cuestiones:

- como se debe organizar el trabajo dentro y fuera del hogar
- quién de los miembros de la pareja debe ocuparse de las tareas del hogar en el caso de que uno de ellos tenga que trabajar menos de forma remunerada.
- en la instauración de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, debe intervenir el Gobierno o es tema que se debe regular en las empresas.

En una familia el trabajo dentro y fuera del hogar puede organizarse de diferentes formas. De las tres siguen a continuación ¿Podría decirme cual se acerca más a su forma ideal de familia?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
1.-Una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, si los hay.	74,4	75,4	74,5
2.-Una familia en la que uno de los miembros de la pareja tiene trabajo remunerado con menor dedicación y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los/as hijos/as, si los hay.	16,9	8,6	15,7
3.-Una familia en la que sólo un miembro de la pareja tiene un trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar y de los/as hijos/as, si los hay.	5,9	8,6	6,3
4.-Ninguno de estos tipos de familia.	1,4	3,4	1,7
NS	1,2	2,2	1,4
NC	0,2	1,7	0,4
Total	100	100	100



El 74,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación consideran que en una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación, ambos se deben repartir las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, un 15,7% (en mayor medida mujeres) opina que en una familia en la que uno de los miembros de la pareja tiene trabajo remunerado con menor dedicación se debe ocupar de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los/as hijos/as, y un 6,3% considera que en la familia sólo un miembro de la pareja tenga un trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar y de los/as hijos/as.

En el caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabajar menos de forma remunerada, para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, ¿Quién cree que debería ser, el hombre o la mujer?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
El hombre	0,6	1,7	0,8
La mujer	10,8	-	9,2
Cualquiera de ellos, dependiendo de otros factores (quien gane menos, quién tenga el trabajo más precario,...)	88,0	96,6	89,2
NS	0,5	1,3	0,6
NC	0,1	0,4	0,2
Total	100	100	100

El 89,2% opina que, en el caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabajar menos de forma remunerada, para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, debe ser cualquiera de los dos dependiendo de factores como menor sueldo o trabajo más precario.

Es significativo que el 10,8% de las mujeres se inclinan por que sea la mujer la que se ocupe de estas responsabilidades.

Las personas entrevistadas, cuando consideran que debe de ser la mujer o cuando se esgrime el argumento de que cualquiera pero dependiendo de factores como sueldo o la calidad del trabajo, se están asumiendo roles patriarcales y condicionantes superestructurales que abocan a que sea, en la mayoría de los casos, la mujer quién tenga que asumir las tareas del hogar.

La responsabilidad de adoptar medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar es adjudicada a los gobiernos/administración por el 58,5% de las personas



acogidas a medidas de conciliación. El 35,4% considera que deben ser tanto los gobiernos como los trabajadores/as con sus empresas.

¿Con cual de las siguientes frases está más de acuerdo?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que deben resolver los trabajadores y trabajadoras con sus empresas, y de poco sirve que intervengan los poderes públicos	5,3	5,1	5,3
Los gobiernos deben adoptar medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar	58,4	59,1	58,5
Ambas	35,7	34,0	35,4
NS	0,5	1,3	0,6
NC	0,1	0,4	0,2
Total	100	100	100



6.5- Medidas de conciliación en las empresas

Al margen de las medidas de conciliación subvencionadas por el Gobierno Vasco y reguladas por la legislación, el 18,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación entrevistadas asegura que en sus empresas existen otras medidas de conciliación, y las utilizan el 59,7% de estas personas.

Estas medidas son:

- *Flexibilidad horaria*
- *Más tiempo de baja maternal, una semana más de lactancia (acumulable hasta el año)*
- *50€ hasta que los niños tienen tres años*
- *Acogerse a trabajar solo fines de semana*
- *Acumular la reducción y coger en los meses de vacaciones escolares*
- *Ayuda de guardería y facilidad para escoger horarios según conveniencia*
- *Ayuda de dos meses por parte de la empresa*
- *Ayuda económica para estudios de los hijos (en algún caso hasta los 8 años)*
- *Reducción de jornada: más años, sin reducción de sueldo durante el primer año*
- *Banco de horas*
- *Continuar en reducción hasta los 12 años*
- *Días comprimidos*
- *Pago de los libros escolares*
- *Jornada continuada*
- *Teletrabajo y flexibilidad horaria*
- *Horas libres y motivación económica*
- *Traslado cerca del domicilio*
- *Dos meses de excedencia con ayuda económica y el sueldo de un mes*
- *Permisos prenatales*
- *Reducción del 50% por convenio*
- *Reducción de jornada del octavo*
- *Reducción hasta los 10 años del niño*
- *Sin horario de trabajo a salario completo durante primer año del hijo/a*

Las medidas de conciliación que más se repiten son la flexibilidad horaria, la jornada continua y la reducción de jornada con distintas alternativas/modalidades.

El 31,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación y que aseguran que en su empresa existen otras medidas de conciliación trabajan en la Administración o empresas públicas, el 69,5% desarrollan su trabajo en la empresa privada

En su empresa, ¿existe alguna medida de conciliación laboral (al margen de las subvencionadas por el Gobierno Vasco)?

	Tipo de empresa trabaja		Total
	Administración /Pública	Privada	
Si	31,5	68,5	100
No	17,9*	82,1	100
Total	20,4	79,6	100

*Existen medidas de conciliación de las que muchas personas no son conocedoras.

Por sectores de actividad, estas medidas de conciliación, al margen de las subvencionadas por el Gobierno Vasco, se encuentran representadas en:

- Otras actividades sociales y Servicios prestados	22,4%
- Administración pública, defensa y seguridad social	13,8%
- Comercio y reparación de vehículos	12,4%
- Educación	10,7%
- Actividades sanitarias	10,0%
- Metalurgia y fabricación de productos metálicos	9,0%
- Intermediación financiera	3,8%
- Industria de material y equipo eléctrico. Electrónica	2,4%
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,1%
- Otros sectores con menor incidencia	13,4%

El sector servicios, la administración pública, el comercio, la educación, la sanidad y la metalurgia concentran el 78,3% de los sectores con más medidas de conciliación. La mayor parte son sectores porcentualmente bastante feminizados.

Como hipótesis de trabajo, una explicación a esta situación se puede encontrar en el hecho de que en algunos tipos de actividad (como los servicios y el comercio) es más sencillo adecuar las medidas de conciliación a los métodos de trabajo sin merma de la productividad y en otros sectores influye la presencia sindical en la negociación de los convenios. Por otro lado, la fuerte

implantación de la economía social (cooperativas y SALes) en el tejido productivo vasco también puede influir.

Lo que sin duda si influye es el tamaño de la empresa, en el 55,2% de las empresas con medidas de conciliación específicas, cuenta con más de 250 trabajadores.

En su empresa, ¿existe alguna medida de conciliación laboral (al margen de las subvencionadas por el Gobierno. Vasco)

	Nº trabajadores/as empresa					Total
	Menos de 25	De 25 a 50	De 51 a 100	101 a 250	Más de 250	
Si	17,9	9,7	8,6	8,6	55,2	100
No	33,4	12,7	12,5	8,7	32,7	100
Total	30,5	12,1	11,8	8,7	36,9	100

6.6- Motivaciones para acogerse a las medidas de conciliación

La primera cuestión a dilucidar en este apartado es la **razón o los criterios** que se utilizaron para decidir que integrante de la unidad de convivencia solicitaba la medida de conciliación. Obviando los casos de fuerza mayor como familias monoparentales, enfermedades graves de uno de los cónyuges,..., y los contados casos en que lo han solicitado los dos cónyuges y se han ido turnando, las razones expuestas se pueden resumir en los siguientes aspectos:

▪ Económicos-Laborales-Materiales

- El factor económico (menor salario)
- Las facilidades dadas por la empresa para acogerse a la medida de conciliación
- El tipo de contrato, el cónyuge con mayor precariedad lo solicita o al contrario
- Las condiciones laborales (horarios, distancias al centro de trabajo,...)
- La situación precaria/complicada de la empresa (EREs, ...)



- **Factor género**
 - La lactancia
 - El sentido de maternidad (prefieren ser “ellas”, dan por hecho que tienen que ser “ellas”, les apetece vivir su “maternidad”)
 - El sentimiento exclusivo de capacitación para el cuidado (entre algunas mujeres)

- **Convencionalismos sociales**
 - Entre algunos hombres se considera que está mal visto en su entorno social que sea el hombre el que tenga medidas de conciliación.
 - Algunas mujeres tienen claro que tienen que ser ellas, no se plantean que sean sus parejas.

La mayor parte de las razones esgrimidas son una combinación de aspectos económicos/laborales/materiales y de factor género, lo que no excluye que tras estos criterios pretendidamente lógicos o prácticos, en muchos casos, subyacen los convencionalismos sociales que no se exponen crudamente más que por una minoría.

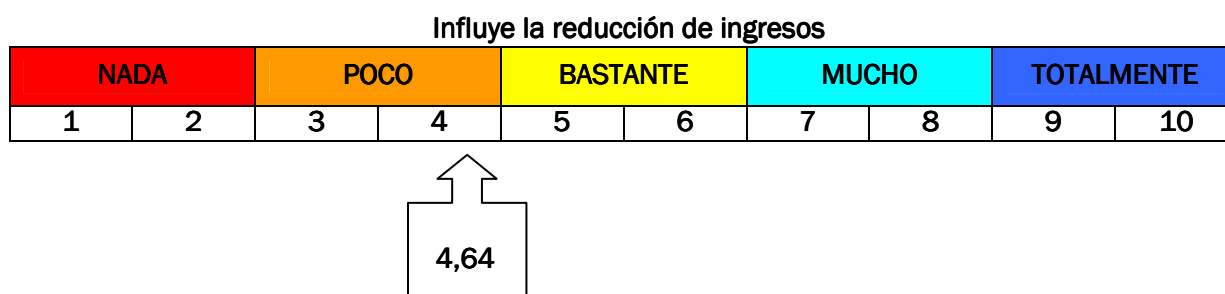
En muchas respuestas de las mujeres, se explicita o intuye que prima un sentimiento de maternidad exclusivista (los hijos son suyos y tienen prioridad en su disfrute y cuidado).

Otro aspecto clave abordado en la recogida de información entre las personas acogidas a las diferentes medidas de conciliación ha sido el de las **razones o motivos** que determinaron la decisión de acogerse a las medidas de conciliación.

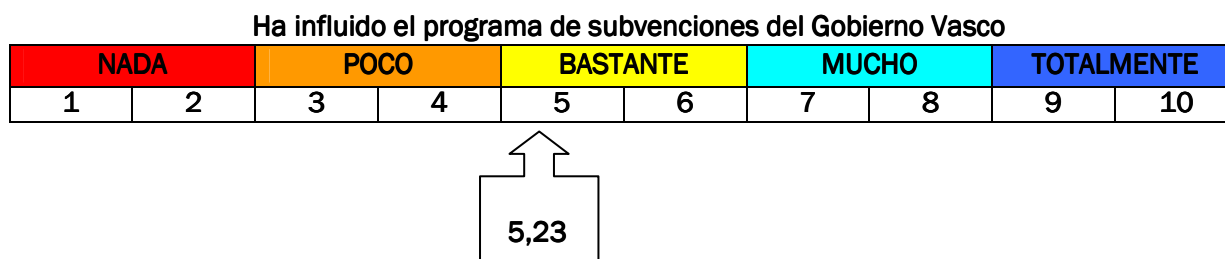
En este sentido las respuestas se resumen en la necesidad de atender/cuidar a los hijos pero con diferentes matices, en muchos casos por no contar con apoyos familiares o de servicios de guarderías, factores económicos (no poder o no merecerles la pena el contratar una persona cuidadora), factores afectivos/maternales (el deseo de estar con sus hijo/as), el rechazo a la alternativa de las guarderías, los celos hacia el cuidado ofertado por personas extrañas a la familia,...

Aunque se ha agrupado las razones expuestas, y reiterando que la inmensa mayoría se centran en la necesidad de cuidar/atender a los hijo/as. Las razones expuestas por las personas entrevistadas para acogerse a la medida de conciliación (por tipo de medida de conciliación) se exponen en los anexos.

El factor económico (la merma de ingresos para la unidad familiar) no resulta determinante a la hora de optar por la medida de conciliación. La reducción de ingresos por acogerse a la medida de conciliación condiciona entre poco (valoraciones 3-4) y bastante (valoraciones 5-6) la decisión de continuar/mantener la situación de conciliación según lo expuesto por las personas entrevistadas. Valoran con un 4,64, sobre una escala de 10, en la que el 1 es nada y el 10 es totalmente, cuando se les pregunta en que medida la reducción de ingresos condiciona su decisión.



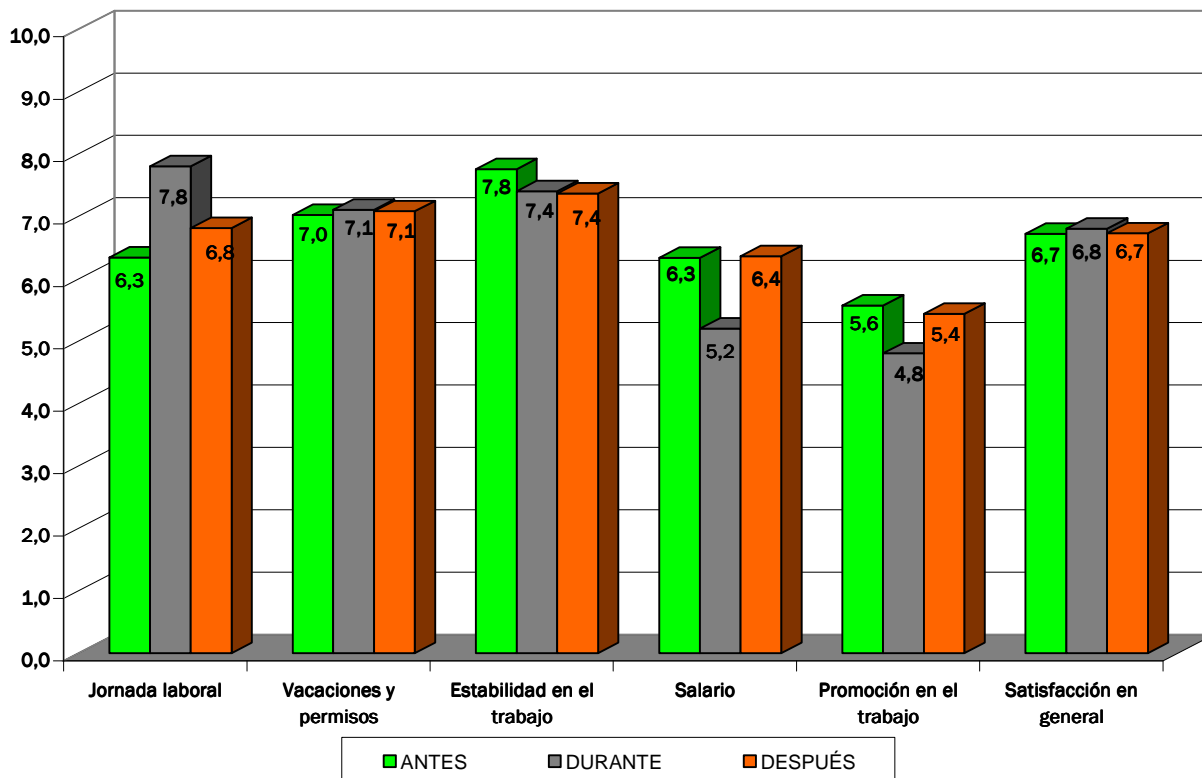
En cambio, consideran que la existencia del programa de subvenciones del Gobierno Vasco a la conciliación de la vida familiar y laboral ha influido bastante, valoración de 5,23, para acogerse a la excedencia/reducción de jornada, en la medida que refuerza la confianza en el derecho existente a solicitar la medida de conciliación frente a la empresa su labor de difusión de su notoriedad y conocimiento. Es decir, respalda un derecho laboral que, en muchas ocasiones, se desconoce o se teme hacer ejercicio del mismo.



6.7- Grado de satisfacción en el trabajo⁶

Las personas acogidas a medidas de conciliación se muestran satisfechas, tanto antes, durante como después de la medida, en su trabajo con respecto a; su jornada laboral, las vacaciones y permisos, la estabilidad en el trabajo, el salario percibido. Su satisfacción general es de casi notable, salvo en el aspecto de “promoción en el trabajo”, que los acogidos a reducción de jornada le suspenden con un 4,8 en el periodo que permanecen en esta situación. En este mismo aspecto, el resto lo aprueba justo, tanto antes como una vez finalizada la medida de conciliación.

GRADO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO



El grado de satisfacción para cada cuestión, desglosado por el tipo de medida de conciliación, se presenta en la siguiente tabla.

⁶ Se debe tener presente que los datos de “Durante la medida de conciliación” se corresponden únicamente con las personas acogidas a reducción de jornada.

Grado de satisfacción (Valoración de 1 a 10, -1 mínima y 10 máxima-) en el trabajo respecto a:

	Antes de la medida de conciliación			Durante la medida de conciliación	Después de la medida de conciliación		
	Excedencia	Reducción	Contratación	Reducciones de jornada	Excedencia	Reducción	Contratación
Jornada laboral	6,6	6,2	7,3	7,8	6,7	6,8	7,6
Vacaciones y permisos	6,9	7,0	7,7	7,1	6,7	7,2	7,8
Estabilidad en el trabajo	7,8	7,7	8,1	7,4	7,3	7,3	8,4
Salario	6,3	6,2	7,6	5,2	6,1	6,3	7,8
Promoción en el trabajo	5,4	5,5	7,1	4,8	5,2	5,3	7,3
Satisfacción en general	6,7	6,7	7,6	6,8	6,5	6,7	7,9

Destacan por sus valoraciones más altas en todas las cuestiones, tanto antes como después de acogerse a la medida de conciliación, las personas que han optado por la contratación de personas cuidadoras. Este hecho tiene una correlación con el nivel de ingresos de estas personas, que es superior al de los otros dos colectivos (personas acogidas a excedencia y a reducción) lo que también puede implicar que ocupan una categoría laboral superior.

El 37,4% de las personas acogidas a reducción de jornada aseguran que, a pesar de trabajar menos horas, realizan la misma cantidad de trabajo. Más de un tercio de las personas entrevistadas con reducción de jornada, perciben que su productividad es la misma que cuando trabajaban a jornada completa, lo que se correlaciona con el dato del 38% de personas acogidas a reducción de jornada a las que les aumento el nivel de estrés.

Durante la jornada reducida ¿aumentó el nivel de estrés?	Reducción de jornada			
	En su experiencia, a pesar de la reducción de jornada ¿realiza la misma cantidad de trabajo en menos tiempo?			
	Si	No	NC	Total
Si	51,4	30,5	30,8	38,3
No	47,6	69,1	53,8	60,9
No procede	1,0	0,5	15,4	0,8
Total	100	100	100	100

Al 51,4% de los que dicen realizar la misma cantidad de trabajo en jornada reducida les aumento el nivel de estrés.

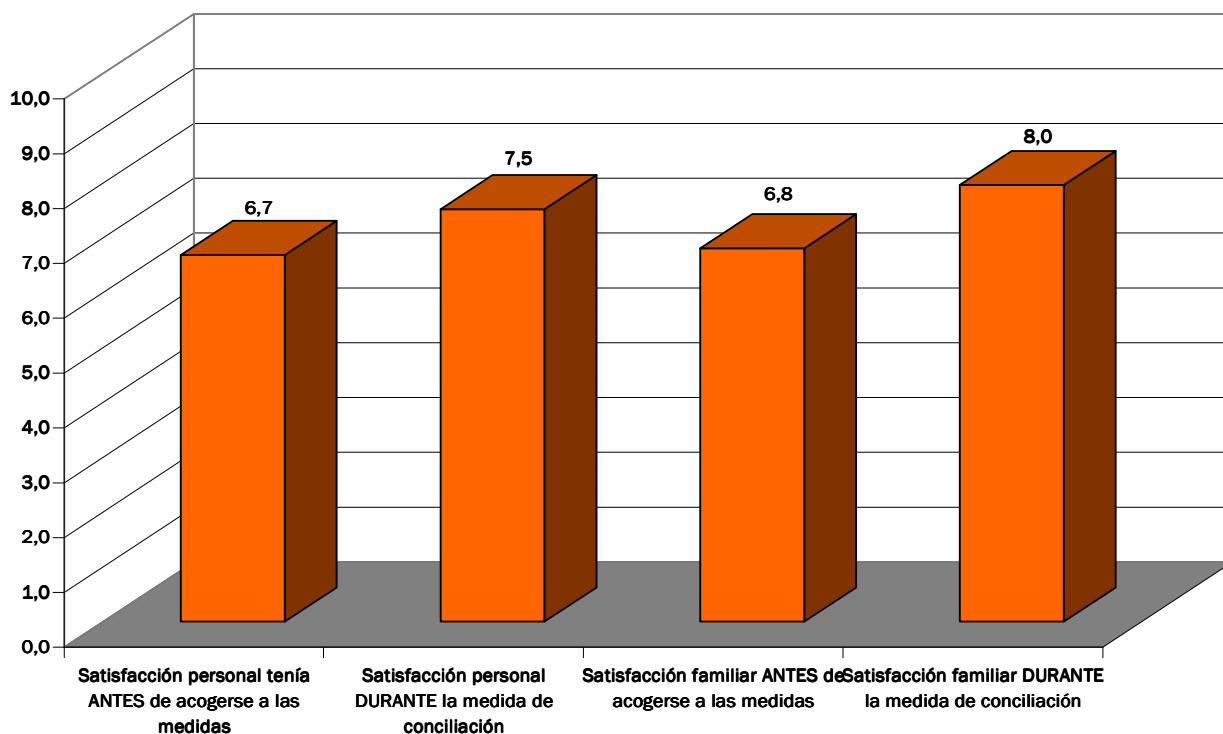
Un indicador del grado de satisfacción personal con el trabajo de los colectivos acogidos a medidas de conciliación sería el porcentaje de estas personas que ha aprovechado la medida de conciliación para la búsqueda de otro empleo. En total ha sido el 4,1% de las personas entrevistadas las que han declarado que durante la medida de conciliación buscaron otro empleo.

6.8- Influencia de las medidas de conciliación en el grado de satisfacción personal familiar

Las ayudas a las medidas de conciliación impulsadas por el Gobierno Vasco pretenden incidir en la mejora de las condiciones de vida de las familias, el impulso a políticas de igualdad de género, por lo que uno de los indicadores de lo ajustado y correcto de este tipo de medidas impulsadas deberá ser el grado de satisfacción percibido por las personas que se han acogido a este tipo de medidas.

Tanto el grado de satisfacción personal como el familiar mejora durante la medida de conciliación, antes de acogerse a la medida de conciliación el grado de **satisfacción personal** se situaba en un 6,7 sobre 10, en el intervalo de satisfecho/a; durante la medida de conciliación se incrementa hasta el 7,5, en el intervalo de muy satisfecho/a. El grado de **satisfacción familiar** se mueve en parámetros similares, valoración de 6,8 antes y 8 durante la medida de conciliación.

GRADO DE SATISFACCIÓN PERSONAL Y FAMILIAR ANTES Y DURANTE LA MEDIDA DE CONCILIACIÓN



En función del tipo de medida a que se han acogido, el grado de satisfacción más alto, tanto antes como durante la medida de conciliación, se produce en el colectivo de los acogidos a excedencia. El mayor incremento entre la situación de partida de la medida de conciliación y durante su desarrollo se produce entre el colectivo de personas acogidas a reducción de jornada en cuanto al grado de satisfacción familiar.

Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta	Satisfacción personal		Satisfacción familiar	
	ANTES de acogerse a las medidas	DURANTE la medida de conciliación	ANTES de acogerse a las medidas	DURANTE la medida de conciliación
Excedencia	6,9	7,8	7,2	8,2
Reducción de jornada	6,6	7,4	6,6	7,9
Contratación de cuidador/a	7,1	7,6	7,2	7,8
Total	6,7	7,5	6,8	8,0

Los puntos de partida con mejor valoración de su grado de satisfacción, tanto personal como familiar, se dan entre las personas del colectivo de “contratación de personas cuidadoras”, pero también son los que en menor medida incrementan su satisfacción.

El indicador más fiable del grado de satisfacción con las medidas de conciliación impulsadas por el Gobierno Vasco y su influencia en la satisfacción personal y de su entorno familiar es la declaración de si volverían a acogerse a este tipo de medidas o no. El 90,6% de las personas entrevistadas afirma que “sí, con seguridad” o “sí, casi seguro” volverían a acogerse a este tipo de medidas. Únicamente el 2,8% dice que no volvería a acogerse.

En circunstancias similares, ¿volvería a acogerse a este tipo de medidas de conciliación que proporciona el Gobierno Vasco?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
No	2,3	3,1	2,0	2,8
Si, es probable	8,0	6,1	6,0	6,6
Si, casi seguro	16,3	12,9	15,0	13,9
Si, con seguridad	73,4	77,9	77,0	76,7
Total	100	100	100	100

6.9- Consecuencias de acogerse a las medidas de conciliación

La decisión de acogerse a medidas de conciliación familiar y laboral debe incidir positivamente en la calidad de vida personal y del entorno familiar, pero también puede acarrear otras consecuencias no previstas, tanto en el ámbito laboral/profesional como en el entorno social.

En este apartado del informe se recogen las posibles consecuencias percibidas por las personas entrevistadas.

El 5,5% de las personas que se han acogido a excedencia o reducción de jornada mantienen la percepción de que su decisión ha influido para mal/negativamente en la relación con sus compañero/as de trabajo, para el 44,8% no ha influido en absoluto o les ha resultado indiferente, y para el 38,3% todo ha transcurrido bien/sin problemas.

Aunque también se han recogido pequeños porcentajes de otras consecuencias y actitudes como; envidias (2,2%), con unos bien y con otros mal (3,9%), pérdida de contacto con compañero/as (1,7%).

En las tablas siguientes se reflejan los datos (en T%) en función del tipo de medida de conciliación.

¿Cómo ha influido la excedencia ó reducción de jornada en relación con los compañeros y compañeras de trabajo?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Bien, sin problemas	36,8	39,4	38,3
Con unos bien y otros mal	1,8	4,8	3,9
Algunos comentarios	-	1,3	0,9
Envidias	1,0	2,7	2,2
No influyo en nada	42,1	35,3	37,3
Mal/negativamente	3,8	6,2	5,5
Indiferente	10,4	6,0	7,5
Perdida de contacto con compañeros	2,8	1,4	1,7
Más carga de trabajo para los compañeros	0,3	-	0,1
Más carga de trabajo	-	0,8	0,7
Antes mal, ahora bien	-	0,4	0,3
Más carga de trabajo para los compañeros	1,0	1,8	1,6
Total	100	100	100

En relación con su responsable inmediato en la empresa, el porcentaje de las personas con medida de conciliación que consideran que ha influido negativamente y se han mostrado

beligerantes (mal, con problemas) asciende al 14,1%, sobre todo entre los acogidos a reducción de jornada. Aunque se debe destacar que son mayoría los que opinan que los responsables inmediatos de la empresa se lo han tomado bien o se han mostrado indiferentes (77,6%).

¿Cómo ha influido la excedencia ó reducción de jornada en relación con su responsable inmediato?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Bien, sin problemas	35,7	41,1	39,4
Al principio mal, luego mejor	0,5	1,2	1,0
No les hizo gracia , pero acatan la ley	2,3	4,2	3,7
Indiferentes	46,3	34,6	38,2
Regular	3,9	3,6	3,6
Mal, con problemas	11,3	15,3	14,1
Total	100	100	100

En cuanto a la dirección de la empresa/área de la administración, también se ha percibido por el 11,7% que ha influido mal y aseguran haber tenido problemas, un 7,1% afirma que la dirección de la empresa ha reaccionado negativamente pero acatan la ley. Aún así, la mayor parte (80,5%) considera que no han percibido problemas o les ha resultado indiferente.

¿Cómo ha influido la excedencia ó reducción de jornada en relación con la dirección de la empresa/área de la administración?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Bien, sin problemas	43,1	43,7	43,4
Al principio mal, luego bien	0,5	0,9	0,8
Molesta, pero acatan la ley	6,6	7,3	7,1
Indiferentes, no les influyo	39,0	35,9	37,1
Mal, con problemas	10,7	12,2	11,7
Total	100	100	100

Tanto en el caso de los responsables inmediatos, como de la dirección de la empresa los problemas se presentan en mayor medida en las empresas privadas y de menos de 25 trabajadores y las que cuentan entre 51 y 100 empleados. Aunque ningún ámbito está libre de estas reacciones negativas, incluso se dan en la Administración.



Las personas entrevistadas consideran que acogerse a estas medidas de conciliación ha generado efectos negativos en los siguientes ámbitos:

- En el laboral al 21,1% (sobre todo a los acogidos a reducción de jornada, 23,8%)
- En la proyección profesional (promocionar,...) al 15,7% (17,8% en reducción de jornada)
- En el familiar al 2,4%
- En el personal al 5%

En las tablas siguientes se reflejan los datos (en T%) en función del tipo de medida de conciliación.

LABORAL

¿Considera que acogerse a esta medida de conciliación ha generado algún efecto negativo a nivel LABORAL?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	18,9	23,8	21,1
No	81,1	76,2	78,9
Total	100	100	100

PROFESIONAL

¿Considera que acogerse a esta medida de conciliación ha generado algún efecto negativo a nivel PROFESIONAL?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	13,6	17,8	15,7
No	86,4	82,2	84,3
Total	100	100	100

FAMILIAR

¿Considera que acogerse a esta medida de conciliación ha generado algún efecto negativo a nivel FAMILIAR?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	2,5	2,6	2,4
No	97,5	97,4	97,6
Total	100	100	100

PERSONAL

¿Considera que acogerse a esta medida de conciliación ha generado algún efecto negativo a nivel PERSONAL?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	5,1	5,1	5,0
No	94,9	94,9	95,0
Total	100	100	100



Los efectos negativos generados adquieren un porcentaje significativo en el ámbito laboral y profesional.

En el ámbito laboral, para los que trabajan en la Administración/sector público se producen en el 18%, en la empresa privada el 21,9%.

En el ámbito de proyección profesional, para los que trabajan en la Administración/sector público se producen en el 9,3%, en la empresa privada el 17,2%.

Tras lo anteriormente expuesto, se confirma que acogerse a alguna medida de conciliación afecta, en algunos casos seriamente, a un porcentaje nada desdeñable de las personas de este colectivo.

El acogerse al tipo de medida de conciliación a la que ha optado ¿ha afectado a su proyección laboral?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	16,8	19,3	17,5
No	83,2	80,7	82,5
Total	100	100	100

El acogerse al tipo de medida de conciliación a la que ha optado ¿ha afectado a su proyección profesional?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	16,2	18,5	16,8
No	83,8	81,5	83,2
Total	100	100	100

Como ya se ha podido apreciar por los comentarios recogidos y, aunque ya había quedado reflejado anteriormente en este informe, un tercio de las personas acogidas a reducciones de jornada declaran que durante el periodo de esta medida les aumento el nivel de estrés.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar forman parte de las políticas de promoción de igualdad de género, según la opinión de las personas acogidas a este tipo de medidas de conciliación, las mismas fomentan mucho o bastante la igualdad entre hombres y mujeres para el 40%, mientras una mayoría del 60% (la mayor parte mujeres) opina que poco o nada.

¿Este tipo de medidas de conciliación fomentan la igualdad entre mujeres y hombres?	Mujer	Hombre	Total
Nada	29,9	8,9	26,8
Poco	35,8	18,3	33,2
Bastante	29,7	53,1	33,2
Mucho	4,7	19,6	6,9
Total	100	100	100

El 72,7%⁷ de los hombres opina que fomentan la igualdad mucho o bastante.

6.10- Barreras a la conciliación de la vida familiar y laboral

Existen una serie de realidades sociales, costumbres y hábitos que pueden representar, aún sin proponérselo, serias dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. La percepción de las personas que componen el colectivo objeto de estudio considera su nivel de importancia después que ha valorado el grado de afectación en su experiencia personal.

Las principales dificultades identificadas han sido:

- Adecuación de los periodos vacacionales, para casi el 50% es un problema muy o bastante importante.
- Un hijo/hija enfermos, dificultad muy o bastante importante para el 44,8%.
- Adecuar los horarios educativos a los laborales, muy o bastante importante para el 44,3%.
- Falta de flexibilidad horaria, muy o bastante importante para el 38,1%.
- Muchas horas laborales, muy o bastante importante para el 31,8%.
- Horario del personal médico de pediatría u otros especialistas médicos, muy o bastante importante para el 27,0%.
- Adecuación de los horarios para la relación con el profesorado, muy o bastante importante para el 23,0%.
- Mal horario de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios, muy o bastante importante para el 20,4%.

⁷ Se tratan de la opinión de hombres acogidos a medidas de conciliación, en su caso, sí de da la corresponsabilidad e igualdad.

- Falta de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios, muy o bastante importante para el 19,4%.
- Excesivo tiempo para trasladarse de casa al trabajo, muy o bastante importante para el 17,9%.
- Dificultad en la búsqueda/selección para la contratación de personas cuidadoras, muy o bastante importante para el 16,2%.
- Escasa colaboración de la pareja, muy o bastante importante para el 10,9%.

Resulta muy significativo que de las posibles dificultades testadas, la que se considera que en menor medida les afecta sea la escasa colaboración de la pareja.

En las tablas que siguen, se presentan los resultados en función del tipo de medida de conciliación a la que se ha acogido.

Falta de flexibilidad horaria	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	32,7	33,5	29,7	33,0
Poco	23,0	22,7	21,8	22,7
Bastante	16,3	22,0	33,7	21,3
Mucho	17,3	17,1	11,9	16,8
No procede	10,7	4,8	3,0	6,1
Total	100	100	100	100

Muchas horas laborales	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	38,1	35,8	24,8	35,7
Poco	21,6	27,4	14,9	25,1
Bastante	15,5	18,4	42,6	19,2
Mucho	11,9	12,6	15,8	12,6
No procede	12,9	5,8	2,0	7,3
Total	100	100	100	100

Falta de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	52,9	55,2	49,5	54,3
Poco	18,3	15,9	16,8	16,6
Bastante	8,7	11,2	15,8	10,9
Mucho	8,1	8,3	10,9	8,5
No procede	12,0	9,3	6,9	9,8
Total	100	100	100	100



Mal horario de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	49,9	51,7	50,5	51,2
Poco	19,6	18,4	16,8	18,6
Bastante	11,5	11,7	14,9	11,8
Mucho	6,9	9,0	10,9	8,6
No procede	12,2	9,2	6,9	9,8
Total	100	100	100	100

Adecuar los horarios educativos a los laborales	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	35,2	31,9	21,0	32,0
Poco	16,3	18,9	23,0	18,5
Bastante	20,4	24,6	28,0	23,8
Mucho	16,6	21,5	24,0	20,5
No procede	11,5	3,1	4,0	5,2
Total	100	100	100	100

Un hijo o hija enfermos	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	33,0	30,4	19,8	30,4
Poco	10,7	13,4	15,8	12,9
Bastante	17,0	18,8	24,8	18,7
Mucho	26,4	25,4	32,7	26,1
No procede	12,9	12,0	6,9	11,9
Total	100	100	100	100

Escasa colaboración de la pareja	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	64,9	63,7	56,4	63,5
Poco	13,1	18,3	16,8	16,9
Bastante	7,9	6,4	6,9	6,8
Mucho	4,1	4,0	5,9	4,1
No procede	10,0	7,7	13,9	8,6
Total	100	100	100	100

Horario del personal médico de pediatría u otras especialistas sanitarios	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	47,2	44,6	34,7	44,6
Poco	23,6	25,1	35,6	25,4
Bastante	14,7	18,9	16,8	17,7
Mucho	8,1	9,6	10,9	9,3
No procede	6,3	1,8	2,0	3,0
Total	100	100	100	100

Adecuación de los periodos vacacionales	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	35,4	27,7	25,7	29,5
Poco	15,0	17,4	22,8	17,2
Bastante	16,0	24,2	24,8	22,2
Mucho	26,2	28,5	23,8	27,6
No procede	7,4	2,2	3,0	3,5
Total	100	100	100	100

Adecuación de los horarios para la relación con el profesorado	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	45,4	44,5	28,7	43,8
Poco	26,9	28,7	30,7	28,3
Bastante	10,7	15,2	19,8	14,4
Mucho	6,6	8,6	16,8	8,6
No procede	10,4	2,9	4,0	4,9
Total	100	100	100	100

Dificultad en la búsqueda/selección para contratación de personas cuidadoras	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	47,3	42,2	31,0	42,8
Poco	9,4	12,7	18,0	12,2
Bastante	6,1	7,7	30,0	8,7
Mucho	5,9	7,8	11,0	7,5
No procede	31,3	29,5	10,0	28,7
Total	100	100	100	100

Excesivo tiempo para trasladarse de casa al trabajo	¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Nada	51,5	50,8	43,0	50,5
Poco	18,5	28,2	37,0	26,3
Bastante	10,9	9,6	11,0	10,0
Mucho	8,9	7,6	7,0	7,9
No procede	10,2	3,8	2,0	5,2
Total	100	100	100	100

Ante la realidad constatada del escaso número de hombres que se acogen a las medidas de conciliación, se ha recabado la opinión de las personas entrevistadas sobre qué otras medidas pueden tomarse para promover que sean también los hombres quienes se acojan a las medidas de conciliación, ya que de esta forma se pueden identificar otras barreras existentes.

Son dos los factores identificados como determinantes para lograr la incorporación, en mayor medida, de los hombres a las medidas de conciliación; el económico y la educación/cambio cultural.

Como barreras a la conciliación de la vida familiar y laboral destacan los siguientes aspectos obtenidos del análisis de las opiniones de las personas entrevistadas:

- El menor salario de las mujeres, la igualdad de salarios o, incluso un mayor salario para las mujeres son planteamientos que se consideran imprescindibles para invertir la situación actual.
- Cultura patriarcal dominante y falta de educación en la igualdad, se necesita cambiar la mentalidad de la sociedad y los valores sociales actuales, tanto en los hombres como en las mujeres.
- La falta de incentivos económicos y ayudas, se necesitan más y mayores ayudas económicas
- Escasa conciencia empresarial al respecto
- Falta de flexibilidad horaria en las empresas
- Información insuficiente
- La no obligatoriedad en la legislación para que los hombres se acojan a las medidas de conciliación.



En anexo se adjuntan las aportaciones/comentarios realizadas por los entrevistados sobre qué otras medidas pueden tomarse para promover que sean también los hombres quienes se acogan a las medidas de conciliación”, de donde se deriva lo anteriormente expuesto.

Inciendo en la cuestión de la importancia de las ayudas económicas, se considera, por parte de los entrevistados, que la cuantía de la ayuda del Gobierno Vasco es muy importante/determinante para acogerse a las medidas de conciliación para el 26,8%, poco determinante para el 37,8% y no resulta importante/determinante para el 34, 2%, el 45,3% de los acogidos a excedencia. Las personas entrevistadas que declaran lo importante/determinante de las ayudas del Gobierno Vasco insisten en que, sobre todo, esta iniciativa de la Administración es importante en la medida que refuerza la confianza en el derecho existente a solicitar la medida de conciliación frente a la empresa. La ayuda difunde y da a conocer la medida.

En la tabla adjunta se presentan estos datos en función del tipo de medida de conciliación a la que se han acogido.

La cuantía de la ayuda del Gobierno Vasco ¿es importante/ determinante para acogerse a las medidas de conciliación?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta			
	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
No	45,3	30,4	31,0	34,2
Si, pero poco	31,2	40,1	39,0	37,8
Si, mucho	21,7	28,7	26,0	26,8
Indiferente	1,8	0,8	4,0	1,3
Total	100	100	100	100

6.11- Actitudes de las empresas ante las medidas de conciliación

Las actitudes de las empresas ante las medidas de conciliación tienen una gran importancia para hacer realidad el objetivo de lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

En función de la experiencia de los entrevistados acogidos a medidas de conciliación se detecta que el 54,9% de las empresas ha colaborado mucho o bastante en la implantación y desarrollo de las iniciativas de conciliación. Por el contrario, el 45,1% de las empresas ha colaborado nada o poco (sobre las actitudes de algunas empresas de este tipo ya se ha comentado en apartados anteriores).

¿En qué medida su empresa/área de la administración ha colaborado en la implantación y desarrollo de las iniciativas de la conciliación de la vida laboral y familiar impulsadas por el Gobierno Vasco?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta									
	Excedencia			Reducción de jornada			CONTRATACIÓN			Total
	Mujer	Hombr	Total	Mujer	Hombr	Total	Mujer	Hombr	Total	
Nada	25,3	22,2	24,6	22,6	20,4	22,4	29,5	32,4	30,5	23,4
Poco	21,6	20,0	21,2	21,9	18,5	21,5	23,0	29,4	25,3	21,7
Bastante	38,7	38,9	38,7	39,4	42,6	39,7	34,4	20,6	29,5	38,8
Mucho	14,4	18,9	15,4	16,2	18,5	16,4	13,1	17,6	14,7	16,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ante una excedencia o reducción de jornada, la actitud de la empresa ha sido contratar a otro trabajador para cubrir el puesto en el 52,8% de las ocasiones, el 68,7% en el caso de las excedencias.

¿La empresa en la que trabajaba cubrió su excedencia o reducción de Jornada con la contratación de otro trabajador o trabajadora?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta						
	Excedencia			Reducción de jornada			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Si	73,6	52,3	68,7	47,8	41,9	47,2	52,8
No	26,4	47,7	31,3	52,2	58,1	52,8	47,2
Total	100	100	100	100	100	100	100



En la mayoría de las empresas, 56,9% se considera que sería posible adoptar otras medidas de conciliación como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, adecuar las vacaciones a las de los hijo/as, ..., y de hecho en algunas empresas están en marcha.

Por el tipo de trabajo que Ud. desempeña, ¿son posibles otras medidas de conciliación en su empresa/administración?	Tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta		
	Excedencia	Reducción de jornada	Total
Si	59,7	55,2	56,9
No	40,3	44,8	43,1
Total	100	100	100

Las razones por las que no se ponen en funcionamiento en otras empresas, según la opinión de los entrevistados, se pueden sintetizar en los siguientes aspectos:

- Por costumbre/conservadurismo, poca tradición de cambio.
- Por razones económicas, costes añadidos o no aportan beneficios económicos.
- Por comodidad.
- El tamaño de la empresa.
- Falta de interés.
- Resulta muy complicado.
- Ni se lo han planteado.
- Por la pequeña dimensión de la empresa
- No piensan en los problemas de los trabajadores.
- No son posibles por las características de la actividad.
- Por no estar obligados por la legislación.

6.12- Valoración social percibida por los beneficiarios del hecho de acogerse a las medidas de conciliación

Sobre los ámbitos testados entre las personas acogidas a las medidas de conciliación, la valoración realizada es que las mayores reticencias y prejuicios ante las medidas de conciliación se presentan en el entorno laboral (entre mal-muy mal-regular de valoración se alcanza el 36,8%), confirmándose lo que se ha expuesto anteriormente en otros apartados del informe.

¿Cómo piensa que han valorado su decisión de acogerse a este tipo de medida de conciliación en su entorno laboral?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Muy mal	5,2	3,4	5,0
Mal	6,6	3,8	6,2
Regular	16,7	8,9	15,6
Bien	41,4	47,2	42,2
Muy bien	24,3	23,8	24,3
Indiferente	5,7	12,8	6,7
Total	100	100	100

En la familia, el 97,6% valora como muy bien o bien la decisión de acogerse a la medida de conciliación.

¿Cómo piensa que han valorado su decisión de acogerse a este tipo de medida de conciliación en su familia?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Muy mal	0,2	-	0,2
Mal	0,1	0,4	0,2
Regular	0,7	0,9	0,8
Bien	27,1	33,8	28,1
Muy bien	70,7	62,8	69,5
Indiferente	1,1	2,1	1,3
Total	100	100	100

Entre las amistades, se valora como regular por el 34,6% y como mal por el 1,3%.

¿Cómo piensa que han valorado su decisión de acogerse a este tipo de medida de conciliación entre sus amistades?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Muy mal	0,1	-	0,1
Mal	1,1	1,7	1,2
Regular	33,7	40,0	34,6
Bien	57,8	49,4	56,6
Muy bien	7,4	8,9	7,6
Indiferente	0,1	-	0,1
Total	100	100	100



Entre el vecindario se impone la opción de la indiferencia que alcanza el 69,7%, mientras que un 29,1% lo valora positivamente.

¿Cómo piensa que han valorado su decisión de acogerse a este tipo de medida de conciliación entre su vecindario?	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Muy mal	0,1	-	0,1
Mal	0,3	0,9	0,4
Regular	0,6	1,3	0,7
Bien	12,1	18,9	13,1
Muy bien	16,6	12,9	16,0
Indiferente	70,4	66,1	69,7
Total	100	100	100

6.13- Otras medidas de conciliación posibles y su viabilidad percibida.

Según la experiencia de las personas entrevistadas, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que proponen son:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PROPUESTAS	T% de personas entrevistadas que proponen	T% de personas entrevistadas que lo consideran posible en su empresa
Teletrabajo	20,9	13,4
Flexibilidad horaria	60,2	37,1
Adecuar vacaciones (flexibilidad) con las de los hijos e hijas	39,7	23,4
Jornada continua/intensiva	40,4	24,8
Banco de horas	20,6	11,4
Semana laboral comprimida	14,5	8,0
Jornada compartida (un trabajo realizado por dos personas a media jornada)	17,8	10,3
Traslado del puesto de trabajo	10,3	6,3
Movilidad geográfica (si procede)	10,9	6,6
Incrementar las medidas de oferta de servicios sociocomunitarios	15,9	9,1
NS/NC	21,0	-
Ninguna distinta de las que ya disfruto en mi empresa	21,7	-

Las medidas de conciliación más consideradas por el colectivo analizado son la flexibilidad horaria (60,2%), la jornada continua/intensiva (40,4%) y la adecuación de las vacaciones con las de los hijos e hijas (39,7%).

Así mismo, se citan literalmente otras posibles medidas o cuestiones, relacionadas con la conciliación, aportadas por los entrevistados en pregunta abierta:

- “Adecuación de los horarios laborales y escolares”
- “Actividades extraescolares en verano y vacaciones (colonias urbanas, campamentos,...)”
- “Guarderías en centros de trabajo, polígonos de empresas, centros comerciales,...”
- “Aumentar el límite de la edad de los niños para excedencias y reducción de jornada (hasta 10, 12, 14 ó más años)”
- “Poder elegir las vacaciones”
- “Flexibilidad de horarios a distintos niveles”
- “Alargar la baja maternal hasta el año”
- “Aumentar las posibilidades de los tipos de reducción de jornada”



- *“Durante la duración de las medidas de conciliación, cotizar el 100% a la seguridad social a todos los efectos (jubilación,...)”*
- *“Ayudas a las empresas para contratos de apoyo durante las medidas de conciliación”*
- *“Adecuar la normativa cuando los hijos/as son seguidos”*
- *“Permisos/flexibilidad para pediatra, enfermedades de los hijos, la relación con el profesorado”*
- *“Equiparar sueldos de mujeres y hombres”*
- *“Horario laboral de: 8h a 15h o de 9h a 17h”*
- *“Más y mayores ayudas económicas”*
- *“Contratación de personas para cubrir la reducción y la excedencia”*
- *“Excedencias para periodos cortos”*
- *“Reducción de tasas de los autónomos durante el periodo de conciliación”*
- *“Subvencionar a las empresas los costes de la flexibilidad”*
- *“Agilizar el pago de las ayudas/subvenciones”*
- *“Acabar con la discriminación a los eventuales”*
- *“Obligar a las empresas a cumplir la ley sin represalias ni desigualdades”*
- *“Campaña de información a los trabajadores y a las empresas”*
- *“Obligación para los hombres de solicitar las medidas de conciliación”*
- *“Subvencionar a las empresas para que no pongan impedimentos a los empleados”*
- *“Incremento económico de las ayudas/subvenciones”*
- *“Más ayudas económicas”*
- *“Más guarderías y servicios sociocomunitarios”*
- *“Gabinete del Gobierno Vasco para asesoramiento de los trabajadores”*
- *“Aumento de la duración temporal de las subvenciones”*
- *“Adaptación de horarios entre la pareja”*
- *“Mayor control de la Administración sobre las empresas en el cumplimiento de las medidas de conciliación y evitar abusos”*

En anexo se adjunta tabla detallada de los comentarios expresos y propuestas realizadas a este respecto.

De los comentarios realizados por los entrevistados se evidencia que la oferta de guarderías resulta insuficiente, que la no adecuación de los horarios laborales y escolares y la necesidad de



acudir al médico representa un serio problema para muchas familias y, en periodos vacacionales, se producen desajustes en la organización del tiempo en las familias.

Los límites de edad actuales en las medidas de conciliación son considerados excesivamente rígidos o insuficientes, la mayor parte de las sugerencias apuntan en el sentido de incrementar la edad de las hija/os hasta los 12 años para excedencias y reducciones de jornada. En el caso de las bajas por maternidad incrementarlas hasta el año.

Por otro lado, se piden ayudas para las empresas de manera que estas faciliten la adopción de las medidas de conciliación, al tiempo que se exige un mayor control de las empresas para que cumplan la normativa actualmente existente y no se produzcan represalias sobre los trabajadores con medidas de conciliación.

Otra cuestión es la percepción de que sean posibles de aplicar en su empresa o actividad laboral, anteriormente ya se ha comprobado que, en la mayor parte de las medidas propuestas por los entrevistados, se reduce sensiblemente el porcentaje de los que las consideran posibles.

A nivel global, el 56,9% de los entrevistados consideran viable que en sus centros de trabajo se pudieran instaurar alguna/s de las medidas propuestas, sobre todo en la Administración/empresas públicas donde este porcentaje asciende al 67,9%.

Por el tipo de trabajo que Ud. desempeña, ¿son posibles en su empresa/ administración?	Tipo de empresa en que trabaja		
	Administración /Pública	Privada	Total
Si	67,9	54,1	56,9
No	32,1	45,9	43,1
Total	100	100	100

Sector de Actividad trabaja	Por el tipo de trabajo que Ud. desempeña, ¿son posibles en su empresa/ administración?		
	Si	No	Total
Agricultura, ganadería, caza y sicultura	66,7	33,3	100
Pesca	66,7	33,3	100
Industrias extractivas	76,9	23,1	100
Extracción de productos energéticos	66,7	33,3	100
Extracción de otros minerales		100,0	100
Industria manufacturera	28,6	71,4	100
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	40,6	59,4	100
Industria textil y de la confección	66,7	33,3	100
Industria del cuero y del calzado	100,0	-	100
Industria de la madera y del corcho	69,2	30,8	100
Industria del papel: edición de tarjetas gráficas	52,9	47,1	100
Refino del petróleo y tratamiento de combustibles	83,3	16,7	100
Industria química	57,1	42,9	100
Industria de la transformación del caucho	80,0	20,0	100
Industrias de otros productos minerales no metálicos	-	100,0	100
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	65,4	34,6	100
Industria de la construcción de maquinaria	53,3	46,7	100
Industria de material y equipo eléctrico. Electrónica	55,6	44,4	100
Fabricación de material de transporte	66,7	33,3	100
Industrias manufactureras diversas	50,0	50,0	100
Producción y Distribución de electricidad, gas y agua	36,4	63,6	100
Construcción	46,4	53,6	100
Comercio, reparación de vehículos	48,0	52,0	100
Hostelería	51,7	48,3	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	57,1	42,9	100
Intermediación financiera	68,8	31,3	100
Actividades inmobiliarias y de alquiler	50,0	50,0	100
Administración pública, defensa y seguridad social	72,6	27,4	100
Educación	56,7	43,3	100
Actividades sanitarias y veterinarias	65,4	34,6	100
Otras actividades sociales y de servicios prestados	54,9	45,1	100
Organismos extraterritoriales	100,0	-	100
Total	56,9	43,1	100



7. RESUMEN Y CONCLUSIONES

De las medidas de conciliación actualmente vigentes, con ayudas por parte del Gobierno Vasco, la más utilizada con diferencia es la reducción de jornada, el 72,9% de las ayudas solicitadas es para esta medida frente al 26,4% para excedencias.

Desde el inicio de las ayudas, año 2002, se ha producido un incremento paulatino año tras año, salvo en el año 2007 debido al cambio normativo y el consiguiente cambio en el procedimiento de solicitud de la ayuda, que conllevó el retraso en la convocatoria del programa de ayudas.

En los años 2008 y 2009 se reinicia el incremento de ayudas de manera importante. A partir del año 2007 se incluye la ayuda a la contratación de personas cuidadoras.

Aunque estas medidas de conciliación están dirigidas tanto a hombres como mujeres, globalmente, a lo largo de estos años, el 94,5% de las personas solicitantes han sido mujeres, frente a un escaso 5,5% de hombres. De las personas que han solicitado excedencia; el 96,9% son mujeres, de reducción el 93,8% y de contratación el 65,1%.

Salvo por la incidencia de la inclusión de la medida de contratación de personas cuidadoras (en la que el número de hombres titulares de la ayuda se incrementa) a partir del año 2007, el porcentaje de mujeres y hombres solicitantes se mantiene en niveles muy similares, rondando el 95% para las mujeres y el 5% para los hombres.

El transcurso de estos años no ha variado significativamente esta tendencia en la que la mujer “acapara” las ayudas a las medidas de conciliación y, por lo tanto, es la que asume la mayor parte, cuando no en exclusiva, de la responsabilidad del cuidado de las hijas e hijos.

La media de tiempo de excedencia utilizado es de 832,65 días para el cuidado de los hijos, y la media de tiempo de reducción se cifra en 1.239,44 días.

La edad media de las personas acogidas a estas medidas de conciliación es de 34,6 años (moviéndose en el intervalo de una edad mínima de 20 años y la máxima de 59 años). Entre las mujeres la edad media es de 34,2 años y en los hombres de 37 años. A lo largo del periodo de tiempo analizado (2002 a 2009) no se producen diferencias significativas en estos aspectos.



El nivel formativo de las personas entrevistadas acogidas a estas medidas de conciliación es alto, un 46,5% cuenta con estudios universitarios, el 43,1% ha realizado bachiller/FP2, el 9,7% tiene estudios primarios (EGB/FP1) y un 0,7% se declara sin estudios.

Durante el periodo de tiempo en que se acogieron a la medida de conciliación aprovecharon para incrementar su formación el 16,1%. Las personas acogidas a reducción de jornada son las que en mayor medida han realizado formación (17,2%), mientras los acogidos a excedencia que se han formado son el 13,5%.

El 20,2% trabajaba en la Administración o empresa pública y el 79,8% se encontraba ocupado en la empresa privada.

Las características de las empresas donde estaban ocupados cuando se acogieron a las medidas de conciliación son; empresas de más de 250 trabajadora/es (36,8%) o de menos de 25 trabajadora/es (30,5%). Principalmente dedicadas a las siguientes actividades; actividades sociales y de servicios (25,3%), comercio/reparación de vehículos (18%), educación (9,5%), sanitarias (9,1%), administración pública/defensa y seguridad social (6,6%) y metalurgia y fabricación de productos metálicos (5,9%). Tenían su puesto de trabajo en el mismo Territorio, el 91,4% de los residentes en Araba el 96,6% de los residentes en Bizkaia y el 95,3% de Gipuzkoa.

El 91,1% contaba con contrato fijo, el 8,0% era eventual y el 0,9% discontinuo. La modalidad del contrato era de a tiempo completo para el 89,4% y a tiempo parcial para el 10,6%.

Esta situación ha evolucionado hasta el momento actual muy poco en lo que respecta al tipo de contrato, un ligero incremento de los discontinuos (1,4%), en cambio, si ha sufrido un significativo descenso la modalidad de contrato a tiempo completo (78,1%) casi 11 puntos menos, incrementándose en la misma medida los contratos a tiempo parcial.

Siendo fundamentalmente mujeres las que han pasado de tener un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial, se ha duplicado el porcentaje de mujeres que actualmente cuentan con un contrato a tiempo parcial (23,8%).

También en el tipo de jornada laboral se aprecia una correlación significativa con los cambios producidos en el tipo de contrato, se ha incrementado sustancialmente el número de personas



que tiene jornada continua (ha pasado del 31,4% al 58,7%) y han descendido las jornadas partidas (del 46,7% al 23,0%) y los turnos (del 21,9% al 18,3%).

En el momento de acogerse a la medida de conciliación el 47,8% finalizaba su jornada laboral a las 18 horas o más tarde. En la actualidad, este horario lo mantiene el 22,4%. Incrementándose significativamente el porcentaje de las personas que finalizan, actualmente, entre las 13 horas y las 15 horas.

Es reseñable la mayor cualificación de la profesión de los cónyuges/parejas de las personas que se han acogido a las medidas de conciliación y el incremento de otras profesiones poco representadas entre los beneficiarios directos de las medidas de conciliación, casi se duplica (con respecto a las personas directamente beneficiarias) el porcentaje de profesionales varios, aparecen significativamente ingenieros, médicos y gerentes/directivos de empresa, se incrementan significativamente los porcentajes de operarios del metal y operarios/empleados varios, comerciales/vendedores,...

Las familias, en el momento de acogerse a la medida de conciliación, estaban compuestas por un hijo/a en un 65,8%, por dos hijo/as en el 28,9% y por tres o más hijo/as en el 5,2%.

Estas mismas familias, actualmente, cuentan con; un hijo/a el 36,8%, dos hijo/as el 54,4% y por tres o más hijo/as el 8,7%.

Los ingresos mensuales netos de la persona que se acogió a la medida de conciliación se situaban entre menos de 1.000 euros y 2.000 euros para el 91,3% del colectivo.

En el momento de acogerse a la medida de conciliación, el 45,0% de las personas entrevistadas se situaban en el intervalo de ingresos personales entre 1.100 y 1.500 euros, en la actualidad el 45,6% se encuentra en el intervalo inmediatamente inferior, "menos de 1.000 euros".

La disminución de ingresos para un importante porcentaje de las personas acogidas a las ayudas, se encuentra en correlación directa con el hecho de que haya finalizado o no la medida de conciliación.

El acogerse a las medidas de conciliación representa una importante merma de los ingresos personales que, en muchos casos, se mantiene durante varios años.



El 86,0% de las familias contaba con unos ingresos mensuales entre 1.600 y 4.000 euros cuando se acogió a la medida de conciliación.

Aunque la disminución de ingresos de la unidad familiar, derivada del hecho del acogimiento a las medidas de conciliación, es evidente, la mayor parte de las familias cuenta con unos ingresos superiores a los 1.600 euros mensuales, situándose la media de ingresos en el intervalo de 2.100 y 3.000 euros mensuales. Ingresos que se sitúan en la renta media de las familias de la C.A.P.V..

El nivel de ingresos de las personas acogidas a la ayuda para la contratación de personas cuidadoras, es superior al de los otros dos colectivos (acogidos a excedencia y a reducción) lo que también puede implicar que su nivel laboral es superior.

Antes de acogerse a la medida de conciliación, en un tercio de las familias, el cuidado de lo/as niño/as/personas dependientes era realizado de forma compartida por ambos integrantes de la pareja, otro tercio lo realizaba la persona acogida a la medida de conciliación (fundamentalmente la mujer), un 19,7% lo realizaba la persona acogida a la medida de conciliación compartiendo la responsabilidad con otra persona o servicio (familiar /guardería/cuidador).

Durante la medida de conciliación, el 43,2% lo realiza la persona acogida a la medida, que no podemos olvidar que casi siempre es una mujer, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 25,5% de las familias y en otro 25,4% de las familias realiza esta labor la persona acogida con la ayuda de otro familiar o servicio (guardería, cuidador,...). El 8,5% de los hombres que se acogen a medidas de conciliación descargan esta tarea en guardería o persona contratada para el cuidado de los niños (en el caso de las mujeres este porcentaje se reduce al 2,9%).

Después de la medida de conciliación, el 27,6% lo realiza la persona que se acogió a la medida, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 37,9% de las familias y en otro 26,1% de las familias realiza esta labor la persona que se acogió, con la ayuda de otro familiar o servicio (guardería, cuidador,...).

La variación más significativa, entre el antes de acogerse a la medida y el después de acogerse, se produce en el incremento de casi cinco puntos porcentuales en la asunción de esta responsabilidad por ambos integrantes de la pareja.



Se puede estimar que un pequeño porcentaje de los hombres (aproximadamente un 5%) de estas familias incrementa a ese tercio de parejas que compartían la responsabilidad del cuidado de los niños antes de acogerse a la medida de conciliación. La medida favorece la corresponsabilidad.

La responsabilidad de preparar la alimentación en el núcleo familiar, antes de acogerse a la medida de conciliación, se reparte entre ambos integrantes de la pareja en el 35,2% de las familias, mientras permanece en medida de conciliación se reduce este porcentaje hasta el 27,1% y tras finalizar la medida de conciliación se incrementa al 37,9%.

La persona acogida (mayormente mujer) a la medida de conciliación realiza la limpieza y el cuidado de la ropa, antes de la medida en el 49,6% de las familias, durante la medida el 54% y al finalizar la medida el 45,2%. Se reparte entre ambos cónyuges en un tercio de los hogares, aunque este porcentaje se reduce al 28,2% mientras dura la medida de conciliación.

Para esta tarea del hogar se contrata a personas entre el 5% y el 7% de los hogares.

La responsabilidad del control de la economía familiar recae entre ambos miembros de la pareja, antes/durante/después de la medida de conciliación, en más del 50% de los hogares. En casi un tercio de los hogares es responsabilidad de la persona que se acoge a la medida de conciliación (mujeres) y es reseñable que se produce un incremento de esta responsabilidad (entre el antes y el después) de tres puntos porcentuales en el colectivo de mujeres acogidas a la medida de conciliación.

Las gestiones familiares las asume la pareja en común en el 52,3% de los hogares antes de acogerse a la medida, en el 49,6% durante la medida de conciliación y 47,8% cuando ha finalizado la medida favorece el empoderamiento.

La persona acogida a la medida de conciliación realiza estas tareas en el 28,4% de los hogares antes de acogerse a la medida, en el 31,5% mientras permanece en la medida y en el 32% al finalizar la medida. En este ámbito, una vez más, se incrementa el porcentaje de mujeres (casi un 4%) que asume en solitario esta responsabilidad.



Por otro lado, se puede considerar que en el 17% de las familias esta responsabilidad esta reservada a los hombres.

En cuanto a organizar las vacaciones es asumido por ambos cónyuges en más de dos tercios de los hogares, aunque desciende ligeramente del antes (70,2%) de acogerse a la medida de conciliación al después (66,6%) de la conciliación.

Las personas acogidas a la medida de conciliación, es decir mujeres en su gran mayoría, mantienen esta responsabilidad en, aproximadamente, el 23% de los hogares.

Se puede concluir, a este respecto, que en las familias que una persona se acoge a las medidas de conciliación las labores del hogar como cuidar a niños y personas dependientes, encargarse de la alimentación y la limpieza, recae mayormente sobre las mujeres, aunque en un tercio de los hogares estas labores son compartidas entre ambos miembros de la pareja.

En lo referente a las responsabilidades de la economía familiar, la realización de gestiones familiares y el organizar las vacaciones, en la mitad de los hogares se corresponsabilizan ambos miembros de la pareja, en un 30% aproximadamente lo asume la mujer. Entre un 12% y un 17% de las familias tiene a los hombres como claros responsables de la economía familiar y la realización de gestiones.

Tras la finalización de las medidas de conciliación se produce un ligero incremento del porcentaje de familias en las que las mujeres (las personas que se acogen a las medidas) asumen responsabilidades que anteriormente recaían sobre los hombres o se asumían compartidamente.

EL 74,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación consideran que en una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación, ambos se deben repartir las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as.

El 89,2% opina que, en el caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabajar menos de forma remunerada, para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, debe ser cualquiera de los dos y solo depende de otros factores como menor sueldo o trabajo más precario.



Es significativo que el 10,8% de las mujeres se inclinan por que sea la mujer la que se ocupe de estas responsabilidades.

La responsabilidad de adoptar medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar es adjudicada a los gobiernos/administración por el 58,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación. El 35,4% considera que deben ser tanto los gobiernos como los trabajadores/as con sus empresas.

Al margen de las medidas de conciliación subvencionadas por el Gobierno Vasco y reguladas por la legislación, el 18,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación entrevistadas asegura que en sus empresas existen otras medidas de conciliación, y las utilizan el 59,7% de estas personas.

Estas medidas son:

- *Flexibilidad horaria*
- *Más tiempo de baja maternal, una semana más de lactancia (acumulable hasta el año)*
- *50€ hasta que los niños tienen tres años*
- *Acogerse a trabajar solo fines de semana*
- *Acumular la reducción y coger en los meses de vacaciones escolares*
- *Ayuda de guardería y facilidad para escoger horarios según conveniencia*
- *Ayuda de dos meses por parte de la empresa*
- *Ayuda económica para estudios de los hijos (en algún caso hasta los 8 años)*
- *Reducción de jornada: más años, sin reducción de sueldo durante el primer año*
- *Banco de horas*
- *Continuar en reducción hasta los 12 años*
- *Días comprimidos*
- *Pago de los libros escolares*
- *Jornada continuada*
- *Teletrabajo y flexibilidad horaria*
- *Horas libres y motivación económica*
- *Traslado cerca del domicilio*
- *Dos meses de excedencia con ayuda económica y el sueldo de un mes*
- *Permisos prenatales*
- *Reducción del 50% por convenio*
- *Reducción de jornada del octavo*



- *Reducción hasta los 10 años del niño*
- *Sin horario de trabajo a salario completo durante primer año del hijo/a*

Las medidas de conciliación que más se repiten son la flexibilidad horaria, la jornada continua y la reducción de jornada con distintas alternativas/modalidades.

El 31,5% de las personas acogidas a medidas de conciliación y que aseguran que en su empresa existen otras medidas de conciliación trabajan en la Administración o empresas públicas, el 69,5% desarrollan su trabajo en la empresa privada.

El sector servicios, la administración pública, el comercio, la educación, la sanidad y la metalurgia concentran el 78,3% de los sectores con más medidas de conciliación.

Como hipótesis de trabajo, una explicación a esta situación se puede encontrar en el hecho de que en algunos tipos de actividad (como los servicios y el comercio) es más sencillo adecuar las medidas de conciliación a los métodos de trabajo sin merma de la productividad y en otros sectores influye la presencia sindical en la negociación de los convenios. Por otro lado, la fuerte implantación de la economía social (cooperativas y SALes) en el tejido productivo vasco también puede influir.

Lo que sin duda sí influye es el tamaño de la empresa, en el 55,2% de las empresas con medidas de conciliación específicas, cuenta con más de 250 trabajadores.

Obviando los casos de fuerza mayor como familias monoparentales, enfermedades graves de uno de los cónyuges,..., y los contados casos en que lo han solicitado los dos cónyuges y se han ido turnando, las razones expuestas para que sea normalmente la mujer la que se acoge a las medidas de conciliación, se pueden resumir en los siguientes aspectos:

Económicos-Laborales-Materiales

- El factor económico (menor salario)
- Las facilidades dadas por la empresa para acogerse a la medida de conciliación
- El tipo de contrato, el cónyuge con mayor precariedad lo solicita o al contrario
- Las condiciones laborales (horarios, distancias al centro de trabajo,...)
- La situación precaria/complicada de la empresa (EREs, ...)



Factor género

- La lactancia
- El sentido de maternidad (prefieren ser “ellas”, dan por hecho que tienen que ser “ellas”, les apetece vivir su “maternidad”)
- El sentimiento exclusivo de capacitación para el cuidado (entre algunas mujeres)

Convencionalismos sociales

- Entre algunos hombres se considera que está mal visto en su entorno social que el hombre sea el que se acoja a la medida de conciliación.
- Algunas mujeres tienen claro que tienen que ser ellas, no se plantean que sean sus parejas.

La mayor parte de las razones esgrimidas son una combinación de aspectos económicos/laborales/materiales y de factor género, lo que no excluye que tras estos criterios pretendidamente lógicos o prácticos, en muchos casos, subyacen los convencionalismos sociales que no se exponen crudamente más que por una minoría.

En muchas respuestas de las mujeres se explicita o intuye que prima un sentimiento de maternidad exclusivista (los hijos son suyos y tienen prioridad en su disfrute y cuidado).

Las razones o motivos que determinaron la decisión de acogerse a las medidas de conciliación se resumen en; la necesidad de atender/cuidar a los hijos pero con diferentes matices, en muchos casos por no contar con apoyos familiares o de servicios de guarderías, factores económicos (no poder o no merecerles la pena el contratar una persona cuidadora), factores afectivos/maternales (el deseo de estar con sus hijo/as), el rechazo a la alternativa de las guarderías, los celos hacia el cuidado ofertado por personas extrañas a la familia,...

El factor económico (la merma de ingresos para la unidad familiar) no resulta determinante a la hora de optar por la medida de conciliación. La reducción de ingresos por acogerse a la medida de conciliación condiciona entre poco y bastante la decisión de continuar/mantener la situación de conciliación según lo expuesto por las personas entrevistadas.

En cambio, consideran que la existencia del programa de subvenciones del Gobierno Vasco a la conciliación de la vida familiar y laboral ha influido bastante, valoración de 5,23 (en una escala de 10), para acogerse a la excedencia/reducción de jornada.



Las personas acogidas a medida de conciliación se muestran satisfechas, tanto antes, durante como después de la medida, con su trabajo con respecto a; su jornada laboral, las vacaciones y permisos, la estabilidad en el trabajo, el salario percibido y su satisfacción general es de casi notable, salvo en el aspecto de “promoción en el trabajo”.

El 37,4% de las personas acogidas a reducción de jornada aseguran que, a pesar de trabajar menos horas, realizan la misma cantidad de trabajo. Más de un tercio de las personas entrevistadas con reducción de jornada, perciben que su productividad es similar ya sea que trabajen a jornada completa o reducida, lo que se correlaciona con el dato del 38% de personas acogidas a reducción de jornada a los que les aumento el nivel de estrés.

Al 51,4% de los que dicen realizar la misma cantidad de trabajo en jornada reducida les aumento el nivel de estrés.

Tanto el grado de satisfacción personal como el familiar mejora durante la medida de conciliación, antes de acogerse a la medida de conciliación el grado de satisfacción personal se situaba en un 6,7 sobre 10, en el intervalo de satisfecho/a, durante la medida de conciliación se incrementa hasta el 7,5%, en el intervalo de muy satisfecho/a. El grado de satisfacción familiar se mueve en parámetros similares, valoración de 6,8 antes y 8 durante la medida de conciliación.

En función del tipo de medida a que se han acogido, el grado de satisfacción más alto, tanto antes como durante la medida de conciliación, se produce en el colectivo de los acogidos a excedencia en cuanto al grado de satisfacción familiar. El mayor incremento entre la situación de partida de la medida de conciliación y durante su desarrollo se produce entre el colectivo de acogidos a reducción de jornada en cuanto al grado de satisfacción familiar.

El 90,6% de las personas entrevistadas afirma que “sí, con seguridad” o “sí, casi seguro” volverían a acogerse a este tipo de medidas. Únicamente el 2,8% dice que no volvería a acogerse.

El 5,5% de las personas que se han acogido a excedencia o reducción de jornada mantienen la percepción de que su decisión ha influido para mal/negativamente en la relación con sus



compañero/as de trabajo, para el 44,8% no ha influido en absoluto o les ha resultado indiferente, y para el 38,3% todo ha transcurrido bien/sin problemas.

Aunque también se han recogido pequeños porcentajes de otras consecuencias y actitudes como; envidias (2,2%), con unos bien y con otros mal (3,9%), pérdida de contacto con compañero/as (1,7%).

En relación con su responsable inmediato en la empresa, el porcentaje de las personas con medida de conciliación que consideran que ha influido negativamente y se han mostrado beligerantes (mal, con problemas) asciende al 14,1%, sobre todo entre los acogidos a reducción de jornada. Aunque se debe destacar que son mayoría los que opinan que los responsables inmediatos de la empresa se lo han tomado bien o se han mostrado indiferentes (77,6%).

En cuanto a la dirección de la empresa/área de la administración, también se ha percibido por el 11,7% que ha influido mal y aseguran haber tenido problemas, un 7,1% afirma que la dirección de la empresa ha reaccionado negativamente pero acatan la ley. Aún así, la mayor parte (80,5%) considera que no han percibido problemas o les ha resultado indiferente.

Tanto en el caso de los responsables inmediatos, como de la dirección de la empresa los problemas se presentan en mayor medida en las empresas privadas y de menos de 25 trabajadores y las que cuentan entre 51 y 100 empleados. Aunque ningún ámbito está libre de estas reacciones negativas, incluso en la Administración.

Los entrevistados consideran que acogerse a estas medidas de conciliación ha generado efectos negativos en los siguientes ámbitos:

- En el laboral al 21,1% (sobre todo a los acogidos a reducción de jornada, 23,8%)
- En el profesional al 15,7% (17,8% en reducción de jornada)
- En el familiar al 2,4%
- En el personal al 5%

En el ámbito laboral, para los que trabajan en la Administración/sector público se producen en el 18%, en la empresa privada el 21,9%.



En el ámbito profesional, para los que trabajan en la Administración/sector público se producen en el 9,3%, en la empresa privada el 17,2%.

El tamaño de la empresa no resulta significativo, se dan efectos negativos en similar proporción en todos los intervalos de número de trabajadores.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar forman parte de las políticas de promoción de igualdad de género, según la opinión de las personas acogidas a este tipo de medidas de conciliación, las mismas fomentan mucho o bastante la igualdad entre hombres y mujeres para el 40%, mientras una mayoría del 60% (la mayor parte mujeres) opina que poco o nada.

El 72,7% de los hombres opina que fomentan la igualdad mucho o bastante.

Las principales dificultades/barreras para la conciliación identificadas han sido:

- Adecuación de los periodos vacacionales, para casi el 50% es un problema muy o bastante importante.
- Un hijo/hija enfermos, dificultad muy o bastante importante para el 44,8%.
- Adecuar los horarios educativos a los laborales, muy o bastante importante para el 44,3%.
- Falta de flexibilidad horaria, muy o bastante importante para el 38,1%.
- Muchas horas laborales, muy o bastante importante para el 31,8%.
- Horario del personal médico de pediatría u otros especialistas médicos, muy o bastante importante para el 27,0%.
- Adecuación de los horarios para la relación con el profesorado, muy o bastante importante para el 23,0%.
- Mal horario de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios, muy o bastante importante para el 20,4%.
- Falta de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios, muy o bastante importante para el 19,4%.
- Excesivo tiempo para trasladarse de casa al trabajo, muy o bastante importante para el 17,9%.
- Dificultad en la búsqueda/selección para la contratación de personas cuidadoras, muy o bastante importante para el 16,2%.



- Escasa colaboración de la pareja, muy o bastante importante para el 10,9%.

Resulta muy significativo que de las posibles dificultades testadas, la que se considera que en menor medida les afecta sea la escasa colaboración de la pareja.

Son dos los factores identificados como determinantes para lograr la incorporación, en mayor medida, de los hombres a las medidas de conciliación; el económico y la educación/cambio cultural.

Como barreras a la conciliación de la vida familiar y laboral destacan los siguientes aspectos obtenidos del análisis de las opiniones de los entrevistados:

- El menor salario de las mujeres, la igualdad de salarios o, incluso un mayor salario para las mujeres son planteamientos que se consideran imprescindibles para invertir la situación actual.
- Cultura patriarcal dominante y falta de educación en la igualdad, se necesita cambiar la mentalidad de la sociedad y los valores sociales actuales, tanto en los hombres como en las mujeres.
- La falta de incentivos económicos y ayudas, se necesitan más y mayores ayudas económicas
- Escasa conciencia empresarial al respecto
- Falta de flexibilidad horaria en las empresas
- Información insuficiente
- La no obligatoriedad en la legislación para que los hombres se acojan a las medidas de conciliación.

Inciendo en la cuestión de la importancia de las ayudas económicas, se considera, por parte de los entrevistados, que la cuantía de la ayuda del Gobierno Vasco es muy importante/determinante para acogerse a las medidas de conciliación para el 26,8%, poco determinante para el 37,8% y no resulta importante/determinante para el 34,2%, el 45,3% de los acogidos a excedencia.

En función de la experiencia de los entrevistados acogidos a medidas de conciliación se detecta que el 54,9% de las empresas ha colaborado mucho o bastante en la implantación y desarrollo



de las iniciativas de conciliación. Por el contrario, el 45,1% de las empresas ha colaborado nada o poco.

Ante una excedencia o reducción de jornada, la actitud de la empresa ha sido contratar a otro trabajador para cubrir el puesto en el 52,8% de las ocasiones, el 68,7% en el caso de las excedencias.

En la mayoría de las empresas, 56,9% se considera que sería posible adoptar otras medidas de conciliación como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, adecuar las vacaciones a las de los hijo/as, ..., y de hecho en algunas empresas están en marcha.

Las razones por las que no se ponen en funcionamiento en otras empresas, según la opinión de los entrevistados, se pueden sintetizar en los siguientes aspectos:

- Por costumbre/conservadurismo, poca tradición de cambio.
- Por razones económicas, costes añadidos o no aportan beneficios económicos.
- Por comodidad.
- El tamaño de la empresa.
- Falta de interés.
- Resulta muy complicado.
- Ni se lo han planteado.
- Por la pequeña dimensión de la empresa
- No piensan en los problemas de los trabajadores.
- No son posibles por las características de la actividad.
- Por no estar obligados por la legislación.

Las medidas de conciliación más consideradas por el colectivo analizado son la flexibilidad horaria (60,2%), la jornada continua/intensiva (40,4%) y la adecuación de las vacaciones con las de los hijos e hijas (39,7%).

Así mismo, se citan otras posibles medidas o cuestiones relacionadas con la conciliación:

- Adecuación de los horarios laborales y escolares
- Actividades extraescolares en verano y vacaciones (colonias urbanas, campamentos,...)



- Guarderías en centros de trabajo, polígonos de empresas, centros comerciales,...)
- Aumentar el límite de la edad de los niños para excedencias y reducción de jornada (hasta 10, 12, 14 ó más años)
- Poder elegir las vacaciones
- Flexibilidad de horarios a distintos niveles
- Alargar la baja maternal hasta el año
- Aumentar las posibilidades de los tipos de reducción de jornada
- Durante la duración de las medidas de conciliación, cotizar el 100% a la seguridad social a todos los efectos (jubilación,...)
- Ayudas a las empresas para contratos de apoyo durante las medidas de conciliación
- Adecuar la normativa cuando los hijos/as son seguidos
- Permisos/flexibilidad para pediatra, enfermedades de los hijos, la relación con el profesorado
- Equiparar sueldos de mujeres y hombres
- - Horario laboral de: 8h a 15h o de 9h a 17h
- Más y mayores ayudas económicas
- Contratación de personas para cubrir la reducción y la excedencia
- Excedencias para periodos cortos
- Reducción de tasas de los autónomos durante el periodo de conciliación
- Subvencionar a las empresas los costes de la flexibilidad
- Agilizar el pago de las ayudas/subvenciones
- Acabar con la discriminación a los eventuales
- Obligar a las empresas a cumplir la ley sin represalias ni desigualdades
- Campaña de información a los trabajadores y a las empresas
- Obligación para los hombres el solicitar las medidas de conciliación
- Subvencionar a las empresas para que no pongan impedimentos a los empleados
- Incremento económico de las ayudas/subvenciones
- Más ayudas económicas
- Más guarderías y servicios sociocomunitarios
- Gabinete del Gobierno Vasco para asesoramiento de los trabajadores
- Aumento de la duración temporal de las subvenciones
- Adaptación de horarios entre la pareja



- Mayor control de la Administración sobre las empresas en el cumplimiento de las medidas de conciliación y evitar abusos

De los comentarios realizados por los entrevistados se evidencia que la oferta de guarderías resulta insuficiente, que la no adecuación de los horarios laborales y escolares y la necesidad de acudir al médico representa un serio problema para muchas familias y, en periodos vacacionales, se producen desajustes en la organización del tiempo en las familias.

Los límites de edad actuales en las medidas de conciliación son considerados excesivamente rígidos o insuficientes, la mayor parte de las sugerencias apuntan en el sentido de incrementar la edad de las hija/os hasta los 12 años para excedencias y reducciones de jornada. En el caso de las bajas por maternidad incrementarlas hasta el año.

Por otro lado, se piden ayudas para las empresas de manera que estas faciliten la adopción de las medidas de conciliación, al tiempo que se exige un mayor control de las empresas para que cumplan la normativa actualmente existente y no se produzcan represalias sobre los trabajadores con medidas de conciliación.

A nivel global, el 56,9% de los entrevistados consideran viable que en sus centros de trabajo se pudieran instaurar alguna/s de las medidas propuestas, sobre todo en la Administración/empresas públicas donde este porcentaje asciende al 67,9%.

Como conclusiones finales podemos destacar los siguientes aspectos:

- Feminización de las personas que se acogen a las medidas de conciliación
- Un porcentaje importante de las mujeres consideran un derecho en exclusividad la responsabilidad del cuidado de los hijos/hijas.
- La medida más utilizada y preferida, es la reducción de jornada, por que permite compatibilizar el cuidado de hijos/as y personas dependientes con la actividad laboral.
- La utilización de las medidas de conciliación tiene repercusiones negativas en el desarrollo profesional, afectando prioritariamente a las mujeres.
- Las principales razones esgrimidas por las personas entrevistadas para tomar la decisión de que componente de la pareja solicita la medida de conciliación



es una combinación de razones económicas y valores culturales. Por ello, recae en mayor medida entre las mujeres por tener ingresos inferiores a los de su pareja y la reserva que hacen del derecho del cuidado de sus hijos/hijas.

- El grado de satisfacción con las medidas es alto y, aunque limitadas, tiene repercusiones positivas en la asunción de responsabilidades por parte de los hombres y de empoderamiento de las mujeres.
- Los grandes obstáculos para que los hombres se acojan a las medidas de conciliación se sitúan en la necesidad de un cambio de valores de las empresas donde trabajan y de la presión social que se ejerce sobre ellos.



ANEXOS

TABLAS

Motivaciones para acogerse a las medidas de conciliación

EXCEDENCIA
- Falta de ayuda para el cuidado de los hijos por parte de familiares.
- Más tiempo para cuidar de sus hijos, son contrarios a llevarles a guarderías ó dejarles con otras personas
- Más tiempo para estar con sus hijo/as
- Más tiempo para estar con su hijo/a. Ella se sentía más responsable
- Aita izatearen lehen urte-hilabete horiek bizi nahi nituelako, bete betean. baina nire lana eta erritmoak ez zidalako horretarako aukerarik ematen. amatasuna bizi nahi nuelako
- Atención continuada del hijo/a
- Atender a los hijo/as
- Atender a los niños, ya que no existe familia de apoyo y los quería cuidar la madre personalmente
- Atender al niño mas tiempo y mejor calidad
- Compartir tiempo con las hijas
- Con el horario que tenía no podía encargarme de mi hijo/a
- Continuar con la lactancia y pasar mas tiempo con el crío/a
- Continuar cuidado hijo/a y no contratar cuidador/a
- Criar al hijo/a
- Cuidado de hijos/as y pasar más tiempo con ellos/as
- Cuidado de la madre
- Cuidado de la niña, llevarla a la guardería/escuela
- Cuidado de los hijo/as. Mejor calidad de vida
- Cuidado de mis hijos queríamos que al principio estuvieran siempre con sus progenitores
- Cuidado de niños, son trillizos
- Cuidado del crío, por el horario
- Cuidado del niño, Disfrutar de la experiencia de ser padres
- Cuidado del niño, Tenia unos ahorros, y habían decidido que uno de ellos se ocupara de el, al menos, su primer año de vida
- Cuidado personal de los hijos
- Cuidados maternos
- Cuidados paternos
- Cuidar a los hijos/as sin usar cuidador/a
- Cuidar a los niños, sobre todo al pequeño, aunque su pareja le ayuda mucho
- Cuidar a su hijo en periodo vacacional porque no tenia con quién dejarlo
- Cuidar a sus hijos/as y pasar con ellos el mayor tiempo posible
- Cuidar al hijo. mal horario para coincidir con el hijo manteniendo su jornada habitual
- Cuidar al niño, no dejarle tan pequeño con nadie
- Cuidar de sus hijos ya que si contratas a una persona para ello, si lo haces legalmente con s.s. te quedas sin sueldo y no compensaba. es mejor estar con ellos que contratar a alguien
- Cuidar ella misma de sus hijos y no poder contratar a nadie
- Cuidar hijos/as en verano
- De no haber sido así hubiese tenido que coger a una persona para que cuidara de los hijos y prefería hacerlo ella



EXCEDENCIA

- Dedicación a la familia
- Disfrutar de los hijos/as
- Disposición de tiempo
- Educar a los hijos/as y tenerlos en casa
- Educar a sus hijos los primeros años de vida. Contratar una persona que se encargue del cuidado sale caro
- El bebe era pequeño, Necesidad materna
- El cuidado de las personas dependientes
- El cuidado de los hijos y le apetecía
- El cuidado de los hijos y por los horarios
- El cuidado de los hijos, le salía igual cuidándole ella que una cuidadora
- El cuidado de los niños, en verano tenían vacaciones y no tenían nadie que les cuidara
- El cuidado del hijo y del aita
- El cuidado del niño, lactancia
- El hijo de la persona entrevistada tiene una serie de necesidades con motivo de una discapacidad. Quería ocuparse personalmente del cuidado del hijo
- El hijo estaba enfermo y tenían que viajar para tratamientos
- El horario no era conciliado cuando me hicieron fija y no podía estar con mis hijos
- El niño no tomaba biberon, por lo que tuvo que darle de mamar. Tenia que estar constantemente con el niño
- El horario, la distancia
- Era la madre
- Ella quería cuidar de los hijos
- Ella tenía que ir lejos, a Navarra tardaba tiempo.
- Estar con el hijo mas tiempo
- Estar con el hijo sin depender de terceras personas
- Estar mas cerca del hijo, mayor calidad de vida
- Estar mas tiempo con el crío, quería ser ella misma quien se encargara del cuidado
- Facilidades por parte de la empresa, sueldos igualado
- Fue un niño prematuro y le necesitaba
- Horario incompatible con cuidado de hijo
- Ingresos alternativos y suplementarios necesarios
- Incompatibilidad del trabajo con el cuidado de los niños
- La lactancia y cuidar de su hijo/a
- Laboralmente se portaron mal con ella al quedarse embarazada. aunque hubiera pedido excedencia durante menos tiempo prioriza a su hijo/a sobre la profesionalidad
- Lactancia continua y cuidar de hijos/as sin meter gente de fuera ni esclavizar a sus padres
- Lactancia y cuidado personal hijo/a. Más tiempo para estar. No contratar cuidador/a
- Lactancia y trato maternal
- Lactancia. Cuidado personal de hijo/a y familia. No querer dejar hijo/a con persona extraña
- Las niñas nacen prematuras, se les aconseja cuidado personal durante el 1º año y por ello se acoge a la excedencia
- Le sale mas rentable coger la excedencia que tener que contratar una persona para cuidar de los hijos
- Los niños eran muy pequeños y creían conveniente reducir los ingresos para cuidar ella de sus hijos
- Maternidad
- Maternidad reciente y atención de niños/as pequeños



EXCEDENCIA

- Horario no era compatible con la atención que necesitaba el hijo/a
- Mis hijos y sus horarios
- Niño con problemas de salud, necesidad de persona con experiencia que se haga cargo del niño
- No compensa contratar a alguien para el cuidado de los hijos/as ni económica ni emocionalmente
- No llevar tan pronto a la niña a la guardería
- No llevar al niño a la guardería cuando era demasiado pequeño y la reducción fue para que el niño no pasara demasiado tiempo en la guardería
- No podía afrontar los pagos de un cuidador
- No podíamos contratar una persona externa, Arreglarnos entre nosotros
- No tenía a nadie para ocuparse de la hija, la niña no aguantaba bien la guardería
- No tenía a nadie para ocuparse de los niños
- No tenía plazas en guardería
- No tenía quien cuidara a sus hijos/as, su madre no podía
- No tiene nadie que le cuide a los niños/as y ellos/as tienen necesidad de estar con sus padres
- Ocuparse personalmente del niño.
- Para cuidar de sus hijos y compartir más tiempo con ellos
- Para cuidar de sus hijos, ambos trabajaban demasiado y apenas les dedicaban tiempo
- Para cuidar los niños/as en vacaciones escolares
- Para darle pecho porque en el trabajo no es posible
- Para educar al hijo
- Para estar al cuidado de los hijos, si no tendríamos que contratar a una persona, y los sueldos son bajos
- Para estar mas tiempo con ellos, tenía un dinero ahorrado, así que podía acogirme a las medidas
- Para pasar mas tiempo con la familia
- Poder atender y disfrutar de los hijos
- Poder compatibilizar la vida laboral y familiar porque sino no tendría tiempo
- Poder cuidar a su familia
- Poder cuidar del hijo, no tenía abuelos
- Poder cuidar y disfrutar de la niña, con el mayor no lo hizo
- Poder disfrutar de la maternidad
- Poder disfrutar mas del hijo
- Poder ver crecer a su hija
- Por el cuidado del hijo ya que a su mujer la iban a llamar para trabajar y no quería perder ese empleo
- Por estar mas tiempo con mi hijo
- Por naturaleza y cuidado del hijo
- Por que mi marido era muy malo y apenas estaba con sus hijos
- Por que no había guardería durante el verano
- Porque le tenía que dar el pecho y personalmente quería estar con su hijo
- Prefería ser ella quien se acogiera
- Porque querían ocuparse en persona de la educación de los hijos, no contratar a nadie
- Porque sino tenía que contratar a una persona
- Quería dar pecho a su hijo
- Quería estar más tiempo con sus hijos/as sin depender de guarderías ni familiares
- Quería estar junto a su hija y se encontraba en el momento oportuno para ello
- Quería participar en la crianza de su hija, pasar más tiempo con su familia, podía permitírselo económicamente



EXCEDENCIA

- Queríamos cuidar a nuestro hijo personalmente, que la familia fuera un referente en su vida
- Querían estar los dos miembros de la pareja al cuidado
- Razones económicas
- Retrasar la escolarización
- Saco plaza en Vitoria a la tarde y no podía
- Se quedo viuda y tenia que cuidar de sus hijos
- Ser madre
- Su hija nació con problemas de salud y por ver y atender en primera persona el desarrollo de su hija
- Su mujer tenia un curso y quería aprovecharlo
- Tiempo libre
- Tiempo para su hijo/a. No querer dejarle en guardería que económicamente sale parecido
- Tiene a una persona dependiente a su cargo
- Trabajaba lejos y el cuidado del niño
- Tuvo mellizos prematuros que necesitan continua atención
- Cuidado de su hijo/a. No encontró guardería municipal ni de bbk ni privada. Las guarderías municipales funcionan por baremo
- Con jornada partida no era posible compaginar el trabajo con el cuidado del hijo/a

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Al nacer el segundo hijo era mas jaleo en casa y no lo podían hacer sin reducir. Con el primer hijo no pudo pero con el segundo fue mas fácil, porque otros/as compañeros/as lo tenían mas facil
- Más tiempo para estar con sus hijos/as
- Más tiempo para estar con sus hijos/as. No pagar cuidador/a
- Adecuacion de horarios para cuidar al hijo
- Alabaren ama-hizkuntza bermatzea. titia denbora luzez eman ahal izatea. umearen lehenengo urteetan berarengandik hurbil egotea.
- Alguien tenia que estar con el niño, no teníamos familia en Vitoria
- Atender a los hijos
- Atender al niño mas tiempo y mas calidad
- Ayuda-complemento economico
- Continuar lactancia .cuidar y educar personalmente. a sus hijos/as. Dedicarles tiempo y disfrutar de ellos/as
- Crianza de hijos no tenía con quien dejarlos
- Crianza. Lactancia
- Cuidado de hijo/a. No tenía ayuda familiar y no confía en cuidadores/as
- Cuidado de hijos, tener tiempo para ellos
- Cuidado de la niña, llevarla a la guardería/escuela
- Cuidado hijos por un familiar directo, antes de contratar otra persona
- Cuidado personal de su hijo/a e imposibilidad de acogerse de su pareja
- Cuidado personal del hijo y malos horarios por parte de ella
- Cuidado hijos/as. Incompatibilidad de horarios
- Cuidado maternal
- Cuidado personal de hijo/a. El coste del cuidador/a sale igual que acogerse a reducción. Poder disfrutar de su hijo/a



REDUCCIÓN DE JORNADA

- Cuidado personal de hijos/as no quería cuidador/a
- Cuidado personal de hijos/as que necesitan a sus padres
- Cuidado personal de hijos/as y estar más tiempo con ellos/as
- Cuidado personal de hijos/as y lactancia
- Cuidado personal de hijos/as. No quería llevarles pronto a la guardería ni dejarles con personas extrañas
- Cuidado personal de hijos/as. Si contratas un cuidador/a se queda con tu sueldo
- Cuidado personal de la hija enferma
- Cuidado personal del hijo/a no podía contar con la familia y la cantidad que deja de ganar ahora lo disfruta con el hijo y no buscar cuidador/a
- Cuidado personal hijo/a y disfrute. Sin sacrificar a sus padres
- Cuidado personal y no podían pagar un cuidador/a
- Cuidado personal y no querer contratar cuidador/a
- Cuidar a su hijo y no contratar a una persona para que lo hiciera por ella
- Cuidar a su hijo y pasar más tiempo con él.
- Cuidar a su hijo, no tiene a nadie con quien dejarlo
- Cuidar de su hijo y pasar más tiempo con él.
- Cuidar de su hijo, compartir más tiempo a su lado.
- Cuidar de su hijo, es importante la infancia
- El cuidar de sus hijos antes de coger a una persona
- El estar mas tiempo con los hijos
- El pasar mas tiempo con la hija
- El poder atender a su hija como es debido
- Ella quería cuidar al niño
- Embarazo de riesgo y cuidar de sus hijos/as
- Enfermedad de hijo/a
- Equilibrar la economía familiar, poder estar con los niños
- Estar al cuidado del hijo, y ayudar a la mujer
- Estar cerca de los hijos
- Estar con los hijos, dan importancia al cuidado y educación. No depender de personas ajenas para su cuidado.
- Estar con los hijos, los hijos tienen que estar con los padres
- Estar con los hijos, si cojes una persona, sale caro
- Estar más descansada para poder atender mejor a los hijos por el madrugón. Para estar con ellos a las tardes cuando más necesitan.
- Estar más tiempo al cuidado de los hijos.
- Estar mas tiempo al cuidado del niño porque con mis turnos era imposible
- Estar mas tiempo con los hijos, y que no compensa económicamente
- Estar mas tiempo con los niños porque sino es imposible. depender de familiares todo el día
- Estar mas tiempo con los niños, mejorar el tiempo y la calidad de estar con ellos
- Estar mas tiempo, para educar al hijo
- Estar separado
- Fallecimiento de dos familiares que colaboraban para la conciliación de familia y trabajo de enfermedad de otro
- Falta de flexibilidad en los horarios de empresa
- Falta de horas para atender a su hijo.
- Falta tiempo para el cuidado de la hija



REDUCCIÓN DE JORNADA

- Faltan guarderías que se adapten a horarios laborales.mayor acercamiento a hijos/as
- Familiares
- Flexibilidad para coger las tardes libres
- La dificultad para conciliar el trabajo y la familia debido al horario laboral
- La empresa en la que trabajaba iba mal, El jefe propuso a varios trabajadores acogerse a una reducción, ella quería cuidar de sus hijos, por lo que le pareció bien.
- La enfermedad de su hijo se agudizó, No puede encontrar cuidador/a por economía y ella está enferma
- Incompatibilidad de horarios
- Ingresos inferiores al marido.
- Horario incompatible con hijos
- Horario laboral. no me permitía estar con mi hijo
- Horario mejor que el de su pareja/cónyuge
- Horario partido e imposibilidad para el cuidado de su hija
- Horario. Cuidado de hijos/as. Economía
- Horarios
- Cuidados maternos
- Cuidar a los/as niños/as y tener la tarde libre
- Cuidar a su hija, con la primera no pudo
- Cuidar a sus hijos y no depender de nadie
- Cuidar a sus hijos/as sin tener que llevarlo a la guardería
- Cuidar del hijo, Mejorar horario para dar pecho
- Cuidar del niño por que antes lo hacía la suegra
- Cuidar ellos solo con el niño
- Cuidar la casa y los hijos
- Cuidar los niños, Imposibilidad de depender de otras personas, Abuelo con problemas de salud
- Dar pecho a su hijo. Cuidar de 2 niños.
- Dedicación a los hijos
- Destinar mas tiempo a la familia
- Económicamente era peor pero no quería que nadie cuidara de su hija
- Educar hijos personalmente
- El cuidado de los hijos/as. Tema económico no pudo acogerse a excedencia que es con lo que más hubiera disfrutado
- El cuidado de mis hijos, no tenía tiempo de estar con ellos.
- El cuidado del hijo, la necesidad
- El horario que tenía
- El mejor cuidado de los hijos de mano de alguien que les quiere
- El nacimiento de su hijo y cuidado del hijo y económicamente mejor que pagar a una persona
- Estar mas tiempo con el niño si no a penas le veía
- Estar mas tiempo con mis hijos por que antes no tenía nada de tiempo
- Horario extenso no tenía tiempo para los hijos/as
- Las guarderías cuestan muchos y apenas podíamos disfrutar del hijo/a
- Le estaba dando el pecho y para poder cuidarle
- Necesidad de atender hijos/as
- No coincidían los horarios de la pareja



REDUCCIÓN DE JORNADA

- No llevar a los niños al comedor
- No poder cubrir los horarios de los hijos. no tener a nadie para echar mano.
- No podían contratar a nadie y no llevan a la guardería por dinero
- No tenía con quien dejar a su hijo/a
- Los hijos, educarlos yo misma
- Lactancia y problema hija
- Lactancia y trabajaba a turnos
- Le suponía una carga muy grande ocuparse del hijo, teniendo un empleo a jornada completa. No quisieron contratar a nadie.
- Les encanta estar con sus hijas
- Liberar a los aitites
- Le necesitaban para cuidado de hijos/as
- Los niños eran pequeños, mejor organización en casa
- Madre soltera
- Mantener el trabajo y tener la posibilidad de cuidar al hijo
- Mas tiempo con las niñas, y así no tener que contratar a nadie
- Mas tiempo para el hijo y por los turnos
- Mas tiempo para estar con el niño y no depender de familiares para todo
- Más tiempo para estar con mi hijo por que lo veía muy poco
- Necesidad tiempo compartir hijo.
- Necesidades familiares
- Necesita estar con el niño para no llevarlo a la ikastola
- Necesitaba tiempo para cuidar de su hijo/a. Trabajando 8 horas no podía hacerse cargo de el; no habría podido tenerlo
- Necesitaba tiempo para el cuidado del hijo
- No daba a basto y tenia horario incompatible con la guardería
- No encontró persona de confianza para cuidar de su hijo y su cónyuge viaja a menudo por motivos laborales.
- No es proporcional, trabaja un 66%
- No había otra posibilidad
- No había tiempo para atender a su hijo/a
- No le quedaba otra opción, no había buenos horarios en haurrezkuntza
- No les compensaba tener que pagar a una persona que cuidara de su hijo
- No les daba tiempo sin reducir, para cuidar ellos a sus hijos.
- No podía atender a sus hijos/as trabajando y no puede pagar cuidador/a
- No podía conciliar vida laboral y familiar
- No podía continuar, teniendo 3 hijos. Dedicarles más tiempo. educarles
- No quería que los niños fueran al comedor del colegio y para estar más tiempo con ellos
- No quería que nadie ajeno a la familia cuidase al hijo/a
- Para poder estar con las niñas, trabajando a turnos no les quedaba tiempo
- Para poder estar con los hijos, y ayudar a la mujer
- Para poder hacerse cargo del hijo en relación al horario de la guardería.
- Para poder llevar y recoger a los hijos del colegio.
- Para poder ocuparse de su hija
- Para poder organizarse con la hija, a la hora de estar con ella



REDUCCIÓN DE JORNADA

- Para no pedir ayuda externa (abuelos, contrato de cuidadoras, etc)
- Para no tener que llevarles temprano a la guardería y disfrutar mas de ellos
- Para compaginar llevarle a la guardería con el trabajo
- Para compartir más tiempo con sus hijos
- Para continuar lactancia (15 días).cuidado de su hijo/a poder cambiar el horario
- Para cuadrar con el horario de la guardería
- No tenía quien le cuidara hijos/as ni podía pagar una cuidadora
- No tenía tiempo para dedicarlo a la familia
- No tenía tiempo para el cuidado del hijo/a
- No tenía tiempo para su hijo/a
- Pasaba mucho tiempo fuera de casa, para estar mas tiempo con los críos
- Por el cuidado de los hijos, trabajamos muchas horas y evitar que pasaran muchas horas en la guardería
- Poder compatibilizar la vida laboral y familiar porque sino no tendría tiempo
- Por que llegábamos muy tarde a casa, le veíamos poco y casi siempre estaba dormido
- Por traslado laboral y estar más tiempo con sus hijos/as. Le mejoraba el horario
- Por un cuidado mejor del/la menor y porque su madre está enferma y no puede
- Pasar mas tiempo con su hijo/a
- Para cuidar de mi hijo y no depender continuamente de familiares.
- No tenia familia en su pueblo. No había guarderías en Legutiano hace 7 años
- No tenia con quien dejar al niño, es un pueblo pequeño y no tengo con quien dejarlo.
- Lactancia y cuidado personal hijo/a. más tiempo para estar
- La minusvalía de la hija
- La incompatibilidad de horarios
- Atender al niño, no tenía con quien dejarlo.
- Atender hijos/as era necesario
- Atender mas tiempo a la niña, adecuarse a horarios escolares y estar con ella
- Atender y cuidar a la cría
- Atender y disfrutar de los hijos
- Cara a estar mas tiempo al cuidado de los niños
- Cercanía, horario de trabajo y cuidado de los hijos
- Compaginar
- Compartir tiempo con los hijos.
- Compatibilizar el trabajo con el cuidado de su hijo/a
- Compatibilizar horarios con hijos/as
- Compatibilizar trabajo e hijos/as
- Compatibilizar. estar con el niño.
- Con dos niños ya no llegaban a los distintos horarios
- Conciliar el horario escolar de las hijas
- Conciliar vida familiar (hijos)
- Continuación lactancia. Tener más tiempo para sus hijos/as. No llevarles a guarderías ni dejarlos con personas ajenas
- Cubrir horario de los hijos.
- Cuesta encontrar cuidadores/as que pudieran cubrir su horario



REDUCCIÓN DE JORNADA

- Cuidado de hijos/as y tener más tiempo para ellos/as
- Cuidado de los hijos personalmente
- Cuidado de los hijos por algún familiar.
- Cuidado de su hijo, no podía pagar cuidador/a
- Cuidado de tres hijos, una de ellas tiene discapacidad
- Cuidado del hijo/a. no podía contratar un cuidador/a por precio y calidad en la crianza
- Cuidado del hijo/a, nadie podía ayudarle
- La jornada partida es imposible para cuidar
- La lactancia
- La prioridad por estar con su hijo
- La reducción era mejor que el ere de la empresa
- La responsabilidad como madre y las necesidades del hijo
- La situación familiar, no tenia abuelos
- La suegra no podía ayudar y quería cuidar personalmente a los hijos
- Por el horario
- Por el horario le era imposible cuidar hijos/as
- Por el horario, que era un poco malo para estar con mi hijo
- Por estar al cuidado del hijo
- Por estar al cuidado del niño y para que mi mujer no perdiera el trabajo.
- Por la salud de ella
- Por la tarde no tenia con quien dejar al niño
- Por vocación

CONTRATACIÓN DE CUIDADORES

- Reducir costes
- Ahorro económico
- Ayuda económica
- Beneficio económico
- Para seguir trabajando los dos todas las horas
- Continuar con la contratación de la cuidadora
- Contratar una persona para el cuidado de los hijo/as
- Cuidado de los hijos
- Cuidado de los hijo/as y retrasar la escolarización
- Cuidado personal de los hijo/as y estar más tiempo con ello/as
- Cuidados paternos
- Cuidar al niño y no dejar de trabajar
- El cuidado de tres hijos
- Incompatible tantas horas de trabajo con el cuidado de los niño/as
- Imposible cuidar a los niño/as sin una persona cuidadora
- Contratación de una persona para las tareas domésticas
- Familia numerosa y necesita ayuda
- La necesidad de no perder el trabajo ya que son pocos empleados en la oficina y ella es la subdirectora
- La persona cuidadora ya trabajaba en el domicilio, no querían excedencia ni reducción, para no afectar sus trabajo
- La subvención económica
- Le pagaban menos
- Los dos trabajaban



REDUCCIÓN DE JORNADA

- Los horarios de trabajo son incompatibles para el cuidado de los hijo/as
- Madre soltera
- Económicas. Necesidad de estar con sus hijo/as
- Necesidad de un ingreso adicional
- Necesitaba ayuda con la llegada del 3º hijo la cuidadora estaba contratada anteriormente de tener conocimiento sobre la ayuda
- Necesitaba que alguien cuidase de su hijo/a porque estaba enfermo, y no quería dejar de trabajar
- Necesitaban una ayuda económica
- No quería meter a sus hijos en una guardería y prefería una cuidadora
- No querían que los niños fueran a la guardería tan pequeños. la ayuda de la cuidadora les venia bien, primero la contrataron después se enteraron de la ayuda
- No querían que sus hijos fueran a la guardería
- Para aprovechar la ayuda.
- Para ayudar al cuidado de aitas
- Para ayudar, para repartirse las tareas y para no perder el trabajo
- Para cuidar mientras estuviesen enfermas y llevarlas al colegio
- Para poder seguir con una jornada completa
- Para que uno no dejase de trabajar
- Para salir adelante
- Poder reincorporarse al trabajo, después de la baja maternal
- Por continuar vida profesional
- Por necesidad, no tenían a nadie para cuidar a sus hijos/as
- Por razones de trabajo para cuidado del hijo/a
- Por trabajar ambos necesitan a alguien con los niños
- Porque al trabajar los dos el bebe se quedaba solo
- Querían cuidar el hijo y no depender de abuelos, sobre todo en vacaciones
- Recuperar el dinero
- Retrasar escolarización
- Se acababa la baja maternal y la niña era pequeña
- Se enteraron de la subvención y al tener una persona cuidadora eso les ayudo mucho
- Tener a alguien que cuidara del hijo, mientras ellos trabajaban. No quería llevarlo a la guardería
- Tenían horarios incompatibles y no se podían quedar con los niño/as
- Tenían la persona contratada anteriormente, se enteraron después de la ayuda, les vino muy bien porque mantenían dos familias en ese momento
- Trabaja en casa y tuvo que contratar a alguien que le ayudara
- Ya tenían una cuidadora, para cuidar de los niño/as. La ayuda económica sirvió para reducir costes, y para que la cuidadora estuviese mas horas

Efectos negativos de acogerse a las medidas de conciliación:

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Menos posibilidad de ascender en el trabajo	1
Menos responsabilidades y carga familiar	1
Más carga de trabajo hace lo mismo que antes de la conciliación, no hay sustitutos	1
Más carga de trabajo. no está al día de lo que pasa	1
Más carga de trabajo. Igual trabajo en menos horas. estrés	1
Más desintegrada del equipo de trabajo	1
Un año y medio sin sustitución, más carga de trabajo	1
A consecuencia de acogerse a la reducción está despedida	1
A la empresa le ha podido perjudicar	1
A la hora de ascender en el trabajo.	1
A los compañeros/as que no tienen hijos no les parece bien	1
A los jefes no les gusta	2
A nivel personal te limita mucho	1
No tiene relación ni con su compañera ni con ellos, no les sentó bien que se acogiera	1
A resultas de esto se quedo en paro	1
Aguantar comentarios compañeras de trabajo porque les trastocaba los horarios	1
Aguantar malas caras y comentarios	1
Aislamiento social	1
Al coger la excedencia contrataron a otra persona pero fue mal y al final acabaron cerrando la empresa. Era una filial francesa y lo llevaron todo para allí.	1
Al coger la reducción le he trastocado todo	1
Al estar a media jornada no puede promocionarse	1
Al no estar disponible, la empresa busca apoyos profesionales prescinden del trabajador	1
Al preferir vida familiar a la profesional dejaron de contar con ella	1
Al principio mis superiores no entendían mi situación familiar pero todo se ha normalizado	1
Al principio no quisieron darle la reducción, creo mala relación y acabó dejando el trabajo	1
Al querer seguir con reducción no puede promocionarse y tampoco le acogen a jornada parcial	1
Al reducir la jornada deja de estar como jefa de tienda. le mantienen a efectos de sueldo y categoría pero pasa a estar "de todo un poco"	1
Al ser la única trabajadora un poco de descoordinación	1
Al trabajar en admon. pública menos horas acumulas, menos puntos	1
Al volver le cambiaron de sección, le presionaron, le dieron el puesto a otra persona.	1
Ambiente raro, se lo han tomado mal	1
Antepones la familia a la carrera profesional	1
Antes de la reducción hacia un trabajo para el que era necesario una jornada sin reducción. Ahora le han cambiado el tipo de trabajo en la empresa y le gusta menos	1
Antes había flexibilidad y ahora ya no	1
Ardura ez zen osora... ..erantzukizun gehiago edukizko zitun bezala.	1
Aunque tiene reducc. por la crisis hace el trabajo de 3 personas	1
Bajada de sueldo	1
Cambio a puesto inferior, inferior categoría	1
Cambio a un puesto penoso	1
Carga de trabajo no varia, es la misma	1



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Casi le echan	1
Casi le obligan a dejar la reducc. por el puesto que tenía y por trabajar de cara al público	1
Como castigo le han puesto horario de noche y le obligan a trabajar sábados	1
Con el primer crío no le dijeron nada, pero ahora con el segundo le hacen ir si coge reducción.	1
Con reducc. le han bajado responsabilidad	1
Costó que le dieran el horario que quería	1
Cotización. experiencia	1
Cree que trabaja parecido al final de la jornada	1
Cuando las cosas fueron mal en la empresa, fue de los primeros en la lista para salir, pero le reubicaron	1
Cuando vuelves tienes la sensación de empezar de cero, si ha habido cambios organizativos o de dirección	1
Da la sensación de que vives muy bien o que quieres trabajar menos.	1
Darle el trabajo a otro, baja la iniciativa	1
Debido a las condiciones laborales de la empresa no esta dispuesta a quitar la reducción aunque ella quiera	1
Debido a su jornada reducida, no puede ir a congresos, cursos, que duran todo el día, y eso puede afectar a su proyección profesional	1
Degradada a un puesto inferior	1
Dejar a los niños pequeños en la guardería; debe trabajar pronto. Tuvo que pedir excedencia con los dos hijos/as, pero dejo al pequeño durante 6 meses, y esto es un problema	1
Dejar de promocionar en la empresa	1
Dejar de ser una misma, para pasar a ser madre	1
Dejaron de contar conmigo y no me daban responsabilidades	1
Desaparecen las opciones de evolución profesional, te quedas atascada y sin promoción	1
Desapareces y te sustituyen y al final te quedas sin trabajo	1
Desconexión laboral	1
Desinterés	1
Desprecios por parte del jefe superior. Más carga de trabajo.	1
Después de la medida le pasaron de admon. a ser la chica de recados le metieron en una ratonera hasta que explotó y se fue de la empresa	1
Después de solicitar la medida no cuentan con el trabajador/a para ascender de puesto	1
Difícil situación con su jefe, prefirió llegar a un arreglo e irse	1
Dificultad a la hora de compartir el trabajo con otra persona	1
Dificultad para encontrar empleo después de la excedencia	1
Dificultad para encontrar otro empleo	1
Dificultad para promocionarte	1
Discriminación por parte de las empresas de selección de personal	1
Distinto trato, te miran distinto	1
Dos años que no se ha cotizado	1
Durante el tiempo que estas en reduccion, te mandan hacer trabajos secundarios. No cuentan contigo y cuando llegas al trabajo no saben ni que mandarte hacer cada día	1
Económica	11
Económicamente	1
Económicamente bajada salarial	1
Económicamente efectos negativos	1
Económicamente un poco peor	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Económicamente, menos dinero	1
Económicamente, se resiente mucho	1
Económicamente se cierran muchas puertas, ascensos, relación con la empresa	1
El ambiente era mucho peor	1
El ambiente es mas tirante, como si hubiese echo algo malo por coger la excedencia, y ahora la reducción. me han cambiado el trabajo que hacia	1
El despido aunque sea indemnizado	1
El no poder ascender de categoría	1
El problema de adecuar el horario laboral con los/as médicos	1
El tener familia le ha repercutido negativamente por que no ha podido promocionarse laboralmente. No ha subido de categoría y sus compañeros sí.	1
Empeoró la relación con sus compañeras	1
Empezó a sufrir mobing, el trato personal era vejatorio, le cambiaron a un puesto cara al publico en un cuarto que era como un almacén	1
Las empresas no están preparadas	1
En cuanto pidió la reducc. cambio todo a negativo. Más carga de trabajo, mala relación encargado y compañeros hombres	1
En el momento de la reducción le cambia el puesto de trabajo	1
En el sueldo y a la hora de calcular la pensión	1
En el trabajo los compañeros no lo aceptaron por que los perjudicaba en los horarios.	1
En la 2ª excelencia le han quitado la tutoría y le han cambiado asignaturas en un 30%	1
En mi caso no ha sido por pedir la reducción de jornada. Una vez terminada la baja terminal al incorporarme de nuevo al trabajo note que me habían quitado responsabilidades.	1
En puestos de responsabilidad no te puedes promocionar	1
En su empresa le invitaron a marchar, ha llegado a un acuerdo.	1
En su empresa no les ha gustado que haya cogido esa medida de conciliación	1
Enfrentamientos con dirección, negar promoción	1
Entorno laboral enrarecido	1
Envidia de compañeras	2
Es difícil estar al día cuando otros compañeros están a jornada completa y no tienen que pensar en sus hijos/as	1
Está despedida	1
Estar menos valorada	1
Estas menos disponible y te puedes formar por la reducción de jornada	1
Falta de confianza	1
Falta de formación (menos que el resto de sus compañeros)	1
Falta de promoción	2
Falta de promoción, no te tienen en cuenta para trabajos, cursos, etc	1
Falta de promoción.	1
Falta de tiempo para seguir el ritmo de los compañeros.	1
Fuimos a juicio porque no me ofrecían lo que quería, me abrieron expediente, me hicieron la vida imposible hasta que me ví obligada a irme.	1
Flexibilidad	1
Frena totalmente la promoción dentro de la empresa	1
Freno a nivel personal, perdida de relación social	1
Fue la primera en pedir la medida y desde entonces no se terminó de aceptar. No le castigaron abiertamente pero tampoco le dieron facilidades	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Fui la primera en acogerme a estas medidas y no les pareció bien. al acabarse la reducción he vuelto a trabajar a tiempo completo y he solicitado la media jornada y no me dejan	1
Ganar menos dinero	1
Ha habido celos	1
Había mala relación por considerarme una privilegiada, actualmente estamos a la espera de juicio porque no quieren darme una reducción que he pedido	1
Hacerle sentir culpable al pedir un derecho que tiene, comentarios que le hacían sentir mal	1
He ido a juicio dos veces con la empresa y probablemente cuando mi hijo tenga ocho años tendré que buscarme otro trabajo por que me tienen en la lista negra.	1
Hubo roces con la dirección, disputas	1
Ignorancia, envidia y malas caras	1
Igual trabajo menos sueldo, problemas con compañeros y jefe por estar molestos por falta de sustitución fuera de horario	1
Inestabilidad laboral	1
Influye en su cotización por que deberá estar más años cotizando	1
Influye negativamente en la relacion con compañeros y superiores	1
Infravaloración de compañeros/as y jefes/as	1
Inseguridad	1
Inseguridad para mantener el puesto	1
Invitar a marcharse, no le daban la guarda legal	1
Jornada murrizketak moztu eiten du lanak erdizka uzten dira. lanaren espezializaturako aukera gutxiago.	1
La arrinconaron. A la empresa no le interesan mujeres en reducción. Le dejan sin promociones ni cursos de formación	1
La carga de trabajo no es proporcional a las horas	1
La carga de trabajo no es proporcional a las horas y al sueldo	1
La carga de trabajo y la relación con sus superiores	1
La despiden buscando un despido procedente en la ley acusándola de un robo no cometido	1
La despidieron del trabajo. Estuvo en varios juicios luchando por las medidas de conciliación.	1
La echaron al paro	1
La empresa ha buscado confrontación con la trabajadora hasta que ha tenido que irse. Le cambiaron vacaciones de verano a octubre.	1
La empresa le negaba la posibilidad de acogerse a la medida	1
La empresa no quiso aceptarlo, y tuvo que ir a juicio	1
La empresa piensa que no quiere trabajar, y no comprenden que es para el cuidado de los hijos	1
La empresa tuvo problemas por el puesto que ocupaba	1
La han cambiado de puesto de trabajo de la cadena de montaje al comedor de la empresa, para que coincidiera el horario que había pedido.	1
La imposibilidad de promocionar	2
La invitaron a marcharse diciendo que los horarios que ella quería no podían ser, y antes de meterse a juicio se fue	1
La jornada reducida 1/7 apenas se nota, poca flexibilidad.	1
La maternidad te obliga a priorizar, ella no puede estudiar tanto para ponencias, etc y por lo tanto no puede progresar	1
La promoción en el trabajo	1
La promoción en la empresa me ha afectado por el horario que tengo	1
La pusieron de auxiliar y el calendario de trabajo para los fines de semana, al oponerse la despidieron.	1
La reducción de ingresos	2



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
La sensación de que vales para lo mismo.	1
Laboral	1
Laboral críticas de sus compañeros a sus espaldas pensando que era un privilegio	1
Laboral: cambio su relación con algunos/as de sus compañeros/as	1
Laboral: más estrés en el trabajo	1
Laboral: menos años de cotización, retraso en la jubilación	1
Laboral: mismo trabajo o más que antes de acogerse	1
Laboral: por motivos ajenos a la reducción su puesto de trabajo esta en riesgo de desaparecer. Reducción: menos tiempo dedicado a la investigación.	1
Laboral: tareas impropias de su categoría profesional	1
Laboralmente no cuentan conmigo, falta de promoción	1
Las compañeras lo tomaron mal por tener que absorber su trabajo. Su jefe/a le hizo la vida imposible	1
Las posibilidades de formación y abarcar distintos ámbitos, está limitada	1
Le rebajaron con amenazas la categoría profesional. Le estafaron pagando menos a la s. social y le pagaban menos de lo que le correspondía	1
Le amenazaron con despedirla si no se reincorporaba	1
Le amenazaron con no contar con ella	1
Le bajaron de rango. menos responsabilidad aunque ahora tiene igual categoría	1
Le cambiaron de puesto de trabajo, menor categoría	1
Le concedieron la reducción por obligación pero la relación con la empresa es tirante	1
Le decían que cogiera un año de excedencia, ahora con la crisis.	1
Le dejaron de hablar. Le hicieron el vacío	1
Le despidieron de la empresa y le trataron mal	1
Le despidieron, tuvo que ir al paro	1
Le dicen que si no le hace falta el trabajo que deje de trabajar.	1
Le dijeron el horario que tenía que hacer con la reducción y cuando fue a cambiarlo no le dejaron.	1
Le dijeron que se le cortaban todas las probabilidades de promoción	1
Le dijeron que una directiva no podía acogerse a ninguna medida de conciliación y le despidieron.	1
Le echaron de la empresa, decepcionada con ellos después de tantos años de trabajo	1
Le echaron sin indemnizarle, le engañaron dándole a firmar otro papel aprovechando que su hijo estaba enfermo	1
Le ha bajado el sueldo	1
Le ha despedido, ella cree que es por tener hijos con la excedencia.	1
Le ha frenado en su carrera profesional.	1
Le ha influido en la promoción, era interina y ahora es sustituta no puede optar a cursos como sustituta	1
Le hacen la vida imposible hasta que se marcha	1
Le hacen vacíos, intentos de apartarla, malas caras...	1
Le hacían sentir mal	1
Le han cambiado de trabajos	1
Le han despedido de su trabajo	1
le han despedido del trabajo	1
Le han echado del trabajo por tener derechos	1
Le han quitado responsabilidades, no le dan formación, ambiente enrarecido. esta consultando abogados	1



EFEKTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Le hicieron la vida imposible hasta que se fue. repercutió en su familia	1
Le hicieron moobing y no sabía con qué situación se iba a encontrar	1
Le iban a ascender a 1ª encargada nueva tienda y al pedir excedencia le mandaron a una más alejada. ha tenido que decidir si es más importante su hijo/a que la profesión	1
Le obligaron a estar dos tardes y cuando lo consultó, le amenazaron con despedirle o cambiarle de pueblo.	1
Le ponen pegas para volver a trabajar, le dicen que no vuelva.	1
Le pusieron bastantes problemas para poder acceder a la concesión	1
Le pusieron muchas trabas para seguir en el trabajo	1
Le quitaron los intereses por ser cooperativa al acogerse a las medidas de conciliación.	1
Le presionaban para hacer trabajos que no le correspondían y querían que trabajara todos los sábados	1
Le sentaron en una mesa aparte sin tño. ni impresora	1
Les parece raro que un hombre se acoja a medidas	1
Les pareció mal y se tuvo que marchar	1
Los años de cotización	1
Los demás con mala cara	1
Los jefes no están muy contentos, y no están muy de acuerdo	1
Los proyectos asignados, van en función de las horas trabajadas, personas que trabajan mas horas ,se llevan los proyectos mas importantes	1
Los puestos son peores	1
Lucha terrible para conseguir elegir horario por reducción se la espera a la vuelta a sus compañeros/as les ha ocurrido lo mismo	1
Mal ambiente con compañeros/as	1
Mal ambiente. no comparten decisiones. desplazada	1
Mal visto en la empresa. no le dan opciones de promoción	1
Mala relación con la empresa	1
Malas caras, no contaban con ella desde embarazo, con problemas hasta que tuvo que dejar el trabajo	1
Malas contestaciones, le hicieron el vacío, no contaban con ella	1
Mantiene la categoría pero en nómina aparece de menor rango. tiene un puesto inferior durante conciliación	1
Marginación laboral. le apartaron de los compañeros/as	1
Mas agobio en el trabajo por no poder cumplir plazos y no es facil encontrar trabajo pidiendo reducción	1
Mas complicado promocionar	1
Más complicado promocionarse	1
Mas estrés, mas carga de trabajo en menos tiempo	1
Mas problemas con los compañeros ,les tocan peores horarios	1
Mayor responsabilidad familiar, por permanecer en casa se incrementan las labores del hogar	1
Me ponen muchos impedimentos en el trabajo, dicen que las cosas van mal por los que estamos de reducción de jornada, ya que no contratan a nadie, para cubrir nuestro puesto, cuando no estamos	1
Me ponían condiciones de horarios según las necesidades de la empresa aún sabiendo que lo tienen que acatar por que es por ley.	1
Me supuso problemas porque tenia que hacer el mismo trabajo en menos tiempo y por menos dinero, lo cual supuso estres.	1
Menor oportunidad de acceder a cursillos	1
Menos dinero	1
Menos dinero. mal ambiente. le hacían la vida imposible .llegaron a alterarle psíquicamente	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Menos implicada que antes	1
Menos ingresos	2
Menos ingresos económicos.	1
Menos posibilidad de acceder a un puesto mejor	1
Menos posibilidad para promoción	1
Menos posibilidades de mejorar en el trabajo, de tener un puesto o unas condiciones mejores	1
Menos probabilidades de promocionarse	1
Menos promoción	1
Menos promoción en la empresa	1
Menos recursos económicos	1
Menos responsabilidad, debido al cambio de puesto	1
Menos responsabilidades, cuentan menos en casa?	1
Menos sueldo. ahora es la última mona y al estar menos tiempo no se entera de lo que ocurre	1
Menos tiempo disfrute, más trabajo laboral y en el hogar. se pregunta si ahora no tiene más trabajo	1
Menos tiempo en el trabajo	1
Mi trabajo de administrativo lo realizo otra persona contratada con categoría superior a la mía (técnico - licenciado en derecho) a la que pagaban mas	1
Miedo a las medidas que pueda tomar la empresa cuando termine la reducción	1
Mismo trabajo en la mitad de tiempo y mitad de sueldo le hacen responsable de haber sido pionera y otras mujeres se acojan a medida	1
Menos economía	1
Mucha carga de trabajo	1
Mucha presión con los jefes, quedarte embarazada era un pecado	1
Mucha presión por parte del responsable	1
Muchas pegas, malas caras pero al final cedieron	1
Nadie le ha obligado a dejar su cargo de responsable de tienda pero le perjudico	1
Necesita trabajar	1
Negativa de la empresa a readmitirme tras la excedencia	1
Nere profesioaren aurrerapenetatik kampo geratu nahiz,eta errekuperatu egin behar dut	1
Nivel económico y ascender en el trabajo	1
No ascendió. Mal visto por los jefes por llevar a juicio la empresa	1
No cogieron de buen gusto la excedencia	1
No cuentan con ella para ciertas responsabilidades	1
No cuentan con ella para promociones	1
No cuentan con ella para proyectos grandes	1
No cuentan contigo	1
No esta bien visto	1
No esta bien visto, que los hombres se acojan a la excedencia	1
No está en activo, no estás al corriente	1
No estas centrado en el trabajo	1
No estas en la misma situación que el resto	1
No gustaba a los jefes inmediatos	1
No gustó ni a compañeros ni a empresa le dijeron que era problema suyo sacar adelante a sus hijos/as sin acogerse	1
No ha podido promocionar y ha tenido mas trabajo	1



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
No ha podido promocionarse	1
No hay el horario que quiere de mañana	1
No hay opción de promoción profesional para empleados con reducción de jornada, se necesita disponibilidad absoluta	1
No la consideraron profesional	1
No le concedieron el horario elegido	1
No le dejaron elegir jornada partida. le dijo el encargado/a que las mujeres no son rentables	1
No le dejaron elegir el turno de trabajo	1
No le hablan claro sobre las condiciones laborales que tendrá cuando acabe la excedencia, igual la trasladan a Bermeo y trabaja en Elorrio.	1
No le promocionaron	1
No les dejan promocionarse	1
No les gusta a los jefes	1
No les gusta que cojas reducción porque ellos contratan por un trabajo de unas determinadas horas. Te impide tener ascenso o avanzar en el trabajo	1
No les hizo gracia, lo acataron, porque saben, que es por ley	1
No les queda más remedio porque lo ofrece la ley pero es evidente que no le hace gracia	1
No llega el sueldo, es insuficiente	1
No llegas con la ayuda que dan, económicamente dificultades ,si no tienes un buen sueldo/colchón	1
No poder acceder a ascensos internos, mejor retribución	1
No poder ascender de categoría profesional	1
No poder aspirar a ascender de categoría	1
No poder conseguir, mejorar el puesto de trabajo	1
No poder elegir horario	1
No poder hacer cursos	1
No poder promocionar	1
No poder promocionarse en la empresa	1
No poder seguir formándose	1
No promocionan ni dan formación	1
No promocionar	1
No promocionar en el trabajo	1
No pudo acceder a puestos mejores que salieron en su empresa pues requerían jornada completa	1
No pudo ascender	1
No puede aspirar a promociones	1
No puede hacer el trabajo que mas le gusta porque en el horario en el que trabaja no se hace	1
No puede promocionar ni subida de sueldo	1
No puede realizar algunos trámites administrativos en su turno laboral (de tarde)	1
No puedes ascender de categoría	1
No puedes optar a promociones	1
No respetan tu puesto de trabajo, te trasladan a uno inferior	1
No sabe que contrato le harán y si le mantendrán el puesto	1
No se coincidía con las vacaciones de los hijos	1
No se cuestiona directamente la reducción ,pero fueron problemas en la organización de horarios. cambio de puesto de trabajo	1
No se reduce el nivel de exigencia de la empresa ni la cantidad de trabajo.	1



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
No siento bien	1
No subes en puesto	1
No te cuentan para promociones	1
No tiene acceso a distintos puestos de trabajo	1
No tienes tantas posibilidades de promocionarte profesionalmente	1
No ven bien que una responsable no tenga tanta presencia física	1
Para la empresa no le es rentable	1
Para los papeles de la reducción tienen que llamar hasta tres veces a la asesoría.	1
Parece que cogen a alguien para cubrir el puesto pero no les hace gracia.	1
Parece que te ponen una mancha en el historial	1
Parte de su trabajo lo hace otra persona.	1
Peleas con compañeros, mosqueos	1
Peor ambiente en el trabajo	1
Perder dinero	1
Perdida de contacto	1
Perdió trabajo para más adelante	1
Pierde el salario	1
Pierde los bienes en especie por la rescisión de contrato al acogerse a la excedencia, pérdida de comodidades	1
Pierdes el nivel profesional ,menor posibilidad para ascender	1
Poco reconocimiento personal	1
Poner trabas a la reducción de jornada, imposibilidad de ascenso	1
Ponerle un horario peor .hacer todo lo posible para que se fuera	1
Por el encargado y su actitud hacia el	1
Por el tema económico ya que no les llega con los gastos que tienen.	1
Por el trabajo y por que ganaba menos con la medida	1
Por la presión	1
Por no poder cotizar	1
Por que le ponían horarios muy malos en el hotel y se quemó.	1
Por tema económico(bajo el sueldo)	1
Porque confías menos	1
Porque esta en paro al pedirle que hiciera jornada completa y no podía por tener que hacerse cargo de su hija	1
Posibilidad de trasladar otro puesto	1
Posible pérdida de promocionarse	1
Preguntar que cuando va a volver a jornada completa	1
Preparando oposiciones	1
Presión. malas caras	1
Problemas con la jefa por pedir la ayuda	1
Problemas con los horarios.	1
Problemas, y maltrato psicológico, amenazas, y obligación de acogerse a las que ellos decían	1
Profesional: falta de promoción en el trabajo, no cuentan con quienes están en excedencia.	1
Profesional: la reducción influye en las posibilidades de promoción, en el tiempo que dedicas al trabajo que es poco tiempo	1
Promoción	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Promoción interna, se quedaba fuera	1
Promoción laboral, no revisión salarial	1
Que ganaba menos dinero	1
Quitar trabajo	1
Quizás seguiría trabajando	1
Realizas más trabajo y menos remunerado, descuelgue de actual trabajo te sientes en todos sitios y en ninguno	1
Recelo por parte del suegro que no lo entendía	1
Rechazo de los compañeros y superiores	1
Recorte de sueldo	1
Reducción de salario	1
Relación tensa en algunos momentos con su jefe, por ejemplo cuando tiene que solicitar algún permiso	1
Relegada	1
Responsable inmediato actitud negativa con ella	1
Sabía que si volvía no iba a ocupar su puesto, posiblemente le machacarían hasta que pidiese la cuenta	1
Se creen que está de vacaciones y que hace menos trabajo, incluso los propios compañeros, malas sensaciones.	1
Se eliminó el puesto de la entrevistada por la crisis en el sector	1
Se ha reducido el nivel económico	1
Se ha sentido discriminada, los responsables no cuentan contigo	1
Se le tiene menos en cuenta a la hora de hacer algo	1
Se que no le hace gracia pero la ley nos ampara y ante eso no pueden hacer nada, tienen que aceptarlo	1
Se queda estancada profesionalmente	1
Se quedo sin el trabajo	1
Se reduce posibilidad de promoción.	1
Se tuvo que ir del trabajo por presión, le decían que tenía que ser la mujer. machismo	1
Según las horas que tienes dar puntos para poder elegir horarios. menos cotización	1
Sensación de que no les gustó que se acogiera	1
Si quieres cambiar de puesto, no te lo conceden	1
Si, me despidieron aunque fuera improcedente	1
Sobrecarga de responsabilidades	1
Su jefe considera que si no esta todo el día su trabajo no vale lo mismo	1
Su jefe era familiar suyo y las relaciones se han anulado. tuvo que trasladarse a otro municipio a vivir	1
Su jefe inmediato le ponía pegas	1
Sueldo muy reducido	1
Supone un freno para la promoción profesional	1
Supuso estres porque tenía que hacer el mismo trabajo en menos tiempo y era imposible hacerlo bien. Aunque dijese que cogiesen a otra persona, no lo hacían	1
Sus compañeros. le echaron a ella la culpa. al principio aislada. le llevaron a otro sitio	1
Sus compañeros veían injusto que por tener hijos fuera solo por las mañanas .según compañeros todo trabajador debería tener derecho por ley	1
Sus compañeros/as no aceptaban asumir su carga de trabajo	1
Sus compañeros/as no veían bien que trabajase menos horas	1



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Te ascienden con más dificultad, tienes que mostrar que sigues igual de trabajadora	1
Te corta un poco la proyección profesional porque no te da responsabilidades	1
Te marginan un poco pero en general. no afecta mucho	1
Te quedas atrasada	1
Te quedas estancada, pierdes el aprendizaje y el proceso diarios	1
Te tienen menos en cuenta y problemas con los compañeros	1
Te vas quedando atrás	1
Tener menos ingresos en el hogar	1
Tener que aguantar comentarios absurdos del plan 'que bien vives' y 'que poco haces'	1
Tener que hacer el trabajo, en menos tiempo	1
Tengo menos preparación profesional	1
Tenia que hacer el trabajo de toda la jornada	1
Tiene ganas de empezar a trabajar aunque ahora esta bien y disfrutando de su hijo	1
Tiene mas trabajo y menos tiempo	1
Tiene miedo a que le despidan	1
Tiene miedo. le han ofrecido el despido. ambiente raro	1
Tiene mucho tiempo libre, trabaja una semana y libra dos	1
Tiene repercusión económica porque al no cotizar las 8 horas te influye para las bajas etc además de que cobras menos	1
Tienes que demostrar que sigues valiendo. Parece que te hacen sentir que como vas a tiempo completo lo vas a hacer peor	1
Tienes que renunciar a ciertas responsabilidades en la empresa	1
Totalmente en desacuerdo con que con la reducción .se reducen los complementos que cobramos	1
Trabaja igual de bien, pero su trabajo no está bien visto.	1
Trabajaba en Eroski, le hicieron la vida imposible hasta que tuvo que pedir excedencia y luego no la volvieron a llamar	1
Trabajar para promocionar, pasar al grupo secundario	1
Trabajas, promoción laboral	1
Trabajos que no le correspondían .no le dejaron elegir horario. trabajar 20% más de lo que correspondía	1
Tras el cierre de bbk, a las que no se habían acogido a medidas las recolocaron en otras residencias	1
Tus posibilidades de progresar se ven comprometidas, pierdes el ritmo de trabajo	1
Tuve que renunciar al cargo de directora por que trabajaba media jornada	1
Tuvo muchos problemas, le hicieron la vida imposible. Era la misma empresa de transportes en la que trabajaba el marido como transportista y al echarle a el, por represalias la tomaron ella y le despidieron	1
Tuvo problemas porque no quería la empresa	1
Tuvo que dejar de trabajar por la situación familiar	1
Tuvo un accidente, en el trabajo anterior, y tuvo serios problemas para conseguir la baja, a parte de la medida de conciliación a la que tuvo que ir a juicio, y finalmente, a base de insistir, consiguió una	1
Tuvo por esa causa de una bajada de ingresos muy grande	1
El jefe le cambio de puesto .pensaba que no iba a trabajar bien.	1
Un nivel menor de ingresos	1
Más estresada, cansancio, no llegaba a ningún sitio	1
A nivel personal miedo e inseguridad al pasar por una situación de moobing	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
A todas las que se acogen a medidas de reducción les pasan a la tienda	1
Acaba mas cansada de lo habitual	1
Acaban de despedirla a ella y tres más que estaban de reducción.	1
Afectada por el ambiente de apatía y con depresión	1
Ahora cobro poco por que a las mañanas no puedo trabajar ocho horas.	1
Al borde de una depresión	1
Al finalizar reducción no guardar puesto	1
Al opositar las personas que se han acogido a medidas cuentan menos	1
Al responsable tampoco le hacía gracia pero tenía que acatarlo	1
Anteriormente era responsable pero al incorporarme he perdido ese cargo de responsabilidad.	1
Antes era secretaria, y daba alguna clase ,y ahora, no es compatible dar clases con el horario de reducción	1
Aparcada. le quitaron responsabilidad. no puede promocionarse	1
Asume todas las tareas del hogar, sensación de no llegar a todo	1
Ayudas insuficientes	1
Bajada de sueldo	1
Cambio de puesto a peor	1
Carga de trabajo laboral más hogar, todo el día estresada	1
Cobrar menos y menos probabilidad de ascenso	1
Con el horario que tiene no puede atender a su hijo.	1
Concurso de traslado de trabajo con la misma categoría.	1
Desciendes de categoría y de numero de horas.	1
Después de tantos años en la empresa parece que me están obligando a irme, renuncié a ser encargada para no estar hasta la hora del cierre de caja.	1
Difícil trabajo más hijos/as- menos ingresos	1
Dificultad de ascender	1
Dificultades para encontrar trabajo por el despido precedente injusto, desanimada y la hija paga las consecuencias, tener que cargar con el "falso robo" por su maternidad	1
Económicamente con mas dificultad	1
Económicamente se esta peor	2
El gerente le ha desplazado aun trabajo de rango inferior	1
Empresa poco receptiva a aplicar los derechos de los trabajadores	1
En el momento de escalada profesional cae casi en picado por pedir la reducción	1
En este momento no tiene inquietudes profesionales	1
En lo económico le ha afectado	1
En nómina aparece como funcionario pero cobra como empresa privada. le descuentan 5% por ser funcionario	1
Entra otra persona en tu lugar y tu tienes una parada profesional y que empezar de cero	1
Estaba de mal humor en lo laboral y eso se trasladaba a la familia y al terreno personal	1
Exclusión de listas de promoción interna	1
Falta de promoción	2
Falta de promoción en la empresa. le despidieron en la empresa.	1
Frena la trayectoria profesional, no cuentan contigo para ciertas cosas.	1
Ganas de acabar con el conflicto	1
Ha perdido autonomía en el trabajo	1



EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
Hija más trabajo: stress. No queda tiempo realización personal.	1
Imposibilidad de promoción	1
Imposible formarse en cursos por la tarde, complicado promocionar	1
La angustia que pasó durante la medida en el trabajo repercutió en su vida familiar y de amistades	1
La cual pudo tener derecho a conseguirla. tuvo que prescindir de la medida de conciliación	1
La misma cantidad de trabajo en menos tiempo	1
La profesionalidad y la maternidad no son compatibles en su empresa	1
La profesionalidad y la promoción	1
Laboralmente no puede realizar el trabajo de antes ni por tiempo ni por horario	1
Le afectó mucho en lo personal además se le unió la separación	1
Le afecto negativamente a su categoría y puesto	1
Le dejan sin promociones ni cursos de formación	1
Le dicen estar estancada y no le dan oportunidad	1
Le echaron	1
Le han bajado de categoría	1
Le han despedido de su trabajo y falta de promoción en su trabajo	1
Le hicieron notar su disgusto y fastidio a los compañeros y tuvo amenazas solapadas	1
Le llamaban a casa continuamente y le mandaban trabajo para hacer en casa	1
Le ponen mala cara cuando va al médico, le hacen sentir que no trabaja	1
Le quitaron responsabilidad en el trabajo y le dieron tareas inferiores a las que solía hacer	1
Le relegaron a trabajos que hacía antes de - responsable trasladaron de zona como castigo. Con el tiempo mejor	1
Les pareció mal que se cogiera la reducción.	1
Mas agobiada porque su madre no podía ayudarle	1
Más dificultad para ponerse al día	1
Me ha limitado poder ascender a otro puesto	1
Menos formación. Problemas para acogerse no encontraban alguien idóneo para sustitución	1
Menos ingresos	1
Menos ingresos para mas personas, y se siente menos valorada porque el trabajo domestico no se valora	1
Menos promoción	1
Mismo trabajo con menos tiempo.	1
Nada de subidas sueldo ni promociones	1
Nivel de trato personal muy bajo.	1
Nivel económico bajo	1
No comprometidos	1
No contaban con ella para asumir un puesto de mayor responsabilidad	1
No contaban tanto con ella	1
No cuentan con ella para ciertos trabajos	1
No le concedieron el horario elegido	1
No mejorar el puesto de trabajo	1
No quería decir nada ha su familia así que le afectó mucho	1
No se coincidía con las vacaciones de los hijos	1
No se pudo reincorporar	1

EFFECTOS NEGATIVOS	Frecuencia
No te dan cursos. no tienes proyección	1
No te valoran tanto, te quedas un poco atrasada	1
No tenemos opciones a promociones	1
No tener opción, al ascenso de categoría	1
No pudo elegir horario. Decepcionada con la empresa se han quedado solo con que haya cogido reducción no con el total de su vida laboral	1
Pérdida de cartera de clientes y comisiones	1
Personal: estrés	1
Perturba las sugerencias que se puedan establecer en la empresa	1
Pidió excedencia .en vacaciones y le hicieron absentismo laboral. Le han cambiado a un puesto peor no accede a comisiones	1
Piensa que al finalizar la medida harán todo para que se marche	1
Pierden la confianza	1
Pierdes tu modo de vida	1
Pocas posibilidades de promocionar	1
Por responsable no se cumple el horario y afecta a los hijos/as	1
Porque el hombre ve todo fácil y como aportas menos parece que es menos valorado	1
Problemas en el trabajo	1
Problemas para buscar otro empleo	1
Problemas para compaginar las vacaciones	1
Promoción en el trabajo	5
Reducción del nivel económico, no hay posibilidad de realizar formación.	1
Renovó la reducción y le despidieron	1
Se recortan las promociones	1
Se siente anulada y depresiva. Lleva 16 años trabajando en la misma empresa.	1
Si hubiera seguido con reducción le hubieran cambiado a un rango inferior	1
Sin reducción podría ser jefe de tienda	1
Su jefa no le dirigía la palabra y le culpaban por tener que trabajar más, ya no le sustituye nadie	1
Su jefe directo se quedó desilusionado por que no se lo esperaba	1
Supone una reducción de ingresos importante, menor dinero disponible en la familia	1
Tienes que llevarte el trabajo a casa	1
Tuve crisis de ansiedad	1
Tuvo que dejar trabajo. Imposible conciliación en empresa privada	1
Tuvo que ir al paro	1
Tuvo una crisis por culpa de la empresa	1
Ya no cuentan con él por priorizar la familia a la empresa	1
Ya no podía mejorar	1
Ya no tienes tiempo para pensar en tu vida profesional	1

Que otras medidas pueden tomarse para promover que sean también los hombres quienes se acojan a las medidas de conciliación.

ECONOMICAS	Frecuencia
Más ayudas a empresas: .igualar salarios hombre-mujeres. Muchas excusas por parte de los hombres	1
Más ayudas económicas	4
Más facilidades económicas para que la pareja pueda pedir reducción. a la vez de esta forma con 6 horas cada uno bastaría	1
Incentivos en la subvención. Acabar con los roles, la empresa privada se toma muy mal las medidas de conciliación familiar	1
Más subvención	2
Más subvención. Más incentivos. Horarios flexibles	1
Ampliar incentivo económico	1
Aumentar ayuda económica	2
Aumentar ayudas económicas. Fijarse mas en otros países a la hora de legislar en esta materia	1
aumentar ayudas y poner ayuda para contratar cuidadores/as	1
Aumentar la ayuda económica (para todos los casos no solo para los hombres), fijarse en las medidas que existen en otros países europeos, legislar en materia de flexibilidad horaria	1
Aumentar la cuantía económica pero no le parece bien que ese aumento solo se de en el caso de los hombres como se planteo hace algún tiempo	1
Aumentar la cuantía económica pero no solo en el caso de los hombres	1
Aumentar la subvención y mayor flexibilidad horaria	1
Aumentar sueldo a la mujer	1
Aumento de subvenciones., Sensibilizar a la población. Ayudas a empresas para que colaboren. Hacer cumplir la ley completa	1
Ayuda de la familia	1
Ayudas más altas	3
Ayudas a empresas e incentivar a quien se acoge	1
Ayudas del Gobierno Vasco a las empresas. Dar información a empresas pequeñas	1
Ayudas económicas	1
Compensación económica	1
Compensar económicamente	1
Creo que es una cuestión económica. Podría ayudar, que la subvención, fuese mayor, pero para todos, hombres y mujeres	1
Debería aumentar la cuantía económica para hombres y mujeres, legislar para que sea obligatorio repartir el tiempo de excedencias, reducciones...	1
Economía	8
Economía y tener +ganar	1
El dinero	1
El económico, son los que +ganan	1
El tema económico por el mismo trabajo los hombres cobran +así que es difícil que se acojan ellos	2
Difícil los hombres cobran más	1
Es todo económico	1
Incentivar con ayudas económicas y tiempo	1
Las mismas es problema económico	1
Lo económico	1
La mayoría coge la medida por el sueldo tan bajo	1
No debería ser diferente aunque la diferencia esta en el sueldo	1
No es cuestión de sexo, sino de quien gana mas o menos	1



No lo sé, en mi caso la he cogido por que nos salía más rentable.	1
Por los sueldos	1
Por los sueldos, mas facilidades por parte del gobierno	1
Por mutuo acuerdo, varia el salir, ellos ganan mas, por so no la piden	1
Se trata de una cuestión económica y falta de conciencia	1
Se trata de una cuestión económica, hace falta legislar	1
Si se acogen los hombres la pérdida económica es mayor y no les interesa	1
Si tuviéramos salarios similares los hombres se acogerían más	1
Tema económico. Equiparación sueldos hombre-mujer. Horarios laborales temprano en fábricas	1
Son temas económicos, los hombres ganan mas	1

NECESIDAD DE MÁS CONCIENCIACIÓN, CAMBIO MENTALIDAD-CULTURAL	Frecuencia
Más concienciación	1
Cambiar chip social y empresas	1
Cambiar de hábitos	1
Cambiar el chip	4
Cambiar el chip de los empresarios	1
Cambiar esas cosas que puedan crear al ser hombre en la empresa quien se acoge	1
Cambiar la cultura	4
Cambiar la educación	1
Cambiar la forma de ver las reducciones, es una necesidad seas hombre. ó mujer	1
Cambiar la mentalidad	10
Cambiar la mentalidad de ambos, hombres y mujeres.	3
Cambiar la mentalidad de las empresas	4
Cambiar la mentalidad de las empresas y que vean normal que los hombres se acojan a éstas medidas.	1
Cambiar la mentalidad de los hombres	6
Cambiar la mentalidad de los hombres de que también se pueden acoger a esta medida porque muchos no quieren	1
Cambiar la mentalidad de los hombres porque la mayoría no quieren acogerse a estas medidas	1
Cambiar la mentalidad de los hombres. Mejorar horarios empresas	1
Cambiar la mentalidad de muchas empresas machistas.	1
Cambiar la mentalidad del hombre. Concienciarse.	1
Cambiar la mentalidad y la cultura	1
Cambiar la mentalidad, cobra mas la mujer	1
Cambiar la mentalidad en las empresas	3
Cambiar la mentalidad en otros sectores	1
Cambiar la mentalidad por la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres	1
Cambiar la sociedad	1
Cambiar la sociedad que la administración obligue a ellos por ley.	1
Cambiar las mentalidades de los empresarios.	1
Cambiar mentalidad de empresarios	1
Cambiar mentalidad de empresas que ven más normal que sea la mujer la que solicite medidas	1
Cambiar un poco la mentalidad de las empresas que no ven con buenos ojos que sean los hombres quienes soliciten las ayudas	1
Cambiar un poco la mentalidad de que los hombres se pueden acoger a estas medidas.	1
Cambiarles la mentalidad	4



Cambiarles lo que piensan los demás por ser hombres.	1
Cambio cultural y educacional	1
Cambio de cultura, no es lógico que los hombres cojan baja por lactancia, presión en los centros de trabajo	1
Cambio de mentalidad en la gente	1
Cambio de mentalidad de la sociedad	2
Cambio de mentalidad y actitud	1
Cambio de mentalidad y más educación	1
Cambio de mentalidad, igualdad laboral	1
Cambio de mentalidad. Está mal visto que se acoja el hombre	1
Cambio de mentalidad que no sean tan cómodos.que las empresas colaboren	1
Cambio de rol. Equiparación sueldos hombres-mujeres que los hombres quieran	1
Cambio de valores sociales	1
Cambio educacional	1
Aunque muchos hombres se acogen a estas medidas se cree que la educación masculina es un factor determinante a la hora de decidir quien se queda en casa	1
Conciencia y educación	2
Concienciación	3
Concienciación a las empresas para que ayuden a conciliar la vida laboral y la familiar	1
Concienciación de derechos y deberes como padres	1
Concienciación de empresas de que las medidas son necesarias. Horario europeo de 9 a17 hrs.	1
concienciación de los empresarios	1
Concienciación hacia ellos, porque siempre es un acuerdo entre la pareja	1
Concienciación y educación desde pequeños	1
concienciar a los hombres	4
Concienciar a los hombres de que pueden hacerlo	1
Concienciar a los hombres para que se encargan del cuidado de hijos/as	1
Concienciar al as empresas.	1
Concienciar al hombre del cuidado hijos	1
Concienciar dese pequeños, fomentar la implicación y dirigir las campañas hacia ellos	1
Concienciar más a los hombres.	1
Concienciarlas y a las empresas también.	1
Concienciarse del cuidado hijos	1
Cultura	5
Cultura y educación en el hogar	1
Cultural y educacional	1
Más implantación social, problema cultural	1
Dejar de ser tan machistas.	1
Difícil por las diferencias en la sociedad	1
Educación	7
Educación cultural, cómodos, falta de seguridad	1
Educación desde niños que cambie la mentalidad	1
Educación desde pequeños	1
Educación empresas, horario europeo, trabajos y colegios vacaciones +cortas	1
Educación en empresas para hacerles ver que ellos se pueden acoger igual que nosotras	1
Educación para los hombres	1
Educación sobre igualdad	1



Educación social para los hombres para que se hagan cargo de la familia también	1
Educación social y educacional	1
Educación y conciencia	1
Educación, que se les incentive por parte de la empresa, suplirles sin generar gasto	1
Educación y cambio de mentalidad	1
Educación cambiar mentalidad empresas, incentivar empresas	1
Educación obligatoriedad.+sensibilización por parte de las empresas	1
Educacional	3
Educacional, mentalizarse cuidado de los hijos.	1
Educacional, económico, cambiar mentalidad empresarios/as	1
Educacional, sensibilización	5
Educación a los hombres	1
Educación a los hombres y fomentarlo, el dinero.	1
Educación mas a los hombres, equiparar los sueldos	1
Educación, mentalizar al hombre.	1
El cúmulo de la educación, mas otros factores	1
El hecho que se cojan normalmente las mujeres, es algo cultural. Los cambios culturales, tardan mucho tiempo y el aumento de la ayuda económica no es la solución, aunque puede ayudar	1
Es cuestión de educación	1
Es cuestión de mentalidad, ellos también pueden acogerse a las medidas	1
Es cuestión de mentalizar a los hombres	1
Es cuestión educacional	1
Es cultural	2
Es difícil por que el rol familiar es que la mujer se encargue del cuidado de los hijos, estas medidas son necesarias pero el rol familiar es el que es y éstas medidas no la van a cambiar.	1
Es difícil, ya que por muchas medidas que se planteen, en el fondo debe darse un cambio en la mentalidad	1
Es educacional al final	1
Es educacional y de mentalizar al hombre	1
Es necesario un cambio de conciencia/ mentalidad	1
Es necesario un cambio de mentalidad, el hombre no tiene una unión física con el niño, podrían ayudar el aumento de la cuantía económica ,y ampliar las bajas por maternidad	1
Es por cultura que sea la mujer siempre la que se acoja a medidas. son los hombres quienes tienen que dar el paso	1
Es por la educación que reciben, no otra cosa	1
Es problema de mentalidad, siempre las cogen las mujeres	1
Es un tema cultural y educacional	1
Es una cuestión cultural, la mujer cuida a los hijos/as	2
Es una cuestión de educación las empresas empiezan a mirar con otros ojos que sea el hombre el que se acoja	1
Es una cuestión educacional y cultural aparte de que el sueldo de las mujeres suele ser mas bajo	1
Es una manera educativa	1
Es una sociedad patriarcal y para evitar esto hay que hacer discriminación positiva	1
Es un problema de concienciación de los empresarios	1
Facilitar y cambiar el chip incentivando	1
Falta cultura	5
Falta de conciencia, la mayoría de la sociedad aun piensa que es la mujer la que se debe ocupar de la carga familiar y sacrificarse	1
Falta de cultura, depende del trabajo de cada uno	1



Hay poca educación	1
Hay un estereotipo difícil de cambiar	
Hay una parte cultural importante que incide en el menor número de hombres que se acogen a estas medidas. También aumentar la cuantía económica	
La educación	3
La mentalidad	1
La sociedad no está preparada	1
Lavado de cerebro a los hombres	1
Lo ve complicado. Se trata de una cuestión cultural/educativa	1
Los hombres tienen más sueldo, y más puestos de responsabilidad, es un tema de cultura	1
Más concienciación	1
Los hombres tienen que cambiar de mentalidad	1
Los hombres, al cobrar más, no se acogen, cambiar la mentalidad, no solo las mujeres se tienen que encargar de estas cosas	1
Mejor educación por parte de la sociedad y el mundo empresarial	1
Mentalidad de los hombres	2
Mentalidad humana (los hombres son más machistas). Faltan años para que sean ellas.	1
Mentalización	1
Mentalizar a la sociedad de que los hombres también pueden	1
Mentalizar a los hombres	1
Mentalizar empresarios/as	1
Mentalizar más al hombre y a la sociedad	1
Mentalizar que el cuidado de los hijos no es sólo cosa de las mujeres, ellos también lo pueden hacer.	1
Mentalizarse, que respondan las empresas	1
Modificar los valores educativos de los hombres	1
Muy difícil cambiar mentalidad	1
Necesidad de sensibilización	1
Ninguna es culpa de la sociedad	1
No cree que aumentando la ayuda económica sea la solución. La sociedad continúa con los roles tradicionales de hombre y mujeres. Puede que las mujeres tengamos parte de culpa.	1
No lo ve, se necesitaría un cambio de mentalidad	1
No sabe, concienciar a las personas, pero depende de cada uno	1
No hay cultura, no quieren	1
Poca concienciación de la sociedad	1
Por costumbre	1
Primero cambiar el chip de los hombres y de las empresas	1
Problema cultural	3
Problema educacional	3
Problema educacional. Premiar a las empresas	1
Que se mentalicen los hombres. Prefieren su vida laboral a la familiar que las empresas cumplan la ley	1
Se debe a la costumbre social, la mentalidad, no es algo que cambie con facilidad, se trata de un cambio de valores	1
Se da por hecho que son las mujeres las que se acogen a la medida, en los hombres está mal visto	1
Se les piden + requisitos. se ve mal + educación y sensibilidad	1
Sensibilización y fomentar desde temprana edad a los hombres. Cambio de modelo social (fuera roles!)	1
Siguen existiendo los roles en la familia. En las empresas tienen más asumido que sea la mujer	1
Socialmente no bien visto, sobre todo en empresa privada	1

Sociedad impartida, que se conciencie desde pequeños que el hombre también puede hacerlo.	1
Son los empresarios quienes se tienen que concienciar	1
Tema de educar a los hombres	1
Tiene que cambiar la mentalidad de la sociedad, mas que las posibilidades reales que ya existen de acogerse a ellos	1
Tiene que pasar + tiempo para que los hombres cambien de mentalidad	1
Tiene que ver mucho con la mentalidad. Es un cambio que se debe dar en todos los niveles, no solo en los hombres. En la escuela por ejemplo, si el niño se pone enfermo, aun teniendo el teléfono del padre llaman a la madre	1
Todavía no están preparados, es un problema cultural	1
Todavía, no esta bien visto, que la cojan los hombres, hay que cambiar la mentalidad	1
Un cambio de mentalidad de los hombres porque muchos no se quieren acoger a estas medidas.	1
Un cambio de mentalidad en los hombres	1
Un cambio grande de filosofía	1
Tienen que cambiar mucho las cosa para que los hombres se acojan	1
Volver a nacer, para cambiar la mentalidad de los hombres	1

SALARIOS	Frecuencias
Creo que se pueden acoger igual que las mujeres, aunque depende quien gane menos por eso la mayoría son mujeres las que se acogen	1
Cobran mas ellas	15
Cobrar ellas algo más, para que se de la oportunidad de decidir quien se acoge.	1
Cobrar ellas igual que ellos	2
Cobrar ellas más	1
Cobrar más ellas y las empresas no machistas	1
Cobrar más ellas y modificar los estatutos de los machistas.	1
Cobrar más ellas, concienciar a los hombres y que las empresas lo vean bien.	1
Cobrar más ellas, las riendas las lleva la mujer.	1
Cobrar más las mujeres	4
Cobrar más nosotras	5
Como el sueldo del hombre suele ser más alto, al final es la mujer la que solicita reducción.	2
Subir los sueldos a las mujeres	3
Subir los sueldos de las mujeres y cambiar la mentalidad de todos	1
Subir sueldos a las mujer, equiparlos con los hombres en el mismo puesto de trabajo	1
Sueldo	1
Sueldo de la mujer superior	1
Sueldo inferior al de su pareja/cónyuge	3
Sueldos iguales	3
Sueldos parejos e igual subvención	1
Cuestión de sueldos, promoción	1
Cuestión económica	1
Cuestión sueldos, tipo de trabajo, horarios.	1
Cuestiones económicas, .equiparar sueldos	1
Equiparación de salarios	32
Equiparación salarios hombre-mujer	50
Equiparación salarios hombre-mujer. Para que cualquiera de ellos pueda acogerse	1
Equiparación salarios hombre-mujer, incentivar empresas para que colaboren	1

Equiparar los sueldos porque normalmente cobran más los hombres.	1
Equiparar los sueldos de los hombres y las mujeres porque si no siempre van a ser las mujeres las que se queden en casa cuidando de los hijos.	1
Equiparar los sueldos entre hombre y mujer	1
Equiparar los sueldos porque normalmente cobran mas los hombres	2
Equiparar los sueldos, ellos al cobrar más, es mas difícil que se acojan.	1
Equiparar los sueldos, mientras los hombres cobren mas, es difícil que se acojan.	2
equiparar los sueldos, porque los hombres, al cobrar mas, es difícil que se acojan	1
Equiparar sueldo hombre mujer. .que los hombres cambien el rol que tienen y los empresarios lo asimilen sin represalias	1
Equiparar sueldo hombre mujer si quiere acogerse el hombre que descuenten la reducción del que menos cobra	1
Equiparar sueldo hombre-mujer, las empresas no entienden que los hombres tienen igual objetivo que las madres	1
Equiparar sueldos hombre mujer. Darles más flexibilidad .en los horarios que son muy cerrados	3
Equiparar sueldos hombre-mujer. Cambiar la mentalidad y acabar con los roles establecidos	2
Equiparar sueldos. Incentivos por parte de la empresa	1
Pensar como equiparar sueldos. Socialmente que se vea bien que sea el hombre.	1
Cuando exista igualdad entre el hombre y la mujer, subir el sueldo de las mujeres	1
Cuando se pague igual a los hombres que a las mujeres	1
Dar cursos, fomentarlas, igualdad de sueldos	1
Dejar que las mujeres tengan cargos de responsable. y equiparar sueldos	1
Es algo cultural, trabajar mas a nivel educativo	1
Es algo cultural, trabajar mas a nivel educativo y publicidad	1
Es algo de mentalidades, de cultura	1
El sueldo de las mujeres es menor	1
El sueldo de las mujeres, mas alto	1
El sueldo se tendría que igualar	1
El salario igualado	1
El salario	6
En función del sueldo, los hombres cobran más así que es + difícil que se acojan	1
En general gana menos la mujer	1
En general los hombres tienen más ingresos	1
En general, el hombre aporta +ingresos, la madre es +maternal	1
Es complicado por que mientras los hombres cobren más que las mujeres, no se acogerán ellos, de hecho todas las personas que conozco que están acogidas a éstas medidas son mujeres.	1
Es complicado los hombres siguen ocupando los puestos directivos, mayores sueldos, se acogen a estas medidas, el que menor sueldo tiene, la mujer	1
Es difícil por la crisis, el marido cobra mas	1
Es el problema salarial de la mujer	1
Es muy difícil porque existe una gran diferencia salarial entre géneros	1
Falta promoverles e igualar los sueldos	1
Ganar más ellas para que puedan decidirlo ellos.	1
Ganar más ellas y promoverlo, de que forma n/s	1
Ganar más ellas.	2
Ganar mas las mujeres	1
Ganar mucho más ellas.	1
Hombre. y mujer. tengan las mismas condiciones laborales	1



Hombres menos por salario o tener cargos de + peso	1
Igual salario	13
Igualar los salarios entre hombres y mujeres	1
Igualar los sueldos	26
Igualar los sueldos entre hombres y mujeres	2
Igualar salarios para que no pese el mayor salario a la hora de decidir quien se acoge a la medida	1
Igualar el sueldo de hombres y mujeres	1
Igualdad de salario hombre/mujer	1
Igualdad de salario. seria mas fácil	1
Igualdad de salarios en el trabajo	1
Igualdad de salarios para empezar	1
Igualdad de sueldos por el mismo trabajo,.mayor cuantía de las ayudas, si lo pide el hombre cobra más	1
Igualdad de sueldos y cambio de mentalidad	1
Igualdad de sueldos y concienciar a los hombre de que también pueden acogerse a estas medidas	1
Igualdad de sueldos, la mujer se acoge por que el hombre cobra más	1
Igualdad en el sueldo y en las condiciones	1
Igualdad en los sueldos	4
Igualdad en los sueldos y mas estabilidad	16
Igualdad en los sueldos entre hombres y mujeres.	1
Igualdad entre los sueldos de hombres y mujeres	1
Igualdad salarial	2
Igualdad salarial entre géneros	9
Igualdad sueldos	1
Igualar sueldos y falta de cultura	1
Incentivar la igualdad salarial	1
La cojera, el que la tenga que coger, igualar los sueldos	1
La igualdad de salarios	1
La igualdad de sueldos, entre mujeres y hombres	1
La igualdad en salarios.	1
La igualdad salarial.	1
Los hombres cobran más; que se iguale. Las mujeres hacen el mismo trabajo en menos tiempo. Su marido tiene reducción de jornada y le miraron raro	1
Promocionar el que se puede participar y que haya disminución positiva, igualar	1
Mayor igualdad salarial y laboral	1
Mismas condiciones	1
Mismo salario	2
Mismo sueldo mujer hombre	1
Mismo sueldo, hombres y mujeres	1
Mismos sueldos	1
Pagar lo mismo hombres mujeres	1
Potenciar la igualdad entre hombres-mujeres desde pequeños, por dinero no va a ser	1
Potenciar la igualdad, para acabar con la desigualdad	1
Promover las medidas e igualar los sueldos	1
Que el sueldo se igualara	1
Que ganasen lo mismo	1
Que ganen igual hombres y mujeres	1

Que iguallen el sueldo con el de las mujeres	1
Que la empresa lo permita, que iguallen los sueldos	1
Que la mujer cobrara más	1
Que la mujer gane más o se ajusten los sueldos	1
Que las mujeres cobren mas	2
Que las mujeres cobren mucho más	1
Que las mujeres cobren salarios + altos	1
Que las mujeres ganen más.	1
Que las mujeres ganen tanto como los hombres	1
Que las mujeres tengan un sueldo mejor.	1
Que los salarios se equiparen	1
Que los salarios se iguallen	1
Que los sueldos sean igualados, mentalizar a los hombres, reducir un poco de la jornada de ambos y que posibilite para los dos la medida	1
Que los sueldos sean iguales que el de las mujeres, por que normalmente cobran más ellos.	1
Que se equiparen los sueldos	1
Que se equiparen los sueldos de los hombres y mujeres además de un cambio de mentalidad en las empresas para que seden cuanta que no es tan raro que los hombres soliciten éstas medidas.	1
Que se equiparen los sueldos porque el hombre cobra mas así es difícil que se acojan ellos.	1
Teniendo la misma cualificación que se cobre igual tanto el hombre como la mujer	1
Que se igualaran los sueldos de hombres y mujeres	1
Que se iguale el sueldo	2
Que se iguale en sueldos por que normalmente el hombre cobra más y no se acogen a las medidas.	1
Salarial, problema	1
Salarios igualdad	1
Que tengan los mismos sueldos	1
Que tendrían el mismo sueldo que las mujeres	1
Tener el mismo sueldo, hombres y mujeres	1
Tener la misma igualdad en los sueldos	1
Tema salarial, equiparan los sueldos	1

EMPRESAS / RESPONSABLES	Frecuencias
Difícil por trabajo en empresas privadas por mayores responsabilidades	1
A nivel de empresas no lo ven bien. No solo es el trabajo, los trabajadores tienen otra vida y las empresas no lo quieren ver	1
A nivel de mandos no suele haber reducciones. a nivel inferior si, es bastante habitual	1
Depende de la empresa no de la persona	1
Depende en que se trabaje, si las empresas ponen trabas ni para hombre ni para mujer.	1
Desde la empresa esta mal visto, desde la administración esta aceptado el sueldo de la mujer es menor	1
Desde la empresa no esta bien visto que los hombres se acojan a este tipo de medidas	1
Depende de que los hombres puedan acogerse. La empresa privada no tiene flexibilidad de horario y si pueden te echar, control de Gobierno Vasco a empresas	1
El tema de subvencionar a las empresas facilita la flexibilidad en el trabajo	1
Asegurar que se restituye el puesto a la vuelta si es que se ha tenido que abandonar	1
Empresa privada que se abra para promover medidas, hombres cambiar de chip	1
Empresas por cuenta ajena es más fácil.	1
En la administración es posible pero en la empresa privada se castiga	1

En la administración pública no existen muchos problemas pero cree que en la empresa privada deberían ponerse nuevas trabas y asegurar algunas cosas, como mantener la antigüedad en el puesto de trabajo, etc.	1
En las empresas está mal visto que los hombres se acojan a estas medidas y amenazan con despidos	1
En las empresas privadas no apoyan a los hombres su horario es rígido y si no prescindien del trabajador	1
En las empresas públicas, más fácil que en las privadas	1
En las privadas es más difícil	1
Esta peor visto de cara a la empresa	1
Facilidades por parte de la empresa para acogerse igual a hombres y mujeres, a ellos se lo ponen +difícil	1
Esta mal visto por los empresarios	1
Está bien como está. en algunas empresas no está bien visto.	1
Hablar con empresarios/as	1
Hay empresas en las que no se pueden acoger (fábricas-construcción)	1
Incentivar a empresas para que no pongan trabas	1
Incentivar económicamente a las empresas	1
La empresa no ponga impedimentos respecto a ellos	1
La empresa privada tiene que cumplir la ley	1
Las empresas deberían orientar a sus trabajadores	1
Las empresas no han cambiado de chip deben acoplarse a la ley	1
Las empresas no ven con buenos ojos que los hombre se acojan a medidas ni que se ocupen del cuidado de hijos/as	1
Mejorar el horario laboral y que los empresarios se vayan mentalizando	1
Mejorar la disposición de las empresas, depende totalmente del empresario. Aquí hay que hacer la fuerza	1
Mejorar los convenios	1
Menos discriminación por parte de las empresas	1
Menos presión por parte de las empresas	1
Obligar a empresas que lo permitan	1
Ponen pegas en la empresa privada	1
Poner facilidades a las empresas privadas	1
Poner más facilidades como en la administración pública	1
Presionar mas a las empresas para que no caiga la presión sobre el trabajador	1
Proteger el aspecto laboral en la empresa, que no haya represarias por acogerse a éstas medidas	1
Que en las empresas sean conscientes de que también tienen derecho los hombres a ser padres y tengan una mayor flexibilidad horaria	1
Que la empresa privada lo permita, que lo faciliten más.	1
Que las empresas apoyen más las medidas, sobre todo a ellos.	1
Que las empresas cumplan la ley	1
Que las empresas den +facilidades de conciliación	1
Que las empresas den ayuda económica para la conciliación y que los sueldos sean los mismos.	1
Que las empresas den las mismas facilidades a los hombres que a las mujeres para acogerse a éstas medidas	1
Que las empresas den más horas libres	1
Que las empresas faciliten, el poder acogerse a las medidas	1
Que las empresas lo faciliten	2
Que las empresas no hagan peligrar el puesto de trabajo por solicitar una reducción laboral por maternidad	1
Que las empresas no pongan trabas, las que hay están bien.	1
Que los empresarios/as cumplan la ley. Los hombres. delegan en la mujer	1
Que respeten los puestos de trabajo y no te trasladen a uno inferior	1

Que se mantenga la categoría profesional de aquellos que se acoger a medidas y mayor promoción	1
Sería posible si los salarios hombre mujer fueran iguales	1
Si cobrarán mas las mujeres los hombres se acogerían mas	1
Según los convenios podrán acogerse o no	1
Revisar los convenios, tiene menos posibilidades de acogerse a medida	1
Tal y como está, si trabajas en privada es difícil.	1

HORARIOS / FLEXIBILIDAD HORARIA	Frecuencia
Más flexibilidad. Horaria y jornada continua	1
Más flexibilidad horario	1
Más flexibilidad horarios. Equiparar sueldos mujeres	1
Flexibilidad horaria	18
Flexibilidad horaria en periodos vacacionales adecuación jornada laboral a vacaciones hijos/as	1
Flexibilidad horaria y mejor horario de guardería	3
Flexibilidad por parte de empresa a que las personas se acojan a medidas	1
Flexibilidad trabajo, teletrabajo depende del puesto que tengas	1
Flexibilidad en el horario, elegir el relevo en el trabajo y no bajar los sueldos	1
Flexibilidad en las empresas que no ven bien que sea el hombre quien se acoja a éstas medidas	1
Flexibilidad horaria y teletrabajo	1
Flexibilidad horaria, cultura	1
Facilidades con el horario, predisposición a cuidar niños.	1
Flexibilidad horaria, adecuación de horarios laborales con escolares.	1
Flexibilidad horaria. jornada continua	1
Flexibilidad horaria. permiso de trabajo	1
Flexibilidad teletrabajo	1
Hijo/a enfermo flexibilidad horaria	1
Intensificar las jornadas	1
Jornada continua	1
Jornada continua. mas guarderías publicas.	1
Jornadas intensivas	1
Imposible compatibilizar vacaciones de hijos con las de trabajo	1
Las jornadas laborales para hombres sean mas cortas	1
Más flexibilidad en el trabajo en cuanto al horario. mayor ayuda económica	1
Lo fundamental, son la compatibilidad horaria laboral y vacacional	1
Que se adecuen los horarios de trabajo de los hombres	1
Roles. Horarios.	1
Teletrabajo, flexibilidad horaria	1
Teletrabajo, flexibilidad horaria, traslado al puesto de trabajo cercano a casa	1
Tener mejores horarios.	1
Traslado puesto de trabajo y flexibilidad horaria	1

MEDIDAS	Frecuencia
Más igualdad a la hora de acogerse a las medidas. Incentivar con más subvención	1
Dar el mismo dinero	1
Falta legislar, aumentar el periodo de baja maternidad/paternidad	1
Habría que ampliar el periodo en el que puedes acceder a la ayuda económica. Actualmente 3 años de ayuda y derecho a reducción hasta que el hijo/a tenga 8 años	1
Hace falta una legislación clara, hay que intentar equipararla como en otros países, por ejemplo Alemania, aumentar la cuantía económica.	1
Imponer por obligación esas medidas	1
Incentivar con subvenciones más altas	1
Incentivarlo con mas subvenciones y ampliar los plazos de reducción	1
Incentivo económico, concienciación de la administración	1
Incentivos económicos para el miembro de la pareja que se queda en casa	1
Incentivos económicos, campañas de sensibilización +presentes y reales	1
Incrementar las ayudas, equiparar los sueldos	1
La ayuda vaya en función del sueldo	1
La igualdad de permisos entre el de paternidad y maternidad	1
Las mismas ayudas que existen ahora	1
Las que hay, me parecen un poco flojas, es decisión de cada uno, da igual que sea hombre, o mujer	1
Más permisos en el trabajo en caso de enfermedad de los hijos	1
Mas ayudas	3
Mas ayudas, equiparar sueldos	1
mas permisos por parte de las empresas, parece que esta mal visto, que sean los hombres, quienes pidan las medidas de conciliación	1
Mas subvenciones publicitarlas	1
Mayor ayuda económica	3
Mayor cuantía, es escaso	1
Mayor duración de baja por maternidad	1
Mayor economía para la mujer.	1
Más dinero a ellas.	1
Mayor subvención por parte de la administración y que la reducción de salario sea menor	1
Mayores ayudas	2
Mayores ayudas económicas, no solo para hombres, facilitar otras formas de trabajar: semana laboral comprimida, jornada compartida, legislar para que estas formas de trabajar sean un derecho	1
Mayores ayudas para todos, y durante mas tiempo	1
Medida educacional, permisos caso enfermedad hijos/as. Flexibilidad horario	1
Medidas diseñadas solo para mujeres ya que el hombre sustenta la economía	1
Medidas económicas	2
Medidas económicas. Igualdad salarial entre hombres y mujeres.	1
Medidas educativas	1
Medidas educativas y económicas	1
Medidas legales que obliguen a las empresas	1
Mejores ayudas económicas	1
No se le ocurre ahora ninguna. que se amplíe hasta los 12 años la ayuda	1
No se le ocurre ninguna, sin embargo cree que dependiendo de cada caso se podrían acoger a las medidas de conciliación igual que las mujeres	1
No se puede hacer mas, aumentar la ayuda económica en todo caso	1

Los que + ingresos tienen, que les incentivarán con subvenciones más altas. Reeducar hombres. Equiparar sueldos	1
Pagar más (subvenciones) y más ayudas, por parte de la empresa	1
Pagar parte de sueldo además de la subvención. Hoy en día no se puede prescindir de un sueldo entero, la cuantía económica que dan no es suficiente	1
Peores horarios. Incentivos a las empresas	1
Permiso de paternidad más largo	1
Permisos de maternidad-paternidad, iguales e intransferibles. Sensibilización a los hombres	1
Poder acogerse dos personas a la ayuda	1
Poder acogerse los 2 miembros de la pareja	1
Poder solicitar ambas las medidas de conciliación a la vez	1
Pondría obligatorio las 16 semanas	1
Potenciando la acogida de los hombres con un plus	1
Que aumenten las ayudas, son muy cortas	1
Que den más facilidades a los autónomos	1
Prorrogar baja paternal	1
Que incentiven más la reducción con mayor ayuda para que se acojan los hombres	1
Que la administración diera ayudas a las empresas	1
Que la cuantía de la ayuda económica sea mayor porque cuando te acoges a una medida de conciliación el sueldo se reduce a la mitad y como los hombres siguen cobrando más es peor que su sueldo se reduzca	1
Que las ayudas económicas sean mayores. Ellos ganan más, por eso no las piden	1
Que las medidas de conciliación se dividan entre los dos miembros de la pareja.	1
Que puedan solicitar las mismas ayudas tanto mujeres como hombres	1
Que se mantenga más tiempo la ayuda económica y que aumente la cantidad	1
Que se pague a los dos por igual pero como si fueran hombres	1
Que sea obligatorio acogerse a medidas durante un tiempo	1
Que sea obligatorio el permiso y que se amplíe	1
Que sea obligatorio que la baja maternal se la cojan los dos miembros de la unidad de convivencia como en algunos países nórdicos y no que tenga que ser siempre la mujer sola quien se encargue.	1
Que tuviesen los mismo derechos y que tras la baja maternal puedan cogerla ellas hasta que el niño tenga 1 año y luego que se alternen la reducción de jornada: un año la madre, otro el padre	1
Que vivan de cerca bajas maternales para que sepan lo que es	1
Reducir jornada durante primer año de maternidad-paternidad	1
Reeducar a las personas en la igualdad ante el trabajo y poner en práctica esto en los puestos diferentes	1
Que sea proporcional la subvención, al sueldo	1
Subvenciones más elevadas	1
Tal como está, está bien	1
Tal como está es correcto, es concienciar a la gente.	1
Tal como está bien, que decidan ellos.	1

INFORMACIÓN	Frecuencia
Más información a los hombres de estas medidas. De verdad estoy muy contento.	1
Más información para que no se vea raro que el hombre se acoja	1
Más información, más educación, cambiar roles	1
Más información a la empresa para que facilite acogerse a las medidas. Aumentar cuantía ayudas	1
Más sensibilización del hombre ya que es una cuestión de concienciación	1
Darle más publicidad, promocionarles en las empresas para que las apliquen e informen	1
Campaña de motivación a los hombres	1

Campañas de sensibilización	1
Fomentar	2
Fomentar la educación en igualdad desde preescolar	1
Fomentarlas mas	1
Fomentarlo más, haciéndolo llegar a las empresas	1
Las que hay están bien, no se conocen	1
Mas información	1
Mas publicidad, fomentar y temas de salario	1
Pocas información	1
Publicidad, que la sociedad no lo vea como un caso raro que un hombre se acoja a este tipo de medidas, que sea cotidiano	1
Que se hicieran mas campañas porque sigue estando mal visto que se acojan los hombres, tiene que producirse un cambio de mentalidad	1
Que se publicite e informe mas	1

OBSTACULOS	Frecuencia
A los hombres les ponen más dificultades	1
Las mujeres las cogemos con mayor facilidad, los hombres, tienen mas miedo y mas difícil	1
Los hombres tienen mayores dificultades. Falta de igualdad	1
Mientras los hombres sigan cobrando más que las mujeres es difícil que se acojan a ésta medida	1
No, ya hay facilidades	1
Porque en esta sociedad esta mal visto	1
Por el puesto que el hombre ocupa en la sociedad es +difícil	1
Pueden acceder igual pero les ponen muchas pegas, no esta bien visto que lo hagan, su marido esta en reducción y no se lo han tomado bien	1
Que a los hombres, no les afecte en su proyección laboral, algunas empresas, dejan de contar con ellos para las promociones	1
Que en sus puestos de trabajo no les pongan trabas para acogerse a la medida. promoción de la administración publica	1
Que no hay represalias porque normalmente los hombres lo tienen mas complicado. no esta todavia muy bien visto que se acojan los hombres.	1
Que no haya represalias or parte de la empresa privada	1
Que no les afecte a la hora de promocionar	1
Que no se tenga en cuenta el anterior año trabajado, ya que llevo muchos años en la empresa, pero el año pasado al trabajar menos, me quedo poco dinero con la reducción de jornada.	1
Que no sean perjudicados	1
Que pongan menos pegas al pedir las	1
Tiene +riesgo de despido y no puede promocionarse	1

GOBIERNO VASCO	Frecuencia
Gobierno vasco debería hacer seguimiento	1
Control a empresas	1
Control Gobierno Vasco a empresa privada para que no haya represarías. Los hombres no quieren priorizan su carrera profesional a la familiar	1
Defender la garantía personal frente a la empresa	1
Gobierno Vasco que se implante la ley en su totalidad.+sensibilización.+educación	1
Legislar mas en esta materia	1
Legislar, obligar a que la baja maternal se comparta entre los dos progenitores favorecer de algún modo a aquellos que comparten la baja o la excedencia etc	1
Obligatoriedad de coger medidas para los hombres	1

Obligatoriedad en la igualdad de las prestaciones	1
Que el Gobierno Vasco obligue a cumplir las leyes sean hombres o mujeres sin represaliar más sensibilización. Cambio de rol	1
Que el Gobierno Vasco haga cumplir la ley en empresa privada y sobre todo en las que hay un alto porcentaje de hombres	1
Tener mas opciones, controlar como llevan estos asuntos las empresas porque en algunos sitios a los hombres no les dejan acogerse	1

CUIDADO HIJO POR PARTE DE DE LA MUJER	Frecuencia
Cree que ninguna. Siempre van a ser las mujeres quienes peleen el cuidado de hijos/as	1
Cree que somos las mujeres quienes al final creen que tienen que hacerlo (y quieren)	1
Cree que son las "amatxus" las que prefieren.	1
Creen que preferimos quedarnos nosotras	1
Cuando los hijos/as son pequeños es mejor que estén con la madre	1
Deberían ser las mismas, falta cultura	1
Dejara a la mujer que cuide a sus hijos/as	1
Debe priorizar a la madre.	1
Depende de cada caso, en el mío, me encontraba más preparada que mi marido para cuidar de los hijos y por lo general a éstas medidas se acogen las mujeres por que está mejor visto.	1
Creo que son las mujeres quienes se tienen que encargar del cuidado de los hijos, por instinto maternal. para que se acogieran los hombres tendrían que dar más dinero	1
Creo que tiene que ser las mujeres quienes se ocupen del cuidado de los hijos	1
Cuando son pequeños es mejor que se queden con la madre, que tiene mayor instinto maternal	1
Depende del trabajo de cada uno, a edad temprana es mejor que la mujer este con los hijos	1
Ella n/s pero prefiere que sean las mujeres.	1
Ella piensa que debe ser siempre la mujer	1
Ella piensa que la reducción de jornada debe de ser para la mujer	1
Ellos piensan que son ellas quienes tienen que cogerla.	1
Ellos tiene que poner mucho de su parte, por que es más cómodo para ellos que lo haga la mujer	1
En su caso lo tenia claro que lo quería coger ella y le parece mas apropiado que lo coja una mujer	1
En su opinión se trata de algo vocacional, cree que la educación recibida también influye en la decisión de acogerse a éstas medidas.	1
Es mejor para las madres, los hombres prefieren ir a trabajar	1
Es difícil, siempre es la mujer la que se amolda mas bien por el sueldo, los horarios o por motivos de pareja	1
La mujer más adecuada para el cuidado de hijos/as. Los hombres tienen que querer acogerse a medidas, se agobian	1
Las mujeres son las que prefieren acogerse a estas medidas	1
Las mujeres les apetece mas y a veces no se les da otra opción a los hombres	1
Lo tradicional es que sea la mujer	1
La lactancia corresponde a la mujer. Las empresas no se plantean reducciones	1
La maternidad se relaciona más con la mujer, permitírsele al hombre	1
Las mismas que la mujer. El rol existente	1
N/s cree que ellas prefieren ser las que cuiden de los hijos.	1
N/s, cree que al final estamos más concienciadas nosotras	1
Nada, nosotras somos las que queremos cuidarlos.	1
Ninguna, el hombre va a por su carrera y la casa es para la mujer	1
Ninguna, que la mujer sea +egoísta	1
No cree que se pueda conseguir que ellos se acojan. Existiendo ambos, normalmente se acogen ellas.	1
No depende, ella quería estar con su hijo.	1

No sabe. Tal vez las mujeres somos las que muchas veces preferimos ocuparnos del cuidado de los/as hijos/as y por tanto nos acogemos a las medidas debido a la educación recibida	1
No se ,pero prefiero que se acojan las mujeres	1
No se puede hacer mas, aumentar la ayuda económica en todo caso	1
Opina que la mujer tiene un vinculo especial con sus hijos, el hombre no la siente de la misma forma	1
Porque el cuidado de los hijos es de la mujer y los hombres tienen mejores puestos de trabajo	1
Preferimos nosotras disfrutar de nuestros hijos	1
Prefiere que sean las mujeres, equiparar sueldos	1
Prefieren ellas mismas cuidar a los hijos/as	1
Prefieren que sean las mujeres	1

IGUALDAD	Frecuencia
Compartir 4 meses cada uno, la baja maternal y paternal	1
Cree que como está, quien quiera puede acogerse	1
Cree que estamos en igualdad, se pueden acoger tanto hombres y mujeres	1
Cree que están en igualdad con las mujeres, luego depende del tipo de trabajo que tengan para poder acogerse a éstas medidas	1
Cree que están en igualdad con los hombres	1
Cree que hay igualdad entre hombres y mujeres sin embargo en otros aspectos como la custodia compartida actualmente se encuentra recogiendo firmas.	1
Cree que hay igualdad, es un tema económico en la pareja se acogerá a éstas medidas quien cobre más.	1
Cree que se pueden acoger igual que las mujeres	2
Cree que se pueden acoger igual que las mujeres aunque algunos hombres por el trabajo que desempeñan es difícil que se acojan.	1
Creo que actualmente pueden optar igual	1
Creo que actualmente ya podemos pedir nosotros igual que las mujeres	1
Creo que con las que hay es suficiente, se pueden acoger igual que las mujeres.	1
Creo que están en igualdad de condiciones, se pueden acoger igual que la mujer	1
Creo que están en igualdad, pero normalmente los hombres cobran más que las mujeres, así que al final es un tema monetario y se tiene que acoger a éstas medidas quien menos cobra.	1
Creo que nos podemos acoger igual que las mujeres	2
Creo que se pueden acoger igual que las mujeres mientras las empresas no les pongan problemas.	1
Creo que se pueden acoger a estas medidas igual que las mujeres, aunque la sociedad aun no está preparada para ver que los hombres se ocupen de éstas cosas	1
Creo que se pueden acoger igual que las mujeres, luego dependerá de las empresas que le pongan trabas.	1
Creo que se pueden acoger igual que las mujeres, no se me ocurre ninguna otra medida.	1
Creo que se pueden acoger igual que las mujeres, pero normalmente cobran más y es mas difícil	1
Creo que se pueden acoger igualmente pero ellos normalmente ganan más	1
Creo que ya se pueden acoger igual que las mujeres	1
Están en igualdad de condiciones	1
Igualdad	3
Igualdad de derechos	1
Igualdad de géneros, en todos los sentidos	1
Igualdad de los sueldos y subvenciones	1
Igualdad de posibilidades al solicitar estas medidas	1
Igualdad en los derechos laborales	1
Igualdad entre hombres y mujeres, a veces el hombre lo tiene mas difícil, hay que cambiar culturalmente, los hombres deben compartir las tareas de casa	1
Igualdad entre los dos	1



Paridad	1
Paridad en los sueldos	1
Las mismas que para las mujeres	1
Las que hay ahora también sirven para los hombres	1
Los hombres pueden acogerse igual que las mujeres	1
Los hombres se pueden acoger a medidas igual que la mujer	2
Los hombres también se acogen a las medidas	1
Tendríamos que estar mas igualados en todo	1
Tener las mismas posibilidades	1
Tener los mismos derechos	1

DISCRIMINACIÓN HOMBRE	Frecuencia
Creo que es voluntad de ellos acogerse a éstas medidas. Creo que es injusto que la cuantía de la ayuda sea mayor para los hombres.	1
Beneficiar a los hombres para que se acojan a medidas, todo son impedimentos	1
Cuando un hombre decide coger una reducción u otra medida, que se les respete. Todavía esta mal visto que lo hagan incluso entre sus compañeros y entorno	1
Dando opción a que los hombres también cojan excedencia por hijos	1
Darles también a ellos, mayor flexibilidad horaria	1
Debe de haber bajas de paternidad a las que solo se puedan acoger los hombres para fomentar las solicitudes	1
Deberían ser mujeres pero aun así no me opondría a que la solicitaran	1
El hombre, pude acogerse a estas medidas, igual que las mujeres, lo que me parece injusto, es que para incentivar, que sean también los hombres, quienes se acojan a estas medidas, cobren mas ayudas que las mujeres	1
El hombre puede acogerse a éstas medidas igual que las mujeres, lo que es injusto es que los incentiven a ellos cobrando más dinero.	1
Eliminar la discriminación positiva, porque al ser hombre, le daban mas subvención	1
En horarios y económicamente ya que dan más ayuda por excedencia a los hombres que a las mujeres. Deberían ser las mismas.	1
Esto debe formar parte de la pareja, que se fomenten en la empresa de hombres dándoles algún tipo de beneficio o reducción de impuestos.	1
Facilitar las cosas en los hombres	1
Facilidades hacia los hombres, más dinero, ningún problema por parte de la empresa	1
Igualar la subvención	1
Incentivar a los hombres	2
Incentivar mas las ayudas para los hombres y equiparar los sueldos porque los hombres cobran mas así que la inmensa mayoría que se acoge son mujeres	1
Injusto que los hombres cobren+que las mujeres	1
Mayor ayuda económica, pero no sólo en el caso de los hombres.	1
Mayores ayudas para los hombres	1
Las mismas, pero no la incentivación económica a los hombres	1
Ampliar derechos de los hombres. Subvencionar empresas en que hombres se acojan	1
Muy mal que el Gobierno Vasco. de mayor ayuda a los hombres. Se lo dijeron cuando fue a preguntar, discriminatorio hacia la mujer.	1
Ponérselo más fácil	1
Que les den la misma facilidad que a las mujeres	1
Que les favorezca de alguna manera y que los jefes no lo vean mal.	1
Que les incentiven a ellos y les compensen más económicamente	1

Que les mantengan el cargo que ocupan y las mismas condiciones. Las empresas son reacias a que los hombres se acojan	1
Que sean medidas "atractivas" para ellos, sustituciones, bonificaciones	1

PERSONAL / CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	Frecuencia
Corresponde a cada uno decidir	1
Cuestión personal	1
Depende de cada caso, de los salarios y situaciones laborales. Si hubiera subvenciones ayudaría algo	1
depende de cada cual	1
Depende de cada pareja y de quien quiera pedir la medida en cada caso, porque ahora los hombres ya lo pueden solicitar	1
Depende de cada pareja, no de que haya que tener otras medidas	1
Depende de horario y salario de la pareja	1
Depende de la ocupación y de los ingresos	1
Depende de la persona y de los trabajos no de otra cosa	1
Depende de la situación familiar	1
Depende de las circunstancias de cada uno	6
Depende de las circunstancias familiares, no de las medidas.	1
Depende de las circunstancias lo elige uno u otro	1
Depende de las circunstancias y de que las empresas lo vean bien.	1
Depende de las condiciones económicas de cada familia, cada vez se acogen +hombres	1
Depende de las familias, no de las medidas	1
Depende de las parejas, no de otra cosa	1
Depende de la situación de la pareja, la flexibilidad y horario	1
Depende de los ingresos de cada uno	3
Depende de los puestos de trabajo que tenga el hombre.	1
Depende del caso	1
Depende del salario	1
Depende del sueldo	1
Depende del sueldo y del trabajo (fijo o eventual)	1
Depende, más de trabajo que de cosas "hombre-mujer"	1
Dependiendo del puesto de trabajo éstas ayudas no pueden establecerse	1
Dependiendo del trabajo de el, el tiempo y lo que cobre cada uno	1
Diferencia salarial, pero depende de cada caso	1
El la ha cogido, hay que querer	1
Es algo que depende del puesto y del centro de trabajo	1
Es cosa de ellos	1
Es elección personal y depende del trabajo	1
Es voluntad de ellos, que quieran ocuparse de las tareas, de cuidado de los niños	1
Eso depende de la familia	1
Eso depende de la familia no de medidas.	1
Esta bastante promovido pero depende del puesto de trabajo y del salario	1
Lo deciden en la pareja, no hay que tomar medidas	1
Los hombres se acogen en función de las circunstancias de sus familias	1
N/C Depende del sueldo, tipo de trabajo, etc.	1
Muy difícil, depende de cada familia	1

Ninguna, es decisión personal	1
Ns, cree que al final es la familia quien decide.	1
NS, depende de cada pareja	1
Nunca se lo ha planteado porque en su caso tenia claro que seria ella quien solicitara la reducción de jornada	1
Que la persona quiera	1
Son cuestiones particulares	1
Ya hay medidas, se acogen dependiendo de su caso concreto	1

OTROS	Frecuencia
Cree que cada vez se acogen mas	1
Es difícil por los tipos de trabajo de los hombres.	1
Adecuar vacaciones con la pareja e hijos	1
Afecta en la Seguridad Social	1
Es complicado que sean los hombres	1
El hombre se anima cada vez más	1
El papel de la mujer	1
El trabajo de la mujer	1
La teta no da para todos	1
Laboralmente esta peor visto	1
Poner las bajas maternales en las mismas condiciones, la lactancia con biberón. no compensa por que no tienen las mismas opciones	1
Que esté bien visto que sean ellos quien la cojan	1
Que hayan políticos que se acojan y den ejemplo	1
Se acoge el que menos sueldo y mejor horario tenga	1
Se puede acoger igual que las mujeres	2
Se pueden acoger perfectamente si quieren	1
Se usan poco pero existen las mismas medidas	1
Seguir manteniendo el puesto.	1
Tiempo y dinero	1
Tiempo y educación	1
Tienen la misma oferta	1

ES UNA CUESTIÓN DE LOS HOMBRES	Frecuencia
Esta en sus manos	1
Culpa de los hombres	1
Falta que quieran ellos que quiera la empresa privada.+incentivos en subvenciones privadas y a empresa	1
esta bien	1
Hay que promover que sean ellos quienes se atengan también a estas medidas	1
Las ganas	1
Los hombres dan prioridad a su carrera profesional	1
Los hombres ganan mas y se pierde menos	1
Les falta cultura para mojarse	1
Los hombres no siempre quieren cuidar a los hijos cuando son pequeños	1
Los hombres ponen por delante su profesión y su vida laboral a la familia, dan por hecho que debe ser la mujer quien lo asuma	1
Los hombres cobran +que las mujeres por eso son ellas la inmensa mayoría que se acogen a éstas	1



medidas	
Los hombres ganan más y tienen +dificultad para acogerse+incentivo Gobierno Vasco	1
Los hombres no saben estar en casa	1
Los hombres no se acogen porque ganan +	2
Los hombres no se acogen porque saben que les va a perjudicar en lo profesional. Se necesario un cambio de mentalidad tanto en ellos como en las empresas	1
Los hombres se agobian en el cuidado de hijos pequeños y tareas domésticas. Los empresarios no ven claro que el hombre se acoja a medidas son inflexibles y buscan a sustitutos sin problemas	1
Los hombres tienen mas responsabilidades, desde siempre	1
Mayor implicación	1
Mayor voluntad por parte de los hombres. Es difícil dejar de trabajar para cuidar de los hijos, en su caso su pareja no quería dejar de trabajar.	1
No es posible que esto suceda porque no quieren	1
No lo hacen porque no quieren, muchos no lo saben, y a otros les asusta la casa	1
No lo se, muchas veces, los hombres tienen mejores puestos	1
No quieren acogerse por au mayor sueldo y se agobian cuando los niños son pequeños	1
No hay que tomar mas medidas, hay que querer y nada mas	1
No se ,eso lo tendrán que decidir ellos	1
No se acogen porque normalmente tienen mejores puestos de trabajo y mayores sueldos	1
Normalmente el hombre cobra más así que es difícil que se acoja a éstas medidas	1
Normalmente los hombres cobran más que las mujeres, así que es difícil que ellos se acojan.	1
Normalmente por el tipo de trabajo muchos hombres no pueden acogerse	1
Normalmente tienen mejores sueldos, y por eso no son ellos los que se acogen a las medidas	1
Normalmente, cobran mas los hombres, así que es difícil que las cojan	1
No quieren por voluntad propia o porque pierden dinero al cobrar mas que las mujeres	1
Pueden hacerlo, si quieren	1
Que el hombre las coja con mas ganas	1
Que ellos quieran	1
Que ellos quieran y que los sueldos sean parecidos entre géneros	1
Que ellos quieran, prefieren estar fuera de casa	1
Que ellos quieran. Educación	1
Que ellos quieran. Que paguen +a mujeres	1
Que ellos tengan ganas	2
Que ellos tengan ganas. Cambiar mentalidad empresas. Equiparar sueldos hombres-mujeres	1
Que los hombres lo quieran y concienciación	1
Que los hombres quieran participar en el ámbito familiar sacrificando su proyecto laboral	1
Que los hombres estén dispuestos a renunciar a avances en su trabajo, -dispuestos a sacrificar su empleo	1
Que quieran ellos	1
Que tengan ganas	1
Que tengan ganas de acogerse, priorizan	1
Se agobian con los bebés y delegan a las mujeres	1
Se agobian cuando son bebés, lo delegan en la mujer	1
Yo creo que nos podemos acoger igual que las mujeres pero muchos hombres no quieren estar al cuidado de los hijos.	1
Son los hombres los que no suelen querer acogerse a las medidas	1
Son mejores los puestos de los hombres económica y profesionalmente	1
Voluntad del hombre para acogerse a éstas medidas	1



Voluntad en los hombres, muchos no quieren acogerse	1
Voluntad para acogerse por que estamos en igualdad. el que no se acoge es por que no quiere	1
Se acoge quien quiere.	1
Ya están, es que ellos quieran.	1
Voluntad de los hombres para acogerse a estas medidas, si quieren se pueden acoger igual que las mujeres	1

FACILIDADES	Frecuencia
Facilitar +las gestiones	1
Facilitar esa posibilidad en todas las empresas	1
Más facilidad a su acceso	1
Más facilidades, mayores ayudas económicas, dar permisos de 4 meses	1

DISCRIMINACIÓN MUJER	Frecuencia
Mayor seguridad de la mujer	1
Mejor calidad de empleo para las mujeres	1
Mejor salario para la mujer aunque prefiere quedarse para cuidar de su hija	1
Mejor salario para las mujeres	1
Pagar más a la mujer para no perder tanto	1
Pagar más a las mujeres	1
Que ellas cobraran más.	3
Se discrimina a las mujeres respecto a los hombres en cuanto a los sueldos, por ello se acogen las mujeres a éstas medidas.	1



¿Qué otras medidas de conciliación propondría Ud.?

	Excedencia	Reducción de jornada	Contratación de personas	Total
Más adecuación de los profesores hacia los padres. Poder elegir vacaciones.		1		1
Más administración. Que se encargara de cumplir campaña publicitaria		1		1
Más ayuda económica	1			1
Más ayuda económica. Poder elegir horario. Edad hijos/as 14 años. Más servicios sociocomunitarios.		1		1
Más ayudas		1		1
Más ayudas económicas	1			1
Más centros. Más subvención guarderías. Los hombres acogerse a ayudas. No criminalizar tanto a mujeres. Subvenciones más altas			1	1
Más cuantía de la subvención, que sea proporcional a ingresos. Escuelas públicas mayor flexibilidad. Guarderías periodo vacacional.		1		1
Más flexibilidad. Aumentar duración de las subvenciones. Edad hijos/as hasta 12 años		1		1
Más flexibilidad horaria; enfermedades, médicos, actividades extraescolares, vacaciones		2		2
Más guardería publicas. Ayudas cuidadores/as o descuentos. Gabinete de G.V. para asesorar trabajadores/as		1		1
Más guarderías en centros de trabajo		2		2
Más información. Más ayudas económicas	1			1
Más periodo baja maternal. Jornada laboral intensiva/continua		1		1
Más subvenciones	1			1
Un año baja maternal y opcional hasta 3 años con ayuda económica. Asegurar vuelta al puesto de trabajo.	1	1		2
Acompañamiento a médicos.		1		1
Actividades extraescolares, verano y vacaciones		1		1
Actividades subvencionadas en colegios en vacaciones hijos/as		1		1
Adaptación de horas entre la pareja, en empresas privadas se castiga		1		1
Adaptar horarios a la jornada escolar		1		1
Adecuar horarios laborales y escolares	1			1
Adecuar jornada. Que no afecte promoción. Excedencia o acumular horas en vacaciones. Incremento proporcional a perdida sueldo		1		1
Adecuar salarios		1		1
Adecuar vacaciones a los hijos/as. Flexibilidad horario médico. Trabajar desde casa	1			1
Adecuar vacaciones. Cambiar mentalidad	1			1
Alargamiento de la baja maternal	1			1
Alargar las bajas por maternidad/paternidad	1			1
Alargar edad 12 años. Incrementar subvenciones. Alargar baja maternal hasta el año. Flexibilizar cuando hijos enfermos	1			1
Alargar edad hijos/as a 14 años		1		1
Alargar el periodo de baja por maternidad	1			1
Alargar el periodo de recepción de la ayuda y alargar la cotización	1			1
Alargar el periodo y la ayuda económica hasta los 12 años	1			1
Alargar el permiso por maternidad		1		1
Alargar el tiempo de baja maternal		1		1



Alargar el tiempo de las medidas		1		1
Alargar la excedencia hasta 5 años y la reducción a los 12, alargar la baja de maternidad		1		1
Alargar la posibilidad de excedencia hasta los 5 años. Aumentar más la reducción de jornada hasta las 3/4 partes	1			1
Alargar las medidas	1			1
Alargar las medidas de conciliación		2		2
Alargar las medidas en tiempo			1	1
Alargar los permisos de paternidad	1			1
Alargar los permisos paternales y el periodo de lactancia por lo menos de 1 a 6 meses			1	1
Alargar los plazos de baja maternidad		1		1
Alargar medida hasta los 12 años. Más control a empresarios para que no abusen de trabajadores/as		1		1
Alargar medida hasta los 12 años. Horario flexible. Jornada continua		1		1
Alargar periodos de baja maternal		1		1
Alargar subvención hasta 12 años. Poder elegir horario. En educación se trabaja más horas por reuniones padres, coordinación	1			1
Aligerar pagos subvención, excesiva burocracia. Alargar hasta 8 años. Ampliar horarios escuela		1		1
Ampliación a los 12 años		1		1
Ampliación de la edad hasta los 10 años		2		2
Ampliación de las bajas de maternidad		1		1
Ampliación de tiempo y económica de las ayudas		1		1
Ampliar más tiempo de subvención. Flexibilidad, incentivar empresas		1		1
Ampliar a 12 años la ayuda		1		1
Ampliar a 12 años la conciliación		1		1
Ampliar a 12 años la edad de los niños			1	1
Ampliar a los 12 años		1		1
Ampliar baja maternal 8 meses mínimo. Jornada continuada. Flexibilidad horaria. Guarderías. Menos vacaciones niños/as		1		1
Ampliar baja maternal. Subvencionar empresas		1		1
Ampliar edad de los hijos hasta los 15 años		1		1
Ampliar edad hasta 12 años con subvención. Ampliar baja maternal hasta 1 año		1		1
Ampliar edad hijos 10 años. Incrementar subvenciones		1		1
Ampliar edad hijos/as 12 años. Más flexibilidad en momentos puntuales		1		1
Ampliar el periodo de medida hasta los 12 años.		1		1
Ampliar el periodo en el que se puede acoger a la medida cuando existan necesidades especiales		1		1
Ampliar el tiempo de excedencia	1			1
Ampliar el tiempo de la ayuda	1			1
Ampliar hasta los 12 años		1		1
Ampliar hasta los 12 años estaría bien		1		1
Ampliar la ayuda		1		1
Ampliar la baja materna y ayudas más altas		1		1
Ampliar la baja maternal al año y medio	1			1
Ampliar la baja maternal y que la ayuda complete la perdida salarial	1			1
Ampliar la baja y que la ayuda económica sea mayor		1		1

Ampliar las medidas en edad y que sean más duraderas		1		1
Ampliar los periodos en tiempo	1			1
Ampliar los plazos de medidas hasta 8 años. Aumentar ayudas	1			1
Ampliar los plazos de reducción		1		1
Ampliar los plazos de reducción de excedencia hasta que el niño tenga 12 años, con 8 son muy pequeños		2		2
Ampliar medida hasta los 12 años. Más subvención	1			1
Ampliar periodo de paternidad		3		3
Ampliar por lo menos hasta los 12 años el período de reducción	1			1
Ampliar reducción e igualarse a los funcionarios públicos	1			1
Ampliar servicios y actividades en centros de ocio municipales. Más baja maternal, 1 año	1			1
Ampliar tiempo de reducción		1		1
Aumentar el tiempo de la baja maternal. Posibilidad de contratar como cuidador a un familiar. Que todos cambien de turno		1		1
Aumentar ayuda económica			1	1
Aumentar ayuda económica del Gobierno Vasco		1		1
Aumentar baja maternal	1			1
Aumentar baja maternal hasta el año. Ampliar edad hijos/as hasta 12 años	1	3		4
Aumentar desde los 8 años hasta los 12		1		1
Aumentar edad hasta 12 años. Cotizar 100%. Servicios sociocomunitarios. Banco de personas para cuidado niños/as. Escuelas, adecuarse horarios padres		1		1
Aumentar el periodo de reducción		1		1
Aumentar el periodo vacacional para el cuidado de los hijos		1		1
Aumentar el permiso de maternidad		1		1
Aumentar el plazo de reducción, los hijos con 8 años no se pueden valer solos			1	1
Aumentar la edad de las medidas a los 8 años		2		2
Aumentar la hora de fichaje a la salida, más tarde de las 17:30	1			1
Aumentar la medida por maternidad	1			1
Aumentar las ayudas económicas	1			1
Aumentar las ayudas para quien realmente las necesite, yo no las necesito, yo las pido por el tema de los horarios	1			1
Aumentar los plazos de reducción		1		1
Aumentar los plazos de reducción (yo lo pondría hasta que los hijos tuviesen 12 años)		1		1
Aumentar periodo de la jornada reducida. 16 semanas máxima.		1		1
Aumentar reducción más de 8 años.		1		1
Aumento de ayudas		1		1
Aumento de la cantidad de ayuda para reducción ó excedencia		1		1
Aumento de las ayudas, igualar las ayudas en hombres y mujeres		1		1
Ayuda a las empresas para contratos de apoyo		1		1
Ayuda para cuidadores. Más información sobre derechos. Guarderías públicas		1		1
Ayudas a las empresas para que no pongan impedimentos a los empleados	1			1
Ayudas económicas	1			1
Ayudas económicas mayores	1			1
Ayudas económicas superiores	1			1



Ayudas para poder tener una persona ayudando en casa	1			1
Ayudas por hijo/a al nacer		1		1
Baja de maternidad más larga y más dinero		1		1
Baja maternal		1		1
Baja maternal 1 año. Ampliación edad hijos/as		1		1
Baja maternal 1 año. Baja paternal 1 mes		1		1
Baja maternal más larga		1		1
Baja maternal más larga	1		1	2
Baja maternal más larga y más ayudas durante más tiempo		2		2
Baja maternal más larga. Mejor horario en las guarderías,	1			1
Baja maternal. Ingresos subvención acercamiento al del puesto de trabajo	1			1
Bajas de maternidad más largas		1		1
Adoptar la normativa cuando los hijos/as son seguidos	1			1
Cambio cultural		1		1
Cambio de mentalidad			1	1
Centros escolares con jornada intensiva. Flexibilidad. Flexibilidad; vacaciones. Permisos puntuales para pediatra y profesorado			1	1
Cerrar antes para que no se trabaje hasta las ocho, como hacen en Europa.		1		1
Coger horas días determinados.		1		1
Compensación por mes no trabajado	1			1
Compensar carga de trabajo con las horas	1			1
Conciliación cobrando 6 años.		1		1
Control a empresas para que cumplan la ley		1		1
Control a las empresas de los abusos que existen, sobre todo en la pequeña empresa		1		1
Control de empresas sobre todo en s. social. Flexibilidad vacaciones niños. Flexibilidad puntual enfermedades, pediatra,...		1		1
Cursos para mujeres		1		1
Horario de 9h a 17h		1		1
Dejar de trabajar y recibir una pequeña ayuda para aguantar		1		1
Derecho a ir al pediatra sin miedo a represalias		1		1
Días de oposición libres, permisos para pediatra		1		1
Días libres		1		1
Discriminación de los hombres	1			1
Discriminación positiva		1		1
Económicas			1	1
El quiere el turno de mañana y en su momento no se lo dieron		1		1
Elección de horario, flexibilidad, información sobre derechos y medidas		1		1
Elegir calendario laboral. Incentivar con ayudas. Alargar edad niños/as		1		1
En casos extremos por enfermedad dejar unos días para resolver el problema (adecuarlo a la madre)		1		1
Equiparar sueldos de hombres y mujeres para que se acojan ellos a estas medidas		1		1
Es poco 6 años la edad del niño en conciliación		1		1
Evitar jornada partida		1		1
Excedencia de 3 años con sueldo entero		1		1

Excedencia en vacaciones hasta los 8 años	1			1
Excedencia en vacaciones. Controlar empresas para que no presionen a trabajador/a		1		1
Excedencia obligatoria		1		1
Excedencia pagada	1			1
Excedencia más tiempo	1			1
Excedencias obligadas	1			1
Excedencias y reducciones más largas	1			1
Extender la edad de 8 a 12 años para las empresas privadas, en administración pública es hasta 12		1		1
Facilidades para que hombre y mujer puedan pedir reducción a la vez		1		1
Facilitar a los padres acogerse a medidas. Equilibrio hombre-mujer. Más flexibilidad. Que la ley se aplique primer en instituciones como ejemplo			1	1
Facilitar excedencias en vacaciones		1		1
Facilitar la tramitación de las solicitudes		1		1
Facilitar permisos por hijo enfermo	1			1
Flexibilidad horaria por enfermedades, pediatría, etc. Vacaciones y horarios centros		1		1
Flexibilidad horaria. Disposición periodos vacacionales niños/as. Baja maternal muy corta. Empresas que cumplan la ley. Excedencias con subvención		1		1
Flexibilidad horaria para pediatras y profesores/as. Edad hijos/as hasta 12 años	1			1
Flexibilidad horaria. Aumento subvención. Más ayuda contratación cuidadoras/es	1			1
Flexibilidad horaria para pediatras, profesores, etc...	1			1
Flexibilidad horaria. Guardería en centro de trabajo. Posibilidad de promoción con reducción.	1			1
Flexibilidad horaria y permisos momentos puntuales		1		1
Flexibilidad horario. Horario escolar más flexibilidad. Adecuar verano recursos para hijos/as pequeños. Incentivar empresas		1		1
Flexibilidad horario. Horario rotativo		1		1
Flexibilidad laboral en empresa privada. Ampliación servicios sociocomunitarios.	1			1
Flexibilidad horaria. En verano colonias urbanas. Ampliar edad hasta los 12 años		1		1
Flexibilidad en permisos médicos hijos. Colonias de actividades periodo estival		1		1
Flexibilidad enfermedad, pediatra, vacaciones		1		1
Flexibilidad horaria	49	174	5	228
Flexibilidad vacaciones. Guarderías activas en verano. Posibilidad reducción jornada hasta 15 años. Flexibilidad en problemas puntuales (enfermedades niños/as, pediatría, etc...)		1		1
Flexibilidad y días por enfermedad hijos/as. Horario guarderías. Vacaciones al menos un mes		1		1
Fomentar actividades extraescolares también en periodo vacacional		1		1
Fomentar horarios de adultos con vacaciones con niños, como en Europa.		1		1
Fomentar más guarderías públicas		1		1
Guardería	1			1
Guardería en el centro de Cruces	1			1
Guardería en el centro de trabajo, o poner a una persona.		1		1

Guardería en la empresa o centros laborales	1			1
Guardería en las empresas		1		1
Guarderías de empresa		1		1
Guarderías en centros de trabajo		2		2
Guarderías en centros de trabajo. Control horario en todos los Dptos. del G.V.		1		1
Guarderías en el centro de trabajo		6		6
Guarderías en el centro de trabajo y aumentar los tiempos de las bajas maternas y paternas	1			1
Guarderías en los grandes centros comerciales	1			1
Guarderías en polígonos industriales.	1			1
Guarderías en zona de empresas		1		1
Guarderías horario flexible subvencionadas		1		1
Guarderías o centros. Campamentos para los meses de verano		1		1
Guarderías y más ayudas económicas	1			1
Guardería en la empresa		1		1
Horario laboral y educativo más compatibles		1		1
Horarios para poder atender hijos/as (entrar más tarde)		1		1
Igualar la ayuda a la pérdida salarial		1		1
Igualar periodos de baja entre el hombre y la mujer		1		1
Igualdad del salario entre hombres y mujeres y optimizar el trabajo.		1		1
Incentivar a las empresas			1	1
Incrementar la edad de las medidas		1		1
Incrementar las ayudas	1			1
Incrementar las ayudas económicas	1			1
Incrementar las medidas: pagar la seguridad social de los cuidadores			1	1
Incrementar subvenciones por pérdida ingresos. Incentivar y defender puesto de trabajo		1		1
Jornada continua matinal. Más servicios socioculturales. Horarios flexibles en vacaciones hijos/as. Ampliar hasta 12 años		1		1
Jornada intensiva		1		1
Jornada parcial		1		1
La posibilidad de un permiso sin sueldo		1		1
Libertad en el horario			1	1
Los hombres, que sea obligatorio solicitar el permiso		1		1
Lugar que acojan a los niños/as en periodo de vacaciones		1		1
Más amplios los plazos de baja de maternidad y ampliar los plazos de reducción de jornada		1		1
Más ayuda a nivel económico		1		1
Más ayuda económica y más ayuda maternal. No 16 semanas sino 1 año		1		1
Más ayudas (económicas, en reducciones, en servicios, etc)		1		1
Más ayudas, ampliar el tiempo de maternidad	1			1
Más días de vacaciones.		1		1
Más dinero		1		1
Más dinero para las excedencias (el dinero llega tarde)	1			1
Más edad de 8 años y más ayudas económicas		1		1
Más flexibilidad, aumentar duración de las subvención		1		1

Más guarderías, y más baratas	1			1
Más larga la ayuda y reducción de jornada		1		1
Más permiso de maternidad			1	1
Más permisos	1			1
Más personas en plantilla	1			1
Más posibilidades de trabajar menos horas		1		1
Más rotación en los puestos de trabajo y que todos los trabajadores hagan de todo un poco, más polivalencia		1		1
Más subvención y más tiempo de conciliación		1		1
Más sueldo por parte de la empresa. Elección de horario. Más flexibilidad	1			1
Más tiempo de permisos de paternidad y maternidad	1			1
Más tiempo de reducción y aumentar las ayudas económicas		1		1
Más tiempo que 8 años para las medidas de conciliación	1	1		2
Más trabajadores para cubrir puestos.		1		1
Mayor ayuda económica	2	1		3
Mayor baja maternidad-paternidad	1			1
Mayor duración de bajas y reducciones	1			1
Mayor duración de la excedencia	1			1
Mayor oferta sociocomunitaria, y subvencionada		1		1
Medidas de educación a la sociedad.		1		1
Medidas para impulsar al hombre			1	1
Mejora del horario laboral		1		1
Mejores ayudas económicas para la conciliación	1			1
Muchas vacaciones dificultad para padres. Muy duro jornada completa más hijos/as. Escasa baja maternal		1		1
No a las tardes		1		1
No echar por ser madre	1			1
No reducir las ayudas	1			1
No respetan la antigüedad		1		1
No trabajar en periodos vacacionales	1			1
No trabajar fines de semana		1		1
No trabajar los fines de semana y tener más ayudas	1			1
No trabajar los sábados		1		1
No ve posible la conciliación en puestos de responsabilidad, solo en instituciones	1			1
Obligar a las empresas a ofrecer guarderías en centros de trabajo	1			1
Obligar a cumplir la ley sin represalias ni desigualdades. Contratar gente para cubrir reducción y excedencia		1		1
Obligatoriedad en la igualdad de las prestaciones			1	1
Obligatoriedad del permiso paternal en igual medida que las mujeres. Educación el cuidado de los dos		1		1
Ofrecer servicios sociocomunitarios en los centros escolares en épocas vacacionales		1		1
Organización y optimización del trabajo	1			1
Otro tipo de horario,, entrar antes		1		1
Paguen más y más tiempo		1		1
Parece que la ley solo contempla a los que están fijos y no para los trabajadores eventuales que trabajan pocos días, hay discriminación		1		1

Periodo lactancia al menos 1 año. Ampliar permiso paternidad 1 mes. Elección horario. Aumentar subvenciones. Implantar excedencia para vacaciones hijos		1		1
Periodo vacacional ampliación a 10 años. Más subvención para poder buscar cuidador/a		1		1
Periodos vacacionales. Excedencia por periodos cortos			1	1
Permiso maternidad más largo		1		1
Permisos de paternidad y maternidad más largos	1			1
Planificar en empresa privada. Reducción hasta 12 años cotizando 100%. Días para excedencia subvencionados		1		1
Poder acumular jornadas			1	1
Poder elegir horario		1		1
Poder elegir horario		1		1
Poder elegir horario. Flexibilidad para excedencia en vacaciones. Semana comprimida. Permisos para pediatría		1		1
Poder elegir horario. Flexibilidad para vacaciones		1		1
Poder solicitar ambos cónyuges a la vez		1		1
Poder trabajar desde casa. Horarios verano más flexibles. Más flexibilidad en cosas puntuales	1			1
Poner guarderías/colegios dentro de las empresas		1		1
Poner permisos para hijos/as enfermos. Medidas de larga duración		1		1
Por lo menos 6 meses por maternidad. Ayudas económicas mayores	1			1
Prioridad a los intereses educativos y médicos de los niños		1		1
Prioridad flexibilidad puntual hijos/as. Periodos vacaciones. Reducción teniendo en cuenta centro trabajo, que no haya represalias de la empresa hacia trabajador		1		1
Prolongar baja		1		1
Prolongar la excedencia hasta los 5 años	1			1
Prolongar la medida mínima hasta los 12 años		1		1
Prolongar la medida y la ayuda de conciliación hasta los 18 años		1		1
Prolongar las medidas hasta una edad adolescente	1			1
Prolongar reducción, Más subvenciones.		1		1
Prorrogar baja maternidad		2		2
Que a los hombres les den las mismas facilidades que a las mujeres para acogerse a estas medidas		1		1
Que agilicen el pago de las subvenciones	1			1
Que al menos uno de la pareja adecue horario laboral y escolar. Media jornada mismo sueldo hasta los 8 años. Alargar la baja maternal/paternal un año		1		1
Que cumplan las leyes. Que haya 3 años de excedencia y reducción. Que se pueda acoger a excedencia más años aunque sea sin subvención al menos para las vacaciones	1			1
Que el horario escolar y el laboral coincidan por lo menos con un miembro de la familia		1		1
Que en casos como el suyo, que no llegan al mínimo, diesen una ayuda económica		1		1
Que haya guarderías en las empresas		1		1
Que igualen los sueldos entre géneros		1		1
Que la ayuda económica sea mayor y te la den antes, porque ahora tardan mucho		1		1
Que la baja maternal dure más tiempo		1		1
Que la baja maternal fuese más larga	1	1		2

Que la edad en lugar de 8 años fuese hasta los 12 como en la administración pública y más ayudas económicas		1		1
Que la empresa privada cumpla con la ley, hay incumplimientos incluso con atropellos		1		1
Que las empresas colaboren		1		1
Que las empresas cumplan la ley		1		1
Que las empresas cumplan la ley sin atropellos		1		1
Que las que están se cumplan, y que no haya medidas utópicas		1		1
Que las vacaciones coincidan con hijos/as y permisos médicos. Días asuntos propios. Intentar buscarle puesto en su municipio		1		1
Que los horarios de la niña se adecuen a los mayores	1			1
Que los horarios de los colegios se adapten un poco mejor al de los trabajadores		1		1
Que no afectara tanto a la hora de cotizar a la seguridad social para la jubilación		1		1
Que no haya repercusiones por parte de empresa. Poder elegir horario		1		1
Que no reduzcan		1		1
Que no te priven de adquirir ciertas responsabilidades		1		1
Que no tenga que dar un 60% del trabajo, No le dejan más que 50%	1			1
Que se contemple alguna ayuda distinta para cuidado hijos y personas dependientes a la vez		1		1
Que se jubile a madres con reducción de jornada con más sueldo		1		1
Quitar las dos horas de trabajo			1	1
Recibir ayuda económica a tiempo	1			1
Reducción de jornada	1			1
Reducción de jornada real	1			1
Reducción jornada	1			1
Reducción tasas autónomos			1	1
Reducir el tiempo de comida porque 3 horas es excesivo		1		1
Reducir precio vivienda	1			1
Ser obligatoria la ampliación a doce años en la edad del niño		1		1
Servicio de guardería en empresa		1		1
Servicios en los centros de trabajo	1			1
Simplemente que faciliten a la empresa las cosas	1			1
Solicitar excedencia los meses de verano no remunerado, sino se acaba al cumplir 5 años		1		1
Sólo lo obligado por el G.V., que se pueda acoger a las medidas.	1			1
Subvencionar más excedencias	1			1
Subvencionar a las empresas los costes de la flexibilidad			1	1
Subvenciones para las empresas para que contraten a personas que cubran a los que cogen reducción de jornada		1		1
Tema económico. Prorrogar hasta 5 años			1	1
Tener guarderías en los centros de trabajo.		1		1
Tener las mismas ayudas. Permisos de vacaciones	1			1
Todas	1			1
Trabajar de 8 a 15	1			1
Trabajar por objetivos			1	1
Trabajos que se puedan realizar desde casa		1		1
Guarderías en el trabajo. Facilidades para atender a pacientes		1		1



enfermos, Reducción de la jornada laboral e incremento salario				
Un año de baja maternal		1		1
Una ayuda mensual para completar el sueldo, y que no sea a los 6 meses		1		1
Una solución o alternativa a las vacaciones de verano de los/las hijos/as			1	1
Unificar las horas de oficina con las de escuela		1		1
Vacaciones excesivas hijos/as. Opciones centros para vacaciones		1		1
Total	160	422	30	612



CUESTIONARIO