

“Familia y trabajo en Toledo”

*Estudio sobre la conciliación de vida laboral,
familiar y personal en la ciudad de Toledo*

**Plan para la Conciliación
en Castilla - La Mancha**
Más empleo. Más tiempo. Más vida.



Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO

EAPN-CLM

**Red de Lucha contra la Pobreza
en Castilla-La Mancha**

EAPN-CLM

Director: Carlos Susías Rodado

Subdirector: José Miguel Pérez Taboada

Área de Investigación de EAPN-CLM

Coordinación: Juan Carlos Llano

Tomás Garrido

María Amorós

Miriam Cerdán

Francisco Javier Aroca

Elena Torrente

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	12
EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN: MUJER, TRABAJO Y CUIDADOS	16
LA DEMANDA POTENCIAL DE CONCILIACIÓN	36
CONCILIACIÓN Y MENORES.....	61
CONCILIACIÓN Y MAYORES.....	80
CONCILIACIÓN Y DISCAPACITADOS.....	83
CONCILIACIÓN Y EMPRESAS.....	85
El marco legal.	86
La empresa frente al trabajo.....	87
Conocimiento y aplicación de las medidas de conciliación.	90
Impacto de la conciliación en las empresas.....	93
La visión de los sindicatos	95
La realidad de las personas	96
Conocimiento y uso de medidas de conciliación.	99
Tipo de empleo y dificultades para conciliar.	104
Demandas de la población a las empresas.	111
Empleo público vs privado, mundos paralelos.....	112
LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONCILIACIÓN	115
Medidas de conciliación generales	118
Comparativa de medidas para personal de administraciones públicas.....	123
Comparativa de medidas y planes para resto personas trabajadoras.....	127
RECURSOS DE CONCILIACIÓN EN TOLEDO	132
Guarderías y otros recursos para la infancia.....	134
Recursos para mayores	143
Recursos para discapacitados	145
OTROS RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN	148
CONCLUSIONES	154

INTRODUCCIÓN

En los últimos treinta años diferentes transformaciones sociales han modificado radicalmente el papel social de las mujeres. Si, anteriormente, el rol de la mujer quedaba relegado a la esfera privada y doméstica, es posible afirmar ahora que la sociedad en su conjunto ha aceptado la relevancia de las mujeres en la totalidad de los espacios que conforman la sociedad moderna. En particular, el acceso en igualdad de condiciones al mercado laboral ha sido considerado como un hito específico, en el entendido de que el trabajo permite la realización personal y la emancipación del dominio masculino.

Sin embargo, la realización personal y el avance en el camino hacia la igualdad ya no son las únicas motivaciones para el acceso de las mujeres a un empleo remunerado. En particular, es necesario referirse a otras dos cuestiones.

En primer lugar, los cambios en la estructura familiar han derivado en la periclitación no sólo del modelo tradicional de familia extensa sino, también, aunque en menor medida, de su sustituto moderno, que es la familia nuclear. En este sentido, el ascenso de los nuevos modelos de familia caracterizados por la monoparentalidad, han modificado substancialmente el papel de la mujer, que ha pasado a asumir todas aquellas cuestiones relativas a la movilización de los recursos y la obtención de los ingresos necesarios para el sustento familiar. Aunque parezca obvio, es importante destacar que en estas nuevas familias sólo hay una persona activa y, por tanto, la situación tiene complicaciones especiales. Entre éstas, es importante señalar aquí las derivadas de disponer de un único salario para todos los gastos del hogar. Ello presiona en el sentido de trabajar más, de aceptar jornadas laborales más extensas y/u horas extras que permitan la obtención ingresos suficientes, lo que supone menos tiempo para la dedicación a las obligaciones familiares y de cuidado de los hijos que, a su vez, también son más rígidas puesto que no son, en principio, compartidas. En este sentido, el papel de los abuelos y de las redes sociales de apoyo se revela fundamental.

En segundo lugar, las presiones económicas que sufren los hogares, en particular aquellas derivadas del acceso a la vivienda, han provocado que en muchos de ellos sea ineludible tener dos sueldos para cubrir el total de sus necesidades y, como consecuencia directa, ha hecho que la mujer tenga que lanzarse al mercado laboral en busca de empleos remunerados. También ha colaborado a ello la precarización del mercado laboral y su correlato, la inseguridad en el empleo y la pérdida del poder adquisitivo de las rentas procedentes del trabajo, es decir, de los salarios.

Por otra parte, la llegada de las mujeres a estos nuevos territorios, no ha venido acompañada de una modificación en el reparto de las tareas de la vida familiar y doméstica y, por tanto, no ha supuesto una reducción de su presencia en el ámbito doméstico. Todo ello ha resultado, finalmente, en la obligación de compatibilizar las responsabilidades derivadas de su trabajo en el hogar con las de su participación en los mercados laborales, lo que se convierte en una limitación grave que, muchas veces, cercena de cuajo las posibilidades de ejercer su nuevo papel social.

En muchas ocasiones el trabajo a tiempo parcial es visto como la fórmula ideal de aquellas mujeres que intentan compaginar su vida familiar y laboral. En teoría, de este modo consiguen ser económicamente activas y, al mismo tiempo, disponer de horas para dedicar a las tareas del hogar. Sin embargo, esta opción de trabajo suele ir recubierta de grandes desventajas tales como el bajo salario, la inseguridad laboral y las escasas oportunidades de ascenso y promoción en el ámbito laboral. Por otra parte, la reducción de salario resultante del trabajo a tiempo parcial de uno de los progenitores no es una opción válida para muchas familias con ingresos bajos.

Una de las principales consecuencias de la inclusión progresiva de la mujer en el trabajo remunerado, es la renegociación de ciertas pautas familiares tradicionales. Así, los papeles tradicionales de la mujer en el hogar, tanto desde el punto de vista de las tareas domésticas, como desde el de toma de las decisiones económicas, están sufriendo cambios significativos. Del mismo modo, el papel social de los hombres ha comenzado un proceso de modificación. En este sentido, se dan cada vez más casos de familias monoparentales con hombres que asumen la custodia de los hijos y, en el caso de las familias nucleares, es creciente el sentir de que las tareas de la vida familiar y doméstica les conciernen, también, a los hombres. También los abuelos y abuelas adquieren nueva función y sus vidas, que deberían estar orientadas hacia el descanso y disfrute, acaban recibiendo la responsabilidad de los menores, aunque pocas veces sea sentida como una carga. Así, se convierten, de nuevo, en cuidadores y criadores.

Desde otro punto de vista, no sólo es el cuidado de los menores lo que produce problemas de conciliación. El aumento de la esperanza de vida no siempre va acompañado por un mantenimiento de la calidad de la misma, y los mayores, especialmente el grupo de los sobrevenidos, o mayores de 75 años, suelen necesitar en mayor o menor medida cuidados y atenciones específicas, lo que complica aún más la situación de las familias. El colectivo de personas discapacitadas es otro grupo importante que también pone a prueba la capacidad de conciliación de las mujeres y hombres que los tienen a su cargo.

Todas estas posibilidades conforman un escenario problemático para muchas familias, y el grado de dificultad en cada una de ellas aumenta en función del número de dependientes: una situación donde en un mismo núcleo familiar conviven tres generaciones, dos de ellas con unas necesidades de cuidado específicas es, cada vez, más corriente.

Las familias se encuentran, entonces, inmersas en un círculo vicioso: necesitan trabajar para tener cubiertas las necesidades básicas -en muchos casos con jornadas laborales muy prolongadas-, pero a su vez, también necesitan tiempo para poder cuidar a sus mayores, a sus hijos e hijas, y/o atender a las necesidades de las personas discapacitadas a su cargo. Se revela, así, una realidad cada vez más extendida y surge de un modo más visible que nunca la necesidad de armonizar esos dos tipos de trabajo. La contradicción se agudiza a medida que los recursos de las familias son menores y, también, en el caso de las familias monoparentales. Como ya

se ha indicado, necesitan trabajar más (o, al menos, no menos) y, por consecuencia, el tiempo para cuidar se reduce.

En resumen, puede decirse que la incorporación en condiciones igualitarias de las mujeres a los distintos ámbitos que, hasta hace poco, le han sido vedados, requiere resolver de manera adecuada el tema de la conciliación. Puede existir el peligro de considerar que el reto de conciliar la vida laboral-familiar sea una cuestión de competencia exclusivamente privada. Sin embargo, si se afirma que la sociedad en su conjunto ha aceptado -y se beneficia a su vez de- los nuevos roles de la mujer, entonces la tarea de crear las condiciones para la efectiva participación de las mujeres en los mercados de trabajo es una responsabilidad en su mayor parte social.

Desde la acción pública, como consecuencia de la aceptación de esa responsabilidad, se elaboran y aplican diferentes políticas, planes o medidas que intentan limitar los problemas derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Por un lado, se articulan diferentes planes o medidas relacionadas con el empleo que de forma más o menos directa influyen sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y, por otro, se crean políticas familiares, destinadas a mejorar la dotación de recursos y ayudas a las diferentes familias. Estas políticas de familia y de empleo, que son complementarias y muy necesarias, sin embargo, se han revelado insuficientes. Si se trata de conciliación real, lo que se hace necesario es dotar a los trabajadores y las trabajadoras de tiempo para cuidar, de facilitar horas para emplearlas en la solución de un problema que es de la comunidad y que, por tanto, no debe suponer merma en sus ingresos.

Por otra parte, una conciliación en términos de igualdad requiere una traslación en ambos sentidos a través del eje de la balanza de roles. Es decir, no se trata de tener en un lado de la balanza, un plato de roles masculinos buenos ocupados por hombres y mujeres, y, en el otro lado, un plato de roles femeninos malos ocupados solamente por mujeres; una verdadera conciliación requiere aceptar que no existen tareas mediatizadas por el género y que los hombres pueden y deben realizar todas las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres, en particular todas aquellas derivadas del cuidado de las personas y del hogar.

Hasta el momento, la inmensa mayoría de las acciones destinadas a facilitar la conciliación tienen como campo de intervención la apertura de los roles masculinos a la participación de las mujeres. Ello, entre otras consecuencias, ha resultado en una presión excesiva sobre los sistemas de trabajo cuyo principal efecto ha sido el cierre hermético de la contratación femenina en determinados puestos laborales. Si en épocas anteriores el problema estaba definido en términos de capacidad para realizar determinadas tareas, el esfuerzo de las mujeres ha conseguido eliminar radicalmente esa perspectiva y, actualmente, queda por resolver el tema de la disponibilidad.

Sin embargo, las tareas del hogar y de cuidados son un juego de suma cero, por tanto es imposible pretender aumentar la disponibilidad de las mujeres hasta el nivel de la de los hombres. Desde este punto de vista, lo razonable es un reparto equitativo de

las tareas. Sólo cuando un empresario esté convencido de que su tasa de inasistencia al trabajo es igual para hombres y mujeres, los contratará indistintamente.

La conclusión, entonces, de que la conciliación es, ante todo, un problema personal que debe tener una solución social, remite a la necesidad de la intervención de todos los actores implicados: las empresas, los trabajadores y trabajadoras, los agentes sociales y las distintas administraciones públicas. Todos ellos deben colaborar en la creación de condiciones que permitan la conciliación. Además, deben tomar en cuenta todos los aspectos y necesidades involucradas, tanto del sistema productivo, como de los trabajadores y trabajadoras atrapados en la doble jornada; y, también, la oferta pública y privada de servicios para la conciliación.

Sólo el conocimiento de las diferentes demandas de los grupos implicados permitirá encontrar un punto común que minimice el costo de la conciliación. Además, es necesario afirmar que todos estos aspectos tienen una expresión local y, por tanto, un estudio de tipo general no es adecuado como instrumento base para la formulación de las políticas locales necesarias. Así ha sido comprendido por multitud de ayuntamientos medianos y grandes que han desarrollado sus propias investigaciones sobre conciliación en el ámbito local.

El sentido de esta investigación es analizar de manera minuciosa y en profundidad toda la problemática asociada a la conciliación de manera de establecer políticas que permitan alcanzar un equilibrio sano entre el hogar y el lugar de trabajo en el municipio. Para ello, entre otras cosas, se requiere investigar la oferta y demanda de servicios que favorecen la conciliación; las necesidades de guarderías y comedores; las condiciones laborales tales como los permisos de maternidad/paternidad, permisos de excedencia por cuidado de hijas/os, personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares, personas ocupadas a tiempo parcial; el punto de vista de los empresarios como parte interesada en la regulación de la actividad laboral, etc. En otro ámbito, también es importante analizar las estrategias de conciliación y la extensión del conocimiento de las medidas legales instituidas para facilitar la conciliación.

Según datos obtenidos del padrón municipal de Toledo, a fecha 1 de mayo de 2009 en la ciudad vivían un total de 11.450 menores de 13 años (12 años o menos) de los cuales 5.379 tenían cinco o menos años de edad. Además, hay un total de 6.052 mayores sobrevenidos, es decir, mayores de 75 años. Por otra parte, hay un total de 832 personas valoradas con distintos grados de dependencia¹. Es decir, el 21% del total de la población de Toledo pertenece a algún grupo de edad en que son necesarios los cuidados de alguna persona adulta. El número de hogares para los cuales la conciliación es una realidad a resolver es, entonces potencialmente alto. Finalmente, insistir en que ninguna política podrá ser aceptable -y aceptada- si no responde a un conocimiento completo de la realidad sobre la que pretende incidir. Esto también es así en el ámbito de la conciliación.

¹ La valoración de la dependencia es un proceso en curso, es decir, los datos ofrecidos se refieren al número de personas valoradas positivamente hasta febrero de 2009.

Las siguientes páginas exponen los resultados del completo proceso de investigación seguido para obtener una respuesta a todas estas cuestiones. En términos generales, en primer lugar se detallan los aspectos más importantes del diseño metodológico² y del trabajo realizado; luego se expone de manera muy sucinta el estado teórico actual de la conciliación y se analiza el contexto general del municipio en aquellos aspectos que conciernen a la conciliación, tales como la estructura familiar, la demanda potencial, la posición de las empresas, la oferta de servicios públicos y privados y la legislación aplicable; luego se incluyen los resultados de la encuesta aplicada y, finalmente, se incluye un capítulo de conclusiones y propuestas.

² El proyecto de investigación completo se incluye como anexo.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general del estudio es conocer la problemática de la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras y residentes en el municipio de Toledo, tanto desde el punto de vista de la demanda (trabajadores y trabajadoras), como desde la oferta (servicios públicos y privados que facilitan la conciliación y actitudes de los empresarios). En particular, los objetivos específicos son:

1. Conocer cómo y en qué grado compatibilizan las personas trabajadoras de Toledo su vida laboral y personal y las estrategias y recursos, tanto públicos como privados, utilizados para ello.
2. Conocer necesidades y demandas para la conciliación de la vida laboral y personal de la población trabajadora local.
3. Conocer opiniones y actitudes de las empresas locales con alto empleo femenino ante la conciliación.
4. Estudiar factores que condicionan la aplicación de medidas de conciliación en las empresas locales con alto empleo femenino.

La investigación se ha realizado mediante la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas: se ha realizado una encuesta mediante cuestionario cerrado a 1.075 mujeres del municipio y los datos obtenidos se han completado con entrevistas en profundidad a técnicos y grupos de discusión con distintos perfiles de mujeres y hombres. A continuación se detallan las particularidades metodológicas de los instrumentos de investigación utilizados.

En primer lugar, se han invertido ingentes esfuerzos en recopilar y analizar una gran variedad de información secundaria. En general, se ha investigado sobre dos tipos de información secundaria. Por una parte, se han estudiado diversas investigaciones y fuentes documentales para aproximarse al conocimiento existente sobre conciliación, especialmente en lo relativo a aspectos económicos y laborales, diversas dificultades y estrategias de conciliación, recursos públicos y privados existentes, legislación y otras medidas de ámbito local y regional. Por otra parte, se han obtenido y explotado diversas bases de datos anonimizadas, tales como el Padrón municipal, Valoración de la dependencia, INE, y otras. Además, se han elaborado diversas tablas e información estadística mediante la consulta de datos agregados procedentes de oficinas públicas, tales como el Centro de la mujer, Servicios Sociales municipales, SEPECAM, INEM, y otras.

Además de la obtención directa de datos cuantitativos con valor para el estudio (niveles de paro, estructura demográfica y familiar, guarderías, comedores, centros de mayores y otros servicios que facilitan la conciliación), uno de los principales objetivos de este apartado ha sido perfilar con precisión aquellos aspectos en los que debe indagarse en las entrevistas, grupos de discusión y encuestas.

En segundo lugar, se ha realizado una encuesta, como ya se ha indicado, a 1.075 mujeres del municipio. El universo de la muestra es la población femenina ocupada residente en el municipio de Toledo con cargas familiares. Se ha limitado la selección a las mujeres en edad laboral, es decir, entre 16 y 64 años, y la distribución teórica de la muestra, calculada para un 6% de error por distritos es la que se indica en la tabla siguiente (casillas anaranjadas).

DISTRIBUCIÓN MUESTRAL EN TOLEDO				
ZONA 1 CASCO HISTÓRICO	Población Diana (Mujeres 16-64 años)	% sobre total de población	Muestra 6% de error	Muestra real
Antequeruela - Covachuelas	1041	16	46	27
Azucaica	635	10	28	29
Casco Histórico	4058	65	178	202
Cigarrales	554	9	10	2
TOTAL	6128	100	251	258
Error para zona				5.96%
ZONA 2. SANTA BÁRBARA	Población Diana (Mujeres 16-64 años)	% sobre total de población	Muestra 6% de error	Muestra real
Santa Bárbara	3004	100	241	243
TOTAL	3004	100	241	243
Error para zona				6.03%
ZONA 3. SANTA MARIA DE BENQUERENCIA	Población Diana (Mujeres 16-64 años)	% sobre total de población	Muestra 6% de error	Muestra real
Polígono (Santa Maria de Benquerencia)	7101	100	251	278
TOTAL	7101	100	251	278
Error para zona				5.76%
ZONA 4. CENTRO NORTE	Población Diana (Mujeres 16-64 años)	% sobre total de población	Muestra 6% de error	Muestra real
Av. de Europa, San Antón	2823	21	52	63
Buenavista, Av. de Portugal, Valparaíso	5640	43	104	126
Palomarejos	2057	15	38	43
Reconquista	820	6	15	16
Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, S. Pedro Ver	2020	15	37	46
TOTAL	13360	100	257	296
Error para zona				5.64%
TOTALES	29753		1000	1075
ERROR PARA MUNICIPIO				2.93%

En un primer paso, las encuestas se han distribuido por Distritos municipales de manera de minimizar el error por cada distrito. Para calcular el número de encuestas correspondiente a cada barrio, se utiliza el número de encuestas resultante en el distrito y se divide entre los barrios de cada distrito de manera proporcional al número de mujeres con edad entre 16 y 64 años residentes en cada barrio³. Finalmente, las encuestas se dividen de forma proporcional según el número de mujeres en cada grupo de edad (de 16 a 30 años, de 31 a 45 años y de 46 a 64 años)⁴. El proceso anterior se repite para todos los barrios.

Debido a incidencias de campo, la distribución muestral real difiere algo de la teórica. En cualquier caso, y dado el aumento a 1075 encuestas, -un 34% más de las 800 presupuestadas en un principio-, la representatividad a nivel de Distritos municipales (zonas) se ha mantenido o aumentado sobre la calculada inicialmente. El error muestral de 1.075 encuestas calculado para el total de la población de Toledo es de $\pm 2.93\%$, con un nivel de confianza del 95%. El número de encuestas real es el que se indica en la última columna, en casillas de color verde, que consiguen tener un error muy aceptable, que oscila entre el $\pm 5.6\%$ y el $\pm 6.0\%$ a nivel de Distritos⁵.

En cuanto a la selección de las unidades muestreadas, es decir, el método para seleccionar a las mujeres que efectivamente se entrevistan, se utiliza una técnica llamada “bola de nieve”, que combina de manera aceptable la ortodoxia técnica con las dificultades para encontrar a personas que cumplan el perfil definido. El sistema consiste en preguntar a la persona encuestada si conoce alguna otra que cumpla el perfil requerido que viva en el mismo barrio. Se contacta con esta segunda persona y, a su vez, se le pide que conduzca al encuestador hacia una tercera persona y así hasta completar el número de encuestas asignado al entrevistador. El punto de arranque, es decir el lugar donde se realiza la primera encuesta es aleatorio. Por otra parte, dependiendo del número de encuestas a realizar, pueden definirse varios puntos de arranque en un mismo barrio.

³ Por ejemplo, en el barrio de Palomarejos vive el 15% de todas las mujeres del Distrito Centro Norte (de la edad considerada), por tanto, le corresponden 38 encuestas que son exactamente el 15% de las 257 encuestas que deben realizarse en el Distrito.

⁴ Por seguir con el ejemplo de Palomarejos, la forma de distribuir las encuestas del barrio se indica en la tabla siguiente:

Distribución muestra Palomarejos			
	Nº mujeres	%	Nº encuestas
Entre 16 y 30 años	582	28,3	11
Entre 31 y 45 años	774	37,6	14
Entre 46 y 64 años	701	34,1	13
TOTALES	2057	100	38

Es decir, el 28% de las mujeres residentes en Palomarejos tienen entre 16 y 30 años de edad, con lo cual se realizarán 11 encuestas (que son el 28% del total de encuestas asignadas a ese barrio) a mujeres en ese mismo grupo de edad.

⁵ Según fórmula usual para cálculo de la muestra para estimación de proporciones con $p=q=50\%$ y nivel de confianza superior al 95%

Finalmente, el cuestionario aplicado se ha construido a partir de información secundaria y de la obtenida en las entrevistas en profundidad, e incluye variados aspectos relativos a cuestiones tales como situación laboral; composición familiar; actitudes, estrategias y necesidades en el ámbito de la conciliación; diversos datos de identificación; datos sociodemográficos, y otros.

En tercer lugar, se han realizado diversas entrevistas semiabiertas a agentes socioeconómicos y personal técnico local experto en conciliación. La estructura de la muestra cualitativa responde al siguiente esquema:

- Tres entrevistas a propietarios, gerentes o directores de personal de empresas. Aunque no fue posible en todos los casos, se intentó que tuvieran alto empleo femenino.
- Tres entrevistas a propietarios, gerentes o directores de personal de empresas pequeñas (menos de 25 trabajadores).
- Tres entrevistas a técnicos/as de organizaciones sindicales.
- Dos entrevistas a técnicos/as de programas municipales en el ámbito de la conciliación.
- Cuatro entrevistas a técnicos/as de entidades no lucrativas con trabajo relacionado con la conciliación en el ámbito local.

En total, quince entrevistas repartidas entre cinco grupos de actores en el ámbito de la conciliación, para las cuales se trabajó con un guión adaptado a las particularidades de cada grupo. Las entrevistas se grabaron y transcribieron con el objetivo de realizar un análisis estructural y temático de los diferentes discursos obtenidos.

En cuarto lugar, se han desarrollado tres grupos de discusión, de ocho a diez participantes, con una muestra estructural a partir de las variables sexo, posición en el mercado de trabajo y cargas familiares. La muestra se definió como sigue:

Grupo 1: Mujeres ocupadas con posición laboral media-alta y contrato indefinido. Todas con hijos menores de 14 años y/o personas dependientes sobrevenejadas (mayores de 75 años) o discapacitadas.

Grupo 2: Mujeres ocupadas con posición laboral vulnerable, con baja cualificación y contrato temporal. Todas con hijos menores de 14 años y/o personas dependientes sobrevenejadas (mayores de 75 años) o discapacitadas.

Grupo 3: Hombres ocupados con diferente cualificación y posiciones. Todos con hijos menores de 14 años y/o personas dependientes sobrevenejadas (mayores de 75 años) o discapacitadas.

Los grupos se grabaron y transcribieron con el objetivo de realizar un análisis estructural y temático de los diferentes discursos obtenidos. Se analizaron las actitudes, creencias y valores con respecto a la conciliación, de manera de intentar identificar posiciones específicas.

EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN: MUJER, TRABAJO Y CUIDADOS

Los cambios sociales y demográficos y, en particular, el crecimiento económico de la última década, han propiciado la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. De este modo, el trabajo de ambos miembros de la pareja y la necesidad de atender las obligaciones de hogar, el cuidado de los hijos e hijas o de otras personas dependientes y la atención a sus necesidades personales, ha generado una nueva problemática consistente en la necesidad de hacer compatible las obligaciones derivadas del trabajo con la vida personal y familiar.

Teóricamente, esta problemática debería afectar por igual a hombres y mujeres, sin embargo, para éstas últimas, el empleo remunerado no ha supuesto dejar de realizar las tareas que tradicionalmente se les han atribuido y que, por tanto, han seguido desarrollando dentro del ámbito familiar. Así, el problema de la conciliación ha devenido en un problema singularmente femenino y los hombres, en función de una masculinidad cercenada, y, por tanto, limitada a la aportación económica, han declinado participar en un ámbito -el de los cuidados- que les proporcionaría enormes satisfacciones⁶.

La problemática de la conciliación requiere un análisis desde una perspectiva que tenga en cuenta las interrelaciones e influencias mutuas entre los actores que intervienen: empresa, familias, personas trabajadoras y administración.

En el ámbito laboral, las empresas tienen unas necesidades que contradicen los ritmos de la vida de los trabajadores/as con una profundidad que depende del carácter público o privado de la empresa, del sector económico de que se trate y de las particulares características de la actividad que desarrolla. Así, si se da el caso de que trabajan ambos miembros de la pareja, existen muchas probabilidades de que no puedan compatibilizar sus horarios ni entre ellos, ni con los de otros miembros de la familia con los que hay que compartir la vida.

Los horarios laborales son, en general, similares para hombres y mujeres, sin embargo les afectan de manera diferente. Es conocido, y prácticamente todos los estudios lo ponen de manifiesto, que el mayor peso de las tareas del hogar y de cuidado lo lleva la mujer, tanto si tiene un empleo, como si se dedica únicamente a

⁶ Es pertinente indicar aquí que, como todos los conceptos, el de masculinidad está construido socialmente y participan en su reproducción tanto hombres como mujeres. La satisfacción con la ejecución de determinadas tareas también lo ésta y, por tanto, puede ser modificada.

Los modelos educativos, tanto formales como informales, contribuyen a limitar tanto el desarrollo y promoción personal, económica y social de las mujeres y, en algunos aspectos, de los hombres, como la construcción de una conciencia colectiva que impulse el cambio social y de mentalidad necesario para la práctica efectiva de la igualdad. Aunque se sigue avanzando en las políticas de igualdad de derechos y de oportunidades, éstas, no han sido suficientes para que las mujeres, y también los hombres, se incorporen en condiciones de igualdad a todos los aspectos de la vida social.

trabajar en las tareas del hogar. Así, para las mujeres, además de la jornada laboral remunerada, han de continuar con las tareas de la casa y, si es el caso, el cuidado de los hijos o de alguna persona dependiente. En ocasiones puede contar con la “colaboración” de la pareja, si la tiene y, si no, como cada vez sucede más a menudo con el crecimiento de las nuevas formas de familia, las ha de asumir en solitario.

Estas situaciones, que en otros tiempos no planteaban problemas, ya que la gran mayoría de las mujeres se dedicaban a las tareas del hogar⁷, hoy se reconocen como un problema social que afecta, entre otros, a la empresa y a los hogares, pero también a la educación y al cuidado de los hijos y de otras personas dependientes. Además, es necesario destacar aquí que los intereses contrapuestos de los actores implicados imponen que la administración debe establecer una regulación que, naturalmente, debe ser consensuada en lo posible.

Por el lado de las empresas, las posibilidades de conciliación tienen que ver con la legislación aplicable, el tamaño, sector de producción, actividad, organización del trabajo, y otras. Pero no son sólo razones objetivas las que determinan el comportamiento de las empresas y, aquí, es muy importante la actitud subjetiva del empresariado. En este sentido, existe una minoría de empresas que, mucho más por conciencia del equipo directivo que por el cumplimiento del marco legislativo, han elaborado sus propios planes de conciliación, han adaptado y mejorado las propuestas de la administración y han cuidado adecuadamente la satisfacción y calidad de su capital humano.

Las trabajadoras, por su parte, han alcanzado un nivel de formación que iguala o supera en muchas ocasiones al de los hombres⁸. Sin embargo, ello no ha sido suficiente para incorporarse en condiciones de igualdad a todos los aspectos de la vida social y laboral, y menos aún, para tener una libertad real de decisión en las elecciones de su vida personal. Así, las mujeres se han visto obligadas a compatibilizar un trabajo en inferioridad de condiciones (mayor desempleo, peores salarios, dificultad en el acceso a los puestos de responsabilidad, etc.) con el desempeño tradicional de su vida de pareja, familiar y del cuidado de los hijos o de otras personas dependientes.

En el fondo de las dificultades de conciliación, existen problemas de educación, discriminación y desigualdad de la mujer que se han manifestado con todas sus consecuencias con la incorporación de la mujer al trabajo, y que chocan frontalmente con la igualdad de derechos que la constitución reconoce. Todo ello se analiza en el capítulo correspondiente a las empresas.

Algunos aspectos de la conciliación se han tratado de resolver por la administración pública mediante el reconocimiento de derechos a los trabajadores combinado con

⁷ En los raros casos en que se producían conflictos se resolvían por vía de la negociación entre los actores implicados más directamente, es decir, empresarios y trabajadoras, lo que no es más que una manera blanda de decir que las posibilidades de conciliación eran muy cercanas a cero.

⁸ Por ejemplo, en el municipio de Toledo, el 23% de las mujeres y el 22% de los hombres tienen una titulación de Tercer Grado (Universitaria) o superior. Fuente: Elaboración propia con datos del Censo de Población y Viviendas del 2001, del INE.

algunos incentivos a las empresas, con el objetivo de evitar o disminuir el costo económico de la implantación de esas medidas. Estas políticas si bien no resuelven todas las situaciones, pues afectan a las empresas de forma diferente, según el sector y actividad en que se inserten, han abierto el camino de la búsqueda de alternativas a la situación.

Las personas entrevistadas con responsabilidad en asuntos de personal en las empresas coinciden en la existencia, desde el comienzo de la crisis, de un deterioro paulatino del mercado de trabajo local, tanto en Toledo como en otros municipios de la zona. El argumento utilizado es el conocimiento “a pie de calle” de éstas personas, que refieren un gran aumento del número de personas y/o currículos que reciben diariamente, tanto desde el propio municipio de Toledo como de los pueblos vecinos, en contraposición a los varios años en que no recibieron prácticamente a ninguna. Los sindicatos también coinciden en el diagnóstico. El cierre de empresas, fábricas, tiendas, etc., es el motivo de la llegada de trabajadores en busca de empleos.

El deterioro del mercado de trabajo local no se manifiesta sólo en términos cuantitativos. Además del aumento del paro, también se ha resentido la calidad del trabajo existente. Así, el esfuerzo en términos de dedicación que se pide a las personas trabajadoras de las empresas para afrontar la crisis ha aumentado mucho. Es evidente que esta situación de endurecimiento generalizado de las condiciones laborales se traslada negativamente a la conciliación, y puede hacer que, en el contexto de crisis, sufra un retroceso y acabe siendo algo subsidiario.

Como se ha explicado en el apartado de metodología, se ha realizado una encuesta a 1075 mujeres trabajadoras con cargas familiares y residencia en el municipio de Toledo, que permite analizar la situación de la conciliación tanto para el conjunto del municipio como para los distritos municipales o zonas.⁹

En primer lugar, indicar que la situación de conciliación está mediatizada por la negociación con un empleador para aproximadamente el 90% de las mujeres trabajadoras y con cargas familiares del municipio. De ellas, algo más del 26% (que corresponden al 26.6% del total de mujeres¹⁰) son asalariadas temporales, es decir, están en una situación que les obliga a negociar en inferioridad de condiciones cualquier aspecto relativo a sus condiciones laborales incluidos todos aquellos que se refieren a la conciliación.

⁹ . El tamaño de la muestra estudiada permite trasladar los resultados de la muestra al conjunto de la población (inferencia) con un error inferior a $\pm 3\%$ y a los diferentes distritos municipales o zonas, con un error inferior a $\pm 6\%$. Para simplificar la exposición, en lo sucesivo no se incluirán los márgenes de error en los datos ofrecidos para la población.

¹⁰ El universo del estudio son las mujeres trabajadoras con cargas familiares residentes en el municipio de Toledo. Con el fin de aligerar el texto y no repetir demasiado todo este largo enunciado, en las situaciones poco relevantes se hará referencia simplemente a “mujeres”, en el entendido de que se refiere al conjunto de mujeres que pertenecen al universo estudiado.

Por otra parte, el 10% del total de mujeres son autónomas, lo que presupone, en teoría¹¹, un cierto control propio de su tiempo y una mejor capacidad de resolver las cuestiones económicas asociadas al cuidado.

Por zonas existen algunas diferencias que son congruentes con el perfil socioeconómico del territorio. Así, el distrito de Centro Norte tiene un porcentaje de asalariadas fijas unos ocho puntos porcentuales superior al resto de las zonas y el porcentaje de empleo inestable es el más bajo, incluso con diferencias de más de diez puntos porcentuales con respecto a la zona de Santa Bárbara.

SITUACIÓN LABORAL	
SITUACIÓN	Porcentaje
ASALARIADA FIJA	66,4
ASALARIADA TEMPORAL	23,6
AUTÓNOMA	10,0
Total (N=1070)	100

La zona de Santa Bárbara, por otra parte, tiene sólo un 6,3% de autónomas lo que, unido al altísimo (relativamente hablando) porcentaje de asalariadas temporales, configura a la zona como la más débil en términos de capacidad de conciliación de sus habitantes.

SITUACIÓN LABORAL POR ZONA DE RESIDENCIA			
ZONA DE RESIDENCIA	SITUACIÓN LABORAL		
	ASALARIADA FIJA	ASALARIADA TEMPORAL	AUTÓNOMA
	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Zona 1: Casco Histórico (N=259)	64,2	24,1	11,7
Zona 2: Sta. Bárbara (N=240)	64,2	29,6	6,3
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=278)	64,4	22,7	12,9
Zona 4: Centro Norte (N=293)	71,9	19,3	8,8
(N=1070)			

Finalmente, llamar la atención sobre las grandes diferencias que pueden establecerse entre algunas zonas en función de la situación laboral de sus mujeres trabajadoras, en particular entre Santa Bárbara y Centro Norte. Por otra parte, existe un grupo homogéneo compuesto por las zonas del Casco Histórico y Santa María de Benquerencia, con cifras muy similares a las medias municipales.

Respecto al tipo de actividad que desarrollan las mujeres autónomas el resultado obtenido es el que se muestra en la tabla que sigue.

¹¹ En teoría, porque hay que considerar el peso de las falsas autónomas, que dependen de una única empresa y cuyo control real sobre sus condiciones laborales es el mismo que el de cualquier asalariado/a.

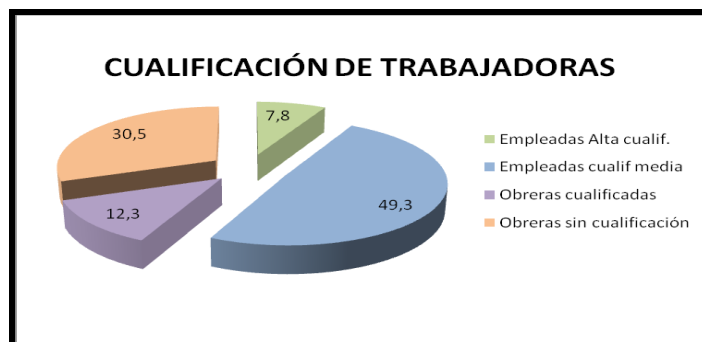
TIPO DE ACTIVIDAD	
ACTIVIDAD	Porcentaje
MIEMBRO COOPERATIVA AGRARIA/NO AGRARIA	1,0
PROPIETARIO/A AGRÍCOLA SIN EMPLEADOS	1,9
EMPRESARIO/A AGRARIO/A (1 A 5 EMPLEADOS)	4,8
EMPRESARIO/A - COMERCIANTE SIN EMPLEADOS	33,7
EMPRESARIO/A - COMERCIANTE (1 A 5 EMPLEADOS)	25,0
EMPRESARIO/A - COMERCIANTE (6 Ó MÁS EMPLEADOS)	2,9
PROFESIONAL LIBERAL (MÉDICO, ABOGADO)	10,6
TRABAJADOR/A MANUAL (ALBAÑIL, FONTANERO)	1,9
OTRAS OCUPACIONES	18,3
Total (104)	100

Para el conjunto del municipio se observa que la mayoría de las mujeres autónomas se clasifican como empresarias o comerciantes, la mayoría de ellas sin empleados. También hay algunas profesionales liberales. Para un análisis por zonas el número de casos (104 autónomas) resulta insuficiente, pero se observa una tendencia similar.

Respecto a la categoría laboral, la mayoría de las mujeres son trabajadoras no cualificadas de venta y servicios; luego, las categorías asociadas a ocupaciones de niveles profesionales y técnicos medios, seguidas de oficinistas y de profesiones de trato directo con el público. Los porcentajes de cada categoría están en la siguiente Tabla.

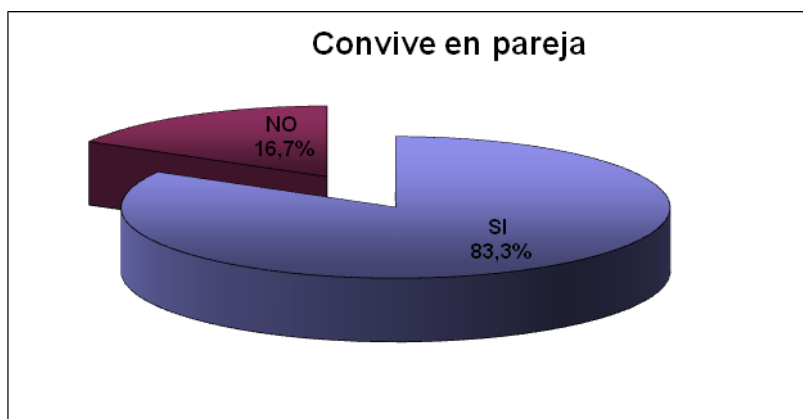
CATEGORÍAS LABORALES DE TRABAJADORAS DE TOLEDO	
CATEGORÍA	Porcentaje
FUERZAS ARMADAS	0,3
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y PERSONAL DIRECTIVO	0,9
DIRECTORAS Y GERENTES DE EMPRESAS	2,5
PROFESIONALES Y TÉCNICAS SUPERIORES	4,4
PROFESIONALES Y TÉCNICAS NIVEL MEDIO	23,4
OFICINISTAS	14,3
EMPLEADAS EN TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO	11,3
TRABAJADORAS SERVICIOS PERSONALES, PROTECCION Y SEGURIDAD	2,5
MODELOS, VENDEDORAS Y DEMOSTRADORAS	6,1
AGRICULTORAS Y TRABAJADORAS DE EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS	0,1
OFICIALES Y OPERARIAS	3,6
MECÁNICAS DE PRECISIÓN, ARTESANAS, OPERARIAS GRAFICAS Y AFIN	0,1
TRABAJADORAS NO CUALIFICADAS DE VENTAS Y SERVICIOS	30,1
PEONES AGROPECUARIOS, FORESTALES, PESQUEROS Y AFINES	0,3
Total (951)	100

Si se agrupan las categorías anteriores por nivel medio de cualificación necesario para ejercerlos, los resultados pueden verse en el gráfico siguiente.



El grupo más abundante es el de empleadas de cualificación media o media baja, que agrupa a profesionales y técnicas de nivel medio, oficinistas y empleadas en trato directo con el público y que suponen prácticamente a la mitad de las mujeres trabajadoras con cargas familiares. Además, casi un tercio de las mujeres son obreras sin cualificar.

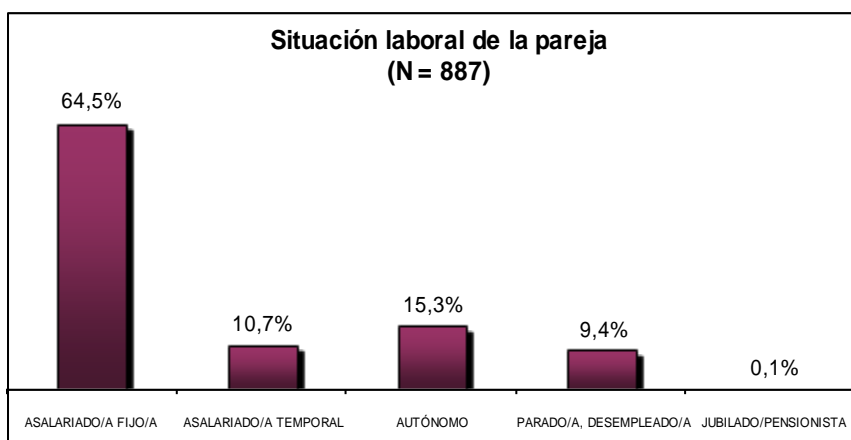
Por otra parte, la gran mayoría de las mujeres con personas dependientes a su cargo del municipio de Toledo, el 83,3%, convive en pareja y se aprecian algunas diferencias por zonas que llegan a los siete puntos porcentuales entre el



Casco Histórico y Santa María de Benquerencia, que es donde más mujeres conviven en pareja.

SITUACIÓN DE CONVIVENCIA POR ZONA DE RESIDENCIA		
ZONA DE RESIDENCIA	¿CONVIVE EN PAREJA?	
	% SI	% NO
Zona 1: Casco Histórico (N=258)	79,5	20,5
Zona 2: Sta. Bárbara (N=243)	82,3	17,7
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=278)	86,3	13,7
Zona 4: Centro Norte (N=296)	84,5	15,5

Esta situación deja un saldo de entre un 15% y un 20% de mujeres que tienen que afrontar sus problemas de conciliación en peores condiciones aún que el resto de las mujeres.



Sin embargo, no es sólo la ausencia de pareja la que dificulta o complica las posibilidades de conciliación de las mujeres. En este sentido, tiene mucha importancia la

situación laboral de la pareja.

La mayoría de las parejas de las mujeres trabajadoras con cargas se encuentran trabajando por cuenta ajena y de forma fija (64,5%). A mucha distancia le siguen los autónomos (15,3%) y los trabajadores por cuenta ajena temporales (10,7%).

Si se combina la situación laboral de ambos miembros de la familia pueden obtenerse los datos que figuran en la tabla siguiente. Por una parte, están en una situación laboral que se podría calificar de “segura”, es decir, con ambos miembros asalariados fijos o autónomos o combinación de ambos, el 67% de las parejas. Luego hay un 20% de parejas cuya situación laboral resulta de la existencia de un/una asalariado/a temporal, combinado/a con otra persona fija o autónoma, es decir, se encuentran en una situación de relativa inestabilidad. Finalmente, un 14% de familias se encuentran en una situación laboralmente muy inestable, con dos asalariados temporales o con el hombre en desempleo y la totalidad de la carga económica soportada por la mujer.

SITUACIÓN LABORAL FAMILIA								
PAREJA	MUJER						TOTAL	
	ASALARIADA FIJA		ASALARIADA TEMPORAL		AUTÓNOMA		Recuento	% SOBRE TOTAL
	Recuento	% SOBRE TOTAL	Recuento	% SOBRE TOTAL	Recuento	% SOBRE TOTAL		
ASALARIADO/A FIJO/A	440	49,6%	96	10,8%	36	4,1%	572	64,5%
ASALARIADO/A TEMPORAL	50	5,6%	40	4,5%	4	,5%	94	10,6%
AUTÓNOMO	67	7,6%	23	2,6%	46	5,2%	136	15,3%
PARADO/A, DESEMPLEADO/A	42	4,7%	35	3,9%	7	,8%	84	9,5%
JUBILADO/PENSIONISTA	1	,1%	0	,0%	0	,0%	1	0,1%
TOTAL	600	68%	194	22%	93	10%	887	100,0%
Situación familiar laboral segura		67%						
Situación familiar laboral inestable		20%						
Situación familiar laboral muy inestable		14%						

Por zonas, puede observarse que la situación laboral de la pareja está, nuevamente, relacionada con la condición socioeconómica del barrio o zona. Así, Santa Bárbara tiene el menor número de asalariados fijos (55,8%) y el mayor número de asalariados temporales (14,1%), y, también, más desempleados (13,1%). En el otro extremo, Centro Norte tiene más asalariados fijos, menos temporales y un paro relativamente bajo. Los valores pueden verse en la tabla siguiente.

SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA POR ZONA DE RESIDENCIA					
ZONA DE RESIDENCIA	SITUACIÓN LABORAL (%)				
	FIJO/A	TEMPORAL	AUTÓNOMO	DESEMPLEADO/A	JUBILADO/
Zona 1: Casco Histórico (N=204)	62,3	9,8	16,2	11,8	0
Zona 2: Sta. Bárbara (N=199)	55,8	14,1	17,1	13,1	0
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=238)	68,5	12,2	13	5,9	0,4
Zona 4: Centro Norte (N=250)	69,6	7,2	15,2	8	0
Total (N=891)					

Un hogar donde haya dos personas con trabajo tiene una situación laboral muy segura e ingresos que, en principio, le permiten sufragar con medios propios los problemas derivados de la conciliación. Sin embargo, puede verse en la siguiente tabla que sólo el 10,7% de los hogares estudiados tienen a alguien remunerado para esa labor, y que ese porcentaje apenas varía si la situación laboral del hombre es la mejor de las posibles (asalariado fijo o autónomo). Por el contrario, si el hombre tiene un trabajo temporal el porcentaje de los hogares con personas asalariadas para el cuidado de los dependientes sólo alcanza al 6%.

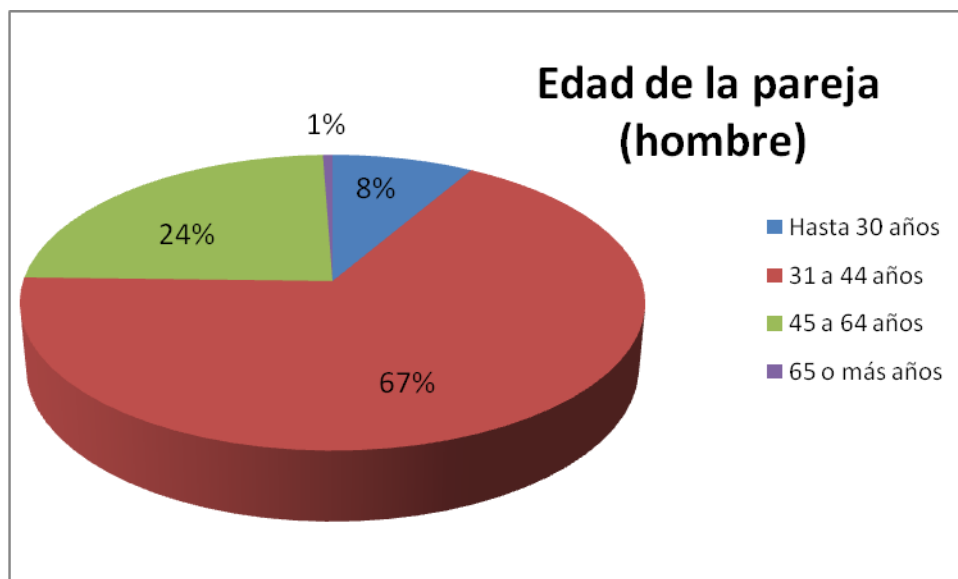
Si el trabajo de ambos miembros de la pareja no permite en la gran mayoría de los casos una ayuda remunerada, ¿quién se encarga, entonces, de las tareas del hogar? La siguiente tabla, que cruza las respuestas sobre quien realiza esas tareas y la situación laboral del hombre muestra que, además de su trabajo laboral, la mayor parte o toda las tareas de la casa las realiza la mujer (recordad que sólo se han encuestado a mujeres que trabajan) en el 47% de los casos y que ese porcentaje apenas varía, incluso cuando el hombre “de la casa” está desempleado. En el caso de los hombres autónomos, normalmente con horarios muy amplios e irregulares, la situación empeora bastante para las mujeres y sube al 63% quienes hacen todas o casi todas las tareas.

¿Cómo se organizan principalmente las tareas de su hogar?												
	P45 ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN LABORAL DE SU PAREJA?										TOTAL	
	FIJO/A		TEMPORAL		AUTÓNOMO		DESEMPL.		JUB./PENSI.		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
SÓLO LAS HACE USTED	100	17,5%	26	27,4%	46	33,8%	15	18,5%	1	100,0%	188	21%
HACE USTED LA MAYOR PARTE	147	25,8%	18	18,9%	39	28,7%	21	25,9%	0	,0%	225	25%
SUBTOTAL	247	43,3%	44	46,3%	85	62,5%	36	44,4%	1	100,0%	413	46,8%
LAS DISTRIBUYE POR IGUAL ENTRE SU PAREJA Y USTED	184	32,3%	23	24,2%	27	19,9%	26	32,1%	0	,0%	260	29%
LAS DISTRIBUYE ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA CASA	42	7,4%	12	12,6%	7	5,1%	9	11,1%	0	,0%	70	8%
LA MAYOR PARTE LAS HACE SU PAREJA	8	1,4%	1	1,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	9	1%
SEGÚN EL TIEMPO DISPONIBLE LAS HACE UNO U OTRO	59	10,4%	12	12,6%	10	7,4%	8	9,9%	0	,0%	89	10%
LAS HACE SU PAREJA	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	0%
PRINCIPALMENTE LOS ABUELOS	2	,4%	2	2,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	4	0%
LAS HACE LAS PERSONA CONTRATADA	28	4,9%	1	1,1%	7	5,1%	2	2,5%	0	,0%	38	4%
TOTAL	570	65%	95	11%	136	15%	81	9%	1	0%	883	100%

Además, cualquier otra de las opciones siempre incluye que una buena parte de las tareas las hace la mujer. Sólo en un 1% de los hogares la mayor parte de las tareas las hace el hombre.

Si la situación laboral del hombre influye poco, excepto en el caso de los autónomos, los datos si demuestran una cierta segmentación por edades del hombre en el reparto de tareas en el hogar, lo que parece indicar un avance en la lucha por la igualdad de género, al menos en el hogar.

De las mujeres entrevistadas, el 17,3% no tienen pareja actualmente. Los pesos de los diferentes grupos de edad de las parejas pueden verse en el gráfico siguiente. El grupo mayoritario tiene entre 31 y 44 años. El segundo gran grupo de edad es el que comprende entre los 45 y 64 años (24%).



La siguiente tabla indica el reparto de tareas en el hogar según el grupo de edad de los hombres.

REPARTO TAREAS SEGÚN EDAD HOMBRE				
REPARTO	grupo de edad de la pareja masculina			
	Hasta 30 años	31 a 44 años	45 a 64 años	65 o más años
	% (N=74)	% (N=588)	% (N=211)	% (N=5)
SÓLO MUJER	26,0%	18,6%	27,3%	60,0%
LA MAYOR PARTE MUJER	23,3%	25,3%	25,8%	20,0%
SUBTOTAL	49,3%	43,8%	53,1%	80,0%
DISTRIBUIDAS POR IGUAL ENTRE LOS DOS	30,1%	32,3%	21,1%	,0%
DISTRIBUIDAS POR IGUAL ENTRE TODOS	6,8%	7,4%	11,0%	,0%
LA MAYOR PARTE LAS HACE SU PAREJA	,0%	,7%	1,9%	,0%
UNO U OTRO, SEGÚN TIEMPO DISPONIBLE	11,0%	11,7%	6,2%	,0%
LAS HACE SU PAREJA	,0%	,0%	,0%	,0%
PRINCIPALMENTE LOS ABUELOS	1,4%	,0%	1,0%	,0%
LAS HACE LAS PERSONA CONTRATADA	1,4%	4,1%	5,7%	20,0%

En primer lugar, indicar que para ninguno de los grupos de edad, los hombres se acercan a la cantidad de trabajo que hacen las mujeres en el hogar. El grupo masculino con mayor participación es el de 31 a 44 años, en el que “sólo”¹² el 43.8% de sus compañeras o esposas realiza la mayoría o todas las tareas del hogar. Además, en ese grupo se da el mayor porcentaje de hogares en que las tareas se comparten por igual. Por otra parte, a medida que la edad de los hombres aumenta, su participación en las tareas del hogar disminuye. Los resultados del grupo más joven, así como los de mayor edad deben ser tomados con cautela a causa del insuficiente número de casos que agrupan.

Finalmente indicar la tendencia creciente a contar con una persona contratada a medida que aumenta la edad del hombre.

Si se tiene en cuenta a la totalidad de las entrevistadas, los datos son los que aparecen en la tabla siguiente. Los resultados son muy similares a los indicados para las mujeres con pareja, aunque se nota un cierto aumento de la participación de todos los miembros del hogar.

¿CÓMO SE ORGANIZAN LAS TAREAS EN EL HOGAR?	
SE ORGANIZAN	Porcentaje
SÓLO LAS HACE USTED	27,9
HACE USTED LA MAYOR PARTE	23,3
LAS DISTRIBUYE POR IGUAL ENTRE SU PAREJA Y USTED	24,4
LAS DISTRIBUYE ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA CASA	10,0
LA MAYOR PARTE LAS HACE SU PAREJA	0,8
SEGÚN EL TIEMPO DISPONIBLE LAS HACE UNO U OTRO	8,8
LAS HACE SU PAREJA	0,0
PRINCIPALMENTE LOS ABUELOS	0,8
LAS HACE LAS PERSONA CONTRATADA	3,9
Total (N=1064)	100

¹² Dados los valores obtenidos es imposible evitar el entrecorillado.

Por otra parte, y como se puede observar, la mujer participa, con mayor o menor intensidad, prácticamente en todas las situaciones que se han propuesto en relación con la realización de tareas, excepto en los casos en las que las hace la persona contratada.

Por zonas, en Santa Bárbara se da la mayor proporción, el 56,7%, de mujeres que realizan solo ellas todas o casi todas las tareas domésticas. Centro Norte y Casco Histórico son las zonas en las que menos mujeres se encuentran en esta situación, mostrándose, otra vez, una relación entre el nivel socioeconómico del territorio y el trabajo de las mujeres en el hogar. En todo caso, ello no significa necesariamente una mayor concienciación de género en los barrios más acomodados: como puede verse en la última fila de la tabla siguiente, probablemente significa una mayor capacidad económica para contratar a otra persona que haga las tareas del hogar.

¿CÓMO SE ORGANIZAN EN SU HOGAR PRINCIPALMENTE LAS TAREAS DOMÉSTICAS?	ZONA DE RESIDENCIA			
	Zona 1: Casco Histórico (N=256)	Zona 2: Sta. Bárbara (N=238)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=277)	Zona 4: Centro Norte (N=293)
SÓLO LAS HACE USTED (N=297)	26,6	29,4	30,7	25,3
HACE UD. LA MAYOR PARTE (N=248)	21,1	27,3	20,9	24,2
SUBTOTAL	47,7	56,7	51,6	49,5
POR IGUAL ENTRE SU PAREJA Y UD. (N=260)	30,5	21,4	19,1	26,6
ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA CASA (N=106)	15,2	10,9	6,9	7,5
LA MAYOR PARTE LAS HACE SU PAREJA (N=9)	0,8	0,8	0,7	1
UNO U OTRO, SEGÚN TIEMPO DISPONIBLE (N=94)	2,7	7,1	19,5	5,5
LAS HACE SU PAREJA (N=0)	0	0	0	0
PRINCIPALMENTE LOS ABUELOS (N=9)	1,2	0,8	0,4	1
LAS HACE LA PERSONA CONTRATADA (N=41)	2	2,1	1,8	8,9
TOTAL (N=1064)	100	100	100	100

Las zonas con mayor porcentaje de mujeres que consiguen una distribución más igualitaria en la realización de tareas en su hogar son las de mayor nivel socioeconómico, es decir, el Casco Histórico y Centro Norte, con el 30,5% y 26,6% respectivamente. Las otras zonas tienen cifras parecidas y en torno al 20% de hogares en los que se reparte equitativamente el trabajo.

Finalmente, indicar que para todas las familias, la participación en el trabajo del hogar de otras personas aparte de la pareja, ya sean hijos, hijas, abuelos, abuelas o personas contratadas, es absolutamente minoritaria.

La colaboración de la pareja masculina se da poco y las razones que se dan siempre tienen que ver con el trabajo de él, tales como su horario laboral o un cálculo económico a partir del mejor salario masculino. Naturalmente, este discurso tiene la misión de ocultar una mentalidad vetusta, que niega rotundamente la posibilidad de ejercer ese tipo de quehaceres por el “varón”¹³. Incluso en los casos en los que hay

¹³ El opuesto de mujer es hombre, y el de varón es dama. Se entrecomilla para indicar un tipo de hombre que no se rebaja a realizar tareas inferiores.

colaboración, es la mujer la que lleva la responsabilidad del mantenimiento de la casa: limpieza, compras, revisiones médicas, economía, etc.

En cualquier caso, la actitud tradicional de los hombres respecto al trabajo y las tareas domésticas está cambiando y, en este momento, coexisten en los hombres dos tipos de comportamiento general: Por una parte, el grupo más pequeño, de aquellos que participan en condiciones de igualdad en el trabajo y en las tareas del hogar con la misma responsabilidad que las mujeres y, por otra, el grupo mayoritario, de aquellos que ocultan un punto de vista vergonzante en el que la conciliación no la tienen asumida, y utilizan un discurso políticamente correcto que pretende ser igualitario, pero cuyo único fin es encubrir la resistencia a asumir éstas tareas en términos de igualdad.

Así, la teoría sobre la necesidad “sin excusas” de realizar las tareas domésticas en condiciones igualitarias entre hombres y mujeres es sustentada y aventada por los hombres, pues son parte de lo que hay que hacer para que funcione la vida cotidiana. Otra cuestión es quién las hace, cuándo se hacen y la disposición efectiva para hacerlas. En este sentido, al mismo tiempo que mantienen sin excusas el discurso indicado, obvian el concepto de “corresponsabilidad” y lo sustituyen por el mucho menos comprometido de “colaboración”. Es decir, tú, mujer, tienes que agradecerme a mí, hombre, por ayudarte a ejercer las tareas para las que tú, mujer, estás naturalmente dotada; siempre y cuando no me hables de reparto... porque, entonces, ya la cosa va mal.

En la misma línea, aunque en relación con los menores, y con la estrategia del calamar, que oculta bajo la tinta ideológica de que las tareas las hace quien más tiempo tiene, un participante argumenta de la siguiente forma:

“Como mi mujer ya tiene reducción de jornada, tampoco creo que llegue a ese extremo de decir: yo tengo reducción de jornada, y también tú tienes que coger parte de tu horario para llevar al crío, pues, como tengo la reducción, pues voy yo”.

En resumen, los hombres, salvo excepciones, no viven el reparto de tareas como una responsabilidad que les corresponde en parte. Sienten el reparto como una imposición de su pareja y acceden de mala gana a hacer las tareas.

“Yo ahora que vivo solo, de puta madre, pero antes, cuando vivía con ella, te la tenías que envainar y hacer las cosas por no aguantarla”.

La conciliación también se plantea en parejas que han disuelto su compromiso por medio de la separación o del divorcio, cuando tienen hijos en común. El día a día, los fines de semana, las fiestas, las vacaciones, etc. tienen que ser compartidos y organizados contando con el otro miembro de la pareja. En este caso, la opinión general de los hombres es que la ley favorece, en la mayoría de los casos, que la custodia la tenga la madre, y ello hace que las madres se saturen de responsabilidades, mientras que los padres tienen menos de las que dicen que quisieran.

Los hombres, al menos en teoría, se muestran críticos en relación con la legislación y la mayoría de las decisiones judiciales en casos de divorcio, ya que consideran que la propia legislación es sexista a favor de la mujer y limita sus posibilidades de ejercer la corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos e hijas.

En el caso de los padres divorciados, las madres tienen una sobrecarga de trabajo y responsabilidades, mientras los padres han de concentrar las actividades que realizan con sus hijos en los momentos en los que les corresponden las visitas. En el caso de tutela compartida es muy importante la organización entre padre y madre.

En la tradicional división sexual del trabajo, a la mujer se le han asignado las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el mantenimiento del hogar, el cuidado de los mayores y de los hijos. Los cambios sociales, anteriormente descritos, con el reconocimiento constitucional de la igualdad de las personas al margen de su sexo, condición sexual, económica, social, etc. y facilitados por el desarrollo legislativo, han impulsado una transformación en las condiciones estructurales que, en el tiempo, y, al menos, en teoría, han modificado el papel de la mujer como responsable única de las tareas del hogar y de cuidado de personas. Todo ello les ha permitido conseguir hoy, a pesar de la persistencia de discriminación, una gran mejora en el acceso en condiciones de igualdad a la educación, a la formación y al trabajo.

Se tiene, entonces, que el trabajo femenino ha traído igualdad, pero también, y no menos importante, ha traído independencia. En todos los grupos de discusión de mujeres el “significado del trabajo” no ofrece dudas: “independencia”. Luego, en segundo término, aparecen otras unidades de significado: “superación personal”, “medio de vida” y terminan, con el matiz, en relación con la respuesta de independencia, “de los hombres”.

Sin embargo, todo este avance se sitúa en un plano más teórico que real. Tanto hombres como mujeres¹⁴ han terminado aceptando la plena validez del concepto de igualdad de género y así lo han incorporado a sus discursos... pero no a sus acciones. A lo largo de este informe de investigación se perfila el relato de un paisaje donde los discursos están rebosantes de pensamiento políticamente correcto, y donde, al mismo tiempo, los actos, fallidos y reales, conforman un mundo repleto de discriminación que, vergonzante, se oculta bajo excusas cuya sofisticación les confiere apariencia de razones.

Así, las decisiones en el ámbito familiar sobre quien o quienes trabajan, cuanto, etc., y sobre quien se ocupa de las tareas de la casa, se deciden en una negociación en que el cálculo económico ocupan lugares importantes y la escala de valores de los participantes respecto al trabajo y al papel de la mujer y del hombre en la familia es secundaria. Muchas ideas del grupo de discusión de hombres podrían resumirse en una frase tal como... “estoy absolutamente de acuerdo contigo en que el trabajo de la casa y el cuidado de los niños debemos hacerlo entre los dos, pero ambos

¹⁴ El camino para el reconocimiento de la igualdad de género entre las propias mujeres también ha sido largo...

trabajamos. Ahora, como alguno de nosotros tiene que reducir su jornada porque no tenemos tiempo, lo mejor para los dos es que lo hagas tú porque yo gano más...”

De esta manera, las decisiones sobre el trabajo, que se presentan principalmente con la llegada de los hijos, inevitablemente harán que la mujer cause baja laboral, como mínimo en los periodos legalmente establecidos. Por otra parte, está el uso de otras medidas legales de conciliación, algunas de las cuales también puede disfrutar el padre. En esta coyuntura secundaria, los hombres manifiestan su disposición a ocuparse de las tareas del hogar siempre y cuando el sueldo que gana su mujer, pareja, fuese suficiente para atender las necesidades económicas que tienen. Aparece, otra vez, la coartada del salario masculino, por tanto, no sorprende que la experiencia real es que esto suceda en muy contadas ocasiones.

Si la decisión sobre quién tiene que sacrificar parte o el total de su tiempo laboral está absolutamente dominada por la posición masculina, el otro aspecto importante, sobre quién se ocupa de las tareas de la casa, también lo está.

En teoría, dentro de la pareja el reparto de las tareas de la vida cotidiana es esencial, entre otras razones por ser el aspecto sobre el que tienen más capacidad de decisión los propios interesados, porque las tareas cotidianas son una fuente importante de trabajo que debe ser realizado sin dilación posible, y porque dentro del discurso políticamente correcto imperante no hay ninguna duda sobre la justicia del planteamiento igualitario del asunto. Sin embargo, los hombres plantean el reparto de tareas en función de la capacidad y habilidad para realizarlas, teniendo en cuenta también el tiempo disponible por cada miembro de la pareja. El recurso a variables mediante las cuales es fácil obtener una coartada para no hacer nada en casa no parece amilanarles. Claro, los hombres no saben cocinar, ni planchar, ni limpiar los baños, por tanto, una negociación en términos de “habilidad” les resulta sumamente ventajosa. El resultado es, otra vez, el mismo: el trabajo del hogar queda en manos de las mujeres. Incluso cuando la fuente de ingresos es el trabajo de ellas, porque los hombres están desempleados, ya se ha visto que no aumenta la participación masculina en las tareas de hogar.

Así, los hombres, cuando lo hacen, ayudan y colaboran en las tareas del hogar y de cuidado y las mujeres no parecen darse cuenta de que la utilización de este concepto, “ayudar y colaborar” mantiene en ellas la responsabilidad de organizar y llevar todo adelante y, por tanto, de suministrar todo el trabajo necesario para que las tareas se realicen.

La actitud y disposición de los hombres respecto a la realización de las tareas del hogar tienen su origen en la educación, sexista, recibida a lo largo de generaciones. La responsabilidad de las propias mujeres en la reproducción de las desigualdades de género es reconocida por ellas sin ambigüedades, a causa de la gran influencia que ejercen en la educación de los hijos e hijas. Por esta razón, según algunas mujeres, es la propia mujer la que tiene que cambiar de mentalidad y actitud para que sea posible el cambio social hacia la igualdad entre los sexos y la corresponsabilidad en la carga de trabajo doméstico y familiar. Nadie deja una posición que le beneficia si no es empujado a ello.

Los orígenes de las diferencias se explican por la integración en la educación de esquemas mentales, creencias y prácticas asociadas a las funciones de cada sexo, que perpetúan, justifican y mantienen las funciones asignadas a cada sexo como algo de la naturaleza, cuando en realidad están socialmente construidas y tan integradas socialmente que parecen tener sentido las palabras con las que lo explica una técnica del Centro de la Mujer:

“A los hombres les dan su vida conciliada ya”.

Otro indicador, sobre quien asume principalmente las cuestiones relacionadas con la conciliación obtenido de una de las técnicas entrevistadas es que:

“... en la gran mayoría de las familias, cuando la mujer trabaja fuera, y se requiere guardería o residencia, o lo que sea, el planteamiento es que el coste de ese recurso sale del sueldo de la mujer, porque es ella la que sale de su hogar, y eso me lo estoy encontrando a diario, con un planteamiento como algo normalizado”.

Por otra parte, ya se ha visto que la oposición pasiva de los hombres hacia el reparto de tareas está absolutamente extendida. Sin embargo, incluso en aquellos pocos hogares en que la distribución de las tareas es una realidad, su realización no está exenta de conflictos tanto personales como entre la pareja. La educación actúa, en la mujer, como generadora de culpas si siente que no cumple las funciones que, relacionadas con el cuidado de los hijos y lo doméstico, le corresponden según la educación y la cultura. La función de los hombres, para los hombres, es salir a trabajar.

Por tanto, la realización de las cosas de la casa¹⁵, de las tareas domésticas, se presenta como una fuente sistemática de conflictos en la pareja, al no tener asumido por parte de los hombres la necesidad de su realización.

En algunos casos, cuando el hombre acepta de buen grado el reparto de tareas, parece ser que el trabajo de ambos miembros de la pareja ayuda a la convivencia y a reducir otros conflictos, tanto porque se rompe la asignación implícita de roles, como por la posibilidad de poder pagar por la realización de determinadas tareas. También, y en relación con las mujeres, por la independencia que supone y el poder hablar en términos de igualdad ante cualquier conflicto, aparte del reconocimiento y valoración por parte de los hombres.

Finalmente, la influencia del estatus social y económico más o menos elevado parece tener consecuencias más formales que reales en el reparto de tareas, ya que la idea predominante que manifiestan los diferentes grupos de mujeres entrevistadas es que la conciliación de hecho es cosa de mujeres. La posición de los hombres respecto a

¹⁵ La expresión “cosas de la casa” se incluye porque no es neutra y corresponde a un lenguaje que defiende el punto de vista masculino. Al considerarse la casa como un ámbito de dominio femenino, las “cosas de casa” pasan a ser responsabilidad exclusiva de ellas, liberando a los hombres de su responsabilidad

quien le corresponde los diferentes tipos de tareas se hace más negativa conforme disminuye el estatus social.

En cualquier caso, la investigación apunta indicios de que esta forma de distribución sexista de trabajo está sufriendo modificaciones en las nuevas generaciones. El cambio, aunque lento, parece indicarlo la mayor participación de los padres en actividades relacionadas con los hijos en los centros donde asisten, en las que antes sólo participaban las madres y las abuelas¹⁶; la mayor participación de los hombres jóvenes en las tareas del hogar, u otros. Las razones del proceso en marcha no parecen estar en particularidades locales, sino en modificaciones de carácter estructural, tales como el cambio en los modelos educativos, en el sistema de valores, en la estructura y composición de los hogares, en el valor de hijos y otros.

Para muchas mujeres de Toledo, el cuidado de personas dependientes ha tenido consecuencias directas sobre su situación laboral: el 17,2% de las mujeres tuvo que dejar de trabajar y casi una tercera parte de las mujeres, el 30,6% tuvo que reducir su horario de trabajo. Otras consecuencias laborales les afectaron en menor proporción, como son: elegir nuevas condiciones de trabajo y/o cambiar el lugar de trabajo, cambiar de empresa, cambiar las funciones de trabajo.

A veces, las consecuencias laborales se plantean de modo mucho más sutil. Por ejemplo, un 2,4% vio reducidas sus posibilidades de ascenso en la empresa.

CONSECUENCIAS LABORALES DEL CUIDADO	
CAMBIOS LABORALES	Porcentaje
NINGUNO	32,4
DEJAR DE TRABAJAR	17,2
REDUCIR EL HORARIO LABORAL	30,6
CAMBIAR EL LUGAR DE TRABAJO	4,6
CAMBIAR LAS FUNCIONES DE TRABAJO	1,7
REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO	2,2
CAMBIAR DE EMPRESA	1,8
ELEGIR NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO	5
OTROS	4,5
Total (N=1.075)	100

Otras consecuencias relatadas fueron ajustar el horario laboral a la vida familiar, ajustar la vida familiar al horario laboral, ausentarse del trabajo, bajas, cambios de turno, cambio de residencia, contratar a alguien, e incluso sacrificarse más.

Está última opción “sacrificarse más” fue indicada espontáneamente por algunas mujeres en la encuesta. La expresión resume perfectamente el sentido en el que debe entenderse la respuesta “NINGUNO”. Es decir, el 32,4% de las mujeres con

¹⁶ Según observaciones recogidas en entrevistas realizadas a técnicos/as de esos centros.

problemas de conciliación no pudieron hacer nada en la esfera laboral que permitiera reducir el nivel de conflicto con su otra esfera vital: la del hogar y los cuidados. Dado que, como ya se ha visto, la capacidad de las mujeres de reducir la carga de trabajo en esta segunda esfera es extremadamente baja, la única vía posible es la de “sacrificarse más” que es como seguramente debería haberse redactado la opción de respuesta.

La cuestión también depende del tipo de problema concreto. Lo normal es que las necesidades que se repiten cotidianamente, por ejemplo llevar y recoger a los niños a la guardería, tengan una solución normalizada, bien por adaptación de los horarios de los padres, por negociación con la empresa o porque los horarios no se interfieren.

Cuando los horarios se interfieren por situaciones excepcionales que se salen de lo cotidiano, tal como llevar al médico a un hijo enfermo, o la realización de gestiones administrativas, etc., pero que se presentan con cierta frecuencia y suponen, por ejemplo, retrasos en la hora de entrada al trabajo, la situación puede tener consecuencias negativas para la mujer trabajadora. Si en las primeras ocasiones que suceden no suelen tener más consecuencias que una amonestación (bronca) del jefe, al repetirse, de la amonestación se pasa al descuento en el salario del tiempo que se ha atrasado, la amenaza de despido y, en ocasiones, el despido o la no renovación.

Estas situaciones se dan, principalmente, en ocupaciones con horarios muy amplios, tal como sucede, por ejemplo, en la hostelería, y llevan a las personas que se encuentran en estas circunstancias al rechazo de determinadas ofertas de trabajo, que saben de difícil compatibilidad con su situación familiar.

Una cuestión muy importante se plantea cuando las necesidades de conciliación son tan fuertes que chocan frontalmente con las obligaciones laborales y, además, no existe apoyo familiar, ni de redes sociales, ni se dispone de dinero suficiente como para utilizar un recurso privado. En la encuesta, el 17,2% de las mujeres entrevistadas tuvo alguna vez que dejar su trabajo ante semejante circunstancia. Un ejemplo frecuente de esta situación se da en el caso de las mujeres inmigrantes o con baja cualificación, que dejan su trabajo para ingresar en la economía sumergida, a trabajos sin contrato laboral, limpiando casas por horas, etc., como posible solución que permite adaptar mejor los horarios a sus necesidades.

“Mi hermana tuvo que dejar el trabajo para quedarse con ella (su hija), para traerla del cole porque no tengo para pagar el comedor” (ella mantiene a su hermana).

En estas circunstancias, las necesidades de conciliación se resuelven de diferentes formas y, en muchos casos, a costa de generar otros conflictos, según la solución elegida.

En todas las zonas existe un importante porcentaje de mujeres que para realizar tareas de cuidado tuvieron que reducir el horario laboral. Esta situación destaca en el la zona Centro Norte, en la que alcanza al 34% de las mujeres trabajadoras. Por otra parte, dejar de trabajar es una opción drástica a la que relativamente pocas

mujeres recurre: las más pobres porque no pueden permitírselo y las menos porque tienen a su alcance otras alternativas. Sólo en el Casco histórico algo más de una cuarta parte de las mujeres ha dejado de trabajar por esta causa. Esta zona destaca también por ser la que mayor número de mujeres tuvieron que cambiar de trabajo, afectando al 8,1% de las mujeres, más del doble de las zonas que le siguen y más del triple de Santa María de Benquerencia. Es muy probable que las dificultades de movilidad existentes en la zona del Casco estén en el origen de esta situación.

CONSECUENCIAS LABORALES DEL CUIDADO POR ZONAS				
CAMBIOS LABORALES	ZONA DE RESIDENCIA			
	Zona 1: Casco Histórico (N=227)	Zona 2: Sta. Bárbara (N=227)	Zona 3: Sta. M ^ª de Benquerencia (N=265)	Zona 4: Centro Norte (N=268)
NINGUNO	29%	33%	32%	34%
DEJAR DE TRABAJAR	22,5%	14,4%	15,8%	16,2%
REDUCIR EL HORARIO LABORAL	27,9%	28,4%	31,3%	34,1%
CAMBIAR EL LUGAR DE TRABAJO	8,1%	4,1%	2,5%	3,7%
CAMBIAR LAS FUNCIONES DE TRABAJO	2,3%	2,5%	1,1%	1,0%
REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO	1,6%	2,1%	1,1%	4,1%
CAMBIAR DE EMPRESA	1,2%	2,5%	2,9%	0,7%
ELEGIR NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO	4,7%	6,6%	7,6%	1,7%
OTROS	3,1%	6,2%	5,7%	4,5%
TOTAL (N=1075)	100	100	100	100

Por otra parte, si, como se ha visto, la asignación y distribución de tareas del hogar ya supone una gran dificultad dentro de la pareja por la resistencia, en general, del hombre a la realización de determinadas tareas, la situación se complica más si entre las tareas se encuentra el cuidado de personas dependientes que no son los hijos.

En general, el cuidado de las personas mayores o con discapacidad suele correr a cargo de la mujer. También la responsabilidad de citas médicas, dietas, curas, etc. En el cuidado de estas personas parece que influye la buena o mala relación de la pareja y la persona a la que se dirigen los cuidados: hijos o mayores, dependientes, etc. Muchas veces esta situación se vive con cierta tensión, por la fricción que surge entre los hábitos y costumbres de unos y otros, el grado de parentesco entre los convivientes, el carácter más o menos compatible de los mismos.

“No son madre e hijo viviendo juntos, son dos adultos compartiendo casa...”

En la siguiente tabla puede verse el análisis de las respuestas a una pregunta sobre sentimientos que tiene por el hecho de cuidar, según el tipo de persona dependiente. Es importante destacar que, con el fin de disminuir las respuestas políticamente correctas, se diseñó como una pregunta abierta que el entrevistador debió encuadrar en alguna de las opciones disponibles.

Las buenas sensaciones y vivencias positivas relacionadas con el hecho de cuidar son, en general, mayoritarias. Sin embargo, el 23% de las personas que cuidan mayores y el 36% de las que cuidan discapacitados tienen sensaciones negativas de disgusto, angustia o agobio. Otra cuestión importante en el caso del cuidado de discapacitados es la preocupación por la calidad de los cuidados, que alcanza al 11% del grupo y que parece sugerir la necesidad de una formación específica para las personas cuidadoras.

SENTIMIENTOS POR EL HECHO DE CUIDAR	TIPO DE PERSONA CUIDADA		
	MENORES (%)	MAYORES (%)	DISCAPACITADOS (%)
BUENAS SENSACIONES Y VIVENCIAS POSITIVAS	82,20%	63,60%	52,80%
SENTIMIENTOS DE DISGUSTO	7,30%	9,10%	22,20%
SENTIMIENTOS DE DISGUSTO POR SER LA UNICA QUE LOS CUIDA	0,30%	2,60%	0,00%
SENTIMIENTOS DE ANGUSTIA	0,20%	9,10%	8,30%
PREOCUPACION ACERCA DE SI ESTA REALIZANDO BIEN LOS CUIDADOS	5,00%	9,10%	11,10%
PREOCUPACION POR EL COSTE ECONOMICO	1,50%	1,30%	0,00%
AGOBIO	3,10%	5,20%	5,60%
RESIGNACION	0,30%	0,00%	0,00%
N	864	77	36

Respecto a las medidas de conciliación, los hombres consideran que favorecen más a las mujeres y, tienen asumido que lo habitual es que las pidan ellas. Así, los hombres manifiestan en el ámbito del trabajo éstos prejuicios y pocos solicitan medidas de conciliación. Más adelante se verá que el 64% de los hombres que son pareja de las encuestadas no ha utilizado ninguna medida de conciliación de las sugeridas y que otro 14% sólo ha utilizado permisos de matrimonio o traslado, que sólo pueden ser relacionados de manera tangencial con la verdadera conciliación.

Estos prejuicios se extienden a otras actividades de la vida cotidiana, tales como ocupar el tiempo de ocio saliendo con los menores u otros. En el caso de los menores, dadas las dificultades de poder estar con ellos el tiempo que quisieran y dado que el tiempo que dedican lo consideran escaso, aparece el argumento, que también parece una justificación, que consiste en dar más importancia a la calidad de los momentos que pasan con sus hijos e hijas que a la cantidad. En cualquier caso, las actividades que acaban realizando con los menores no son otras que las que se realizan en cualquier otra circunstancia: el juego, ayuda en los estudios, y las atenciones higiénicas y médicas.

Se opina que los hijos e hijas acusan más la ausencia de la madre que la del padre y que, cuando la madre trabaja, los niños están más desatendidos.

“tienen que madrugar más, porque hay que llevarles al colegio a que desayunen y, claro, lo notan... bajan un poco en los estudios”.

Como se ha visto, llegado el momento de la verdad, y cuando no valen las poses políticamente correctas, cualquier cosa sirve cuando se trata de justificar todo este reparto desigual de tareas. Un argumento particularmente desvergonzado se utilizó en el grupo de discusión de hombres:

“Si un hombre, con el rol que tenemos los hombres, cogiéramos el mando de una casa en cuanto a las tareas del hogar, seríamos más machistas aún de lo que somos, de cara a las mujeres ... Éstas dirían: ¿y yo que pinto aquí?”

LA DEMANDA POTENCIAL DE CONCILIACIÓN

A lo largo de este trabajo se ha planteado la conciliación de la vida laboral y personal como un problema causado en las mujeres y hombres fundamentalmente por la asociación de un empleo y el cuidado de personas dependientes.

POBLACIÓN POR DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Barrio	Población	% SOBRE DISTRITO	% SOBRE MUNICIPIO	
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	2.946	16,2%	3,5	
	Azucaica	1.896	10,4%	2,3	
	Clgarrales	1.700	9,3%	2,0	
	Casco Histórico	11.576	63,7%	13,8	
TOTAL DISTRITO CASCO		18.184	100%	21,8	
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	7.449	19,7%	8,9	
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaíso	15.658	41,5%	18,7	
	Palomarejos	6.402	16,9%	7,7	
	Reconquista	2.486	6,6%	3,0	
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	5.768	15,3%	6,9	
	TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		37.763	100%	45,2
S. BÁRBARA	Santa Bárbara	8.342	100%	10,0	
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		8.342	100%	10,0	
S. MARÍA DE BENQUERENCIA	Polígono (Santa María de Benquerencia)	19.380	100%	23,2	
TOTAL DISTRITO SANTA MARÍA DE BENQUERENCIA		19.380	100%	23,2	
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		83.603	100%	100	

Las siguientes páginas se dedican a determinar la demanda potencial de conciliación, que es la máxima demanda posible que se puede manifestar en el municipio. Dado que todas las personas pertenecientes a los colectivos de Menores, Mayores y Discapacitados deben ser cuidadas, la demanda potencial de servicios para la conciliación viene dada por el tamaño de los colectivos mencionados. Naturalmente, la demanda efectiva de conciliación es menor que la demanda potencial y depende, entre otras cosas, de la estructura familiar, de la población activa y de los recursos públicos y privados destinados a facilitar la conciliación.

En primer lugar se cuantificará el número de dependientes, tanto por el lado de los niños como por el de los mayores sobrevenidos y luego se realizará un análisis de la estructura familiar en Toledo, con especial énfasis en el aquellas familias que incluyen menores y mayores sobrevenidos.

A fecha uno de mayo de 2009, según el Padrón Municipal de Habitantes, la población de Toledo es de 83.603 personas que están distribuidas por barrios y distritos municipales tal como puede observarse en la anterior tabla. Es importante destacar las grandes diferencias de población, tanto entre los barrios como entre los distritos municipales o zonas. Así por ejemplo, la zona de Centro Norte, con 37.763 habitantes, agrupa casi a la mitad de los habitantes de Toledo y tiene más del doble de población que cualquier otra zona. Por barrios, el más grande es el de Santa María de Benquerencia, que tiene entidad propia, tanto geográfica como de población, para constituir por sí solo un Distrito municipal o Zona. Por otra parte, los barrios de Azucaica y Cigarrales, con menos de 2.000 habitantes cada uno, son los más pequeños.

Es importante indicar que la muy particular configuración urbana del municipio, con barrios muy separados entre sí y comunicaciones difíciles, está en el origen de esta desigual distribución e impone un esfuerzo suplementario no sólo para dotar de servicios adecuados al conjunto de la población sino que, también, para resolver las distintas cuestiones que se plantean las familias en el ámbito de la conciliación.

POBLACIÓN POR GRUPOS DE DEPENDENCIA Y DISTRITOS Y BARRIOS												
DISTRITO MUNICIPAL	Barrio	Preescolar (0 a 3 años)	Ed. Infantil (4 y 5 años)	Primaria Obligatoria (6 a 12 años)	Secundaria obligatoria (13 a 14 años)	Secundaria obligatoria (15 a 16 años)	Población general (17 a 64 años)	Mayores (65 a 74 años)	Mayores sobrevenidos (75 años y más)	TOTAL POBLACIÓN	TOTAL DEPENDIENTES POR EDAD	% SOBRE POBLACIÓN
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	115	49	171	44	47	2035	203	282	2946	617	21
	Azucaica	122	40	127	33	41	1283	98	152	1896	441	23
	Cigarrales	67	44	175	43	53	1125	81	112	1700	398	23
	Casco Historico	390	173	528	148	169	7953	843	1372	11576	2463	21
TOTAL DISTRITO CASCO		694	306	1.001	268	310	12.396	1.225	1.918	18.118	3.919	22
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	297	191	627	234	226	5275	320	279	7449	1394	19
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	829	511	1630	412	412	10605	685	574	15658	3544	23
	Palomarejos	236	121	349	106	114	3930	639	907	6402	1613	25
	Reconquista	99	53	180	41	52	1467	252	342	2486	674	27
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El	252	127	343	85	117	3808	530	506	5768	1228	21
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.713	1.003	3.129	878	921	25.085	2.426	2.608	37.763	8.453	22
S. BARBARA	Santa Barbara	311	148	510	164	156	5805	597	651	8342	1620	19
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		311	148	510	164	156	5.805	597	651	8.342	1.620	19
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	786	418	1431	402	484	13928	1056	875	19380	3510	18
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		786	418	1.431	402	484	13.928	1.056	875	19.380	3.510	18
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		3.504	1.875	6.071	1.712	1.871	57.214	5.304	6.052	83.603	17.502	21
% SOBRE TOTAL DE POBLACIÓN		4,2	2,2	7,3	2,0	2,2	68,4	6,3	7,2	100,0		21,00
% REGIONALES		4,0	2,0	7,0	2,1	2,3	64,9	8,2	9,5	100,0		22,53
% NACIONALES		3,1	2,0	6,6	1,9	2,0	67,8	8,3	8,4	100,0		20,01

Por grupos de dependencia, la población se distribuye de la manera indicada en la tabla anterior. La columna Total de dependientes por edad, agrupa a los menores de hasta doce años de edad y a los mayores sobreentrecidos¹⁷.

Para el conjunto de la ciudad, el número de personas que necesitan cuidados alcanza al 21% de la población total. Esta cifra, si bien es similar a la cifra nacional (21,2%), es un punto y medio inferior a la media de Castilla La Mancha (22,5%). Por otra parte, dentro del grupo, el porcentaje de menores de 12 años alcanza al 54,3%, cifra menor que la de los territorios regional y nacional, que es del 57,7% y del 60,2% respectivamente. Esto es, en el municipio de Toledo, la demanda potencial de recursos para menores es, cuantitativamente, más importante que la demanda potencial de recursos para mayores.

En el interior del municipio, sin embargo, existen grandes diferencias, tanto si se consideran los barrios como si lo estudiado son los distritos municipales. Así, barrios como Reconquista y Palomarejos tienen más de un 25% de su población en situación de dependencia y, por el lado menor, en el barrio de Santa María de Benquerencia solamente el 18% de las personas puede ser considerada como dependiente. Por Distritos municipales, las diferencias se suavizan algo y los porcentajes están entre el 18% del distrito de Santa María de Benquerencia y el 22% que corresponde a Centro Norte.

Si se consideran los valores absolutos, las diferencias se hacen mucho más importantes, a causa del muy distinto tamaño de los barrios y distritos municipales. Así, Cigarrales y Azucaica tienen menos de 500 personas en edades de dependencia y Santa María de Benquerencia y Buenavista tienen más de 3.500 personas. Por distritos, debe destacarse Centro Norte que, con 8.453 personas, concentra a algo más de la mitad del total de personas dependientes del municipio.

El tamaño de los hogares puede verse en la tabla siguiente.

En primer lugar, es importante destacar que en el municipio hay un total de 8.912 hogares unipersonales o personas que viven solas¹⁸, que suponen el 29,2% de los 30.484 hogares que están censados. Aproximadamente el 37% de los hogares unipersonales, es decir 3.303 personas viven solas en el distrito Centro Norte. El barrio con mayor porcentaje de personas solas es el Casco Histórico, donde viven 2.163 personas en esa situación, lo que supone el 40% de los hogares.

¹⁷ Normalmente la Tasa de dependencia se define como la suma de aquellas personas cuya edad es menor de 16 años y mayor de 65 años. Esta definición tiene un trasfondo económico pues está referida a aquellas personas que no pertenecen a la población activa y representa, más o menos, a la cantidad de personas que deben vivir con el trabajo de una sola. En este informe se ha optado por una definición más precisa en términos de conciliación, que incluye sólo a aquellas personas cuya necesidad de cuidado es especialmente intensa, tal como sucede con los menores de doce años y los mayores de 75 años.

¹⁸ En realidad, el dato no corresponde exactamente a eso, aunque se aproxima mucho. El significado exacto es que hay 8.912 hogares en los que está empadronada una sola persona. Pueden existir algunos casos en que el hogar esté efectivamente vacío y la persona empadronada viva en otro sitio con algún familiar, o bien puede haber más personas viviendo en ese hogar sin estar empadronadas.

TAMAÑO DE HOGARES POR DISTRITOS Y BARRIOS												
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	437	271	179	165	63	30	16	7	5	6	1179
	Azucaica	179	157	107	113	43	16	7	4	1	2	629
	Cigarrales	134	114	106	120	52	25	8	4	1	3	567
	Casco Histórico	2163	1109	691	555	240	95	58	22	20	24	4977
TOTAL DISTRITO CASCO		2.913	1.651	1.083	953	398	166	89	37	27	35	7.352
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		40%	22%	15%	13%	5%	2%	1%	1%	0%	0%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	678	438	445	540	236	98	47	19	8	6	2515
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaíso	1022	872	1055	1296	480	167	75	32	16	11	5026
	Palomarejos	807	606	407	320	155	83	33	17	11	9	2448
	Reconquista	273	202	151	126	67	33	18	11	3	7	891
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	523	458	359	369	170	55	39	22	6	8	2009
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		3.303	2.576	2.417	2.651	1.108	436	212	101	44	41	12.889
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		25,6%	20,0%	18,8%	20,6%	8,6%	3,4%	1,6%	0,8%	0,3%	0,3%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	1024	775	601	568	182	60	31	10	4	8	3263
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		1.024	775	601	568	182	60	31	10	4	8	3.263
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		31,4%	23,8%	18,4%	17,4%	5,6%	1,8%	1,0%	0,3%	0,1%	0,2%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	1672	1647	1455	1491	473	131	55	22	13	21	6980
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		1.672	1.647	1.455	1.491	473	131	55	22	13	21	6.980
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		24,0%	23,6%	20,8%	21,4%	6,8%	1,9%	0,8%	0,3%	0,2%	0,3%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		8.912	6.649	5.556	5.663	2.161	793	387	170	88	105	30.484
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		29,2%	21,8%	18,2%	18,6%	7,1%	2,6%	1,3%	0,6%	0,3%	0,3%	100,0%

Según sexo y edad, las personas que viven solas se distribuyen según lo indicado en la siguiente tabla. Por una parte, aparecen 110 personas menores de 16 años que viven solas. Esto sucede en mayor o menor medida en muchos municipios grandes y es, evidentemente, imposible. Generalmente, responde o bien al deseo de los padres de obtener mejores recursos públicos para sus descendientes, o bien a una estrategia para reducir el pago de impuestos. Al respecto, aclarar que la matriculación en los colegios e institutos por ejemplo, depende fundamentalmente del lugar de residencia y muchas veces se empadrona a los niños en pisos en los que no viven efectivamente, pero situados en zonas con mejores recursos. La otra opción responde al caso en que la familia vive efectivamente en el hogar, pero los padres se empadronan en municipios

pequeños donde los impuestos, por ejemplo el de circulación del coche, suelen ser mucho más baratos.

Por otra

PERSONAS QUE VIVEN SOLAS SEGÚN SEXO Y EDAD			
	Hombre	Mujer	Total
Preescolar (0 a 3 años)	4	7	11
Ed. Infantil (4 y 5 años)	7	6	13
Primaria Obligatoria (6 a 12 años)	30	28	58
Secundaria obligatoria (13 a 14 años)	9	7	16
Secundaria obligatoria (14 a 16 años)	5	7	12
Población general (17 a 64 años)	3248	3153	6401
Mayores (65 a 74 años)	209	468	677
Mayores sobrevenidos (75 años y más)	328	1396	1724
Total	3840	5072	8912

parte, es importante destacar que existen 1.724 mayores sobrevenidos y 677 mayores entre 65 y 74 años, en su gran mayoría mujeres, que viven solos. El detalle por barrios y zonas se indica en la siguiente tabla, donde se puede destacar la zona de Centro Norte, tanto por tener el mayor número de personas que viven solas,

cifrado en 3.303 personas, como por tener el mayor número de menores empadronados solos en un hogar, que llega a 46 menores.

También se destaca aquí el envejecimiento de la zona Casco Histórico, que tiene un tercio de todos los mayores sobrevenejidos del municipio, y también de aquellos que viven solos, a pesar de tener menos de una cuarta parte del número de familias y casi una quinta parte del total de población.

PERSONAS QUE VIVEN SOLAS, POR EDAD, SEXO, DISTRITOS Y BARRIOS																				
DISTRITO MUNICIPAL	Barrio	Menores de seis años			Menores entre 6 y 15 años			Adultos entre 16 y 29 años			Adultos entre 30 y 64 años			Mayores entre 65 y 74 años			Mayores de 75 o más años			TOTAL
		H	M	Tot.	H	M	Tot.	H	M	Tot.	H	M	Tot.	H	M	Tot.	H	M	Tot.	
CASCO HISTÓRICO	Antequera - Covachuelas	0	1	1	1	1	2	45	32	77	123	127	250	12	16	28	15	64	79	437
	Azucaica	0	0	0	0	0	0	14	17	31	63	63	126	2	5	7	2	13	15	179
	Cigarrales	0	0	0	2	1	3	10	6	16	46	33	79	5	6	11	6	19	25	134
	Casco Historico	3	3	6	3	5	8	138	129	267	666	599	1265	57	106	163	83	371	454	2163
TOTAL DISTRITO CASCO		3	4	7	6	7	13	207	184	391	898	822	1.720	76	133	209	106	467	573	2.913
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	1	0	1	4	2	6	48	58	106	190	263	453	10	23	33	12	67	79	678
	Buena Vista, Av. de Portugal, Valparaíso	3	3	6	9	8	17	67	77	144	313	362	675	20	49	69	29	82	111	1022
	Palomarejos	0	2	2	3	3	6	45	47	92	177	165	342	21	77	98	48	219	267	807
	Reconquista	0	0	0	1	2	3	16	19	35	46	59	105	8	24	32	23	75	98	273
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	0	0	0	5	0	5	31	30	61	150	147	297	14	33	47	15	98	113	523
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		4	5	9	22	15	37	207	231	438	876	996	1.872	73	206	279	127	541	668	3.303
S. BARBARA	Santa Barbara	3	0	3	6	7	13	76	58	134	294	276	570	25	46	71	48	185	233	1.024
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		3	#	3	6	7	13	76	58	134	294	276	570	25	46	71	48	185	233	1.024
S. MARIA DE BENQUERE	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	1	4	5	7	11	18	141	141	282	552	447	999	35	83	118	47	203	250	1.672
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		1	4	5	7	11	18	141	141	282	552	447	999	35	83	118	47	203	250	1.672
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		###	###	24	41	40	81	631	614	1.245	2.620	2.541	5.161	209	468	677	328	1.396	1.724	8.912

La siguiente tabla presenta el número total de hogares con mayores sobrevenejidos en el municipio, situación en la que están 4.507 hogares que representan aproximadamente el 15% del total de hogares. El barrio del Casco Histórico tiene las mayores cifras de familias con mayores sobrevenejidos, tanto en porcentaje como en valores absolutos.

HOGARES CON MAYORES SOBREENVEJECIDOS POR BARRIOS Y ZONAS (RESUMEN)				
DISTRITO MUNICIPAL	BARRIOS	TOTAL HOGARES	TOTAL HOGARES CON MAYORES	%
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	1179	215	18,2%
	Azucaica	629	55	8,7%
	Cigarrales	567	83	14,6%
	Casco Historico	4977	1024	20,6%
TOTAL DISTRITO CASCO		6.785	1.377	20,3%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	2515	223	8,9%
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaíso	5026	380	7,6%
	Palomarejos	2448	685	28,0%
	Reconquista	891	265	29,7%
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	2009	385	19,2%
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		13.466	1.938	14,4%
S. BARBARA	Santa Barbara	3253	513	15,8%
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		3.253	513	15,8%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	6980	679	9,7%
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		6.980	679	9,7%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		30.484	4.507	14,8%

Es importante destacar que el conjunto de estos datos no implica que Toledo sea un municipio envejecido, por el contrario, ya se ha visto que el total de mayores de 65 años alcanza al 17,5% del total de la población, cuando la cifra regional es cuatro puntos porcentuales superior.

Antes de realizar una estimación sobre la estructura de las familias en Toledo, es necesario hacer algunas precisiones. En primer lugar, los datos del Padrón municipal se refieren a hogares, que no es exactamente lo mismo que familias. La asimilación del concepto de hogares por el de familias que se utiliza en este trabajo está justificada en que el 97% de los hogares del municipio de Toledo están compuestos por sólo una unidad familiar (núcleo)¹⁹.

Otra cuestión importante es que el Padrón Municipal no provee información sobre las relaciones familiares entre las personas que componen el hogar. A partir de los datos de edad y de número de hoja censal se han calculado ciertos valores que pueden aproximar el volumen de algunas configuraciones familiares significativas para la conciliación. Se explicará en cada caso.

¹⁹ Fuente: Elaboración propia con datos del Censo de Población y Viviendas del 2001, del INE. Es necesario, aquí, destacar el carácter fuertemente estructural del dato, y por tanto, su escasa variación en el tiempo.

En primer lugar se indica el número de hogares con menores en el municipio. Puede observarse que existe un total de 880 familias numerosas (con tres o más menores) que suponen el 2,9% del total de familias. Además, existen 4.808 familias con hijo único y otras 3.154 familias que tienen dos hijos. También, en la tabla siguiente, se ofrecen datos de número de familias según si los menores están escolarizados obligatoriamente (entre 6 y 15 años) o no (cinco años o menos). En esta tabla, los datos del tercer cuadro tienen que ser menores que la suma de los dos anteriores porque hay muchos hogares que se contabilizan en ambos, es decir, tienen menores de 5 años y, también, menores entre 6 y 15 años.

HOGARES CON NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS O MENOS			HOGARES CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 6 Y 15 AÑOS			HOGARES CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 0 Y 15 AÑOS		
Nº menores	Frecuencia	Porcentaje	Nº menores	Frecuencia	Porcentaje	Nº menores	Frecuencia	Porcentaje
1	3296	10,8%	1	3989	13,1	1	4808	15,8
2	846	2,8%	2	1838	6,0	2	3154	10,3
3 o más	116	0,4%	3 o más	314	1,0	3 o más	880	2,9
Total	4258	14,0%	Total	6141	20,1%	Total	8842	29,0%
Total hogares	30484	100%	Total hogares	30484	100%	Total hogares	30484	100%

Las posibilidades de conciliar y el tipo de conciliación están, en la mayor parte de las familias, en función de las obligaciones respecto de los menores. Estas obligaciones se ven mediatizadas por otras variables como son la composición y tamaño del hogar, la situación laboral de las personas que lo componen, el tipo de empresa, pública o privada, en la que se trabaja, los horarios, el tamaño de la empresa, el sector de actividad, los recursos disponibles y posibles, la condición de inmigrante, e incluso, la actitud de la persona encargada de conceder el permiso.

En general las madres y los padres trabajadores usan los recursos disponibles sean públicos o privados atendiendo a sus necesidades, disponibilidad de tiempo, posibilidades económicas y facilidad de acceso a los mismos, en un equilibrio coste beneficio y aunque no cubran totalmente sus necesidades de tiempo, primando, en la medida que pueden elegir, factores como la economía, la calidad, la proximidad, etc.

El número de hogares con menores según los barrios y Zonas se indica en las siguientes cuatro tablas. La primera contiene datos de familias con menores cuya escolaridad no es obligatoria, es decir, de cinco años o menos. El número de menores, indicado en una tabla anterior, sirve de orientación sobre la capacidad que tienen que tener los recursos de guarderías y centros de atención a la infancia. Los datos de esta tabla, cuya unidad son las familias, indican el número de mujeres que tienen hijos pequeños. Si se considera que la Tasa de Actividad para las mujeres entre 25 y 54 años de Castilla La Mancha era del 70% en el primer trimestre de 2009 (Fuente: EPA, INE), entonces se puede estimar que el total de madres de niños menores de 5 años con potenciales problemas de conciliación está en torno a las 2980 mujeres (70% de 4.258 hogares).

HOGARES POR Nº MENORES DE 5 AÑOS O MENOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	112	22	2	136
	Azucaica	96	27	4	127
	Cigarrales	51	25	3	79
	Casco Historico	350	89	10	449
TOTAL DISTRITO CASCO		609	163	19	791
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		77%	21%	2%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	297	75	12	384
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	714	251	40	1005
	Palomarejos	235	53	4	292
	Reconquista	68	30	6	104
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	203	69	11	283
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.517	478	73	2.068
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		73,4%	23,1%	3,5%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	326	55	7	388
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		326	55	7	388
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		84,0%	14,2%	1,8%	100,0%
S. MARIA DE BENQUEREN	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	844	150	17	1011
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		844	150	17	1.011
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		83,5%	14,8%	1,7%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		3.296	846	116	4.258
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		77,4%	19,9%	2,7%	100,0%

Por otra parte, tres cuartas partes de estos hogares sólo tienen un menor de cinco años o menos, y en otro 20% de hogares tienen dos menores de esa misma edad. En valores absolutos, como era de esperar, la mayor cantidad de familias con menores pequeños se da en los barrios más populosos.

Para la segunda tabla, que presenta el número de hogares en los que viven menores en periodo de escolarización obligatoria, es decir, entre 6 y 15 años de edad, el análisis es parecido. Si acaso, las necesidades de conciliación son algo inferiores a causa, por una parte, de la escolarización de los menores y, por otra de su relativa mayor edad.

HOGARES POR Nº MENORES ENTRE 6 Y 15 AÑOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	116	43	10	169
	Azucaica	84	35	9	128
	Cigarrales	81	59	15	155
	Casco Historico	363	145	28	536
TOTAL DISTRITO CASCO		644	282	62	988
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65%	29%	6%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	420	208	40	668
	Buenavista, Av. de Portugal,	928	515	94	1537
	Palomarejos	269	92	15	376
	Reconquista	102	49	13	164
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	206	92	28	326
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.925	956	190	3.071
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		62,7%	31,1%	6,2%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	398	150	17	565
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		398	150	17	565
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		70,4%	26,5%	3,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUEREN	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	1022	450	45	1517
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		1.022	450	45	1.517
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		67,4%	29,7%	3,0%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		3.989	1.838	314	6.141
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65,0%	29,9%	5,1%	100,0%

HOGARES POR Nº MENORES ENTRE 0 Y 15 AÑOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	160	81	22	263
	Azucaica	117	81	20	218
	Cigarrales	81	78	37	196
	Casco Historico	521	262	77	860
TOTAL DISTRITO CASCO		879	502	156	1.537
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		57%	33%	10%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	477	317	101	895
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	939	892	266	2097
	Palomarejos	328	187	47	562
	Reconquista	115	81	32	228
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	282	166	73	521
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		2.141	1.643	519	4.303
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		49,8%	38,2%	12,1%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	510	270	49	829
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		510	270	49	829
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		61,5%	32,6%	5,9%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	1278	739	156	2173
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		1.278	739	156	2.173
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		58,8%	34,0%	7,2%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		4.808	3.154	880	8.842
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		54,4%	35,7%	10,0%	100,0%

HOGARES CON MENORES ENTRE 0 Y 15 AÑOS DE EDAD				
DISTRITO MUNICIPAL	BARRIO	TOTAL HOGARES	TOTAL HOGARES CON MENORES DE 16 AÑOS	%
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	1179	263	22,3%
	Azucaica	629	218	34,7%
	Palomarejos	2448	562	23,0%
	Casco Historico	4977	860	17,3%
TOTAL DISTRITO CASCO		9.233	1.903	20,6%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	2515	895	35,6%
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	5026	2097	41,7%
	Cigarrales	567	196	34,6%
	Reconquista	891	228	25,6%
	Sta. Teresa,	2009	521	25,9%
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		11.008	3.937	35,8%
S. BARBARA	Santa Barbara	3263	829	25,4%
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		3.263	829	25,4%
S. MARIA DE BENQUEREN	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	6980	2173	31,1%
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENC		6.980	2.173	31,1%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		30.484	8.842	29,0%

Las anteriores tablas presentan a las familias según el número de menores entre 0 y 15 años, y a las familias con menores en relación con el total de familias, para todos los barrios y zonas. En el municipio hay un total de 8.842 familias con menores, algo más de la mitad de las cuales tienen un solo menor. Las familias numerosas, de tres o más menores, están indicadas en la columna de color gris: hay 880 para el conjunto del municipio y suponen el 10% del total de familias. Por otra parte, el 59% de las familias numerosas residen en la zona Centro Norte.

Puede verse también que menos de una de cada tres familias (hogares) del municipio tiene menores y las diferencias por barrio son altas. Así, en el barrio Casco Histórico sólo una de cada seis familias tiene menores y, por el lado contrario, en el conjunto de los barrios de Buenavista, Avda. de Portugal y Valparaíso algo menos de una familia de cada dos tiene menores.

En segundo lugar, se han estudiado las familias compuestas por una mujer sola, de entre 30 y 64 años de edad, acompañada (en el contexto de este trabajo, léase que cuida a) de menores y/o mayores sobrevenecidos. En el primer caso, se trata, en general, de familias monomarentales²⁰. Los datos obtenidos se ofrecen en las siguientes tablas.

²⁰ Podría darse el caso de que la mujer sola fuera hermana, tanto de los menores como de los mayores que conviven con ella, sin embargo, esta consideración no invalida su carácter de cuidadora. La

FAMILIA MONOMARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 0 y 15 AÑOS		
Nº MENORES	Nº	Porcentaje
1	721	63,6%
2	347	30,6%
3 o más	66	5,8%
Total Monomar.	1134	3,7%
T, Familias	30484	100,0%

FAMILIA MONOMARENTAL CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS		
Nº DEP.	Nº	Porcentaje
1	1122	63,9%
2	525	29,9%
3 o más	110	6,3%
Total Monomar.	1757	5,8%
T, Familias	30484	100,0%

FAMILIA MONOMARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS O MENOS		
Nº MENORES	Frecuencia	Porcentaje
1,00	415	36,6%
2,00	70	6,2%
3 o más	9	0,8%
Total	494	100,0%

FAMILIA MONOMARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 6 y 15 AÑOS		
Nº MENORES	Frecuencia	Porcentaje
1,00	550	48,5%
2,00	206	18,2%
3 o más	28	2,5%
Total	784	100,0%

En Toledo hay un total de 1.757 familias monomarentales que suponen un 5,8% del total de familias. Es importante destacar que el 36% de esas familias, es decir, algo más de una de cada tres familias, la mujer tiene que cuidar a más de una persona. Por otra parte, hay 623 familias que unen al problema de una mujer sola cuidando de niños menores de 16 años, la existencia de una o más personas sobrevenecidas que cuidar. También se ofrecen datos de familias monomarentales con menores de 6 años y con menores de entre 6 y 15 años.

En las siguientes cuatro tablas se ofrecen los mismos datos desagregados por barrios y por zonas. Los datos tienen valor por sí mismos y no necesitan ser comentados.

delimitación de edad viene dada por la media de edad al primer matrimonio en la provincia de Toledo, que es de 30 años. (Fuente: INE).

HOGARES MONOMARENTALES POR Nº MENORES DE 5 AÑOS O MENOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	12	1	0	13
	Azucaica	19	1	0	20
	Casco Historico	47	5	2	54
TOTAL DISTRITO CASCO		78	7	2	87
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		90%	8%	2%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	35	6	1	42
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	89	30	1	120
	Cigarrales	12	2	0	14
	Palomarejos	30	3	1	34
	Reconquista	3	0	1	4
	Sta. Teresa,	22	3	1	26
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		191	44	5	240
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		79,6%	18,3%	2,1%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	52	4	0	56
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		52	4	-	56
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		92,9%	7,1%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	94	15	2	111
	TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA	94	15	2	111
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		84,7%	13,5%	1,8%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		415	70	9	494
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		84,0%	14,2%	1,8%	100,0%

HOGARES MONOMARENTALES POR Nº MENORES ENTRE 6 Y 15 AÑOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	10	10	1	21
	Azucaica	17	3	1	21
	Casco Historico	60	16	1	77
TOTAL DISTRITO CASCO		87	29	3	119
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		73%	24%	3%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	61	16	2	79
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	133	59	9	201
	Cigarrales	11	6	2	19
	Palomarejos	35	12	1	48
	Reconquista	12	10	0	22
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	24	7	2	33
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		276	110	16	402
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		68,7%	27,4%	4,0%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	52	22	4	78
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		52	22	4	78
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		66,7%	28,2%	5,1%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	135	45	5	185
	TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA	135	45	5	185
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		73,0%	24,3%	2,7%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		550	206	28	784
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		70,2%	26,3%	3,6%	100,0%

HOGARES MONOMARENTALES POR N° MENORES ENTRE 0 Y 15 AÑOS					
DISTRITO MUNICIPAL	N° miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	16	14	1	31
	Azucaica	23	10	1	34
	Casco Histórico	88	25	6	119
TOTAL DISTRITO CASCO		127	49	8	184
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69%	27%	4%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	71	30	6	107
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	144	113	19	276
	Cigarrales	14	9	4	27
	Palomarejos	48	21	3	72
	Reconquista	11	12	1	24
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	39	9	5	53
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		327	194	38	559
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		58,5%	34,7%	6,8%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	79	32	8	119
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		79	32	8	119
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		66,4%	26,9%	6,7%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	188	72	12	272
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		188	72	12	272
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69,1%	26,5%	4,4%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		721	347	66	1.134
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63,6%	30,6%	5,8%	100,0%

FAMILIA MONOMARENTAL CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO MUNICIPAL	N° miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	30	22	3	55
	Azucaica	25	12	3	40
	Casco Histórico	152	60	13	225
TOTAL DISTRITO CASCO		207	94	19	320
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65%	29%	6%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	96	39	12	147
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	198	133	25	356
	Cigarrales	21	14	5	40
	Palomarejos	110	41	6	157
	Reconquista	28	28	4	60
	Sta. Teresa,	81	36	8	125
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		534	291	60	885
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		60,3%	32,9%	6,8%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	117	47	10	174
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		117	47	-	164
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		71,3%	28,7%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	264	93	21	378
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		264	93	21	378
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69,8%	24,6%	5,6%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		1.122	525	100	1.747
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		64,2%	30,1%	5,7%	100,0%

A continuación se presentan datos sobre el número de mujeres solas y de hombres solos que cuidan a uno o más mayores. Dado que no hay menores en el hogar, no pueden integrarse bajo el concepto de monomarentales o monoparentales. En el conjunto de Toledo, tal como puede verse en la tabla siguiente, hay 751 familias en esa situación. De ellas, en 367 casos la persona cuidadora es una mujer y en 384 casos es un hombre.

MUJER SOLA CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS			HOMBRE SOLO CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS		
Nº MAYORES	Frecuencia	Porcentaje	Nº MAYORES	Frecuencia	Porcentaje
1,00	267	72,8%	1	259	67,40%
2,00	94	25,6%	2	122	31,80%
3 o más	6	1,6%	3 o más	3	0,80%
Total	367	100,0	Total	384	100

A continuación se presenta la distribución por barrios y zonas. Los datos tienen valor por sí mismos y no se incluyen comentarios

HOGARES CON MUJER SOLA CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	10	3	0	13
	Azucaica	2	1	0	3
	Casco Historico	45	23	3	71
	TOTAL DISTRITO CASCO	57	27	3	87
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		66%	31%	3%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	20	4	1	25
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	31	10	1	42
	Cigarrales	7	3	0	10
	Palomarejos	39	11	0	50
	Reconquista	10	10	0	20
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	27	14	1	42
	TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE	134	52	3	189
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		70,9%	27,5%	1,6%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	20	6	0	26
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		20	6	-	26
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		76,9%	23,1%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	48	9	0	57
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENC		48	9	-	57
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		84,2%	15,8%	0,0%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		259	94	6	359
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		72,1%	26,2%	1,7%	100,0%

HOGARES CON HOMBRE SOLO CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	13	13	0	26
	Azucaica	8	2	0	10
	Casco Historico	67	29	2	98
	TOTAL DISTRITO CASCO	88	44	2	134
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		66%	33%	1%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	5	5	0	10
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	12	6	0	18
	Cigarrales	5	3	0	8
	Palomarejos	58	12	0	70
	Reconquista	19	8	1	28
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	16	14	0	30
	TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE	115	48	1	164
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		70,1%	29,3%	0,6%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	27	17	0	44
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		27	17	-	44
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		61,4%	38,6%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	29	13	0	42
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENC		29	13	-	42
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69,0%	31,0%	0,0%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		259	122	3	384
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		67,4%	31,8%	0,8%	100,0%

En tercer lugar se estudian las familias monoparentales con hombres cuidadores. Hay en total 1036 familias en esa situación que suponen el 3,4% del total de familias. A continuación se presentan tablas con los datos para el total del municipio de Toledo y para cada uno de los barrios y zonas. Los datos se desagregan según el número de dependientes, ya sean menores, mayores o ambos. Como sucede en los casos anteriores, los datos tienen valor por sí mismos y no se incluyen más comentarios.

FAMILIA MONOPARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 0 y 15 AÑOS		
	Nº	Porcentaje
1	350	65,3%
2	156	29,1%
3 o más	30	5,6%
Total Monopar.	536	1,8%
T, Familias	30484	100,0%

FAMILIA MONOPARENTAL CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS		
	Nº	Porcentaje
1	662	63,9%
2	318	30,7%
3 o más	56	5,4%
Total Monopar.	1036	3,4%
T, Familias	30484	100,0%

FAMILIA MONOPARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS O MENOS		
	Frecuencia	Porcentaje
1,00	265	49,4%
2,00	62	11,6%
3 o más	1	0,2%
Total	536	100,0%

FAMILIA MONOPARENTAL CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 6 y 15 AÑOS		
	Frecuencia	Porcentaje
1,00	191	35,6%
2,00	74	13,8%
3 o más	10	1,9%
Total	536	1,8%

HOGARES MONOPARENTALES POR Nº MENORES DE 5 AÑOS O MENOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	15	3	0	18
	Azucaica	12	2	0	14
	Cigarrales	5	5	0	10
	Casco Historico	23	10	0	33
TOTAL DISTRITO CASCO		55	20	-	75
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		73%	27%	0%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	14	5	0	19
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	47	9	1	57
	Palomarejos	15	3	0	18
	Reconquista	6	0	0	6
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La	17	1	0	18
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		104	23	1	128
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		81,3%	18,0%	0,8%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	26	6	0	32
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		26	6	-	32
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		81,3%	18,8%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	85	18	0	103
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		85	18	-	103
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		82,5%	17,5%	0,0%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		270	67	1	338
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		79,9%	19,8%	0,3%	100,0%

HOGARES MONOPARENTALES POR Nº MENORES ENTRE 6 Y 15 AÑOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	9	5	0	14
	Azucaica	3	4	0	7
	Cigarrales	5	4	2	11
	Casco Historico	13	6	2	21
TOTAL DISTRITO CASCO		30	19	4	53
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		57%	36%	8%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	25	12	2	39
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	43	18	3	64
	Palomarejos	12	3	0	15
	Reconquista	7	2	0	9
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La	7	3	0	10
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		94	38	5	137
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		68,6%	27,7%	3,6%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	15	3	0	18
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		15	3	-	18
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		83,3%	16,7%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	52	14	1	67
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		52	14	1	67
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		77,6%	20,9%	1,5%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		191	74	10	275
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69,5%	26,9%	3,6%	100,0%

HOGARES MONOPARENTALES POR Nº MENORES ENTRE 0 Y 15 AÑOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	21	8	1	30
	Azucaica	12	6	1	19
	Cigarrales	6	7	4	17
	Casco Historico	31	14	4	49
TOTAL DISTRITO CASCO		70	35	10	115
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		61%	30%	9%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	34	18	3	55
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	59	41	5	105
	Palomarejos	21	6	2	29
	Reconquista	11	3	0	14
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La	20	6	0	26
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		145	74	10	229
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63,3%	32,3%	4,4%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	32	10	2	44
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		32	10	2	44
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		72,7%	22,7%	4,5%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	103	37	8	148
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		103	37	8	148
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		69,6%	25,0%	5,4%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		350	156	30	536
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65,3%	29,1%	5,6%	100,0%

FAMILIA MONOPARENTAL CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	38	22	1	61
	Azucaica	20	9	1	30
	Cigarrales	12	11	4	27
	Casco Historico	105	45	10	160
TOTAL DISTRITO CASCO		175	87	16	278
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63%	31%	6%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	43	24	5	72
	Buenavista, Av. de Portugal,	80	53	10	143
	Palomarejos	84	28	7	119
	Reconquista	32	15	1	48
	Sta. Teresa,	48	23	2	73
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		287	143	25	455
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63,1%	31,4%	5,5%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	62	31	4	97
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		62	31	-	93
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	138	57	11	206
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUI		138	57	11	206
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		67,0%	27,7%	5,3%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		662	318	52	1.032
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		64,1%	30,8%	5,0%	100,0%

Finalmente, en la tabla siguiente se presenta un resumen de la situación de las familias monoparentales, tanto de hombres cuidadores como de mujeres cuidadoras en términos comparativos sobre el total de hogares y para todos los barrios y zonas del municipio. Puede observarse que el 9,1% del total de familias son monoparentales de ambos sexos y que la mayor cantidad de casos absolutos se da, como era de esperar, en los barrios más populosos, tales como Santa María de Benquerencia o la agrupación de Buena Vista, Avda. de Portugal y Valparaíso. En términos relativos, hay algunas diferencias que van desde el barrio Casco Histórico, con el 7,7%, hasta el barrio de Reconquista, con el 12,1% de familias monoparentales con padre o madre cuidadores.

Respecto a las diferencias según el sexo de la persona cuidadora, puede verse que la gran mayoría corresponde a mujeres, con el 63% del total. En la mayoría de los barrios el número de familias monomarentales multiplica por 1,7 al de familias monoparentales (hombres), excepto en el barrio de Antequeruela, donde las cifras de ambos grupos son muy similares, y la agrupación de Buenavista, Avda. de Portugal y Valparaíso, donde el número de familias monomarentales multiplica por dos y medio al de familias monoparentales con hombres cuidadores.

El resto de datos tiene interés propio y no se comenta.

FAMILIAS MONOPARENTALES POR BARRIOS Y ZONAS (RESUMEN)			MONO MARENTALES		MONO PARENTALES		TOTAL MONOPARENTALES (ambos sexos)		MUJER SOLA CON UNO MÁS MAYORES		HOMBRE SOLO CON UNO MÁS MAYORES	
DISTRITO MUNICIPAL	BARRIOS	TOTAL HOGARES	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	1179	55	4,7%	61	5,2%	116	9,8%	13	1,1%	26	2,2%
	Azucaica	629	40	6,4%	30	4,8%	70	11,1%	3	0,5%	10	1,6%
	Cigarrales	567	40	7,1%	27	4,8%	67	11,8%	10	1,8%	8	1,4%
	Casco Historico	4977	225	4,5%	160	3,2%	385	7,7%	71	1,4%	98	2,0%
TOTAL DISTRITO CASCO		6.785	360	5,3%	278	4,1%	638	9,4%	97	1,4%	142	2,1%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	2515	147	5,8%	72	2,9%	219	8,7%	25	1,0%	10	0,4%
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	5026	356	7,1%	143	2,8%	499	9,9%	42	0,8%	18	0,4%
	Palomarejos	2448	157	6,4%	119	4,9%	276	11,3%	50	2,0%	70	2,9%
	Reconquista	891	60	6,7%	48	5,4%	108	12,1%	20	2,2%	28	3,1%
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	2009	125	6,2%	73	3,6%	198	9,9%	42	2,1%	30	1,5%
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		13.466	845	6,3%	455	3,4%	1.300	9,7%	179	1,3%	156	1,2%
S. BARBARA	Santa Barbara	3253	174	5,3%	97	3,0%	271	8,3%	26	0,8%	44	1,4%
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		3.253	174	5,3%	97	3,0%	271	8,3%	26	0,8%	44	1,4%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	6980	378	5,4%	206	3,0%	584	8,4%	57	0,8%	42	0,6%
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		6.980	378	5,4%	206	3,0%	584	8,4%	57	0,8%	42	0,6%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		30.484	1.747	5,7%	1.036	3,4%	2.783	9,1%	359	1,2%	384	1,3%

A continuación se analiza la estructura de las familias nucleares, es decir, aquellas compuestas por una pareja de progenitores acompañados de uno o más niños y/o mayores sobrevenejidos. Se pueden dar tres casos distintos para los que se incluyen tablas para el total del municipio y desagregados por barrios y zonas. Dado que el tipo de análisis que se puede realizar con los datos es muy similar al realizado con las tablas anteriores, se realizan muy pocos comentarios, solamente de aquellos datos que pueden considerarse más llamativos.

FAMILIA NUCLEAR CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 0 y 15 AÑOS			FAMILIA NUCLEAR CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS		
Nº MENORES	Nº	Porcentaje	Nº DEP.	Nº	Porcentaje
1	2409	49,9%	1	2651	50,1%
2	1948	40,3%	2	2098	39,6%
3 o más	473	9,8%	3 o más	543	10,3%
Tot. Nucleares	4830	15,8%	Tot. Nucleares	5292	17,4%
T, Familias	30484	100,0%	T, Familias	30484	100,0%

FAMILIA NUCLEAR CON NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS O MENOS			FAMILIA NUCLEAR CON NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 6 y 15 AÑOS		
Nº MENORES	Frecuencia	Porcentaje	Nº MENORES	Frecuencia	Porcentaje
1,00	1604	77,0%	1,00	2312	63,2%
2,00	435	20,9%	2,00	1170	32,0%
3 o más	44	2,1%	3 o más	177	4,8%
Total	2083	100,0%	Total	3659	100,0%

En primer lugar, destacar que hay un total de 5.292 familias nucleares que tienen uno o más menores, y que suponen algo más del 17% del total de familias. De ellas, hay 462 familias que añaden el cuidado de uno o más mayores sobrevenejidos al cuidado que deben realizar a sus hijos menores. Por otra parte, hay un total de 2.083 familias que tienen menores de 6 años a su cargo, y otras 3.659 que tienen menores escolarizados, es decir, entre 6 y 15 años de edad.

A continuación se incluyen las tablas de distribución por barrios y zonas de las familias nucleares con dependientes.

HOGARES NUCLEARES POR Nº MENORES DE 5 AÑOS O MENOS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	41	11	1	53
	Azucaica	45	21	2	68
	Cigarrales	23	14	0	37
	Casco Historico	133	44	2	179
TOTAL DISTRITO CASCO		242	90	5	337
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		72%	27%	1%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	149	36	4	189
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	418	154	24	596
	Palomarejos	69	18	0	87
	Reconquista	25	7	0	32
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La	89	34	4	127
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		750	249	32	1.031
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		72,7%	24,2%	3,1%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	152	28	2	182
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		152	28	-	180
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		84,4%	15,6%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	460	68	5	533
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		460	68	5	533
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		86,3%	12,8%	0,9%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		1.604	435	42	2.081
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		77,1%	20,9%	2,0%	100,0%

HOGARES NUCLEARES POR Nº MENORES ENTRE 6 Y 15 AÑOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	52	17	2	71
	Azucaica	54	22	5	81
	Cigarrales	50	43	7	100
	Casco Historico	178	74	19	271
TOTAL DISTRITO CASCO		334	156	33	523
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		64%	30%	6%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	232	127	17	376
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	592	346	58	996
	Palomarejos	102	40	8	150
	Reconquista	37	18	8	63
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	105	53	20	178
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.068	584	111	1.763
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		60,6%	33,1%	6,3%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	230	98	6	334
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		230	98	6	334
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		68,9%	29,3%	1,8%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	680	332	27	1039
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		680	332	27	1.039
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65,4%	32,0%	2,6%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		2.312	1.170	177	3.659
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63,2%	32,0%	4,8%	100,0%

HOGARES NUCLEARES POR Nº MENORES ENTRE 0 Y 15 AÑOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	52	17	2	71
	Azucaica	54	22	5	81
	Cigarrales	50	43	7	100
	Casco Historico	178	74	13	265
TOTAL DISTRITO CASCO		334	156	27	517
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65%	30%	5%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	232	127	17	376
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	592	346	50	988
	Palomarejos	102	40	8	150
	Reconquista	37	18	8	63
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	105	53	20	178
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.068	584	103	1.755
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		60,9%	33,3%	5,9%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	230	98	6	334
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		230	98	6	334
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		68,9%	29,3%	1,8%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	680	332	27	1039
	TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		680	332	27
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		65,4%	32,0%	2,6%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		2.312	1.170	163	3.645
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		63,4%	32,1%	4,5%	100,0%

FAMILIA NUCLEARES CON MENORES ENTRE 0 y 15 AÑOS Y MAYORES DE 75 O MÁS Y DISTRITOS Y BARRIOS					
DISTRITO	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	69	44	12	125
	Azucaica	70	56	13	139
	Cigarrales	51	56	19	126
	Casco Historico	254	148	53	455
TOTAL DISTRITO CASCO		444	304	97	845
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		53%	36%	11%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	256	207	54	517
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	578	613	181	1372
	Palomarejos	130	102	27	259
	Reconquista	49	43	18	110
	Sta. Teresa, Vistahermosa,	149	112	47	308
TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		1.162	1.077	327	2.566
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		45,3%	42,0%	12,7%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	272	184	22	478
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		272	184	-	456
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		59,6%	40,4%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	773	533	97	1403
	TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		773	533	97
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		55,1%	38,0%	6,9%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		2.651	2.098	521	5.270
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		50,3%	39,8%	9,9%	100,0%

A continuación se presentan tablas para el caso de una pareja sin hijos pero con mayores sobrevenejidos a su cargo. Hay 120 familias en esa situación. Se incluye tabla con distribución por barrios y zonas.

NUCLEARES CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS		
Nº MAYORES	Frecuencia	Porcentaje
1,00	95	79,2%
2,00	24	20,0%
3 o más	1	0,8%
Total	120	100,0

NUCLEARES CON MAYOR DE 75 O MÁS AÑOS					
DISTRITO MUNICIPAL	Nº miembros	1	2	3 o más	TOTAL
CASCO HISTÓRICO	Antequeruela - Covachuelas	3	1	0	4
	Azucaica	2	0	1	3
	Cigarrales	2	0	0	2
	Casco Historico	16	5	0	21
TOTAL DISTRITO CASCO		23	6	1	30
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		77%	20%	3%	100%
CENTRO NORTE	Av. de Europa, San Antón	1	2	0	3
	Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	11	1	0	12
	Palomarejos	15	1	0	16
	Reconquista	5	3	0	8
	Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro El Verde	13	4	0	17
	TOTAL DISTRITO CENTRO NORTE		45	11	-
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		80,4%	19,6%	0,0%	100,0%
S. BARBARA	Santa Barbara	10	3	0	13
TOTAL DISTRITO SANTA BÁRBARA		10	3	-	13
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		76,9%	23,1%	0,0%	100,0%
S. MARIA DE BENQUERENCIA	Poligono (Santa Maria de Benquerencia)	17	4	0	21
TOTAL DISTRITO S. M. DE BENQUERENCIA		17	4	-	21
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		81,0%	19,0%	0,0%	100,0%
TOTAL MUNICIPIO TOLEDO		95	24	1	120
% HOGARES SEGÚN TAMAÑO		79,2%	20,0%	0,8%	100,0%

Por otra parte, la conciliación no sólo se plantea a causa del cuidado de menores o de personas mayores sobrevenejidas. Además es importante considerar a las personas discapacitadas.

En primer lugar, es necesario aclarar que no existen datos sobre discapacidad por barrios o zonas, y que los datos de valoraciones de dependencia no pueden ser utilizados porque, por una parte, se obtienen en un proceso temporal que, aunque

avanzado, no ha llegado a su fin, y por otra, porque incluyen en sus cifras a mayores con distintos grados de dependencia, pero que ya han sido contabilizados a partir de los datos padronales.

En cualquier caso, y como valor orientativo, se incluye la siguiente tabla con las valoraciones realizadas hasta el primer trimestre del año 2009 en el municipio de Toledo para dependientes sin servicio de residencia.

Valoraciones de dependencia en el municipio de TOLEDO según edad, nivel y grado(Nº de personas)							
Grado	Nivel	0 a 4 años	5 a 14 años	15 a 64 años	65 a 74 años	75 o más años	Total
1	1	0	6	126	52	464	648
	2	2	6	150	62	376	596
	Tot.	2	12	276	114	840	1244
2	1	4	18	288	180	736	1226
	2	6	16	306	136	634	1098
	Tot.	10	34	594	316	1370	2324
3	1	6	40	452	228	1582	2308
	2	24	80	594	172	1620	2490
	Tot.	30	120	1046	400	3202	4798
Total		42	166	1916	830	5412	8366

Ante esta realidad, y dado que es necesario contar con cifras de discapacidad pues el colectivo representa un grupo que requiere una atención muy cercana de las personas cuidadoras y, por tanto, una fuente importante de problemas de conciliación para algunas de las mujeres trabajadoras de Toledo, se ha optado por construir una estimación a partir de datos obtenidos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia 2008, realizada por el INE.

La encuesta ofrece tasas por 1.000 habitantes de personas con alguna discapacidad para realizar actividades básicas de la vida diaria, tales como lavarse e higiene personal relacionada con la micción, defecación o menstruación y otras. Los datos se ofrecen para distintas combinaciones de edad, sexo, y grado de discapacidad.

Tasas de discapacidad por edad y sexo para Castilla LA Mancha	6 a 44		45 a 64		65 a 79		80 y más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TASA DISCAPACIDAD INE MODERADA EN CLM (0/000)	3,28	4,31	12,54	23,6	24,91	42,05	56,39	35,72
TASA DISCAPACIDAD INE SEVERA EN CLM (0/000)	1,03	4,33	14,17	22,85	28,27	70,51	59,58	121,55
TASA DISCAPACIDAD INE TOTAL EN CLM (0/000)	6,77	5,24	18,4	15,73	45,4	113,89	226,58	364,69

En la tabla anterior se indican los tanto por mil de discapacitados en Castilla La Mancha para los distintos grupos de edad y sexo. La estimación ha consistido en aplicar las tasas obtenidas de la encuesta a los distintos grupos de población de barrios y zonas con combinaciones de edad y sexo similares.

TOTAL POBLACIÓN MUNICIPAL DISCAPACITADA (ESTIMACIÓN)											
	6 a 44		45 a 64		65 a 79		80 y más		DISCAPACIDAD		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD MODERADA	80	107	124	253	91	187	48	55	343	602	945
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD SEVERA	29	107	142	244	103	306	51	170	325	827	1152
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD TOTAL	163	129	182	171	162	494	178	503	685	1297	1982
TOTAL POBLACION DISCAPACITADA	272	343	448	668	356	987	277	728	1353	2726	4079

La estimación calculada ha dado como resultado la tabla resumen para el total del municipio de Toledo que se muestra, y tres tablas con detalle por barrios para discapacidad moderada, severa y total.

Se puede estimar que hay en el municipio 945 personas con discapacidad moderada, 1.152 personas con discapacidad severa y 1.982 personas con discapacidad total, lo que da un total de 4.079 personas con discapacidad. Hay más del doble de mujeres discapacitadas que de hombres en la misma situación, y esta relación se mantiene para todas las categorías de discapacidad. Respecto a los grupos de edad, cuanto mayor es la edad de las personas, la proporción de mujeres aumenta de manera considerable.

La distribución por barrios se ofrece en las siguientes tablas:

POBLACIÓN DISCAPACITADA MODERADA POR BARRIOS (ESTIMACIÓN)											
	6 a 44		45 a 64		65 a 79		80 y más		TOTAL POR BARRIOS		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Antequeruela - Covachuelas	3	4	4	8	4	8	2	3	13	23	36
Av. de Europa, San Antºn	7	10	13	26	5	10	2	3	27	49	76
Azucaica	2	3	3	5	2	4	2	2	9	14	23
Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	15	21	23	47	11	20	5	5	54	93	147
Casco Historico	11	14	16	32	14	36	9	12	50	94	144
Cigarrales	2	2	3	6	2	3	2	1	9	12	21
Palomarejos	6	7	9	18	11	25	7	8	33	58	91
Poligono (Santa María de Benquerencia)	19	25	30	60	17	33	7	7	73	125	198
Reconquista	2	3	3	7	5	10	3	3	13	23	36
Santa Barbara	8	11	12	25	11	21	5	6	36	63	99
Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro Ver	5	7	8	19	9	17	4	5	26	48	74
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD MODERADA	80	107	124	253	91	187	48	55	343	602	945

POBLACIÓN DISCAPACITADA SEVERA POR BARRIOS (ESTIMACIÓN)											
	6 a 44		45 a 64		65 a 79		80 y más		TOTAL POR BARRIOS		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Antequeruela - Covachuelas	1	4	5	7	5	12	2	7	13	30	43
Av. de Europa, San Antºn	3	10	14	25	6	16	2	9	25	60	85
Azucaica	1	3	4	4	3	6	2	5	10	18	28
Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	5	21	26	46	13	33	5	15	49	115	164
Casco Historico	4	14	18	31	16	60	10	41	48	146	194
Cigarrales	1	2	4	6	2	5	2	4	9	17	26
Palomarejos	2	7	10	17	12	41	8	25	32	90	122
Poligono (Santa María de Benquerencia)	6	25	34	59	19	54	7	22	66	160	226
Reconquista	1	3	3	7	5	16	3	10	12	36	48
Santa Barbara	3	11	14	24	12	34	5	18	34	87	121
Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro Ver	2	7	10	18	10	29	5	14	27	68	95
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD SEVERA	29	107	142	244	103	306	51	170	325	827	1152

POBLACIÓN DISCAPACITADA TOTAL POR BARRIOS (ESTIMACIÓN)											
	6 a 44		45 a 64		65 a 79		80 y más		TOTAL POR BARRIOS		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Antequeruela - Covachuelas	6	5	6	5	8	20	8	21	28	51	79
Av. de Europa, San Antºn	15	12	19	18	9	26	8	27	51	83	134
Azucaica	4	3	4	3	4	9	6	14	18	29	47
Buenavista, Av. de Portugal, Valparaiso	31	25	34	32	20	53	18	45	103	155	258
Casco Historico	22	17	23	22	25	97	35	122	105	258	363
Cigarrales	4	3	5	4	3	8	5	10	17	25	42
Palomarejos	11	9	13	12	19	66	27	74	70	161	231
Poligono (Santa María de Benquerencia)	40	30	44	40	31	88	27	64	142	222	364
Reconquista	4	4	4	5	8	26	10	30	26	65	91
Santa Barbara	16	13	18	17	19	55	18	54	71	139	210
Sta. Teresa, Vistahermosa, La Legua, San Pedro Ver	10	8	12	13	16	46	16	42	54	109	163
T. POBLACIÓN MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD TOTAL	163	129	182	171	162	494	178	503	685	1297	1982

CONCILIACIÓN Y MENORES

En los capítulos anteriores se ha realizado un análisis general del problema de la conciliación (Cap. 3) y luego se ha profundizado en la relación entre trabajo remunerado y conciliación (Cap. 4). Este capítulo indaga en las dificultades específicas que supone el cuidado de menores en las mujeres trabajadoras.

En primer lugar, el cuidado de los menores es un trabajo que las mujeres no quieren abandonar y que reivindican activamente para sí. En la vida cotidiana y en el ámbito laboral las mujeres asumen como necesaria la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sin embargo, en el ámbito familiar mantienen un reparto de roles, en el que se reservan el papel de madres protectoras y asumen toda la responsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.

“...es nuestro carácter protector”

En general, las madres dicen quedarse más tranquilas si son ellas las que resuelven las cuestiones cotidianas relacionadas con la salud, cuidado, etc., de los/as menores. Por ello se reservan el papel más activo y mantienen limitada la “colaboración” de la pareja.

Sin embargo, según manifiestan algunas de las entrevistadas, éste puede ser uno de los factores que contribuyen al mantenimiento de las diferencias de género. Es la propia madre la que se asigna las obligaciones y la responsabilidad de cuidado de los hijos. Esta situación es acriticamente aceptada por los diversos estamentos y entidades que tienen algún control sobre los niños y niñas, lo que produce un refuerzo de la construcción del rol de género. Por ejemplo, los centros educativos casi siempre suelen informar a la madre cuando sucede algún acontecimiento irregular con el hijo o hija.

Este modelo de distribución de roles tiene consecuencias. Junto con los menores, va el cuidado de todo lo relacionado con la casa y la familia, en sistema familiar inestable en el que cada uno de los miembros de la pareja tiene asignadas sus funciones independientemente de sus deseos y capacidades. Cuando el sistema se disuelve, porque los hijos e hijas crecen o porque la mujer quiere volver a incorporarse al mercado laboral, la madre, que ha dedicado una gran parte de su vida activa a la atención de las necesidades del hogar y de la familia, se encuentra sin formación y sin experiencia laboral, con lo que no puede competir en igualdad de condiciones por un puesto de trabajo cualquiera.

Sin embargo, no son sólo los hijos que conviven en el propio domicilio los que producen un problema de conciliación a las mujeres. Existe un 3,4% del total de mujeres que atienden a menores dependientes que viven fuera del hogar. Incluso a más de uno. En la siguiente tabla se indica el porcentaje de mujeres que atienden a uno, dos o tres menores en un lugar distinto a su propio hogar.

Por zonas, el 5% de las mujeres que residen en el Casco Histórico están obligadas a atender menores que viven fuera de su propio hogar. En Centro Norte la cifra alcanza al 4%, y en Santa María de Benquerencia los porcentajes son testimoniales. La siguiente tabla indica la distribución por zonas de éstas mujeres, en función del número de menores que deben cuidar.

Mujeres que cuidan menores que no conviven con ellas	
NÚMERO	%
Ninguno	96,7
Uno	1,6
Dos	1,6
Tres	0,2
Total (1075)	100

MUJERES QUE CUIDAN MENORES QUE VIVEN FUERA DE SU HOGAR POR ZONA DE RESIDENCIA Y NÚMERO DE MENORES CUIDADOS.					
NÚMERO	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=1075)
	Zona 1: Casco Histórico (N=260)	Zona 2: Sta. Bárbara (N=243)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=278)	Zona 4: Centro Norte (N=294)	
Ninguno	95,0	96,3	99,3	95,9	96,7
Uno	1,6	2,1	0,4	2,4	1,6
Dos	2,7	1,6	0,4	1,7	1,6
Tres	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2
Total	100	100	100	100	100

Aunque no sea su función principal, uno de los principales recursos de conciliación para menores es el sistema educativo. Las familias con menores tienen diferentes problemas de conciliación, en principio, según la edad de los menores y el coste asociado al recurso a utilizar. En general, los problemas de conciliación con los menores resultan en parte de la imposibilidad de compatibilizar sus horarios con los de los padres. La solución sencilla, para cualquier edad del menor, es llevarlo a un centro público o a uno privado, en función de las disponibilidades económicas de la familia. Los centros públicos gozan de mejor calidad, según se deduce de las entrevistas, pero los centros privados se adaptan mejor a las necesidades horarias y de calendario de los padres.

Hasta los tres años los menores pueden ir a guarderías o centros de atención a la infancia (C.A.I.), y va a depender principalmente de la situación económica de la familia la posibilidad de acceder a un centro público.

A partir de los tres años, la situación cambia por la entrada de los niños en los ciclos normalizados de enseñanza, en los que se garantizan plazas públicas o concertadas para todos los niños. En general, los padres tratan de resolver sus necesidades por sus propios medios y sin recurrir a la ayuda de otras personas, sean o no de la

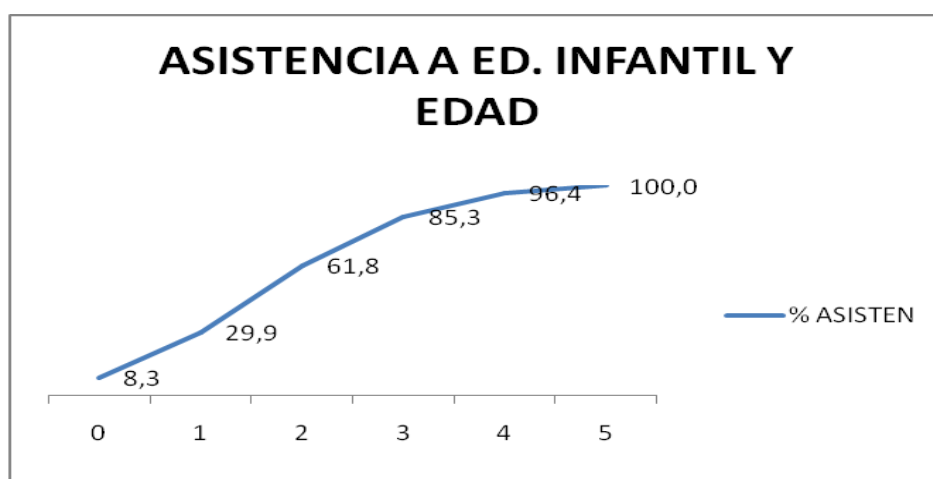
familia. En el caso de los abuelos la ayuda que prestan es puntual: llevar y recoger a los menores al centro donde asisten, cuidado y atención de los menores hasta la llegada de los padres del trabajo, época de vacaciones, etc.

Se tiene, entonces, que los menores de 16 años pueden encontrarse según su edad, dentro del sistema educativo español, en alguno de los siguiente niveles educativos: educación infantil, que se organiza en dos ciclos, el primero de ellos de 0 a 3 años y el segundo de 3 a 6 años; enseñanza básica que incluye la educación primaria, que abarca las edades que van de los 6 a los 11 años y la educación secundaria obligatoria (E.S.O.) de los 12 a los 15 años.

Dado que la enseñanza básica y parte de la educación secundaria son obligatorias y, por tanto, en teoría²¹ todos los menores entre 12 y 16 años tienen que estar escolarizados, el estudio de la utilización del sistema educativo como herramienta de conciliación se centrará en la Educación Infantil.

EDUCACIÓN INFANTIL SEGÚN EDAD						
	0 a 3 años		4 a 5 años		Total	
	N	%	N	%	N	%
ASISTE	185	51%	137	98%	322	64,4%
NO ASISTE	175	49%	3	2%	178	35,6%
TOTAL	360	100%	140	100%	500	100,0%

Puede verse en la tabla que prácticamente la totalidad de los menores entre cuatro y cinco años está escolarizado, y asisten a un centro de atención a la infancia (C.A.I.) o guardería de carácter público o privado. Sin embargo, sólo la mitad de los menores entre 0 y 3 años lo hacen. La siguiente gráfica muestra la relación absolutamente directa (Coef. de Correlación = 0.97) entre la edad y el porcentaje de asistencia a Ed. Infantil.



²¹ En teoría, porque no se cumple en su totalidad. Aunque no es un fenómeno extendido, el abandono escolar existe, sobre todo entre los grupos más desfavorecidos de inmigrantes.

Sin embargo, existen algunas diferencias por zonas que merece la pena destacar. En primer lugar, el 100% de los niños y niñas que han cumplido 5 años está escolarizado. Los porcentajes son muy similares para los menores que han cumplido cuatro años, excepto en la zona de Santa Bárbara donde hay casi un 12% de menores que no está.

ASISTENCIA A EDUCACIÓN INFANTIL SEGÚN EDAD Y ZONA					
Edad	Zona 1: Casco Histórico	Zona 2: Sta. Bárbara	Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia	Zona 4: Centro Norte	Media ponderada
0	5,9%	9,1%	9,1%	11,1%	8,3
1	28,6%	40,0%	15,4%	35,7%	29,9
2	57,6%	73,3%	61,5%	61,1%	61,8
3	87,0%	87,5%	80,8%	86,4%	85,3
4	94,1%	88,2%	100,0%	100,0%	96,4
5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0

En segundo lugar, la Zona del Casco Histórico tiene porcentajes de menores en Educación Infantil por debajo de la media para todas las edades consideradas. Finalmente, destacar que Santa Bárbara tiene porcentajes de menores de uno y dos años escolarizados más de 10 puntos por encima de la media.

La cuestión siguiente es preguntarse si estas grandes diferencias tienen alguna relación con variaciones en la oferta de servicios en los barrios del Casco Histórico y Santa Bárbara.

La tabla siguiente relaciona el número total de plazas de los Centros de Atención a la Infancia con el número de menores que tienen cinco o menos años por cada zona. En respuesta a la pregunta anterior, puede observarse que en Santa Bárbara existen plazas CAI para el 75% de los menores residentes, cifra que es más del doble de la que existe para el conjunto del municipio.

PLAZAS ESCUELAS INFANTILES Y DEMANDA POTENCIAL POR ZONAS					
	Menores de 5 años o menos	Plazas Públicas	Total Plazas	% Plazas Públicas	% Plazas según población
Casco Histórico	791	76	484	16%	61%
Centro Norte	2068	145	305	48%	15%
Santa Bárbara	388	100	291	34%	75%
Santa María de Benquerencia	1011	75	289	26%	29%
TOTAL	4258	396	1369	29%	32%

También es importante destacar la zona de Centro Norte, en la que sólo hay plazas para el 15% de los menores residentes. En este sentido, la peculiar distribución territorial de los barrios de la zona, unida a su relativamente elevado nivel socioeconómico, encarecen notablemente la instalación de recursos privados, que parecen desplazarse a zonas donde la relación coste/beneficio sea más atractiva. Aquí puede destacarse la fuerza de la acción pública, basada en criterios de necesidad, pues provee aproximadamente la mitad de las plazas de la zona.

A continuación se detallan los resultados de la encuesta para algunas cuestiones concretas referentes a la utilización y características de las guarderías del municipio. En primer lugar se indica la pregunta que se ha incluido en el cuestionario y, luego, sus resultados y comentarios apropiados.

¿Cuál considera que es el principal motivo para llevar a su hijo/a a la guardería?.

PRINCIPAL MOTIVO PARA LLEVAR A SU HIJO/A A LA GUARDERÍA	Porcentaje
POR SU HORARIO LABORAL	23,9
PORQUE TRABAJAN AMBOS PADRES	65,8
ES MEJOR PARA SU APRENDIZAJE Y SOCIALIZACIÓN	9,7
OTROS MOTIVOS	0,6
Total (155)	100

De las mujeres que llevan a sus hijos a la guardería (que son el 17,9% del total de mujeres, es decir, el 51% de las mujeres que tienen hijos entre 0 y 3 años y el 98% de las mujeres que

tienen hijos de 4 o cinco años), contestan que el motivo principal es porque trabajan ambos padres, respuesta que dan el 65,8% de las mujeres.

Una de las posibilidades de respuesta a esta pregunta trataba de conocer si el motivo por el que se lleva al menor a la guardería era el propio horario laboral de la mujer, al margen de la situación o el horario laboral de la pareja. Dicha opción de respuesta la eligen algo más de la quinta parte, un 23,7%, de las mujeres que llevan al menor a la guardería.

¿CUÁL CONSIDERA QUE ES EL PRINCIPAL MOTIVO PAR ALLEVAR A SU HIJO/A A LA GUARDERÍA?	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=155)
	Zona 1: Casco Histórico (N=42)	Zona 2: Sta, Bárbara (N=29)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=37)	Zona 4: Centro Norte (N=47)	
POR SU HORARIO LABORAL	14,3	31,0	24,3	27,7	23,9
PORQUE TRABAJAN AMBOS PADRES	66,7	58,6	67,6	68,1	65,8
ES MEJOR PARA SU APRENDIZAJE Y SOCIALIZACIÓN	19,0	6,9	8,1	4,3	9,7
OTROS MOTIVOS	0,0	3,4	0,0	0,0	0,6
Total	100	100	100	100	100

Así, son los motivos laborales, ya sean el horario de trabajo, o el trabajo conjunto de la pareja, los que, claramente, determinan la asistencia a la guardería de los menores y son indicados por el 89,7% de las mujeres. Otras cuestiones quedan absolutamente al margen y, así, no llega a una de cada diez mujeres las que responden que es mejor para el aprendizaje y socialización del menor.

Estos resultados indican claramente el significado del recurso para las mujeres y, por tanto, la contradicción con el punto de vista de la administración pública. A este

respecto, los CAI son recursos educativos que son utilizados por las familias como recurso de conciliación, lo que genera importantes disfunciones.

Habitualmente, ¿Quién lleva al menor a la guardería o escuela?

Entre las tareas del día que hay que organizar, está, al comienzo de la jornada, antes de la entrada al trabajo, la de llevar a los menores a la guardería, escuela o centro al que asisten y, a la hora de salida, su recogida.

Asociadas a esta tarea están las de

determinar quien lo hace, cuándo y el medio de transporte utilizado, si éste es necesario.

La organización de estas tareas es inevitable, especialmente si ambos miembros de la pareja son trabajadores y los menores no pueden ir por ellos mismos o acompañados por otras personas a la guardería, escuela, etc.

En primer lugar, destacar que el traslado de los niños al colegio no es una actividad repartida. Si eliminamos los casos en que va solo y repartimos a partes iguales la respuesta “padre o madre indistintamente”, resulta que el 62% de las madres se encarga de llevar a sus menores a la escuela. El padre es la opción referida para el 18,4% de las familias.

P8A HABITUALMENTE, EN LO QUE REFIERE A LA GUARDERÍA O ESCUELA...¿QUIÉN LO LLEVA?	Porcentaje
PADRE	18,4
MADRE	48,9
PADRE O MADRE INDISTINTAMENTE	10,4
PAREJA	0,3
TOTAL PAREJA	78
HERMANOS/AS	1,9
ABUELOS/AS	5,1
OTROS FAMILIARES	0,8
SE REPARTE CON OTROS/AS VECINOS/AS	0,8
UNA PERSONA CONTRATADA AL EFECTO	0,8
NO HAY ENCARGADO FIJO	0,6
SE ENCARGA EL CENTRO	0,9
VA SOLO	11,2
Total (797)	100

En segundo lugar, indicar que el acompañamiento de los menores al colegio es una actividad absolutamente familiar (casi el 80% de los casos). Otra opción importante es la ayuda de los abuelos y abuelas, que llevan a los menores en un 5% de los casos.

Finalmente, el transporte escolar sólo lleva al 0,9% de los menores al centro.

P8A HABITUALMENTE, EN LO QUE REFIERE A LA GUARDERÍA O ESCUELA... ¿QUIÉN LO LLEVA?	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=797)
	Zona 1: Casco Histórico (N=177)	Zona 2: Sta, Bárbara (N=185)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=211)	Zona 4: Centro Norte (N=224)	
PADRE	14,7	17,80	16,6	23,7	18,4
MADRE	52,0	48,1	51,7	44,6	48,9
PADRE O MADRE INDISTINTAMENTE	7,3	11,9	11,4	10,7	10,4
PAREJA	0,6	0,0	0,0	0,4	0,3
TOTAL PAREJA	74,6	77,8	79,7	79,4	77,6
HERMANOS/AS	2,3	1,6	1,9	1,8	1,9
ABUELOS/AS	3,4	6,5	8,1	2,7	5,1
OTROS FAMILIARES	0,0	0,5	0,9	1,3	0,8
SE REPARTE CON OTROS/AS VECINOS/AS	0,6	1,1	0,5	0,9	0,8
UNA PERSONA CONTRATADA AL EFECTO	1,1	0,0	0,5	1,3	0,8
NO HAY ENCARGADO FIJO	0,6	1,6	0,5	0,0	0,6
SE ENCARGA EL CENTRO	0,6	0,5	0,0	2,2	0,9
VA SOLO	16,9	10,3	8,1	10,3	11,2
Total	100	100	100	100	100

Si se segmentan los resultados por zonas, se colige que los resultados anteriores pueden generalizarse a la totalidad de las zonas. Es decir, en todas ellas el papel de la familia es muy importante y, dentro de ella, la mujer es en la mayoría de los casos, quién realiza el trabajo. Sólo puede destacarse el papel de los abuelos en Santa María de Benquerencia, y la zona Casco Histórico, en que casi el 17% de los menores van solos a la escuela. El mayor porcentaje de padres se da en Centro Norte 23,7% y Santa Bárbara el 17,8%. En el Casco Histórico y Santa María de Benquerencia son los padres en el 17,4% y 16,6% respectivamente.

¿Quién lo recoge?

Aquí la situación es muy similar a la anterior y la responsabilidad de estas tareas recae principalmente en la madre. Los datos obtenidos están en la tabla siguiente.

Los padres (progenitores masculinos) participan menos aún en la recogida de los hijos y el vacío es llenado por una mayor participación de personas ajenas a la familia nuclear, tales como los abuelos y abuelas. Además, el porcentaje de menores que vuelven solos a sus casas aumenta en un punto porcentual (de 11,2% a 12,3%) sobre los que

HABITUALMENTE, EN LO QUE REFIERE A LA GUARDERÍA O ESCUELA... ¿QUIÉN LO RECOGE?	Porcentaje
PADRE	12,7
MADRE	50,2
PADRE O MADRE INDISTINTAMENTE	10,4
PAREJA	0,3
TOTAL PAREJA	73,6
HERMANOS/AS	1,6
ABUELOS/AS	8,2
OTROS FAMILIARES	1,1
SE REPARTEN CON OTROS/AS VECINOS/AS	0,8
UNA PERSONA CONTRATADA AL EFECTO	1,1
NO HAY ENCARGADO FIJO	0,8
SE ENCARGA EL CENTRO	0,6
VA SOLO	12,3
Total (797)	100

van solos por la mañana. Todos estos datos parecen indicar que existen más dificultades para la recogida de los menores del colegio que para llevarlos, lo que puede explicarse por la incompatibilidad entre el horario de salida de los menores de los centros y el de los trabajos de los progenitores.

Por zonas, no parecen existir grandes diferencias. Solamente destacar el aumento del papel de los abuelos y abuelas en Santa María de Benquerencia, cuatro puntos porcentuales por encima de la media, y el elevado porcentaje de menores que vuelven solos a sus casas en la zona Casco Histórico, que es cinco puntos porcentuales por encima de la media y llega al 18% del total.

QUIEN RECOGE AL MENOR DE LA GUARDERÍA O ESCUELA POR ZONA DE RESIDENCIA					
LO RECOGE	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=797)
	Zona 1: Casco Histórico (N=177)	Zona 2: Sta. Bárbara (N=186)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=210)	Zona 4: Centro Norte (N=224)	
PADRE	14,1	14,5	9,5	12,9	12,7
MADRE	51,4	48,4	50,0	50,9	50,2
PADRE O MADRE INDISTINTAMENTE	6,8	12,9	11,9	9,8	10,4
PAREJA	0,0	0,0	1,0	0,0	0,3
HERMANOS/AS	2,3	2,2	1,0	1,3	1,6
ABUELOS/AS	4,0	8,6	12,4	7,1	8,2
OTROS FAMILIARES	0,6	0,5	1,4	1,8	1,1
SE REPARTEN CON OTROS/AS VECINOS/AS	0,6	0,5	1,9	0,0	0,8
UNA PERSONA CONTRATADA AL EFECTO	1,7	0,0	0,5	2,2	1,1
NO HAY ENCARGADO FIJO	0,6	1,6	1,0	0,0	0,8
SE ENCARGA EL CENTRO	0,6	0,0	0,0	1,8	0,6
VA SOLO	17,5	10,8	9,5	12,1	12,3
Total	100	100	100	100	100

Por otra parte, el cruce de las dos variables anteriores (quien lleva y quien recoge al menor del centro escolar) permite conocer a aquellos que tienen la responsabilidad de realizar ambas tareas.

Si en las tareas de llevar (48,9%) o recoger (50,2%) a los menores de los centros a los que asisten las mujeres eran las principales responsables, cuando se trata de realizar ambas tareas es también sobre las madres en las que recae esta responsabilidad. Si se consideran todas las posibilidades, se puede concluir que, para algo más del 65% de los menores, son las madres las que tienen la responsabilidad directa de realizar dicha tarea.

De los datos analizados se deduce que la responsabilidad de ocuparse de los menores recae principalmente sobre los miembros de la familia nuclear, en un orden que comienza por la madre, sigue por el padre y, cuando ya pueden, los propios menores solos. Posteriormente, el orden se extiende al resto de la familia por los abuelos y abuelas, los hermanos y hermanas, y otros familiares.

Titularidad del centro al que asiste

Se han clasificado los centros según su tipo y titularidad. Según el tipo de centro pueden ser guarderías o escuelas/colegios/institutos, y según la titularidad pueden ser municipales, de la Comunidad Autónoma, privados o concertados.

Dos tercios de las guarderías utilizadas por las madres trabajadoras, es decir, la gran mayoría, son privadas, y casi todo el resto (29%) son públicas, ya sean (C.A.I.) municipales (13,1%) o de la Comunidad Autónoma (16%). Además hay un 4% de centros privados concertados.

Cuando se trata de escuelas/colegios/institutos, al contrario de lo que sucede con las guarderías, la asistencia a los centros de titularidad pública es mayoritaria, y llega al 72,6% de los menores²². Por otra parte, asisten a escuelas/colegios/institutos privados el 19,8% de los menores y a centros concertados el 6,6%.

TITULARIDAD DEL CENTRO AL QUE ASISTE EL MENOR SEGÚN EL TIPO DE CENTRO			
TITULARIDAD	TIPO DE CENTRO		Total (N=795)
	GUARDERÍA (N=175)	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO (N=620)	
MUNICIPAL	13,1	41,0	34,8
COMUNIDAD AUTÓNOMA	16,0	31,6	28,2
PRIVADA	66,9	19,8	30,2
NO SABE	0,0	1,0	0,8
CONCERTADO	4,0	6,6	6,0
Total	100	100	100

²² Hay que señalar que la Junta de Comunidades tiene las competencias sobre los centros escolares de titularidad pública, por lo que las cifras de respuesta que aparecen como de titularidad municipal, hay que añadirlas a las de la Comunidad Autónoma.

TITULARIDAD DEL CENTRO AL QUE ASISTE POR ZONA DE RESIDENCIA								
TITULARIDAD	Zona 1: Casco Histórico		Zona 2: Sta, Bárbara		Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia		Zona 4: Centro Norte	
	GUARDERIA (N=44)	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO (N=131)	GUARDERIA (N=40)	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO (N=145)	GUARDERIA (N=40)	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO (N=171)	GUARDERIA (N=51)	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO (N=173)
MUNICIPAL	13,6	27,5	5	53,1	5	43,9	25,5	38,2
COMUNIDAD AUTONOMA	2,3	29	20	26,9	32,5	48,5	11,8	20,8
PRIVADA	79,5	26,7	70	15,2	62,5	5,8	56,9	32,4
NO SABE	0,0	2,3	0,0	0,0	,0	1,2	0,0	0,6
CONCERTADA	4,5	14,5	5	4,8	0	0,6	5,9	8,1
Total (N=795)	100	100	100	100	100	100	100	100

La relación general entre centros públicos y privados se mantiene si el análisis se segrega por zonas de residencia. Así, los colegios o institutos son públicos y el carácter privado es mayoritario en las guarderías de todas las zonas. El distrito municipal de Centro Norte, con características geográficas, socioeconómicas y demográficas diferenciadas y ya descritas, tiene algunas variaciones sobre el modelo general. Así, tiene el porcentaje más bajo de guarderías privadas de todas las zonas y el más alto de los colegios privados. En el Casco Histórico, por otra parte, los menores asisten en su gran mayoría a centros privados.

Sin embargo, aunque mayoritaria, esta relación general, que puede ser resumida en Ed. Infantil privada y educación obligatoria pública, se manifiesta con distinta intensidad según la zona de que se trate y, más importante, estas diferencias parecen reflejar con gran exactitud las diferencias socioeconómicas de las distintas zonas.

Así, los centros públicos dan servicio al 92,4% de los menores en Santa María de Benquerencia. Al 80% en Santa Bárbara, al 59% en Centro Norte y al 37% en la zona de Casco Histórico. El porcentaje de centros municipales es muy similar al de centros dependientes de la comunidad autónoma en Casco Histórico y en Santa María de Benquerencia y muy superior en Santa Bárbara y en Centro Norte.

¿Cuánto paga al mes?

El coste de las guarderías varía en función de su titularidad pública o privada. Si es pública el precio será un precio público, es decir, subvencionado, y que puede variar desde coste cero a un máximo de 180€, según el baremo. Si la guardería es privada, el coste parte de un precio mínimo al que se van sumando los de los servicios adicionales que recibe el menor.

HABITUALMENTE, EN LO QUE REFIERE A LA GUARDERÍA O ESCUELA...¿CUÁNTO PAGA AL MES?						
ZONA DE RESIDENCIA	GUARDERÍA			ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO		
	Media	Mínimo	Máximo	Media	Mínimo	Máximo
Zona 1: Casco Histórico	212	50	300	100	5	280
Zona 2: Sta. Bárbara	224	105	340	119	12	700
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia	184	20	300	176	20	600
Zona 4: Centro Norte	215	40	300	88	17	550

En primer lugar, el 12,6% de los menores que van a guardería no pagan nada por el servicio. De los que pagan, los precios varían desde los 20€ que pagan en Santa María de Benquerencia a los 340€ de Santa Bárbara. La media para el conjunto de las zonas es de 208,75€. La zona con el precio medio más alto es Santa Bárbara con 224€ y la de menos es Santa María de Benquerencia, con 184€.

En segundo lugar, aproximadamente el 79% de los menores utilizan el sistema educativo público, es decir, no pagan nada por la asistencia a la escuela, colegio o instituto. El 21% restante paga una cuota que varía entre el mínimo de 5€ que pagan en el Casco Histórico a los 700€ de Santa Bárbara. La media para el conjunto de las zonas es de 120,75€. La zona con el precio medio más alto es Santa María de Benquerencia con 176€ y la de menor precio medio es Centro Norte, con 88€.

Servicios que utiliza el/la niño/a en el centro al que asiste (guardería o escuela):

El uso por los menores de los servicios que ofrecen guarderías, colegios, escuelas e institutos es diferente y está en función de las necesidades tanto de menor como de los padres, como se deduce de las diferencias entre los datos de uso de cada servicio que aparecen en la tabla.

SERVICIOS QUE USA EN EL CENTRO AL QUE ASISTE (Respuesta múltiple)			
SERVICIOS QUE USA	ESCUELA INFANTIL	ESCUELA/COLEGIO/INSTITUTO	TOTAL
Transporte a domicilio	0,0	3,8	2,9
Comedor	88,5	47,3	56,4
¿Utiliza servicios fines de semana?	0,6	0,7	0,6
Asistencia antes de la ocho (aula matinal)	27,0	15,6	18,1
¿Lo utiliza después de las seis?	3,4	1,0	1,5
Servicio de canguros	6,3	2,8	3,6
Médico	13,1	14,9	14,5
Logopeda	1,1	12,7	10,2
Cunas-nido	46,9	1,1	11,3
Actividades extraescolares	4,6	34,8	28,2

El servicio más utilizado es el comedor, que en conjunto lo usan el 56,4% de los menores. La utilización del comedor en las guarderías es absolutamente generalizada y llega al 88,5% de los menores. Por el contrario, en escuelas y colegios este porcentaje desciende al 47,3% de los menores.

Un alto porcentaje de los menores participa en las actividades extraescolares, sobre todo en las escuelas y colegios, donde llega al 35% de los/as menores. Como es natural, dada su edad, las actividades extraescolares en las guarderías son escasas y las utilizan sólo el 4,6% de los/as menores.

Otro servicio importante es el aula matinal, que utilizan en conjunto el 18,1% de los/as menores. Es más utilizado en guarderías (27% de los menores) y algo menos en escuelas y colegios (15,6% de los menores). En las guarderías también es importante el servicio de cunas-nido, que son usadas por el 46,9% de los/as menores.

Finalmente, otros servicios tales como transporte a domicilio, kanguras, oferta de servicios en fines de semana o en horario vespertino, son utilizados por muy pocas familias. De los servicios extraordinarios el más usado es el médico y el logopeda, ambos principalmente en los colegios y escuelas.

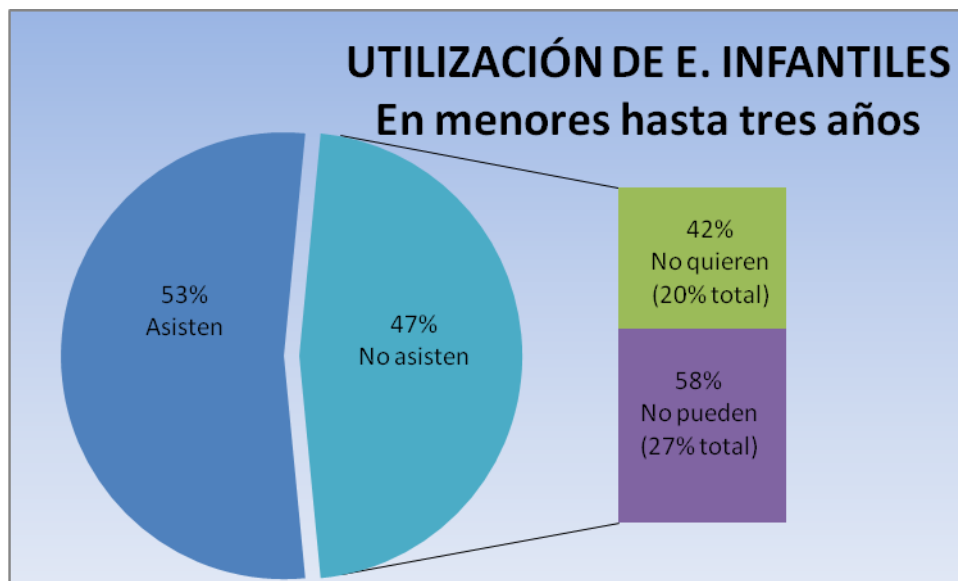
¿A qué hora abre?

El conjunto de las madres entrevistadas ha nombrado a 42 guarderías y sólo 24 de ellas, es decir, el 57% tienen aula matinal y, por tanto, un horario de apertura que varía de 7 a 7,50 horas de la mañana. De estas últimas, diecisiete guarderías, es decir, el 71% abre a las siete y media de la mañana. Tres guarderías abren a las siete de la mañana (12%) y otras tres a las ocho menos cuarto (12%).

En cuanto a los colegios, el conjunto de las madres entrevistadas ha nombrado a 48 colegios, entre públicos y privados, de los cuales el 54% (26 colegios) tienen aula matinal. Los horarios de apertura son muy similares a los de las guarderías y una gran mayoría (77%) de los colegios con aula matinal abren a las siete y media de la mañana. Sólo el 11% de los colegios abre a las siete o siete y cuarto.

Ya se ha visto que el principal recurso de conciliación para los/as menores es el sistema educativo. Sin embargo, algo más de un tercio (35,6%) de los/as menores con cinco años o menos no asisten a la educación infantil. Como ya se ha visto también, la asistencia a la educación infantil correlaciona directamente con la edad y, por tanto, la práctica totalidad de esos/as menores se encuentran en la franja de 0 a 3 años.

Como puede verse en el gráfico siguiente, algo más de la mitad de los menores (53%) con edades entre cero y tres años asisten a Escuelas infantiles o CAIs. Por otra parte, de los menores que no asisten, el 42% de sus madres considera que está mejor en casa y, por tanto, no hace nada por llevarlos. Sin embargo, las madres del otro 58% (27% del total de menores con tres años o menos) sí querrían que su hijo/a asistiera, pero no pueden llevarlos por diversas razones. Entre éstas, destacan la falta de plazas, indicada por el 32,5% de las madres.



PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE NO PUEDEN ASISTIR A LAS GUARDERÍAS (RESPUESTA MÚLTIPLE)	%
No tiene dinero para pagarlos	7,7%
No tiene edad	13,6%
Falta de plazas, está en lista de espera	32,5%

EN EL CASO DE QUE NO LLEVE A SU HIJO A LA GUARDERÍA/ESCUELA ¿CÓMO SE ORGANIZA? ¿CÓMO ATIENDE AL/LOS MENOR/ES DEPENDIENTE/S?	Porcentaje
SE QUEDA SOLA/O	0,6
ALGUIEN DE LA FAMILIA SE QUEDA EN LA CASA CUIDÁNDOLO/A	89,0
SE QUEDA SOLA/O Y UN/A VECINO/A O FAMILIAR LE VISITA	2,8
PAGA A ALGUIEN	5,7
OTRA	1,9
Total (N=177)	100

Como puede verse en la tabla siguiente, en la práctica totalidad de estos casos es necesario que alguna persona se quede en casa al cuidado del menor²³. En el 89% de los casos la persona que se queda al cuidado del menor es alguien de la familia. Por otra parte, destacar que sólo en un 5,7% de los casos se contrata específicamente a una persona para el cuidado del menor.

Finalmente, esta situación se mantiene constante si se realiza un análisis por zonas, excepto en la zona Casco Histórico, donde el 18% de los/as menores están al cuidado de una persona contratada, porcentaje cuatro veces superior al del conjunto del municipio.

Por lo que se deduce de los datos obtenidos, el recurso al apoyo social es muy bajo, y se solicita principalmente a los vecinos, especialmente cuando no hay familiares

²³ Las otras dos opciones de la tabla no tienen trascendencia estadística y deben considerarse como casos particulares o extremos.

cercanos al lugar de residencia. En todo caso, algo menos del 3% de las trabajadoras negocia un reparto con vecinos y/u otros familiares para llevar al menor al centro de estudio. Otra solución que se da en situaciones en las que se carece de apoyo familiar, consiste en ocupar el máximo tiempo posible de los menores con actividades, una vez que salen de los recursos normales. En general, dichas actividades son de pago y con ellas comienza un círculo vicioso: para poder conciliar con el trabajo hay que llevar al menor a estas actividades, que hay que pagar, para poder pagar hay que trabajar más, lo que al final se vuelve en contra, precisamente, de la idea de conciliación.

Por otra parte, ya se han indicado algunas ideas que orientan sobre la importancia de la solidaridad familiar para la conciliación. Las mujeres son conscientes de las dificultades para atender las tareas de casa y el trabajo y uno de los recursos con los que siempre se cuenta es la ayuda de miembros de su familia para que, en la medida que puedan, les permitan dejarle al niño o niña y salir a trabajar. La colaboración familiar se facilita mucho cuando los familiares viven en la misma ciudad y más aún, cuando lo hacen cerca de las interesadas. Dentro de las ayudas familiares para la conciliación, el papel más relevante lo tienen los abuelos y abuelas.

La posibilidad de utilizar o recurrir a la familia como recurso para la conciliación y, en particular a los/as abuelos/as, está presente tanto en la información obtenida por medio de la encuesta como por las entrevistas, y aparece principalmente en la conciliación con menores. Aunque se hable de abuelos y abuelas, en este caso también se reproducen los roles de género ya que son las abuelas las que más colaboran en las tareas de conciliación con los nietos y nietas.

El papel de los abuelos y abuelas, aunque es menor de lo que en un principio puede parecer, resulta fundamental para muchas familias, tanto por la ayuda que prestan como por el ahorro económico que supone su colaboración. Las personas sin pareja con hijos o con personas dependientes a su cargo suelen recibir mucha ayuda de sus progenitores.

Desde el punto de vista de los abuelos y abuelas, el cuidado de los retoños puede suponer una carga de responsabilidad que sobrepasa las ventajas del argumento opuesto de que “se sienten útiles”. Muchas veces se dan situaciones de abuso ya que, al haber aumentado la edad a la que se tiene descendencia, los abuelos y abuelas son cada vez más mayores y sus condiciones físicas más limitadas.

Además, aunque en menor medida, se recurre a otros familiares, tales como hermanos/as, cuñados/as, u otros parientes que se encuentran en situación similares, con los que se llega a acuerdos de colaboración para alternarse en el acompañamiento, recogida y cuidado de los menores. También los hermanos y hermanas mayores colaboran en determinadas tareas para el cuidado y acompañamiento de los más pequeños, aunque esta colaboración es minoritaria.

En general, ante la dificultad de compatibilizar los horarios de los menores dependientes y el trabajo, y cuando no es posible contar con redes familiares u otros

tipos de apoyo social que colaboren en su cuidado, el resultado más corriente es que los menores permanecen solos durante más tiempo.

Las situaciones descritas tienen consecuencias también en otros aspectos de la vida de los menores. Así, la escasez de tiempo de permanencia con sus padres y madres, la permanencia excesiva en las instituciones y la creciente sobrecarga de actividades que soportan, al tiempo que les priva de parte del tiempo de juego y descanso que corresponde a su edad, pueden tener como consecuencia un aumento del nivel de estrés y el consiguiente aumento de la demanda de atención materna y/o paterna que, ante la imposibilidad de su satisfacción, se transforma en conductas neuróticas de agresividad, tristeza, enuresis, etc...

Una cuestión que afecta de manera muy importante a la capacidad de conciliación de las personas trabajadoras es todo lo relacionado con la organización del transporte urbano que, en Toledo, presenta características singulares.

El emplazamiento original de la ciudad de Toledo en un montículo rodeado del río Tajo determina su organización espacial y condiciona su desarrollo posterior y el acceso y uso de los recursos existentes. La ciudad presenta tres zonas con población, separadas, con discontinuidad y con dificultades de conexión entre ellas. Las diferentes zonas corresponden a las diferentes etapas de desarrollo urbano en las que se ha ido conformando la ciudad actual y son el casco antiguo, el ensanche y la periferia.

El casco antiguo es irregular, de calles estrechas y de difícil acceso al tráfico de vehículos. En el casco histórico se localizan muchos de los equipamientos administrativos de la administración local, regional y central.

El ensanche lo forman avenidas y plazas que corresponden a desarrollos urbanos modernos de tipo residencial. Las zonas residenciales son la fábrica de Armas, los bloques de la avenida de la Reconquista, Buenavista, los bloques de viviendas unifamiliares de la carretera de Ávila y junto a la carretera de Madrid y las viviendas en torno al polígono Industrial.

La periferia se forma con zonas residenciales, de equipamientos e industriales. Las zonas de equipamiento incluyen equipamientos deportivos, educativos, sanitarios (Hospital de Paraplégicos) y otras infraestructuras. Hay dos zonas industriales, el polígono de Santa María de Benquerencia, que se localiza a unos 8 Km. del centro y es también residencial y otra zona es la de la Fábrica de Armas.

La ciudad se divide en once barrios algunos de ellos formados por la agrupación de otros y cuatro distritos municipales a los efectos de la localización de servicios sociales y otras necesidades de organización municipal. La comunicación entre los diferentes barrios o zonas es complicada. A ello colaboran una limitada red viaria y los problemas derivados del tráfico de vehículos. Además, los transportes públicos no parecen resolver la compleja movilidad necesaria para superar las dificultades geográficas.

Respecto a los transportes y comunicaciones, las opiniones de las entrevistadas son coincidentes y recalcan la congestión generalizada del tráfico y el deficiente servicio de los autobuses que no cubre las necesidades de los usuarios y usuarias. A pesar de la ampliación de líneas realizada, se critica la frecuencia de paso, la inadecuación de horarios y que los recorridos son amplios y dispersos. En otro orden también se ha hecho referencia a la poca comunicación interurbana.

“El tráfico en general está congestionado, las carreteras que comunican los barrios periféricos y otros municipios próximos. Las carreteras son de un solo carril, más en horas de entrada y salida del trabajo, y más aún, en días de lluvia”.

“Yo vivo en Argés, y hay algunos viajes de Argés al Alcázar, que yo iba a estar tardando 45 minutos, y habrá unos 9 ó 10 km, no hay más”.

“Está muy caro”. “Nunca te pillas bien”.

“Yo prefiero subir andando (al casco histórico) que con el transporte público. A no ser que tenga que ir al polígono, normalmente voy andando”.

“Es mucho tiempo lo que te lleva: o llegas y lo coges, o el tiempo que esperas que aparezca el autobús, que sube, etc...”.

El conjunto de estas dificultades es el que hace que prefieran usar el vehículo particular cuando llevan el tiempo ajustado. De paso que van al trabajo dejan a los menores en el colegio. Así, para desplazamientos dentro de Toledo utilizan el coche para dejar a niños y niñas en la guardería, colegios, y vuelven al trabajo, al que suelen llegar 5 o 10 minutos tarde.

La generalidad de las participantes no usa el transporte público salvo en contadas ocasiones especialmente si cuentan con un cierto margen de tiempo:

“Yo cuando tengo tiempo de ocio uso el autobús”.

Otra cuestión importante es la dispersión de los equipamientos administrativos por los diferentes barrios y/o zonas de la ciudad, lo que, si se han de realizar diferentes gestiones administrativas, supone una gran inversión de tiempo para recorrer las distancias que los separan. La dificultad de los transportes y de aparcamiento, en particular en el caso antiguo, complica aún más la situación...

“Tener que ir a hacer un papel al casco supone pedir un día de trabajo”.

En resumen, el conjunto de las limitaciones que se derivan de la configuración de la ciudad de Toledo, la dispersión geográfica, la difícil adaptación del transporte público a las necesidades de la ciudad y de movilidad de los ciudadanos y ciudadanas para el acceso a los recursos, influyen en el uso y adopción de las medidas de conciliación.

Por estas razones, no puede sorprender que el medio más utilizado para desplazarse a las guarderías y escuelas sea el vehículo particular, que utilizan la mitad de las personas (49,2% de los hogares) y que la práctica totalidad de la otra mitad lo haga a pie (45% del total de hogares). El transporte público lo utilizan sólo en el 4% de los casos y apenas el 1,8% lo hacen en un transporte del centro.

MEDIO QUE UTILIZA PARA DESPLAZARSE A LA GUARDERÍA O ESCUELA					
MEDIO UTILIZADO	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=798)
	Zona 1: Casco Histórico (N=177)	Zona 2: Sta. Bárbara (N=186)	Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=211)	Zona 4: Centro Norte (N=224)	
ANDANDO	60,5	44,1	40,3	37,9	45,0
EN VEHÍCULO PARTICULAR	29,9	49,5	57,8	56,3	49,2
TRANSPORTE DEL CENTRO	3,4	0,0	0,5	3,1	1,8
TRANSPORTE PÚBLICO	6,2	6,5	1,4	2,7	4,0
Total	100	100	100	100	100

Por zonas, como era de esperar, se utiliza más el vehículo particular en las zonas más alejadas del Casco Histórico, tal como se puede ver en la tabla anterior. Por otra parte, el Casco Histórico es la zona donde se lleva a los/as menores a pie en mayor proporción, seguramente a causa de las grandes dificultades que impone para el desplazamiento en vehículos.

Aunque el transporte público se usa poco en todas las zonas, se nota un ligero aumento de su utilización en las zonas de Santa Bárbara y Casco Histórico, en los que sobrepasa el 6% de las familias. En las otras zonas, la utilización del transporte público es muy baja.

Finalmente, la utilización de medios de transporte del centro educativo es ínfima, y sólo llega al 1,8% de los hogares, con un ligero aumento para las zonas de más difícil desplazamiento: Casco Histórico, con el 3,4% del total, y Centro Norte, con el 3,1%.

El tiempo que se tarda en llevar a los/as menores al centro educativo o guardería, está indicado en la siguiente tabla²⁴. En conjunto, el 40,6% tarda menos de 5 minutos en llegar al centro. Por zonas, el mayor porcentaje, de las familias que tardan este tiempo viven en Santa María de Benquerencia, con el 58,3%, y después, con diferencia se encuentran, el resto de las zonas, Santa Bárbara con el 40,3%, Centro Norte con el 32,4% y Casco Histórico con el 29,9%.

²⁴ Hay que tener en cuenta que la encuesta se ha realizado a los habitantes de la municipio de Toledo, por lo que otros trabajadores/as que vengan, por ejemplo, de municipios del área metropolitana, que son muchos, y que utilicen los centros educativos de la ciudad para llevar a sus menores, pueden tener necesidades de tiempo diferentes.

Tardan entre 6 y 10 minutos en llegar el 30,5% de los asistentes a los centros y por zonas son, de mayor a menor porcentaje, Centro Norte 36,4%, Casco Histórico el 32,2%, Santa Bárbara 31,7% y Santa María de Benquerencia 21,8%.

En conjunto, el 71,1% de los/as menores tardan menos de 10 minutos en llegar al centro al que asisten. Estos tiempos parecen indicar que, en aproximadamente la mitad de los casos, los centros educativos a los que asisten se encuentran en la misma zona o próximos a las zonas donde viven.

TIEMPO QUE SE TARDA EN LLEGAR A LA GUARDERÍA O ESCUELA, EN EL MEDIO HABITUAL PARA DESPLAZARSE, POR ZONA DE RESIDENCIA					
TIEMPO QUE TARDA	ZONA DE RESIDENCIA				Total (N=799)
	Zona 1: Casco Histórico (N=177)	Zona 2: Sta, Bárbara (N=186)	Zona 3: Sta. M^a de Benquerencia (N=211)	Zona 4: Centro Norte (N=225)	
MENOS DE 5 MINUTOS	29,9	40,3	58,3	32,4	40,6
ENTRE 6 Y 10 MINUTOS	32,2	31,7	21,8	36,4	30,5
ENTRE 11 Y 15 MINUTOS	23,7	18,3	12,3	16,9	17,5
ENTRE 16 Y 20 MINUTOS	7,9	5,9	5,7	6,7	6,5
ENTRE 21 Y 30 MINUTOS	6,2	2,2	0,9	4,0	3,3
ENTRE 31 Y 45 MINUTOS	0,0	1,6	0,5	2,7	1,3
ENTRE 46 Y 60 MINUTOS	0,0	0,0	0,0	0,9	0,3
MÁS DE 61 MINUTOS	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1
Total	100	100	100	100	100

Tardan entre 11 y 15 minutos el 17,5% del conjunto de menores. Según la zona donde viven, el mayor porcentaje de los que tardan este tiempo se encuentran en el Casco Histórico, el 23,7%, le siguen Santa Bárbara, con el 18,3%, Centro Norte, con el 16,9%, y Santa María de Benquerencia, con el 12,3%. En conjunto tardan menos de 15 minutos el 88,1% de las familias.

Aproximadamente el 11,5% de las familias tardan un tiempo superior a 15 minutos en llevar a sus menores a los centros educativos. Por opuestas razones coinciden en los porcentajes más numerosos las zonas de Casco Histórico y Centro Norte. La primera porque la mayoría de los desplazamientos se realizan a pie; y la segunda por las grandes distancias, tanto entre los diferentes barrios que la conforman, como entre esos barrios y el centro de la ciudad. Finalmente el número de familias que tardan más de 30 minutos en llevar a sus menores es absolutamente marginal.

La siguiente tabla compara las diferencias entre los tiempos dedicados a llevar a los/as menores a las guarderías o a las escuelas, colegios e institutos. No se aprecian grandes diferencias.

¿CUÁNTO TIEMPO TARDA EN LLEGAR AL CENTRO?	GUARDERÍA (N=175)	ESCUELA/ COLEGIO/ INSTITUTO (N=624)
MENOS DE 5 MINUTOS	32	42,9
ENTRE 6 Y 10 MINUTOS	30,9	30,4
ENTRE 11 Y 15 MINUTOS	20,6	16,7
TOTAL MENOS DE 15 MINUTOS	83,5	90
ENTRE 16 Y 20 MINUTOS	11,4	5,1
ENTRE 21 Y 30 MINUTOS	4	3
ENTRE 31 Y 45 MINUTOS	1,1	1,3
ENTRE 46 Y 60 MINUTOS	0	0,3
MÁS DE 61 MINUTOS	0	0,2
TOTAL (N=799)	100	100

CONCILIACIÓN Y MAYORES

El segundo grupo numéricamente más importante de personas que necesitan ser cuidadas corresponde a los/as mayores dependientes. Dado que la dependencia aumenta con la edad, se acepta que partir de los 75 años el nivel de dependencia y cuidados necesarios aumenta de manera importante, por lo que se ha acuñado el nombre de “mayores sobrevenidos” para designar a ese grupo de edad. Como ya se ha indicado en el capítulo sobre estructura familiar, en el municipio de Toledo hay 4.057 hogares en los que vive al menos una persona mayor sobrevenida, lo que supone el 15% de los hogares.

Sin embargo en la mayoría de estos hogares no se produce un problema de conciliación (visible, al menos). Los datos de la encuesta realizada indican que el 8,6% de las mujeres trabajadoras tienen a uno o más mayores a su cuidado, ya sea en su propio hogar o en otro diferente que suele ser el propio de los mayores.

Aproximadamente una de cada cuatro mujeres que trabajan y cuidan mayores al mismo tiempo (27%) deben desplazarse a un hogar distinto del suyo propio para realizar esas labores.

Con respecto al total de mujeres entrevistadas, un 6,3% de las mismas, es decir, de hogares de la ciudad de Toledo en los que vive una mujer ocupada (con empleo) viven mayores dependientes y, de estos, en el 20% viven dos mayores dependientes (en el 5,3% del total de hogares vive un mayor y en el 1% dos mayores).

% DE MUJERES TRABAJADORAS QUE CUIDAN MAYORES	
ZONA DE RESIDENCIA-	%
Zona 1: Casco Histórico (N=258)	12,8
Zona 2: Sta, Bárbara (N=243)	8,6
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=278)	5,8
Zona 4: Centro Norte (N=296)	7,7
Total (N=1075)	8,6

% DE MUJERES POR NÚMERO DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES QUE VIVEN EN SU HOGAR, Y POR ZONAS DE RESIDENCIA			
ZONA DE RESIDENCIA-	NÚMERO DE PERSONAS		
	Total	Uno	Dos
Zona 1: Casco Histórico (N=258)	9,0	7,4	1,6
Zona 2: Sta, Bárbara (N=243)	4,9	4,5	0,4
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=278)	4,7	3,6	1,1
Zona 4: Centro Norte (N=296)	6,7	5,7	1,0
Total (N=1075)	6,3	5,3	1,0

La zona donde hay mayor número de hogares con mujeres trabajadoras que conviven con mayores dependientes a su cargo es el Casco Histórico, con el 9% de los hogares, seguido de Centro Norte, con el 6,7%.

% DE MUJERES POR NÚMERO DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES A LOS QUE ATIENDE QUE VIVEN FUERA DE SU HOGAR, Y POR ZONAS DE RESIDENCIA			
ZONA DE RESIDENCIA	NÚMERO DE PERSONAS		
	Total	Uno	Dos
Zona 1: Casco Histórico (N=258)	3,8	1,9	1,9
Zona 2: Sta. Bárbara (N=243)	3,7	1,6	2,1
Zona 3: Sta. M ^ª de Benquerencia (N=278)	1,1	0,7	0,4
Zona 4: Centro Norte (N=296)	1,0	0,7	0,3
Total (N=1075)	2,3	1,2	1,1

Por otra parte, como ya se ha indicado, muchos mayores se resisten a dejar su hogar de toda la vida y obligan a las personas cuidadoras a desplazarse de su hogar para realizar las labores necesarias. En este caso están el 2,3% de las mujeres trabajadoras del municipio de Toledo, que deben añadir a las dificultades de conciliación propias, el hecho de realizar un desplazamiento. Los datos por zonas están en la tabla anterior.

Nº RECURSOS PARA MAYORES UTILIZADOS	
Nº	Porcentaje
Ninguno	66,7%
1	29,0%
2	3,2%
3	1,1%
Total	100,0%

Para ayudar al cuidado de las personas mayores, las familias pueden utilizar recursos propios u otros ofrecidos por las distintas administraciones. Puede verse en la siguiente tabla que aproximadamente dos de cada tres mujeres que cuidan mayores no utiliza ningún recurso que le permita disminuir la carga del cuidado, es decir, en la gran mayoría de los casos la mujer tiene que hacerse cargo ella misma del cuidado de los mayores. Por otra parte, la mayoría de aquellas mujeres que utilizan recursos, sólo utilizan uno. Los recursos concretos utilizados están indicados en la siguiente tabla resumen (respuesta múltiple).

RECURSOS UTILIZADOS PARA EL CUIDADO DE MAYORES	
PAGA A UNA PERSONA	12,2%
SERVICIO DE AYUDAS A DOMICILIO (SAD)	4,4%
SERVICIO DE COMIDAS A DOMICILIO	,0%
ACOMPAÑAMIENTO A CONSULTAS MÉDICAS	,0%
CENTRO DE DIA (CD)	12,4%
SERVICIO DE ESTANCIAS DIURNAS (SED)	2,2%
RESPIRO FAMILIAR	,0%
OTROS	4,7%
TELEAMBULANCIA DE CRUZ ROJA	3,3%

Si hay muy pocas mujeres que utilizan recursos para ayudar a atender a sus mayores, la tabla muestra que, dentro de la gama ofrecida sólo hay dos recursos de relativa aceptación. Así, de los cuatro recursos que se prestan en el interior del hogar que se propusieron, tres de ellos recursos públicos y uno privado, sólo el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) y pagar a una persona (uno público y uno privado) muestran cierto grado de utilización.

El estudio por zonas es algo arriesgado dado el pequeño número de casos (N=90) y los resultados sólo deben tomarse como una tendencia muy general. En cualquier caso, es, precisamente, en aquellas zonas donde hay mayor número de familias con dependientes donde más se utilizan los servicios. El recurso privado de pagar a una persona para cuidar al mayor lo utilizan el 18% de las mujeres trabajadoras con mayores a su cargo tanto de la zona de Casco Histórico como de la de Centro Norte. El Centro de día es utilizado también por el 18% de las mujeres trabajadoras de la zona Casco Histórico.

Las diferentes razones por las que no usan los servicios o recursos existentes se indican en la tabla siguiente.

RAZONES POR LA QUE NO SE UTILIZAN RECURSOS PARA MAYORES (res puesta múltiple)	Porcentaje
NO TIENE DINERO PARA PAGARLOS	17,1%
PREFIERE QUE SE QUEDE EN CASA, DONDE ESTÁ BIEN ATENDIDO/A	52,9%
HORARIO INCOMPATIBLE CON SUS NECESIDADES	4,3%
FALTA DE PLAZAS, ESTÁ EN LISTA DE ESPERA	8,6%
INSATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO	4,3%
OTROS	27,1%

Casi el 53% de las mujeres aduce la respuesta políticamente más correcta para justificar que se prescinde de los recursos para mayores. El segundo motivo en importancia por la que no usan los servicios es porque no tienen dinero para pagarlos. La falta de plazas es otro factor importante y es señalada por casi el 9% de las mujeres.

Por último, indicar la implicación de la familia y de las redes sociales de apoyo en el cuidado de las personas mayores. Así, cuando no hay recursos públicos, aproximadamente en el 40% de los casos son los propios convivientes familiares los que se encargan de cuidar a sus mayores dependientes y en otro 13% el mayor recibe la visita de algún otro familiar o vecino. En algo menos de la mitad de los casos (42,6%) la mujer trabajadora no puede encontrar ayuda y durante su tiempo de trabajo el mayor tiene que quedarse solo en la casa.

EN EL CASO DE QUE NO CUENTE CON NINGÚN TIPO DE SERVICIO O RECURSO BIEN INTERNO O FUERA DEL HOGAR, ¿CÓMO ATIENDE A ESTA/S PERSONA/S?	
ATIENDE	Porcentaje
ALGUIEN DE LA FAMILIA SE QUEDA EN LA CASA CUIDÁNDOLO/A	40,7
SE QUEDA SOLA/O	42,6
SE QUEDA SOLA/O Y UN VECINO/A O FAMILIAR LE VISITA	13,0
OTRAS	3,7
Total (54)	100

CONCILIACIÓN Y DISCAPACITADOS

Otra de las razones por las que también existen necesidades de conciliación es la existencia de personas con discapacidades en las familias. Si en el caso de los menores y de los mayores existen diferentes niveles de oferta de recursos públicos y privados, que si bien no cubren todas las posibilidades económicas y necesidades de las familias, si al menos una parte importante de la mismas, en el caso de las personas con discapacidad, la oferta de recursos viene, principalmente, de las iniciativas de las familias canalizadas a través de asociaciones que tratan de dar respuestas a la variedad y complejidad de sus problemas.

Aproximadamente el 4,2% del total de mujeres trabajadoras del municipio tienen a su cuidado alguna persona discapacitada. Aproximadamente el 20% de ellas, es decir, el 0,8% del total de mujeres trabajadoras tiene que desplazarse a otro domicilio para realizar sus labores de cuidado.

Dado el escaso (y, por otra parte, esperado) número de personas discapacitadas que han aparecido en la encuesta no es posible hacer análisis por zonas y sólo se indicarán resultados para el conjunto del municipio. La distribución por edades se muestra en la tabla siguiente. El 25,6% corresponde a menores de 16 años, el 58,1% corresponde a adultos de edades comprendidas entre los 17 y los 64 años y los mayores de 65 años son el 16,3%.

EDAD DE PERSONA DISCAPACITADA	%	PRESTACIONES POR EDAD		
		si	no	
Menores de 16 años	25,6	Menores de 16 años	54,5%	45,5%
Entre 16 y 64 años	58,1	Entre 16 y 64 años	70,8%	29,2%
65 o más años	16,3	65 o más años	85,7%	14,3%
Total (43)	100	Tot.	69,0%	31,0%

Aproximadamente el 70% de las mujeres trabajadoras que tienen a su cargo a una persona discapacitada reciben algún tipo de prestación o ayuda. En la tabla anterior se indican las diferencias en el acceso a prestaciones o ayudas según la edad de la persona discapacitada. Puede verse que la cobertura de las prestaciones es mayor cuanto mayor es la edad de la persona discapacitada. Por otra parte, de las personas que reciben prestaciones, aproximadamente el 80% sólo recibe una, un 10% recibe dos y otro 10% recibe tres prestaciones.

El tipo de ayudas o prestaciones que reciben las mujeres trabajadoras para el cuidado de personas discapacitadas se ofrece en la tabla

PERSONAS DISCAPACITADAS: TIPOS DE AYUDA QUE RECIBEN	%
AYUDAS ECONÓMICAS	85,6%
AYUDAS A DOMICILIO (SAD)	13,3%
COMIDAS A DOMICILIO	0,0%
CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA	16,7%
CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	3,3%
CENTROS OCUPACIONALES	6,7%
PERSONA CONTRATADA EN EL DOMICILIO	6,7%
Total	130,3%

siguiente. En su gran mayoría son ayudas económicas. Les siguen los centros de día para discapacidad psíquica, al que acuden el 17,6% y el Servicio de Ayuda a Domicilio con el 12,5%.

Para el 30% de las mujeres trabajadoras que no cuentan con ningún tipo de servicio o prestación que les ayude en el cuidado de las personas discapacitadas sólo queda disponible la red familiar de apoyo. Así, en las horas de trabajo la persona discapacitada se queda al cuidado de alguien de la familia en la mitad de los casos. Otras opciones pueden verse en la tabla que se incluye. De cualquier forma, el número de casos en esta situación es muy pequeño y los datos, tanto sobre como se organiza como de las causas por las que no tiene prestaciones, deben tomarse como mera tendencia general.

CÓMO SE ORGANIZA	Porcentaje válido
ALGUIEN DE LA FAMILIA SE QUEDA EN LA CASA CUIDÁNDOLO/A	50,0
SE QUEDA SOLA/O	25,0
SE QUEDA SOLA/O Y UN VECINO/A O FAMILIAR LE VISITA	25,0
Total (14)	100

La principal razón por la que no usan los servicios o recursos es porque consideran que las personas discapacitadas están bien atendidas en su casa. En el 35,7% de los casos la razón es porque no tienen dinero para pagarlos.

RAZÓN	Porcentaje de casos
NO TIENE DINERO PARA PAGARLOS	35,7
PREFIERE QUE SE QUEDE EN CASA, DONDE ESTÁ BIEN ATENDIDO/A	42,9
FALTA DE PLAZAS, ESTÁ EN LISTA DE ESPERA	21,4
INSATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO	7,1
OTROS	21,4
Total	128,6

CONCILIACIÓN Y EMPRESAS.

El municipio de Toledo cuenta con 83.603 habitantes a fecha uno de mayo de 2009 según datos obtenidos del Padrón de habitantes. Por sexos, 43.169 (51,6%) son mujeres y 40.434 hombres (48,4%). La población activa supone aproximadamente²⁵ 35.080 personas, de las cuales el 41,7% son mujeres y el 58.3% hombres. Los datos están en la tabla siguiente.

POBLACIÓN ACTIVA TOLEDO		
	Hombres	Mujeres
Población entre 16 y 65 años	28750	30164
tasa de actividad	71,08	48,55
Población activa	20.436	14.645

Como se ha visto en otros capítulos de este trabajo, muchas de estas personas tienen cargas y responsabilidades familiares, y su situación familiar influye directamente en la elección de trabajos y de modalidades de jornada.

A menudo, la combinación de trabajo, responsabilidad familiar y tiempo libre puede convertirse en un juego de malabares, que puede complicarse en mayor o menor medida según las alternativas que, individualmente, el trabajador o trabajadora pueda manejar según la posición económica, el sector de actividad, la benevolencia del empresario, o las posibilidades de acceder a los distintos recursos y/o servicios públicos.

Se ha visto que aproximadamente dos tercios de las familias con dificultades de conciliación no pueden costear servicios privados destinados al cuidado de menores, mayores, o personas con discapacidad. Un recurso utilizado en las parejas con menores de corta edad es que uno de los miembros de la pareja trabaje a media jornada. Huelga decir que ese miembro es, en su gran mayoría, de sexo femenino y que, además, todas éstas mujeres conforman el colectivo que de forma mayoritaria solicita excedencias o reducciones de jornada por cuidado de hijos/as, o personas dependientes.

“Si una familia tiene problemas para la conciliación, lo primero que se plantea es si ella deja o no deja de trabajar”

Además, la responsabilidad sobre las cargas familiares a veces no sólo es personal, sino económica.

²⁵ El dato se ha estimado a partir del número de hombres y de mujeres que tienen entre 16 y 65 años, es decir, están en edad de trabajar (28.750 hombres y 30.164 mujeres) y de la Tasa de actividad provincial para el primer trimestre de 2009, obtenida de la Encuesta de Población Activa (INE).

“En la gran mayoría de las familias, cuando la mujer trabaja fuera, y se requiere guardería o residencia, o lo que sea, el planteamiento es que el coste de ese recurso sale del sueldo de la mujer, porque es ella la que sale de su hogar”

En este capítulo se analizará la opinión del tejido empresarial en materia de conciliación, así como la perspectiva de diferentes grupos sindicales y agentes sociales cuyo trabajo está directamente relacionado con temas laborales y de conciliación. Por otra parte, se verá, también, cuál es la percepción y necesidades de la población trabajadora sobre todas estas cuestiones. La información utilizada es de tipo cuantitativo y cualitativo. En el primer caso proviene de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras con cargas familiares y, en el segundo, es parte de la obtenida mediante grupos de discusión organizados con mujeres y hombres de diferentes posiciones económicas y entrevistas individuales a empresarios y/o representantes (gerentes o responsables de personal y de Recursos Humanos) de grandes, medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Toledo y a técnicos/as municipales y sindicales.

En primer lugar se verá el punto de vista del empresariado, luego el de sindicatos y otros agentes sociales, para finalizar con la realidad de la población afectada. Se intentará, así, comprender las diferencias entre la realidad, representada por la opinión de empresarios y personas que concilian, y la interpretación que hacen del problema aquellos grupos encargados de encontrar soluciones, tanto de aquellos cuyo trabajo es la presión política para la implementación y desarrollo de medidas, como de aquellos cuyo trabajo está mucho más orientado a la acción e intervención social concreta. Finalmente, se trabajará en una comparativa entre el empleo público, a priori con mayores facilidades para el ejercicio de la conciliación, y el empleo privado.

El marco legal.

El marco legal que regula el comportamiento de las empresas en la conciliación, es decir, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, se establece a dos niveles territoriales. En el ámbito estatal, diferentes cuestiones se regulan en el Estatuto de los Trabajadores; en la “Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”; en el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)”; en el “Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010)”, y en el “Plan Concilia”, cuyo fin es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los diferentes empleados de la Administración General del Estado. En el nivel regional, la legislación aplicable se compone del “Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010”, y el “Plan para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha”. Toda esta legislación se analiza en profundidad en el capítulo sobre “La protección social de la conciliación”.

Por otra parte, cada empresa tiene la obligación de someterse a los convenios de cada sector, desarrollados a través de negociaciones colectivas que contemplan las necesidades reales de las personas trabajadoras. Además, para facilitar el cumplimiento de las medidas, la legislación contempla también ayudas e incentivos económicos para las empresas afectadas. Por ejemplo, el “Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010”, otorga ayudas para favorecer la conciliación a personas que lo necesiten, y, también, a las empresas que han de otorgar estas medidas.

Sin embargo, la aplicación de las medidas contempladas en la legislación no garantiza la efectiva capacidad para ejercer el derecho a conciliar y, en la mayoría de los casos, puede variar en función del tamaño de la empresa, del tipo de actividad o del perfil general de personal que tiene trabajando. Por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2002, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estipula, en su artículo 45, que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los/las representantes legales de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación territorial», solamente es obligatoria para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as lo que, muchas veces, diluye su efecto hasta la irrelevancia casi total. Si se tiene en cuenta que, en la provincia de Toledo hay 53.223 empresas y que sólo el 0.24% de ellas (129 empresas) tiene más de 100 trabajadores (datos de 2008, DIRCE²⁶), puede estimarse sin gran esfuerzo el alcance real de la medida.

La empresa frente al trabajo

Desde el punto de vista de muchos responsables empresariales, el objetivo prioritario está determinado por la productividad y el rendimiento, incluso frente al seguimiento estricto del horario.

“Lo que quiero es que el trabajo esté hecho... Que tienen que echar una hora más al día, la echan, y si tienen que echar una hora menos, o cinco horas, porque tienen que cuidar a su hijo, lo puede hacer, bien, pero lo que busco es la productividad”.

Esta actitud que desvincula los objetivos de productividad del horario laboral y que, en principio, puede interpretarse como positiva, es fuente generalizada de abusos, sobre todo en empresas pequeñas, que son la gran mayoría, y en trabajos de baja cualificación. Cualquier técnico/a de empleo sabe que en las empresas el trabajo raramente “está hecho” y que las cuarenta horas siempre determinan el límite inferior del trabajo semanal. La conciliación ni se plantea, y la buscada ambigüedad de la frase tiene la función de ocultar toda esta realidad.

²⁶ DIRCE: Directorio Central de Empresas.

La percepción sobre la influencia de las cargas familiares de las personas en su rendimiento laboral es congruente con lo indicado anteriormente. En las empresas de Toledo no se contempla una relación negativa entre la existencia de cargas familiares y el rendimiento laboral de los/las profesionales, sean éstos hombres o mujeres. No puede haberla o, mejor, no puede haberla visible. Los trabajadores y trabajadoras saben que lo que la dirección de la empresa quiere es que “el trabajo esté hecho”, y que les va el puesto en ello, por tanto se alienan de su realidad familiar y cumplen.

Así, la percepción del empresario no puede ser otra que la expresada:

“Yo creo que cuanto más carga familiar tengas, más ganas de trabajar tienes. Las personas que tienen alguna carga familiar dan más importancia a su puesto de trabajo y a lo que éste representa”.

Por ello, desde el punto de vista directivo las cargas familiares no parecen influir en el rendimiento de las personas y, según qué actividad o sector, tampoco en el horario de trabajo. Si ha de haber una merma en el rendimiento, estaría más determinada por otros factores, como la disposición personal, la motivación y la preparación al puesto. Incluso llegan a considerar una muestra de responsabilidad el hecho de que una persona tenga cargas familiares, aunque ello influya en la selección de candidatos/as para un puesto de trabajo.

Sin embargo, la postura concreta de cada empresa ante la necesidad de conciliar de su plantilla está relacionada con el tamaño y la solvencia económica que ésta tenga. Así, a partir de las entrevistas se observan diferencias de opinión y actitudes entre grandes y pequeñas empresas. Si en las pequeñas empresas se responde en general al modelo antes descrito, y todas las cuestiones relacionadas con la conciliación se consideran un riesgo para la empresa, la actitud en las grandes empresas es mucho más abierta y orientada positivamente a la implantación de medidas de conciliación. Se considera un proceso necesario, aunque poco atractivo.

Según la postura de las grandes empresas, la aplicación de medidas de conciliación tiene un resultado positivo a largo plazo. Sostienen que si el trabajador o trabajadora tiene determinada situación familiar no resuelta, puede sumergirse en un estado emocional negativo que interfiera en el rendimiento. Si esta situación se soluciona, la productividad mejorará.

También se consideran otros elementos objetivos que influyen en el rendimiento, tales como el estado de ánimo, la motivación y la satisfacción con el trabajo, que dependen en gran medida del clima laboral percibido por la persona trabajadora, y de la relación entre el/la trabajador/a y la empresa. En empresas con gran número de personas trabajadoras, si la relación entre ambas partes es negativa, se observa una disminución en el rendimiento laboral, lo que implica una reducción de las ganancias de dicha empresa. Por ello, la aplicación de medidas de conciliación es percibida por empresas grandes como un “mal menor”, necesario, por otra parte, para poder, como mínimo, mantener la productividad.

“Si yo, como trabajadora, tengo una serie de ventajas, estoy más motivada para trabajar, me siento más a gusto, me siento más partícipe de la empresa, porque la empresa también se está dando cuenta de mis problemas, me está ayudando a solventarlos”.

En la otra cara de la moneda, la empresa pequeña necesita de manera imprescindible la implicación de sus trabajadores y trabajadoras para funcionar y salir adelante. Tiene menos facilidad para reajustarse en caso de ausencia de empleados/as, y éstos/as no se acogen con tanta frecuencia, sea por desconocimiento o fragilidad laboral, a medidas de conciliación. Así, estas empresas concederán licencias o permisos en función de la situación en la que se encuentren, sobre todo en el ámbito del comercio, la hostelería y la producción. Las condiciones que se regulan en la legislación vigente no se toman en consideración y el personal debe adaptarse a las condiciones que se ofrecen en la entrevista de trabajo y que han de ser aceptadas por el/la aspirante si quiere empezar a trabajar. Por ello, desde el principio, comentan encargados/as de personal, se aclaran bien los términos a los que ha de acogerse la persona empleada, para optar al puesto de trabajo sin malentendidos posteriores. Naturalmente, todo ello es ocultado o matizado eficazmente. Nótese la diferencia con el modo en que lo expresa un gerente de personal:

“Más que ajustarse a las condiciones que se regulan en la legislación vigente, el empleado y la empresa se ajustan a las condiciones que se ofrecen en la entrevista de trabajo...”

Es decir, mediante un barato argumento circular, se intenta ocultar que la empresa impone condiciones al margen de la legislación vigente.

Es importante tener en cuenta en este apartado a los centros de servicios organizados por entidades privadas, asociaciones sin ánimo de lucro u organizaciones no gubernamentales, los cuales se acogen a unos presupuestos prefijados a principios de año, que contemplan casos como bajas por enfermedad, por maternidad, o similares. Pero, si estas situaciones exceden las previstas, se produce un desajuste económico importante que obliga a responsables a buscar apoyos económicos y solicitar más subvenciones para mantener el funcionamiento del centro. En estos casos, la aplicación de medidas de conciliación se llega a considerar como “una carga más”, incluso aunque los mismos centros de servicios sean centros que faciliten la conciliación de los/as usuarios/as y sus familiares.

Además del tamaño de la empresa, el sector de actividad y el sexo mayoritario del personal de la empresa influyen también en la percepción de la necesidad de aplicación de medidas de conciliación.

En las empresas con un alto porcentaje de empleo femenino es más frecuente la concesión de permisos y medidas de conciliación que en las empresas cuya totalidad o mayoría de trabajadores son hombres. Esto puede observarse en empresas de sectores concretos de actividad, tales como metalurgia o construcción. En estos casos, la solicitud de medidas de conciliación es una situación excepcional y un

trámite que se da de forma infrecuente en el departamento de personal o recursos humanos.

Las razones de que los trabajadores (hombres, redundancia necesaria) no soliciten medidas de conciliación, según refieren responsables de estos departamentos, suelen ser bien un reparto de roles, mediante el cual la mujer no trabaja fuera de casa y desempeña el papel de cuidadora, o bien una adaptación de los turnos de ambos miembros de la pareja para poder compartir responsabilidades. Sin embargo, en estos casos, la solicitud de medidas de conciliación corre, en un gran porcentaje, a cargo de las mujeres.

En empresas con un elevado porcentaje de empleo femenino las solicitudes de medidas de conciliación se suelen tramitar de manera ágil. El hecho de que, tradicionalmente, sea la mujer la que asuma la responsabilidad de las cargas familiares hace que se reciba con más naturalidad la solicitud de permisos o medidas varias de conciliación realizada por mujeres que por hombres.

“Se ve una cosa normal, nadie se queja sobre eso. Yo tengo asumido que es mi trabajo (gestionar permisos varios y solicitudes de conciliación), el director tiene asumido que es un sector en el que lo hay (absentismo), que somos todas mamás y que tiene que ser así y no supone nada malo”.

Empresarios (hombres) atribuyen connotaciones diferentes a la existencia de cargas familiares en hombres y en mujeres, que pueden influir en la elección del/la aspirante en función del género. Si el aspirante es hombre, tener cargas familiares se asocia a responsabilidad y madurez, mientras que si es mujer, aunque está también relacionado con responsabilidad y madurez, está asociado inconscientemente a absentismo laboral.

“Hay un sesgo importante de igualdad cuando a una mujer le preguntas sobre su estado civil y su situación de descendencia, y a un señor no. O cuando la contestación a esas preguntas, si ese señor está casado o tiene familia, el perfil que dará es el perfil de una persona seria y responsable y, sin embargo, si es una señora, es una mujer que está casa o que tiene hijos, el perfil que me da es todo lo contrario: absentismo...”

Conocimiento y aplicación de las medidas de conciliación.

Representantes de empresas grandes refieren tener más facilidades para aplicar medidas de conciliación, dado que la plantilla que trabaja para esas empresas es más numerosa. Se ajustan al Estatuto de los Trabajadores como normativa de referencia, y, según la actividad que realicen, además se rigen por el convenio de ese sector que, en ocasiones, contempla medidas adicionales. Un ejemplo es el convenio de telemarketing, importante en Toledo, que contempla excedencias con reserva de puesto y condiciones de trabajo. Estas medidas favorecen a los/as trabajadores/as, que pueden acogerse a la medida que mejor se adapte a sus necesidades.

Otro modelo que existe es cuando las empresas no se acogen a un plan de conciliación o normativa legal concreta: estudian la situación del/la solicitante para ver qué medida se ajusta más a su circunstancia, esté contemplada o no como medida de conciliación. El procedimiento sería acoger a la persona trabajadora y su situación, para ajustar las posibilidades de ambos al logro de una solución, más que recibir una solicitud formal y utilizar las medidas contempladas en la normativa a la que se acojan. La estrategia que describen mandos empresariales es compartir la responsabilidad de elegir una alternativa de solución al problema, de entre las alternativas que le plantea la empresa, para que el/la trabajador/a se vea implicado/a positivamente en la búsqueda de soluciones a su situación, y se afiance la relación con la empresa.

“...creo que lo importante es estudiar los casos individualmente, ver las necesidades que tiene cada uno, e intentar en la medida de lo posible adaptarnos a lo que te están pidiendo, si es posible y no hay ningún tipo de problema. Lo fundamental es entrar en un diálogo, que ellos te expliquen, te cuenten...”

Este discurso, superficialmente positivo, encubre una situación de dominio que suele tener como consecuencia la desprotección total de las personas trabajadoras. La existencia misma de los sindicatos y de la negociación colectiva viene de la aceptación generalizada de la enorme desventaja que tiene cualquier persona al sentarse a ¿negociar? individualmente con su empresa. El resultado de cualquier intento de negociación en esas condiciones es siempre el mismo: o se aceptan las condiciones de la empresa o se romperá la relación laboral. Lo que cuenta esta mujer en el grupo de discusión es la realidad oculta en el discurso del diálogo:

“El mes pasado echaron al segundo jefe, me llamaron a mí a la oficina; yo trabajo siempre, 4 años, de mañanas, y me han dicho ‘vamos a cambiarte el horario: dos días de tarde, dos días de turno partido, y dos días de mañana, lo coges o lo dejas’”.

En la empresa pequeña, que tiene recursos humanos y económicos más limitados, la situación es parecida, pero mucho más clara. Se reconoce incluso de manera descarnada...

“Es un gasto, es un gasto alarmante, o hacemos un proceso de selección y hacemos un estudio clínico, y que sean estériles, o de lo contrario, contratamos a hombres”.

Por lo general, en este ámbito se tienen más problemas para aplicar medidas de conciliación. Las posibilidades legales (derechos) para ejercer efectivamente la conciliación, o bien no son aplicables, o bien son poco conocidas. En algunos casos se aplican reducciones de jornada o flexibilidad horaria, pero en la mayoría no hay nada de eso. Aquí aparece una nueva versión de la pescadilla que se muerde la cola: por una parte las empresas, que reconocen no tener un convenio establecido para estas medidas y se acogen al Estatuto de los Trabajadores, pero que no conocen bien ni revisan demasiado para estudiar las medidas de conciliación, porque su personal no

se lo exige (“no recibir solicitud” para las mismas) y, por otra, los trabajadores y trabajadoras, que no solicitan acogerse a ninguna medida específica, bien por miedo al empresario, bien por desconocimiento de su protección.

Al igual que sucede en las grandes empresas, el factor sexo del personal también influye en la solicitud /adopción de medidas de conciliación. En empresas en las que el número de hombres en plantilla es mayoritario, no se solicitan medidas de conciliación. Hay, por lo general, una implicación menor de los hombres en cuanto a la corresponsabilidad en el ámbito familiar, de tal manera que no se altera su jornada laboral por la asunción de cargas familiares. La solicitud de medidas de conciliación suele deberse a situaciones puntuales y sujetas a necesidades concretas, como la asistencia a consultas médicas; en estos casos, se flexibiliza el horario de trabajo sin obligación de recuperar las horas perdidas.

Las medianas o pequeñas empresas refieren no tener ningún problema en conceder medidas de conciliación solicitadas por su personal siempre y cuando “la demanda de productividad (sic) no sea elevada”. Pero cuando las necesidades de producción aumentan, a la empresa se le genera un problema. En estos casos la empresa antepone sus necesidades: si se necesita llegar a unos objetivos, y para ello hacen falta un número determinado de personas trabajando, se denegarán las solicitudes presentadas por las /los trabajadoras/es. Dado que uno de los principios básicos de la gestión empresarial es la eficiencia en la producción, y es deber del empresario, moralmente aceptado por lo demás, mantener elevada la demanda de producción, es evidente que en raras ocasiones las empresas tendrán parte de su plantilla ociosa. Por tanto, el discurso podría traducirse como “no tenemos problema en conceder medidas de conciliación en determinadas condiciones, pero como esas condiciones rara vez se cumplen, entonces, rara vez otorgaremos medidas de conciliación”.

¿Hasta dónde está dispuesto a implicarse el empresariado en la aplicación de medidas de conciliación?

La postura de las grandes empresas sobre a quién corresponde la responsabilidad de implantar más medidas de conciliación implica un acuerdo con la participación de todos los sectores: empresas, administración y población en general. Sin embargo, se hace hincapié en la responsabilidad de las administraciones a la hora de facilitar económicamente a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras la ejecución de medidas de conciliación, especialmente en el caso de las empresas pequeñas, cuya estructura económica es más frágil.

Desde su punto de vista, el peso de la responsabilidad de implantar medidas de conciliación ha de recaer en la Administración Pública, en primer lugar, y en las empresas, en segundo. Ambas, administración y tejido empresarial, han de llegar a acuerdos en función de las necesidades que perciban. Una iniciativa importante por parte de las empresas sería dialogar para detectar las necesidades de los/las trabajadores/as, para poder demandar medidas a las administraciones, que actuarían en consecuencia para atenderlas. Una determinación a la que podrían llegar las empresas, por ejemplo, sería implantar horarios europeos.

La responsabilidad de las empresas en la aplicación de medidas de conciliación, según éstas, se realizará a partir de una medición de los costes y beneficios que esta actuación tenga para la empresa. De esta manera, grandes empresas han podido comprobar que, incluyendo una medida más en el convenio de ese sector de actividad, logran una mejora en la calidad del trabajo de las personas a su cargo. Pero, consideran, esto no se puede hacer en todos los sectores de actividad ni con empresas de todos los tamaños y capacidades adquisitivas. Por ello, una cosa será el conjunto de medidas a aplicar según el marco legal de referencia y otra muy distinta la aplicación real de estas medidas, más dependiente de las posibilidades de la empresa y de la actitud de sus responsables, que de la referencia legal que las sustenta.

La empresa, sobre todo la de gran tamaño, intenta en la medida de lo posible adaptar los turnos de trabajo a sus necesidades, o conceder reducciones de jornada a aquellas personas que lo soliciten, dentro de sus propias capacidades. Incluso, comentan, puede haber departamentos de actividad dentro de la empresa que tengan su propio horario, a propuesta de los/as propios/as trabajadores/as, siempre y cuando el horario y el servicio de atención a la clientela estén cubiertos.

En grandes empresas hay un reconocimiento general de que implantar un recurso de conciliación en la infraestructura del edificio favorecería las condiciones en las que trabajan muchas empleadas (mayoritariamente mujeres), que no tendrían que pedir reducciones de jornada o días libres para atender al/la menor o recogerlo de la guardería. Algunas empresas han intentado incluso instalar centros de atención a la infancia para las personas con menores a su cargo. Han sido intentos fallidos, bien porque el edificio donde se ubica la empresa no cumple los requisitos para las instalaciones requeridas, o porque los trámites que determinan la idoneidad y seguridad de las instalaciones resultan largos y tediosos.

“Tenemos una sala donde íbamos a poner una guardería infantil aquí, y la verdad es que nos hemos encontrado muchísimos problemas, hemos desistido de ponerla porque, además de tener un proyecto arquitectónico, que lo tenemos, o un mínimo de espacio para el recreo de los niños, que también lo teníamos, además luego tienes que llevar otro montón de papeles, ésa en la primera fase, y luego hay otra fase que es el tema de la seguridad de los niños, y nos hemos encontrado un montón de problemas”

Impacto de la conciliación en las empresas

La aplicación de medidas de conciliación representa, por lo general, un desajuste en el funcionamiento ordinario de las empresas. Desajuste al que tienen que adaptarse de la manera más rentable posible para ellas en primer lugar y, sólo en segundo término, para el personal. En general, las complicaciones más agudas suelen darse en la búsqueda de soluciones para problemas o ausencias puntuales, más que para situaciones más prolongadas en el tiempo.

La totalidad de representantes de empresas mantienen que, desde su punto de vista, las medidas de conciliación perjudican económicamente a la empresa que, como poco, ha de reajustar turnos y flexibilizar horarios.

En ocasiones, las ausencias de personal han de cubrirse por los/as que permanecen, lo que implica una sobrecarga del resto de personal. El efecto inmediato de la aplicación de las medidas de conciliación es la necesidad de la empresa de enseñar a nuevas/os aspirantes para que pueda cubrir las vacantes de la forma más eficiente posible. En casos de concesión de permisos por conciliación, las empresas grandes han de ajustarse a las situaciones de desequilibrio sustituyendo a las personas que se acogen a excedencias, bajas o similares, con contratos de interinidad. En un principio se intenta reajustar turnos y no contratar a gente externa para cubrir las vacantes, a menos que sean excedencias oficiales de más duración. Para reducciones o flexibilización de horarios, se reorganizan con los turnos de las demás personas que trabajan en la empresa.

Para la pequeña empresa, como ya se ha dicho, con grandes dificultades financieras y de personal, la adopción de medidas de conciliación tiene como consecuencia directa la disminución del rendimiento y la pérdida económica. Cuando un/a empleado/a falta, se produce un desequilibrio para la empresa, que tiene que reajustar su actividad a esta ausencia de la única manera que puede: perdiendo producción.

En centros de servicios se solicitan, sobre todo, bajas por embarazo de riesgo y por maternidad y acumulación de horas por lactancia que, sumadas al mes de vacaciones, supone un gasto importante para la empresa o centro, que tiene los presupuestos ajustados al año y puede verse en situaciones económicas desbordadas, ante las que hay que solicitar a la administración más subvenciones para pagar dichas bajas y sustituciones. Si falta un miembro de la plantilla, esta ausencia es cubierta por el resto de compañeras/os. Normalmente suele haber personal de apoyo para la ausencia de los/las profesionales, pero a veces no es suficiente. Influyen en ello el volumen de trabajo y, también, si coincide más de una solicitud de permisos al mismo tiempo.

Ante este desajuste, se considera necesaria la reducción salarial de la persona solicitante, y echan de menos una compensación por parte de la administración, como la percepción de ayudas económicas para favorecer la conciliación de sus trabajadores/as. Alegan no conocer estas dos medidas como incluidas en el marco normativo de referencia (Estatuto de los Trabajadores, Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010).

En algunas ocasiones, la percepción de riesgo para la empresa ha provocado la revisión de los contratos de las personas que más permisos solicitan. La identificación generalizada de estas personas, susceptibles de pedir estos permisos por cargas familiares, con el grupo “mujeres” influye de manera determinante en la contratación de personal. Merece la pena citar de nuevo:

“Es un gasto, es un gasto alarmante, o hacemos un proceso de selección y hacemos un estudio clínico que sean estériles o de lo contrario, contratamos a hombres”.

La visión de los sindicatos

Desde las organizaciones sindicales se entiende que las personas que forman parte de la plantilla de una empresa que aplica medidas de conciliación se encuentran seguras, trabajan mejor y son más eficientes. Además, en esas empresas se crea un mejor clima de trabajo y se mejora el rendimiento, mejorando no sólo la productividad, sino también la calidad del trabajo y la satisfacción de la plantilla. Así, conciliación es sinónimo de beneficio para las empresas, además de para las personas trabajadoras. Una persona en situación laboral activa, que necesita conciliar su vida laboral y familiar, y es atendida en sus necesidades por la empresa para la que trabaja, tendrá un mayor grado de satisfacción y motivación para el trabajo, con lo que mejorará su rendimiento, lo que favorecerá la productividad de la empresa, aunque trabaje menor número de horas.

“La productividad es un concepto que vendría a ser el rendimiento que se saca de un trabajo. Está más que demostrado que la motivación y el contento de un trabajador frente a su puesto de trabajo hará que rinda más y sea más productivo. Hay empresas que se dan cuenta de eso, y empresas que no”.

La opinión generalizada en los sindicatos acerca de la actitud del empresariado es que éste suele considerar la aplicación de medidas de conciliación como algo amenazante, una alteración con riesgo para los beneficios de su empresa. Ven ciertos elementos alterados tales como la organización de los turnos, el reparto de las tareas y el nivel de rendimiento cuando alguien ha de ausentarse de forma puntual. Por ello, pueden mostrarse reticentes en la concesión de permisos, aunque conozcan el marco legal vigente para las empresas de Toledo.

A partir del análisis de las demandas que los sindicatos reciben de trabajadoras/es y empresas, se percibe que a la empresa le supone un mayor problema la búsqueda de soluciones para problemas puntuales que para situaciones de una duración más o menos prolongada. Hay mayor facilidad para cubrir ausencias largas que momentos puntuales. Una estrategia utilizada por trabajadores/as y empresariado es la acumulación de horas por lactancia, de tal manera que las personas puedan seguir trabajando una jornada ordinaria, y acumular las horas suficientes para no trabajar durante, por ejemplo, los meses de vacaciones de los/las hijos/as.

Otra estrategia que se suele utilizar en empresas para proteger su rendimiento es cambiar de puesto de trabajo a la persona que utiliza permisos de conciliación. En ocasiones, este cambio puede vulnerar la dignidad de la propia persona trabajadora, hasta que, si ésta se encuentra insatisfecha, negocia su despido de la empresa. El recurso más demandado por las personas trabajadoras, según reciben en los sindicatos, es el de centros de atención a la infancia integrados en las empresas

donde trabajan, pero hasta la actualidad, ninguna empresa de la ciudad lo ha incluido en su infraestructura.

En cuanto al tamaño, las empresas grandes presentan más facilidades para conciliar que las empresas medianas y pequeñas. En una gran empresa, como ya se ha indicado, la capacidad económica es mayor y, también, tienen más control por parte de sindicatos e inspecciones. Además, al tener una plantilla numerosa, la forma de gestionarla es más rigurosa: se establecen turnos y personal de apoyo que permiten adaptar horarios según las solicitudes, situación y organización de las horas. Estas facilidades permiten a gerentes y responsables de personal conocer los efectos positivos a largo plazo que tiene la conciliación sobre la productividad de la empresa.

“Y además, se siente privilegiada de estar en la empresa, porque sabe que si no estuviese en ella y estuviese en otra, no tendría a lo mejor esta flexibilidad, esta posibilidad; con lo cual, va a ser la primera que va a intentar que no haya una merma en ese cumplimiento de objetivos para que la empresa esté contenta”.

Hay que tener en cuenta que, por otra parte, las empresas de más de 250 trabajadores/as tienen la obligación de diseñar un plan de igualdad que contemple también medidas de conciliación, en cuya creación intervienen asesores/as legales y representantes sindicales del colectivo de trabajadores/as, que hacen también de elemento de presión para que la empresa ponga en marcha la aplicación de dichas medidas. Sin embargo, las empresas de este tamaño son muy escasas y, por tanto, el número de trabajadoras protegidas es bajo. Esto es algo que no sucede en las pequeñas empresas que, para empezar, no tienen la obligación de realizar un plan de igualdad, y tampoco tienen comités de empresa ni presencia de delegados/as sindicales que defiendan derechos de la plantilla.

Otro factor añadido como dificultad para las pequeñas empresas es el grado de implicación de las personas que trabajan en ellas. Muchas empresas pequeñas de la ciudad de Toledo son empresas familiares, y a menudo, *“es difícil separar lo laboral de lo personal”*, con lo que puede haber una sobrecarga en los horarios y responsabilidades, tanto de responsables como del resto de plantilla, dificultando así la atención de otras áreas como la familiar o doméstica. Si la empresa ha de ajustarse, por su actividad, a un horario comercial, se encuentra que las dificultades para las/los empleadas/os es mayor, tanto para atender a personas que dependan de ellos (el horario comercial se suele solapar con el horario de los centros de atención a infancia, discapacidad o personas mayores), como para realizar actividades necesarias para el mantenimiento del hogar, como compras o tareas domésticas.

La realidad de las personas

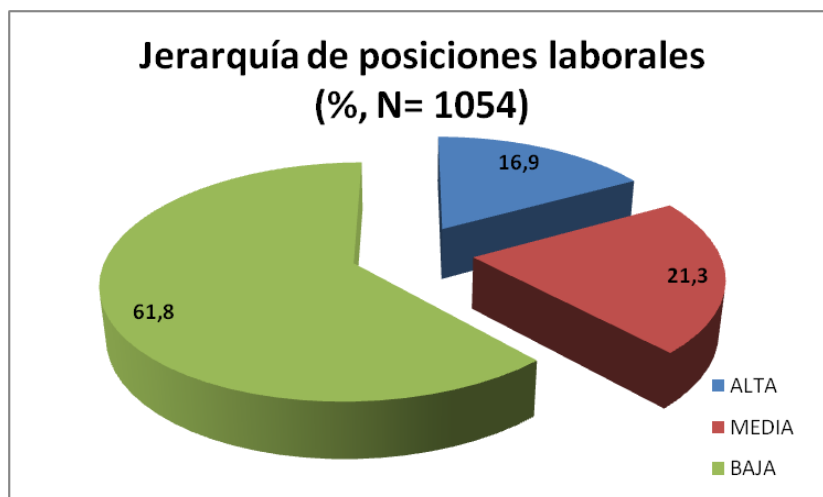
Como se verá, aproximadamente la mitad de las mujeres trabajadoras de Toledo tienen un horario que califican de incompatible con la atención de sus responsabilidades y cargas familiares. También la situación económica y las distancias, especialmente significativas en el municipio, son problemas importantes

que entorpecen la capacidad de conciliación de todas las mujeres. Sin embargo, para cada una de estas personas, la intensidad con que estas cuestiones se manifiestan así como el conocimiento y el uso de las herramientas de que se dispone para resolver o, mejor, mitigar, sus dificultades, están mediatizadas por su posición económico-laboral. Así, la situación concreta de conciliación es distinta entre unas personas y otras en función de variables tales como el tipo de trabajo realizado o el sector de actividad, el horario, el sexo de la persona, el tipo de cargas familiares y el grado de conocimiento de medidas de conciliación, entre otras. Además, en la medida en que la jerarquía socioeconómica tiene una expresión territorial concreta, en todas estas cuestiones aparecen diferencias, a veces grandes, entre los distritos municipales, que es el nivel de agrupación territorial estudiado.

En primer lugar, se ha realizado una clasificación de las personas entrevistadas a partir de la situación laboral (fija, temporal, autónoma), del tipo de actividad realizada y de la categoría laboral, con el fin de construir una medida ordinal que simplifique todas estas cuestiones relacionadas con la actividad laboral, y permita determinar si el tipo de trabajo influye en la facilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Más que atender a la retribución económica o al nivel de especialización del mismo, se ha atendido al grado de autonomía en el trabajo. En cualquier caso, es evidente que esta clasificación tiene una alta correlación con la posición socioeconómica de la persona.

Se han construido las siguientes categorías: Categoría profesional Alta, que comprende órganos de poder y puestos directivos, tales como empresaria o comerciante con empleados/as, directoras de empresa y otro personal directivo; profesionales liberales, personas pertenecientes a los distintos niveles del poder ejecutivo, profesional de la biología, medicina y salud, profesoras, abogadas, etc. Categoría profesional Media, que comprende mandos intermedios y autónomas con muy pequeñas empresas, tales como empresarias agrícolas con menos de 5 empleados/as, comerciante sin empleados, profesionales de las fuerzas armadas, técnicas de nivel medio, instructoras de nivel medio y otras. Categoría profesional Baja, que comprende cooperativistas, trabajadoras manuales, oficinistas o administrativas, trabajadoras de servicios de protección y seguridad, operarias diversas, trabajadoras no cualificadas, empleadas del hogar, peones, y otras similares.

Como puede verse en el gráfico siguiente, casi dos tercios de la población trabajadora femenina ocupa puestos considerados como “bajos” en la jerarquía laboral. Un 16,9% de las mujeres ocupan puestos de trabajo superiores en la jerarquía, mientras que el 21,3% ocupan puestos intermedios.



Estos porcentajes se distribuyen de forma diferente en los distintos barrios y zonas de Toledo: el barrio de Santa Bárbara es la zona que concentra más población femenina de categoría laboral baja, con un 70%, y la que tiene menos población de mujeres que ocupen cargos elevados en la escala jerárquica (11,4%). En cambio, la zona Centro- Norte de Toledo es en la que residen más mujeres de puestos altos (24,3%), y menor número de mujeres de clase laboral baja (52,1%). Las mujeres que ocupan puestos intermedios se distribuyen más uniformemente por las distintas zonas de Toledo, aunque las zonas que más concentran esta población son la zona Centro-Norte, el barrio de Santa María de Benquerencia y el Casco Histórico.

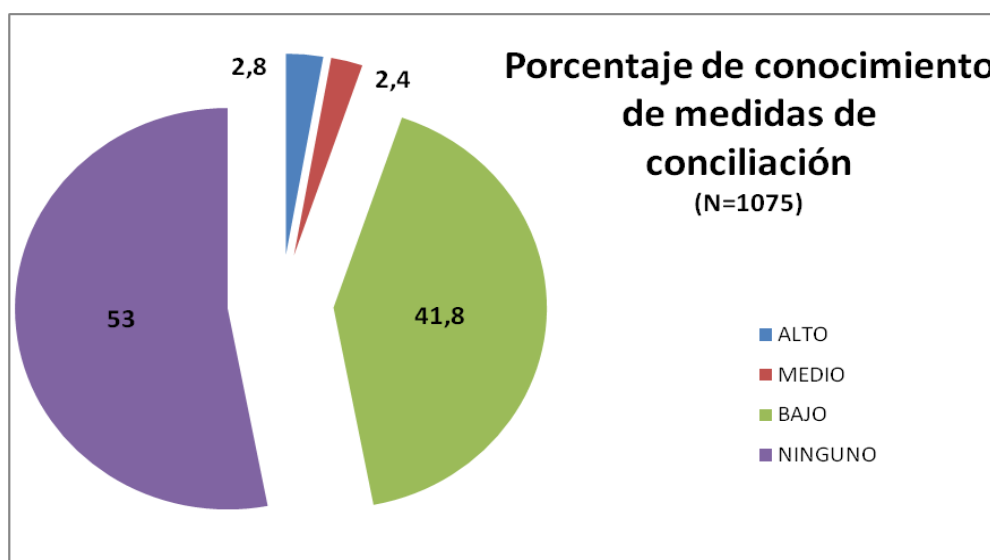
JERARQUIZACIÓN LABORAL POR ZONA DE RESIDENCIA			
ZONA DE RESIDENCIA	Jerarquización laboral		
	ALTA (N=356)	MEDIA (N=450)	BAJA (N=1302)
	% de fila	% de fila	% de fila
Zona 1: Casco Histórico	15,8	20,6	63,6
Zona 2: Sta. Bárbara	11,4	18,6	70,0
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia	14,7	22,1	63,2
Zona 4: Centro Norte	24,3	23,6	52,1
Total	16,9	21,3	61,8

Conocimiento y uso de medidas de conciliación.

Se ha medido el grado de conocimiento y de utilización²⁷ de las medidas de conciliación laboral contempladas en el Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras...). Estas medidas, se han resumido en nueve grupos:

- Permisos (matrimonio, traslado)
- Cambio de residencia;
- Permiso por maternidad, lactancia o paternidad;
- Excedencia;
- Reducción de jornada por cuidado de familiares;
- Ayudas económicas;
- Cambio de período de vacaciones;
- Ayudas profesionales y técnicas;
- Servicios de cuidados profesionales.

En primer lugar, es muy importante destacar que el 53% de las personas encuestadas, es decir, la mitad de la población trabajadora femenina de Toledo²⁸, no conoce ninguna de estas medidas de conciliación. Además, otro 42% conocen entre una y tres, es decir, tienen un nivel de conocimiento bajo de estas medidas que pueden solicitar. Por otra parte, sólo un 2,4% de la población encuestada conoce entre cuatro y seis medidas de conciliación, es decir, tiene un conocimiento medio, y apenas el 2,8% tiene un nivel alto de conocimiento de estas medidas (conoce siete o más).



²⁷ Como se verá más adelante, el conocimiento de las medidas no determina su uso, es decir, hay muchas personas que utilizan permisos y servicios sin conocer que están insertadas en un programa de facilitación o mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.

²⁸ Recordar que el error muestral para el conjunto del municipio es menor que $\pm 3\%$ con un nivel de confianza del 95%.

Estos datos que reflejan un ínfimo conocimiento de las medidas de conciliación a las que pueden acceder, que se repite si el análisis se efectúa por zonas. Sin embargo, existen algunas variaciones en función de la categoría socioeconómica de la zona. Así, puede observarse en la siguiente tabla que los mejores niveles de conocimiento de medidas de conciliación se dan en Centro Norte, en el que alrededor de un 10% de las mujeres trabajadoras tienen un nivel medio o alto de conocimiento de las medidas. Por el contrario, estas cifras bajan hasta el 2,5% para el caso de Santa Bárbara y Santa María de Benquerencia.

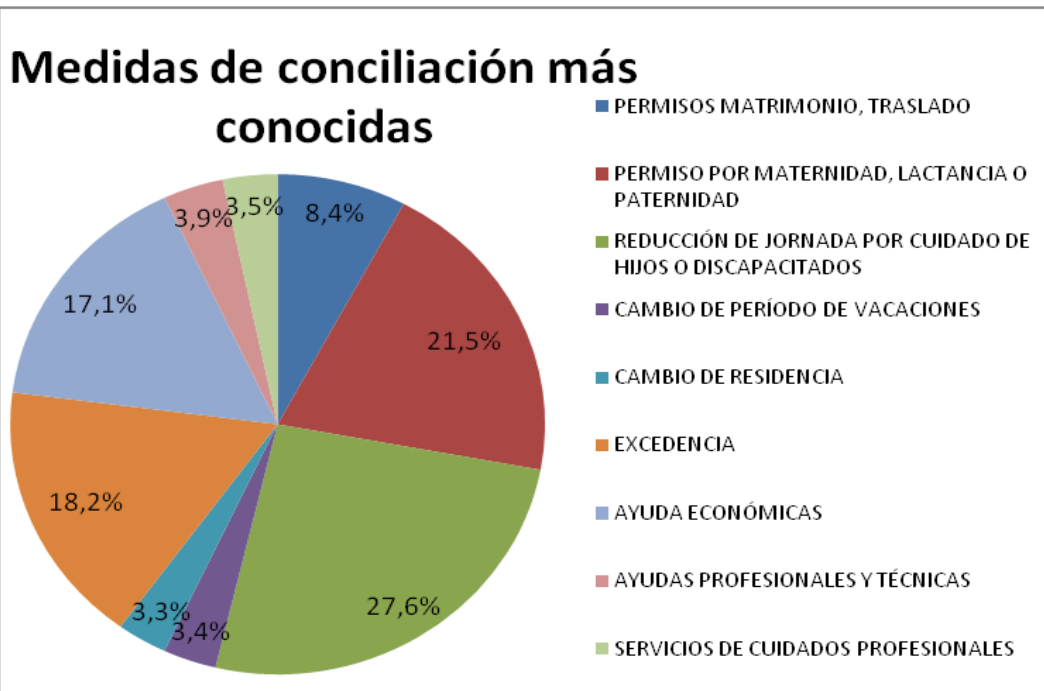
ZONA DE RESIDENCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MEDIDAS DE CONCILIACION		
	ALTO	MEDIO	BAJO O NINGUNO
Zona 1: Casco Histórico (N= 258)	3,5%	2,3%	94,2%
Zona 2: Sta. Bárbara (N= 243)	1,6%	,8%	97,5%
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N= 278)	,4%	1,8%	97,8%
Zona 4: Centro Norte (N=296)	5,4%	4,4%	90,2%

El conocimiento de las medidas de conciliación también tiene variaciones según la jerarquización laboral definida anteriormente. Por una parte, en todas las categorías puede observarse un bajo

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MEDIDAS DE CONCILIACION	Jerarquización laboral		
	ALTA (N=178)	MEDIA (N=225)	BAJA (N=651)
ALTO	5,6%	1,8%	2,5%
MEDIO	5,6%	1,8%	1,8%
BAJO O NINGUNO	88,8%	96,4%	95,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

conocimiento de las medidas. Sin embargo este conocimiento es algo mejor en las mujeres cuya jerarquización laboral es alta. Puede verse en la siguiente tabla que, para este grupo, algo más del 11% tienen un conocimiento medio o alto, es decir, conocen al menos cuatro medidas de conciliación. Por el contrario, las personas de las categorías medias o bajas que alcanzan este mismo nivel de conocimiento de las medidas suponen un porcentaje inferior al 4%.

La medida de conciliación más conocida es la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o personas discapacitadas (27.6%), seguido del Permiso por maternidad o paternidad (21,5%). Por el contrario, las menos conocidas son las ayudas profesionales y técnicas, los servicios de cuidados profesionales, el cambio de residencia y el cambio de periodo de vacaciones, todas ellas reconocidas por menos de un 4% de las personas.



Si el conocimiento demostrado de las medidas de conciliación es extremadamente bajo, la utilización de esas mismas medidas refleja una situación algo diferente. Aproximadamente la mitad de las mujeres trabajadoras utiliza, al menos, una medida de conciliación; hay un 15% que utiliza dos medidas, un 11% que utiliza tres medidas de conciliación y el porcentaje disminuye rápidamente conforme aumenta el número de medidas a utilizar, de tal manera que apenas un 2% de la población utiliza 6 o más medidas.

Nº DE MEDIDAS QUE UTILIZA	
Nº	%
0	49,8
1	20
2	14,5
3	10,9
4	4,3
5	0,4
6	0,2
Total (N=1075)	100

Según la distribución geográfica, el distrito municipal donde se concentran más número de mujeres que no utiliza ninguna medida de conciliación es Santa Bárbara, al que siguen el Casco Histórico y Santa María de Benquerencia, y luego Centro Norte. Por el contrario, los distritos del Casco Histórico y de Centro Norte son aquellos donde hay mayores porcentajes de mujeres que utilizan tres o más medidas de conciliación, con gran diferencia sobre las otras dos. Se observa, pues, aquí también, una clara relación entre la categoría socioeconómica de la zona y la utilización de medidas de conciliación. Los datos se ofrecen en la tabla siguiente.

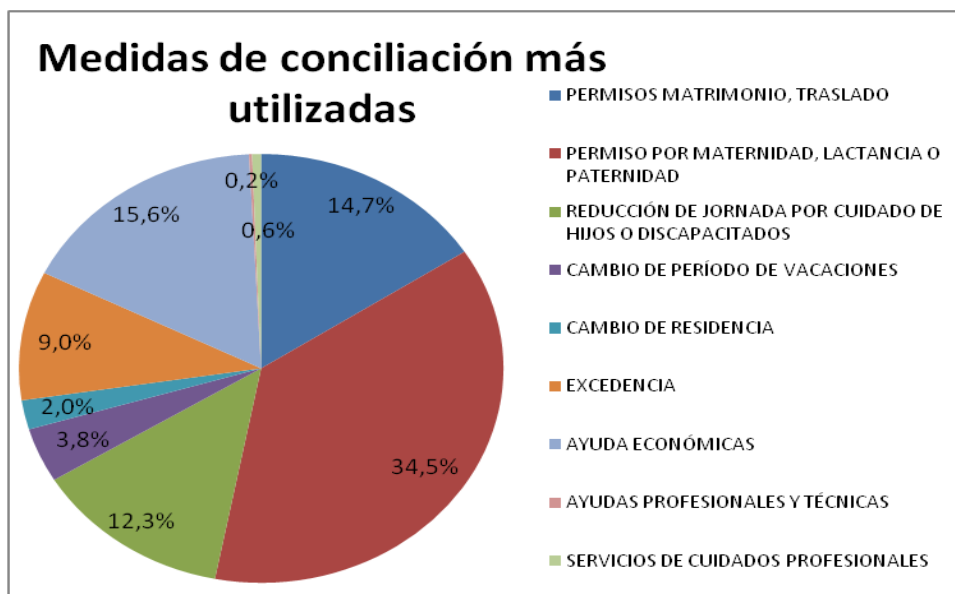
ZONA DE RESIDENCIA	N	Nº DE MEDIDAS QUE UTILIZA							
		0	1	2	3	4	5	6	3 a 6
Zona 1: Casco Histórico	258	49,6%	18,6%	11,2%	15,1%	5,0%	,0%	,4%	20,5%
Zona 2: Sta. Bárbara	243	57,2%	17,3%	13,6%	7,4%	4,1%	,4%	,0%	11,9%
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia	278	49,3%	22,3%	16,9%	6,8%	4,7%	,0%	,0%	11,5%
Zona 4: Centro Norte	296	44,3%	21,3%	15,9%	13,9%	3,4%	1,0%	,3%	18,6%

Por otra parte, la utilización de medidas de conciliación también parece estar mediatizada por la jerarquía laboral de las personas. En este sentido, aunque el porcentaje de personas que no utiliza ninguna medida es alto para todas las categorías, puede observarse en la siguiente tabla que más de la mitad de las mujeres que no utiliza ninguna medida de conciliación pertenece a la categoría laboral Baja (operarias, comerciales, trabajadoras sin cualificación, oficinistas, empleadas del hogar, etc.). Por el contrario para la categoría laboral Alta (directivas y otro personal ejecutivo, propietarias de empresas, etc.), el mismo dato es 18 puntos porcentuales inferior. En general, los porcentajes más bajos en la utilización de medidas se encuentran en el rango de mujeres de esta categoría de la clasificación.

Jerarquización laboral	N	Nº DE MEDIDAS QUE UTILIZA							
		0	1	2	3	4	5	6	3 a 6
ALTA	178	37,6%	24,7%	18,5%	11,8%	6,2%	1,1%	,0%	19,1%
MEDIA	225	41,3%	22,2%	15,6%	15,1%	5,8%	,0%	,0%	20,9%
BAJA	651	55,3%	18,3%	13,1%	9,4%	3,4%	,3%	,3%	13,4%

Se concluye, entonces, que parece haber una relación directa entre grado de autonomía en el trabajo y facilidad para conciliar. Se observa cómo, al ir aumentando la categoría laboral, aumenta el número de medidas solicitadas. Un empleo precario implica menos estabilidad económica y más dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

El siguiente gráfico indica las medidas de conciliación más utilizadas: el permiso por maternidad lactancia o paternidad, que han utilizado el 34,5% de las mujeres trabajadoras con cargas familiares; el permiso por matrimonio o traslado, utilizado por el 14,7%; la reducción de jornada por cuidado de hijos, utilizado por el 12,3% y la excedencia, utilizada por el 9%.



Queda por explicar una aparente incongruencia en los datos ofrecidos. Por una parte, se afirma que el 53% de las mujeres que trabajan no conoce ninguna medida de conciliación, es decir, que un 47% conoce al menos una, y, al mismo tiempo, se dice que la mitad de ellas utilizan, al menos, una medida. En principio, una diferencia del 3% entra dentro del margen de error con que se trabaja. Sin embargo, un análisis por medida añade algo más de complejidad al asunto.

En la siguiente tabla comparativa se presenta el porcentaje de mujeres que conoce cada una de las medidas de conciliación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, comparado con el porcentaje de mujeres que las utiliza.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	CONOCE	USA
PERMISOS MATRIMONIO, TRASLADO	8,4%	14,7%
PERMISO POR MATERNIDAD, LACTANCIA O PATERNIDAD	21,5%	34,5%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O DISCAPACITADOS	27,6%	12,3%
CAMBIO DE PERÍODO DE VACACIONES	3,4%	3,8%
CAMBIO DE RESIDENCIA	3,3%	2,0%
EXCEDENCIA	18,2%	9,0%
AYUDA ECONÓMICAS	17,1%	15,6%
AYUDAS PROFESIONALES Y TÉCNICAS	3,9%	0,2%
SERVICIOS DE CUIDADOS PROFESIONALES	3,5%	0,6%

Las opciones más conocidas como medidas de conciliación son, en este orden, la reducción de jornada por cuidado de familiares, el permiso por maternidad, lactancia o paternidad, excedencia por cuidado de familiares y las ayudas económicas para la conciliación. Por otra parte, las medidas más utilizadas son, por orden, el permiso por maternidad, lactancia o paternidad, las ayudas económicas para la conciliación, el permiso por matrimonio o traslado, la reducción de jornada y la excedencia.

Puede observarse que el porcentaje de personas que utilizan las dos primeras medidas (permiso por matrimonio o traslado y permiso por maternidad, lactancia o paternidad) es significativamente mayor que el porcentaje de personas que conocen estas medidas. Aquí hay un problema de tipo conceptual, y es que muchas personas, en este caso mujeres, no comprenden bien el significado de la conciliación; saben que tienen que cuidar a sus hijos y trabajar al mismo tiempo, pero no son capaces de sentirse partícipes de un grupo con una dificultad común: tienen un problema, pero aún no le han puesto nombre. Así, la explicación viene dada por el hecho de que hay mujeres que se acogen a determinadas medidas sin conocer bien la razón por la que han sido implementadas, es decir, sin conocer bien en qué marco legal se encuentran contempladas.

Tipo de empleo y dificultades para conciliar.

Según testimonios recogidos en los grupos de discusión, las personas con una situación laboral inestable se encuentran más atadas a su trabajo por las presiones recibidas para adaptarse a las condiciones impuestas y bajo la amenaza constante de ser despedidas. De esta manera, les es más difícil compaginar la vida laboral y familiar, puesto que el trabajo puede llegar a demandarles muchas horas, hecho al que no pueden negarse por temor a perderlo.

Esta situación no sólo les obliga a disminuir la calidad del cuidado que procuran a sus familiares, sino que, también, las coloca en una gran inestabilidad económica y emocional: el estrés inevitable que tienen les hace demandar en muchas ocasiones asistencia médica o psicológica y, por tanto, se agrava su problemática y disminuye su calidad de vida.

“Tengo que tomar pastillas para dormir, porque los jefes están siempre amenazando con que tienen que despedir gente, y vives con miedo, y trabajas con miedo, a ver en cuánto tiempo te vas a encontrar en la calle”.

Por otra parte, algunos sectores de actividad conllevan más esfuerzo e implicación personal que otros, y ello influye negativamente en la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de los mismos. Por ejemplo, personas pertenecientes al sector de hostelería encuentran problemas para atender sus responsabilidades familiares por el horario de trabajo, el volumen del mismo y la imposibilidad de ausentarse en situaciones puntuales, porque nadie podría cubrir su puesto. Además de la precariedad en las contrataciones y la facilidad de despido, se deriva una situación de incertidumbre en la que el /la trabajador/a teme perder el puesto de trabajo si solicita ese tipo de medidas.

En cuanto a la solicitud de medidas de conciliación, las/los trabajadoras/es perciben que pueden acogerse sin muchos problemas a las medidas contempladas en la legislación vigente. No obstante, los pormenores de la aplicación de estas medidas dependen muchas veces del carácter de la persona que se encargue de administrar los permisos, y de la situación de rendimiento o necesidad que tenga la empresa.

Estas circunstancias están más presentes en la empresa privada que en la empresa pública.

“Si doy con el encargado que tengo por la tarde, lo tengo muy crudo”.

De la población que ha podido utilizar medidas de conciliación, algo más de la mitad, el 53,2%, no ha tenido ninguna dificultad para solicitarlas. Y, de las dificultades encontradas, las que más aparecen son, según se refleja en la tabla siguiente, el exceso de burocracia para solicitarlas, las dificultades por parte de la empresa y la falta de información, acerca de las medidas en sí, y del proceso de solicitud.

DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA UTILIZAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Porcentaje válido
FALTA DE INFORMACIÓN	10,40%
DEMASIADA BUROCRACIA PARA PEDIRLAS	15,70%
DIFICULTADES POR PARTE DE LA EMPRESA	10,60%
DIFICULTADES ECONÓMICAS	6,90%
NS/NC	1,10%
NINGUNA	53,20%
OTRAS DIFICULTADES	2,10%
Total (N=536)	100,00%

Atendiendo a la categoría laboral, las mujeres que ocupan puestos intermedios son las que presentan menos dificultades a la hora de utilizar las medidas de conciliación. La falta de información y el exceso de burocracia afectan más a las que pertenecen a altos puestos jerárquicos; las dificultades por parte de la empresa afectan por igual a mujeres que trabajan en categorías laborales altas y bajas, mientras que las dificultades económicas afectan en mayor medida a las mujeres que ocupan una categoría laboral baja.

DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA UTILIZAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Jerarquización laboral (%)			
	ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL
FALTA DE INFORMACIÓN	11,6	8,5	10,8	10,4
DEMASIADA BUROCRACIA PARA PEDIRLAS	21,4	16,2	13,2	15,7
DIFICULTADES POR PARTE DE LA EMPRESA	11,6	8,5	11,5	10,8
DIFICULTADES ECONÓMICAS	5,4	4,6	8,7	7
NS/NC	1,8	0	1	0,9
NINGUNA	48,2	59,2	52,4	53,2
OTRAS DIFICULTADES	0	3,1	2,4	2,1
Total	100	100	100	100

Por otra parte, la rutina del día a día presenta también situaciones en las que resulta complicado compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Como se ve en la tabla siguiente, casi la mitad de las mujeres encuestadas (48,40%) alegan tener un horario laboral incompatible con la atención de sus responsabilidades y cargas familiares. Según información obtenida en grupos de discusión, el horario de trabajo es una de las limitaciones que más problemas crea a las personas trabajadoras, sean mujeres u hombres, y vivan o no en pareja, para poder organizarse y atender adecuadamente a su familia.

Por ejemplo, hay personas cuyo horario comienza antes de que los servicios que pueden ser utilizados como recursos para conciliación hayan iniciado su actividad, mientras que otras personas terminan su jornada mucho más tarde que el cierre de los mismos. Los turnos partidos, propios de los horarios comerciales, prolongan la jornada laboral hasta las 20 o las 21 horas, incluso mucho más si se trata de centros comerciales. Estas situaciones hacen más costosa la programación y la compatibilización con los horarios de centros de atención a infancia, a personas mayores o a personas con discapacidad.

DIFICULTADES PARA CONCILIAR	
DIFICULTADES	Porcentaje
HORARIO LABORAL INCOMPATIBLE	48,4
DISTANCIAS	10,5
SITUACIÓN ECONÓMICA	21,1
FALTA DE PLAZAS EN LOS DIFERENTES RECURSOS	14,8
ESCASEZ AYUDAS PUNTUALES	12,6
FALTA DE RECURSOS ESPECIALIZADOS	6,4
NO TENGO PROBLEMAS PARA LA CONCILIACIÓN	18,2
OTRAS	2,4

Los comedores escolares, aulas matinales y centros de atención a la infancia con un horario ampliado que comienza más temprano, son conocidos y utilizados. Pero estos recursos, sean públicos o privados, no parecen suficientes cuando las demandas del trabajo exceden las posibilidades que se ofrecen. Para solventar esta situación, las personas afectadas han de acudir a diversos recursos privados que le permitan cumplir con sus necesidades. Una opción es contratar a una cuidadora durante el intervalo de tiempo que dura su ausencia diaria, o bien solicitar ayuda de familiares. Otra alternativa es recurrir a un familiar cercano, en su gran mayoría mujer, (madres, hermanas, cuñadas), para poder plantearse incluso la posibilidad de buscar trabajo.

La situación económica es el siguiente elemento que más dificultades crea a las personas para conciliar de una forma relativamente eficiente: ciertas medidas utilizadas, tales como la reducción de jornada, llevan aparejada una reducción salarial. Si esta clase de disposiciones no van acompañadas de otras medidas, como

por ejemplo ayudas económicas para acudir a centros especializados para menores, mayores o personas con discapacidad, la situación se convierte en precaria. Estas circunstancias suceden en mayor proporción en mujeres con contratos temporales y mujeres con trabajo por cuenta propia, pertenecientes a categorías laborales bajas.

Otra cuestión estudiada ha sido la necesidad de realizar cambios laborales obligados por la existencia de cargas familiares. Según testimonios de grupos de discusión y entrevistas a técnicas municipales, muchas mujeres que decidieron abandonar su actividad laboral para dedicarse a la crianza de hijos/as o al cuidado de familiares mayores, se encuentran en la actualidad, en que la crisis ha espolado su vuelta al trabajo, con más dificultades para encontrar un empleo adecuado a su itinerario laboral.

La razón estriba en que el cuidado de los familiares ha cercenado las posibilidades de acumular formación y/o experiencia profesional. Así, suelen obtener peores puntuaciones en los procesos de selección que aquellas/os profesionales que no han interrumpido su desarrollo laboral y profesional. Por esta razón tienen menos probabilidades de ser escogidas para puestos de trabajo, ocupan lugares más bajos en las bolsas de trabajo y son contratadas más esporádicamente.

Por otra parte, aquellas mujeres que necesitan dedicar sólo parte de su tiempo al cuidado de los suyos, tienen también dificultades para encontrar un trabajo compatible con las restricciones horarias que imponen las obligaciones familiares. Ello supone una diferencia radical con respecto a los hombres que, por lo general, tienen poco asumido el rol de responsable de cargas familiares y, por tanto, disponen de más facilidades para escoger trabajos, aunque éstos supongan un amplio horario laboral o disponibilidad plena.

De las opciones planteadas ante la obligación de cuidar personas dependientes, sean menores, personas mayores o con discapacidad, aproximadamente un tercio de la población de mujeres trabajadoras no ha tenido, o, más bien, no ha podido, hacer nada para aliviar en parte su situación. Otro tercio ha tenido alguna vez en su vida que reducir su jornada laboral y, para el 17% de las mujeres, la solución ha tenido que ser más drástica y han dejado de trabajar. Otras opciones se han considerado menos y se muestran en la tabla siguiente.

QUÉ TUVO QUE HACER POR CUIDADO DE FAMILIARES (N= 1075)	%
DEJAR DE TRABAJAR	17,2%
REDUCIR EL HORARIO LABORAL	30,6%
CAMBIAR EL LUGAR DE TRABAJO	4,6%
CAMBIAR LAS FUNCIONES DE TRABAJO	1,7%
REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO	2,2%
CAMBIAR DE EMPRESA	1,8%
ELEGIR NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO	5,0%
NADA	31,2%
OTROS	5,8%
Total	100,0%

Atendiendo a la situación laboral de las mujeres (asalariada, a tiempo completo o parcial o autónoma), puede verse, nuevamente, que La explicación puede darse por dos caminos: al hecho de que, al trabajar por cuenta propia, las mujeres autónomas puedan permitirse ajustar su horario laboral a la crianza de menores o cuidado de personas mayores o con discapacidad, o a que el coste de mantener una empresa pequeña o autoemplearse es difícil de sostener cuando disminuye la productividad lo que, sumado al coste económico de la carga familiar, deriva en dejar de trabajar.

QUÉ TUVO QUE HACER POR CUIDADO DE FAMILIARES A CARGO	SITUACION LABORAL		
	ASALARIADA FIJA	ASALARIADA TEMPORAL	AUTONOMA
DEJAR DE TRABAJAR	16,5%	22,0%	25,0%
REDUCIR EL HORARIO LABORAL	32,2%	33,3%	41,0%
CAMBIAR EL LUGAR DE TRABAJO	4,7%	5,3%	6,0%
CAMBIAR LAS FUNCIONES DE TRABAJO	1,6%	1,6%	4,0%
REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO	3,1%	1,2%	1,0%
CAMBIAR DE EMPRESA	1,3%	3,3%	3,0%
ELEGIR NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO	5,0%	6,5%	5,0%
NADA	25,9%	19,8%	11,2%
OTROS	9,5%	7,0%	3,8%

Respecto a la dicotomía fija-temporal, puede indicarse que a las primeras les resulta más difícil adoptar aquellas acciones más radicales, tales como dejar el trabajo o cambiar de empresa. Desde un punto de vista coste beneficio, tiene sentido que dejar el trabajo sea una opción más “cara” para aquellas personas con empleo fijo que para aquellas con empleo temporal. Puede entenderse, entonces, los seis puntos

porcentuales de diferencia entre ambos grupos para aquellas mujeres que no hicieron, o no pudieron hacer, nada para mejorar su conciliación. Por otra parte, la distribución de las personas que no pudieron hacer nada también va en el sentido de indicar las mayores posibilidades de las mujeres autónomas con respecto a las asalariadas, tanto temporales como fijas.

En la actualidad aún está socialmente aceptado que el nivel de dedicación inherente a alguno de los sectores de actividad y a algunos altos cargos implica que sólo puedan ser desempeñados por personas que no tengan cargas familiares. Así, se constata que las personas que ocupan cargos de relevancia en empresas y/o administraciones son, en su mayoría, hombres, independientemente de su estado civil, o mujeres solteras y sin cargas, que pueden dedicar más tiempo al trabajo. La razón fundamental es la creencia de que pueden desarrollarse profesionalmente más que aquellas mujeres u hombres que han de dividir su tiempo entre trabajo y familia. De esta manera, la posibilidad de asumir cargos de responsabilidad, independientemente del sector, está sujeto a la disponibilidad de tiempo y recursos y, por tanto, a la ausencia o disminución de implicación en las cargas familiares, hecho que se convierte en factor clave de selección y se impone rotundamente a la existencia de capacidades y aptitudes propias para el cargo.

Otro factor que presiona en contra de la conciliación masculina es que los trabajadores hombres tienen más dificultades para solicitar, y para que les sean concedidas, medidas de conciliación. Dado que son las mujeres las que, tradicionalmente, llevan implícitas las responsabilidades domésticas y familiares, tienen más facilidad para que les sean concedidas las medidas que solicitan, sobre todo aquellos permisos para momentos puntuales, tales como asistencia a consultas médicas.

Por otra parte, un hombre que quiera conciliar tiene que resistir la presión social...

“No es que las favorezcan, lo dan (los permisos a las mujeres) como que se lo tienen que conceder sin poner problemas, las empresas”.

“Si lo pide el marido, o sea, el padre, el jefe puede pensar ‘tú eres tonto, si está tu mujer trabajando, que lo haga ella’ “.

“Pero sí te miran mal si eres tú siempre el que dice de salir con los niños, en plan ‘¿es que no tienes mujer?’”.

(Grupo discusión hombres en situación laboral activa).

Con este generalizado panorama de corte machista no sorprende que los trabajadores concilien menos que las trabajadoras. Así, el 64% de las parejas de mujeres encuestadas, con cargas familiares, no conoce o no ha usado ninguna vez una medida de conciliación.

De las medidas existentes, las más utilizadas por los hombres son el permiso por paternidad o lactancia, con un 24,5%, y el permiso por matrimonio o traslado,

utilizado por un 14,1% de la población masculina. Las medidas menos utilizadas por hombres son las de servicios profesionales y técnicos, seguidas de cerca por la reducción de jornada.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN UTILIZADAS POR LA PAREJA	%
PERMISOS (MATRIMONIO, TRASLADO)	14,1%
PERMISO POR MATERNIDAD, LACTANCIA O PATERNIDAD	24,5%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O DISCAPACITADOS	1,7%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0,7%
CAMBIO DE PERÍODO DE VACACIONES	3,4%
CAMBIO DE RESIDENCIA	1,2%
EXCEDENCIA	1,3%
AYUDA ECONÓMICAS	4,9%
AYUDAS PROFESIONALES Y TÉCNICAS	0,1%
SERVICIOS DE CUIDADOS PROFESIONALES	0,3%
NO CONOZCO Y/O USADO NINGUNA	64,0%

Por otra parte, hay variaciones en función de la situación laboral de los hombres. En la tabla siguiente puede observarse que los hombres que más medidas de conciliación utilizan son asalariados fijos. Una explicación de ello puede ser la estabilidad laboral en la que se encuentran, que les permite solicitar estos permisos acogiéndose al marco legal de referencia de su sector de actividad, sin que se debilite esa estabilidad. Las medidas que más utilizan son, por este orden: permiso por paternidad o lactancia, permiso por matrimonio o traslado y ayudas económicas. Las medidas más solicitadas por asalariados temporales son el permiso por matrimonio o traslado y el permiso por paternidad o lactancia. Autónomos utilizan también más el permiso por paternidad o lactancia, con diferencia de otras medidas.

SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN UTILIZADAS POR LA PAREJA (%)											TOTAL
	PERMISOS (MATRIMONIO, TRASLADO)	PERMISO POR MATERNIDAD, LACTANCIA O PATERNIDAD	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O DISCAPACITADOS	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES	CAMBIO DE PERÍODO DE VACACIONES	CAMBIO DE RESIDENCIA	EXCEDENCIA	AYUDAS ECONÓMICAS	AYUDAS PROFESIONALES Y TÉCNICAS	SERVICIOS DE CUIDADOS PROFESIONALES	NO CONOZCO Y/O HE USADO NINGUNA	
ASALARIADO FIJO	18,4	32	1,9	0,9	4	1,6	2,1	6,6	0,2	0,2	54,8	N=575 100
ASALARIADO TEMPORAL	12,6	11,6	1,1	0	2,1	1,1	0	0	0	0	73,7	N=95 100
AUTÓNOMO	2,2	10,4	2,2	0,7	3	0	0	2,2	0	1,5	83	N=135 100
PARADO, DESEMPLEADO	4,8	11,9	0	0	1,2	1,2	0	3,6	0	0	84,5	N=84 1,2

Demandas de la población a las empresas.

En este sentido, la población entrevistada y encuestada propone lo siguiente:

La existencia de guarderías en los centros de trabajo, lo que les supondría una mayor comodidad a la hora de tener a su hijo/a cerca de su entorno. Así, se ahorrarían el tiempo de transporte del domicilio familiar al centro de atención a la infancia y al centro de trabajo, lo que mejoraría mucho su calidad de vida. Además, en caso de urgencia o necesidad, habría más facilidad para acceder al niño o niña, lo que implica también una mayor tranquilidad de los padres y madres, que en sus horas de descanso podrían acudir a la guardería. Por otra parte, hay quien teme que el recurso pueda ser utilizado por el empresariado para esclavizar a sus trabajadoras/es, restringiendo sus permisos por conciliación.

El teletrabajo sería una alternativa útil en caso de mujeres que no han podido acceder a recursos para las personas a su cargo, de tal manera que puedan llevar el trabajo a casa y administrarse el tiempo trabajando por objetivos. Aún así, se plantea como una opción que puede esclavizarlas más, en tanto que saldrían menos de casa y combinarían el trabajo con las tareas domésticas en el mismo sitio.

Aumentar el periodo por maternidad y paternidad.

Centralización de la información acerca de los recursos. Según testimonios obtenidos en los grupos de discusión, la información sobre medidas y recursos de conciliación llega a los usuarios a través de vecinos/as, compañeros/as o familiares. Alegan que debería existir un dispositivo que les informara de todas las medidas, subsidios y recursos que pueden utilizarse, bien a través de un número de teléfono, o a través de un departamento en servicios sociales.

Desde los servicios que acogen las demandas de la población trabajadora o en situación laboral activa, se considera necesario hacer un diagnóstico adecuado a las necesidades de la empresa y de la plantilla, y que en las negociaciones estén presentes mujeres:

“Si estamos poniendo en marcha medidas de conciliación, estamos en una empresa en la que el 80% de la plantilla son mujeres, y van a beneficiarse de estas medidas principalmente mujeres porque son las que tienen las cargas, que no lo negocian hombres, porque nunca van a poder ponerse en la situación de las mujeres, que son las que están conciliando”.

A pesar de que se sostiene que la Administración Pública tiene la principal responsabilidad de implantar medidas y recursos de conciliación, desde estos recursos se aboga por una labor de concienciación y sensibilización para las pymes acerca de los beneficios a largo plazo de conciliar, poniendo como ejemplo a la administración y a las grandes empresas.

El 40% de las mujeres encuestadas demandan que las empresas den todas las facilidades posibles a madres y padres que trabajan, como medida más adecuada a las necesidades primordiales de las familias. La siguiente medida más solicitada es la de subsidios y ayudas económicas para la conciliación (32,2%). En tercer lugar, un 23,6% de la muestra solicita la existencia de centros de menores, mayores y personas con discapacidad gratuitos que puedan atender a las necesidades de la ciudadanía.

MEDIDAS QUE PODRÍAN AYUDARLE AL CUIDADO DE LAS PERSONAS QUE ATIENDE	Frecuencia	Porcentaje
AYUDA ECONÓMICA	343	32,2
GUARDERÍAS, CENTRO DE MAYORES/DISCAPACIDAD GRATIS	251	23,6
EMPRESAS DEN TODAS LAS FACILIDADES A MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN	423	39,7
OTROS	48	4,5
Total	1075	100

Empleo público vs privado, mundos paralelos

En primer lugar, la legislación cambia para cada uno de los ámbitos, y las personas trabajadoras de la Administración Pública están más protegidas en derechos, forma de contratación, permisos y licencias para la conciliación que las personas que trabajan en ámbito privado. Así, en la aplicación de medidas de conciliación, la Administración Pública se acoge a las contempladas en el Plan Concilia para funcionarios de la Administración General del Estado y en el “Plan para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha”. La empresa privada, por su parte, cuenta con el Estatuto de los Trabajadores y con los convenios de cada sector de actividad, como marco legal de referencia.

Las medidas de conciliación aplicables al personal funcionario dependen de la Ley de Función Pública, y el resto de personas trabajadoras se acoge a convenios colectivos. La legislación que afecta al personal funcionario les coloca en una mejor situación, ya que tiene más permisos por conciliación y, en algunos casos, de mejor calidad. Según personal técnico hay determinadas medidas que establece el plan de Conciliación de la Administración General del Estado que todavía no han producido modificación en el Estatuto de los Trabajadores, pero que sí se están aplicando en el personal del Ayuntamiento de Toledo. Son, entre otras, reducción de jornada, flexibilización de horario una hora más tarde de entrada y hasta dos horas en casos puntuales, y elaboración de campañas de concienciación y sensibilización.

Por otra parte, la población que trabaja en el ámbito privado refiere tener menos facilidades para solicitar permisos por conciliación, y perciben una injusticia en esas

diferencias. Por lo general, la Administración Pública tiene una política de aplicación de medidas de conciliación que favorece a sus trabajadores/as frente a los/as de sectores privados. Es obvio que la capacidad económica es un elemento a favor de la Administración Pública, de tal manera que tiene más solvencia para desarrollar este tipo de medidas. Además, la presión de los sindicatos es fuerte y, para los responsables políticos resulta más difícil oponerse a ellos. Así, sería conveniente que las nuevas políticas de conciliación que se fueran implantando en primera instancia para personal funcionario, se fueran luego aplicando en las empresas, en la medida de sus posibilidades. Que la Administración Pública sirva como promotor del cambio, para ir después generalizando la aplicación de las medidas en la totalidad de empresas de Toledo, fueran públicas o privadas.

“En la empresa pública se facilita la conciliación más. Aunque hay que luchar por más cosas, y debemos de conseguirlas. En determinadas cosas la empresa pública tiene que ser el motor de determinadas políticas para que la empresa privada luego pueda abrirse”.

El colectivo de sindicatos entrevistados coincide en la necesidad de hacer una campaña de educación, para enseñar a las empresas privadas el beneficio de la conciliación y desmitificar la idea de que conciliar implica perjuicio económico.

“Si el empresario no realiza esta tarea de reflexión, tenderá a estar más interesado por su productividad, y percibirá la necesidad de conciliar del trabajador como una amenaza para el rendimiento de su empresa”.

Como resumen del capítulo, se puede destacar que las empresas perciben la conciliación como un problema que entorpece su desarrollo económico. Por una parte, las empresas grandes tienen más facilidad para aplicar estas medidas, pero hay muy pocas en Toledo. Por otra, las empresas pequeñas, que agrupan a la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras, o no quieren, o no pueden aplicar esas medidas y, además, no están concienciadas de ello. Además, desde el punto de vista de las personas trabajadoras, e independientemente del nivel socioeconómico de que se trate, existe un gran desconocimiento de la protección y posibilidades que ofrece la legislación en materia de conciliación, lo que, unido a la presión que ejercen los empresarios, limita enormemente su capacidad para “tirar del carro” y exigir el cumplimiento de sus derechos.

Así, es evidente que las pocas medidas que se ponen en marcha en las empresas no resultan suficientes, y la población trabajadora no está satisfecha, salvo excepciones, con la oferta de conciliación de las empresas. La tercera parte de las trabajadoras considera necesario una mejor atención en este sentido.

Las necesidades que están por cubrir en grupos de mujeres de alta y baja cualificación son diferentes: el grupo de baja cualificación necesita trabajar para traer sustento a casa, y ésa es su principal preocupación y debilidad, pues no puede negociar en igualdad de condiciones con el empresario, mientras que el grupo de alta cualificación y posición estable dispone de más recursos y autonomía -léase capacidad de presión- para conciliar. Como se citaba anteriormente, un empleo

precario implica menos estabilidad económica y más dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

Los recursos, sean públicos o de las empresas, no parecen suficientes cuando las demandas del trabajo exceden las posibilidades de las trabajadoras y trabajadores. Para solventar esta situación, las personas afectadas han de recurrir a diversos recursos privados que cubran las lagunas que dejan la administración o su lugar de trabajo: contratar cuidadoras si tienen capacidad económica, o solicitar ayuda de familiares, en su gran mayoría de sexo femenino. Dejar el trabajo no parece opción viable ante las dificultades que plantea el retorno al mercado laboral.

El número de hombres que utiliza medidas de conciliación es significativamente menor al número de mujeres. La conciliación se sigue considerando como un problema esencialmente femenino.

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONCILIACIÓN

Es un hecho que la familia ha debido adaptarse a los enormes cambios que han modificado su contexto sociocultural en las últimas décadas. La familia tradicional²⁹ nuclear ya no es la única realidad familiar de nuestra sociedad y su representatividad disminuye a medida que nuevos modelos de familia, tales como familias monoparentales, monomarentales y otras, ganan presencia. Todas estas nuevas familias cuentan con características especiales que determinan diferencialmente tanto los retos a los que se tienen que enfrentar en el día a día como las estrategias y herramientas disponibles para afrontarlos. Sin embargo, una consecuencia común ha sido la progresiva e imparable incorporación de la mujer al mundo laboral.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ya no contempla única y exclusivamente una visión de realización personal y liberación de las ataduras de una sociedad patriarcal, en donde la mujer quedaba relegada a la esfera privada, sino que va más allá. A día de hoy, muchas mujeres se ven obligadas a salir a la búsqueda de un empleo remunerado, puesto que las presiones económicas, el aumento del consumo, la sostenida pérdida del poder adquisitivo de los salarios y el paro masculino agravan la situación, haciéndose necesario la aportación de dos sueldos para poder cubrir las necesidades básicas.

Como consecuencia de los problemas derivados de la conciliación, muchas de estas mujeres han debido abandonar el mercado laboral, para dedicarse al cuidado de sus hijos/as y a la vida en familia. Posteriormente, cuando los hijos crecen o la presión económica es insostenible, deciden volver a la esfera laboral. Sin embargo, esta desvinculación tan prolongada tiene el perverso efecto de extinguir las competencias laborales y provoca que muchas mujeres no cuenten con la suficiente cualificación y preparación para competir ante las exigencias imperantes en el mercado laboral actual. Esto sucede o bien porque durante este tiempo de parada no se han ido formando de manera continuada, bien porque la formación con la que contaban inicialmente no se ajusta a las nuevas necesidades del mercado laboral. De esta forma, la mujer ingresa en una espiral que la conduce a ocupar los puestos más precarios, con menores salarios y con jornadas laborales más extensas, y esto tanto en la economía oficial como en la sumergida. Es difícil poder hablar de conciliación de la vida laboral y familiar, cuando la jornada laboral absorbe la mayor parte del tiempo de estas personas trabajadoras.

Para muchas mujeres -y se hace referencia a ellas, puesto que a día de hoy ellas siguen soportando la principal carga familiar y doméstica- el empleo a tiempo parcial suele ser una opción a priori muy ventajosa. Esta modalidad laboral les posibilita compaginar su vida laboral con su vida familiar. Sin embargo, detrás de ello aflora una serie de desventajas, como mayor inseguridad laboral y menor salario del que tendría con una jornada completa, además de una disminución de las posibilidades de ascenso o promoción laboral. Muchas economías familiares, que cuentan con dos

²⁹ Calificar a la familia nuclear como “tradicional” es un signo de la rapidez con que los cambios se producen.

salarios, no pueden permitirse que uno de ellos sea de tiempo parcial, puesto que éste es menor y no es suficiente para poder cubrir todos los gastos relativos al núcleo familiar. Esto deriva en una situación en la que la esfera laboral absorbe la mayor parte del tiempo de las familias, dejando muy poco tiempo para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes, así como la vida en familia.

Esta situación, de jornada laboral más obligaciones familiares y personales y su conciliación, se ve sustancialmente agravada cuando se habla de familias monoparentales o familias en las que los progenitores están separados o divorciados. En el caso de las familias monoparentales, la conciliación laboral y familiar es especialmente gravosa. Se hace necesario poder contar con unos ingresos económicos suficientes, puesto que la unidad familiar solo está compuesta de un solo miembro que se hace cargo de estos gastos. Los trabajos que pueden ofrecer mejores salarios son aquellos que cuentan con una formación y cualificación específica, pero no todas las personas cuentan con este tipo formación y especialización. Por tanto, para poder conseguir unos ingresos más elevados desde un puesto de trabajo poco cualificado o con una exigencia de cualificación mínima, es necesario dedicarle más horas o aceptar jornadas laborales más extensas, horas extras, etc. Ello supone menos tiempo para la dedicación a las obligaciones familiares, que a su vez también son más rígidas puesto que esta carga no es compartida.

Por otro lado, si la conciliación de la vida laboral y familiar ya es complicada cuando el progenitor o los progenitores trabajan y han de cuidar y atender las necesidades de sus hijos/as, lo es más aún si estas familias cuentan además con el cuidado de familiares sobrevenidos o con alguna discapacidad. Esto es una realidad para muchas familias, en donde en un mismo núcleo familiar conviven tres generaciones, dos de ellas con unas necesidades de cuidado específicas. La multiplicación de las cargas familiares y domésticas, sumadas a las exigencias laborales, hace que estos trabajadores y trabajadoras tengan demasiado trabajo y muy poco tiempo disponible.

Aparece así un círculo vicioso, en el que las familias necesitan trabajar para tener cubiertas las necesidades básicas, en muchos casos con jornadas laborales muy prolongadas, pero a su vez también necesitan tiempo para poder cuidar a sus hijos/as y atender sus necesidades. Si las exigencias y condiciones laborales absorben la mayor parte del tiempo del trabajador, por consecuencia, el tiempo para hacer vida en familia es mucho menor, y muchas familias no pueden permitirse reducir su jornada laboral o llegar a fin de mes con un solo sueldo.

Aparece así una realidad cada vez más extendida que reviste modalidades muy variadas y que se está convirtiendo en una de las principales preocupaciones de los trabajadores y las trabajadoras con cargas familiares. Surge de un modo más visible que nunca la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres. Las familias cuentan con una “doble jornada laboral” (fuera y dentro de casa), en donde los/las progenitores, además del trabajo que realizan fuera del hogar deben atender las tareas domésticas, así como el cuidado de los hijos. Es aquí donde las políticas y estrategias de conciliación se hacen más necesarias, así como un nuevo modo de hacer, en donde haya una cooperación real entre hombres y mujeres,

que posibilite un reparto equilibrado de las tareas en la esfera privada y en la esfera profesional.

De este modo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se puede entender como una situación de carácter personal, pero que sin lugar a duda, ha de tener repercusión y soluciones a nivel general, desde los diferentes agentes sociales implicados: trabajadores y trabajadoras, empresas, administraciones públicas, representantes sindicales, así como otros actores.

Como consecuencia se elaboran y difunden diferentes políticas, planes o medidas, con el objetivo de abordar la conciliación de la vida familiar y personal de las familias trabajadoras. Por un lado se crean políticas familiares, destinadas a la dotación de recursos y ayudas a las diferentes familias. Asimismo se articulan diferentes planes o medidas relacionados con temas de igualdad, empleo, etc., que, de una forma u otra, influyen sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tanto las ayudas y recursos destinados a las familias que tienen cargas familiares, como las diferentes políticas y planes son necesarios, así como complementarios. Sin embargo, a la hora de hablar de conciliación, lo que se hace realmente necesario es dotar a las familias de tiempo, es decir, conseguir una mayor disposición de tiempo para los trabajadores y las trabajadoras, facilitar horas para emplearlas en el crecimiento familiar y personal de los diferentes trabajadores/as.

En resumen, la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los hitos más importantes de esta sociedad moderna y este acontecimiento, abre nuevos horizontes que, hasta el momento, no habían sido contemplados, pero que, sin más, tienen cabida y han de ser tratados. Una de las consecuencias más importantes es que la mujer tiene una mayor presencia en la esfera pública y laboral, y que, sin embargo, este hecho no supone al mismo tiempo una mayor presencia de los hombres en el ámbito doméstico y familiar. Por tanto, estos avances laborales del colectivo femenino no han sido acompañados por un reparto equilibrado y equitativo de tareas de la vida familiar y doméstica entre ambos sexos, lo que ha provocado graves disfunciones que, hasta el momento y tal como se ha visto a lo largo de este trabajo, han sido resueltas en su mayor parte con un aumento del esfuerzo de las mujeres.

Las distintas administraciones, conscientes de la injusticia palmaria de esta realidad, han puesto a disposición de las personas afectadas distintas herramientas para paliar esta situación. Sin embargo, y por variadas razones, aproximadamente la mitad de las mujeres trabajadoras no han hecho uso de esos servicios y herramientas. Este capítulo se dedica a cuantificar y analizar esas medidas.

Medidas de conciliación generales

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta a diferentes ámbitos y sectores y que, por lo tanto, es necesario que en su solución se impliquen todos los diferentes agentes sociales. En el ámbito público, la dotación de medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal está presente dentro de las diferentes políticas sociales y familiares en forma de planes, leyes o medidas. En el ámbito privado, las empresas implantan, aunque con mucha menor intensidad, distintas estrategias y planes de conciliación.

Los diferentes derechos y beneficios que se asocian a los trabajadores y las trabajadoras, por el mero hecho de serlo, se encuentran recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. De este texto, se pueden extraer los siguientes artículos que aportan las medidas reflejadas en él acerca de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según cita el artículo 34.8, “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en los que se establezcan o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”. Es en el artículo 37, a partir de su punto 3º, donde se empiezan a perfilar los beneficios que tienen los trabajadores ante determinadas situaciones: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio de sufragio activo...
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

El artículo continúa en el siguiente punto: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma

finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”.

En el punto cinco de este mismo artículo, se continúan perfilando los supuestos: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria”.

En cuanto a las trabajadoras víctimas de violencia de género el punto 7 de este mismo artículo dispone lo siguiente: “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas...”

Resumen de medidas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores

Tipo de medidas	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- Permiso por matrimonio	Derecho a 15 días naturales
- Permiso por nacimiento de hijo	Derecho a 2 días naturales
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de parientes	Por estos motivos, para parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tiene derecho a 2 días naturales, si es necesario realizar desplazamiento, el plazo será de 4 días.
- Permiso por traslado de domicilio habitual	Para este fin el trabajador cuenta con 1 día.
- Por deber inexcusable de carácter público o personal	El trabajador disfrutará del tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Para realización de funciones sindicales	El trabajador disfrutará del tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Permisos prenatales	Para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, si es durante la jornada laboral, se dispondrá del tiempo indispensable para su realización.
- Permiso por lactancia	Menor de 9 meses. Derecho a 1 hora diaria de ausencia que puede dividirse en dos fracciones. En caso de parto múltiple se incrementará proporcionalmente. Se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con igual finalidad o acumularlo en jornadas completas. Podrá disfrutarse por el padre o por la madre cuando ambos trabajen.
- Hospitalización de hijos prematuros	La madre o padre podrán ausentarse del trabajo durante 1 hora. Tendrán derecho a la reducción de jornada un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.
- Reducción de la jornada laboral	Por cuidado directo a menores de 8 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad, que no desempeñen actividades retribuidas; reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Trabajadora víctima de violencia de género	Derecho a asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Como norma a nivel estatal, que recoge de manera específica la temática de conciliación de la vida laboral y familiar, se encuentra la “Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Esta ley surge en relación a la necesidad de contar con un marco de referencia en este ámbito que sirva como herramienta para promover actuaciones en materia de conciliación laboral y familiar. A través de ella, se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral, reflejados en el Estatuto de los Trabajadores, para que éstos/as puedan compaginar sus obligaciones personales con su vida laboral.

Esta ley está dividida en 8 capítulos, a través de los que se abordan diferentes temas relacionados. En ella quedan reflejado todo lo referente a modificaciones en cuanto a permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado a familiares, además de flexibilizar el derecho de permiso de lactancia, aumentar el derecho de reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas. Fomenta, asimismo, una mayor visibilidad del hombre para ocuparse del permiso de paternidad, así como disminución de la jornada o excedencia para atender a familiares. Por otro lado, aumenta los supuestos que no pueden tenerse en cuenta como falta de asistencia al trabajo. También se tiene en cuenta la prevención de riesgos laborales, favoreciendo el cambio de puesto o función de trabajo por existencia de riesgo durante el embarazo, abriendo así una nueva prestación de la Seguridad Social “Prestación por Riesgo durante el Embarazo” con el fin de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada. Para poder llevar a cabo todo esto, y que no recaigan sobre los empresarios todos los costes sociales de estos permisos y poder fomentar el empleo, habrá reducciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, siempre que contraten a desempleados para cubrir a la persona trabajadora durante el permiso de maternidad/paternidad.

La publicación de la ley de conciliación ha supuesto la elaboración de diversos planes, leyes y programas por parte de las diferentes Comunidades Autónomas, teniendo como referente planes a nivel nacional que han servido como base y soporte. A nivel nacional, hay una serie de planes que influyen directamente sobre la temática de la conciliación de la vida laboral y familiar, favoreciendo el desarrollo de medidas encaminadas a tal fin: “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)”, “Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010)”, “Programas de colaboración con las Comunidades Autónomas” o los “Planes Anuales de Acción para el empleo”.

El “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)”, vigente en la actualidad, fue aprobado el 27 de diciembre de 2007; en su elaboración intervinieron diferentes Ministerios, así como organizaciones y entidades estatales cuyo fin es la Igualdad de Oportunidades. Este plan parte de dos principios inspiradores básicos: no discriminación e igualdad, asimismo desarrolla otros cuatro principios rectores: ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación, todos ellos relacionados entre sí. Todos estos principios serán los que ordenen el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades a lo largo de los doce ejes que lo componen: 1. Participación política y social, 2. Participación económica, 3. Corresponsabilidad, 4. Educación, 5. Innovación, 6. Conocimiento, 7. Salud, 8. Imagen, 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social, 10. Violencia, 11. Política exterior y de cooperación al desarrollo y 12. Tutela del derecho a la igualdad.

El mencionado plan surgió con la idea de complementar la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, para concretar los objetivos, ámbitos y medidas en los que se centrarán las acciones de los poderes públicos.

Por otro lado el “Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010)”, muestra la estrategia de inclusión social a que se va a seguir a nivel nacional durante este periodo. Este Plan pretende dar continuidad al anterior (2006-2008), ya que este ha contribuido al avance social de los últimos años: creación de nuevas prestaciones familiares (nuevo permiso de paternidad o la prestación de pago único por hijo), el aumento de las pensiones y el salario mínimo, el nuevo Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia o nuevas prestaciones en el área de vivienda (renta de emancipación).

Desde el Ministerio de Educación se lleva a cabo un conjunto de programas y proyectos de colaboración con las Comunidades Autónomas en materia de infancia y familias. En un primer momento, en relación a la conciliación entre la vida familiar y laboral de personas trabajadoras con menores a cargo, se pretende mejorar la calidad de la oferta de servicios de atención a la infancia, facilitar el cumplimiento de la normativa ya existente y financiar programas que supongan la creación de nuevos servicios y mejoras en los ya existentes. A través de estos programas, y con el objetivo de prevenir la exclusión social o desintegración familiar, también se contempla el apoyo a familias en situación especial a través de programas de educación familiar, atención a las familias desfavorecidas, monoparentales y puntos de encuentro familiar y orientación, así como programas para la protección contra el maltrato infantil.

De este modo, los planes anuales de acción para el empleo lo que pretenden es recoger directrices y medidas en materia laboral con el fin de mejorar y favorecer las condiciones laborales y empleo a nivel nacional. Estos planes tienden a contemplar diferentes puntos relacionados que influyen sobre empleo y los empleados: medidas activas y preventivas a favor de los desempleados, creación de puestos de trabajo, favorecer el cambio y promover la adaptación y movilidad en el mercado de trabajo, fomentar el desarrollo del capital humano y educación permanente, aumento de la mano de obra, igualdad entre hombres y mujeres, integración de personas desfavorecidas en el mercado laboral, incentivos al empleo, etc.

En Castilla- La Mancha, el Estatuto de Autonomía establece en su artículo 4.2 que los poderes públicos regionales deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de la Región. En el artículo 4.3, el Estatuto declara que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha propiciará la efectiva igualdad entre el hombre y la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. También la Constitución Española, a través de su artículo 39.1, establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

En consonancia con esos objetivos, se ha articulado en la región el “Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010”, que tiene como ejes principales de intervención las ayudas a las empresas para implementar

programas de conciliación, la ayudas económicas para trabajadores y trabajadoras para sufragar diversos gastos derivados de la conciliación y acciones en materia de formación, información y sensibilización destinadas a promover un cambio cultural.

Comparativa de medidas para personal de administraciones públicas

La Administración General del Estado, en negociación y coordinación con diferentes sindicatos, han elaborado el “Plan Concilia”, con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los diferentes empleados de la administración general debido a los cambios producidos en la estructura social y familiar. Desde aquí se contemplan diferentes medidas, tales como permisos de paternidad, maternidad, flexibilidad de la jornada laboral y otros.

En esta misma línea hay planes desarrollados por otras Comunidades Autónomas, encaminados a favorecer la conciliación laboral y familiar de todos y cada uno de sus trabajadores/as.

En Cataluña, la “Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de Cataluña”, es la que recoge y contempla todos los derechos y beneficios a los que pueden acceder todos los empleados públicos catalanes (funcionarios de la Generalitat, Parlamento catalán, universidades, entes locales catalanes...). Como se verá en la siguiente tabla, la ley tiene puntos de encuentro con el plan Concilia de la Administración General del Estado, e introduce nuevas modificaciones propias.

La Comunidad de Castilla-La Mancha también cuenta con un Plan de Conciliación para empleados públicos, “Plan para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha”, con objetivos similares a los planes mencionados anteriormente, en donde se concretan las medidas encaminadas a la conciliación que podrán disfrutar aquellos trabajadores públicos de la administración regional.

A continuación se muestra un cuadro comparativo, en donde se relacionan las medidas mencionadas anteriormente para trabajadores de la administración pública.

Tipo de medidas	“Plan Concilia-AGE”	Cataluña	Castilla- La Mancha
Permiso por matrimonio.	15 días naturales.	15 días naturales a disfrutar dentro del plazo de un año a contar desde la boda o el inicio de convivencia.	15 días naturales consecutivos que podrán acumularse a vacaciones o días de asuntos propios.
Permiso por matrimonio de familiar.	No se recoge.	Un día ampliable a 2 si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.	No se recoge.
Permiso por paternidad.	10 días a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción.	Progenitor que no disfruta del permiso de maternidad, tiene derecho a permiso de 5 días laborables consecutivos dentro de los 10 siguientes a la fecha de nacimiento o llegada al hogar. Si es múltiple, con dos hijos 10 días y 15 días sin son 3 o más. Cuatro semanas después del permiso de maternidad, el progenitor de la familia monoparental podrá gozar también de este permiso.	Por nacimiento, acogimiento o adopción derecho a 15 días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Este permiso se ampliará en dos días más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo, en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso no puede ser disfrutado por las familias monoparentales que disfrutaron el de maternidad.
Permiso por adopción.	Se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción Permiso de 2 meses percibiendo las retribuciones básicas, si es necesario el desplazamiento previo.	El permiso de adopción se puede iniciar hasta 6 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.	El permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 2 semanas más en el supuesto de familias monoparentales o discapacidad del menor. Si ambos progenitores disfrutaron del permiso, entre los dos no se podrá superar las 16 semanas. Si es necesario el desplazamiento, permiso de hasta 2 meses de duración. El permiso podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución.
Vacaciones.	Derecho a acumular las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad aun si ha expirado el año natural a que tal periodo corresponda.	Si el permiso de maternidad, paternidad o atención de hijos prematuros coincide con el periodo de vacaciones, la persona afectada disfrutará de las mismas una vez terminado el permiso.	Si el permiso de maternidad, paternidad adopción, acogimiento o lactancia, coincide con el periodo de vacaciones, tendrá derecho a su disfrute, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
Excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo.	Máximo 3 años, con reserva del puesto de trabajo los dos primeros años.	Máximo 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo.	Se reservará el puesto de trabajo de adscripción definitiva durante todo el tiempo que dure aquélla.
Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares	Máximo 3 años con reserva del puesto de trabajo los dos primeros años.	Mínimo de 3 meses y máximo de 3 años según grado de dependencia, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo.	Máximo 3 años, con reserva del puesto de descripción definitiva durante todo el periodo.
Permiso prenatal	Permiso para ausentarse con el fin de someterse a técnicas de reproducción	Permiso para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos en el caso de adopción o acogimiento.	Permiso para ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para la realización de técnicas de fecundación asistida. Para la realización de exámenes prenatales

Tipo de medidas	“Plan Concilia-AGE”	Cataluña	Castilla- La Mancha
	asistida.		y técnicas de preparación al parto podrá disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para ello.
- Permiso por lactancia	Menores de 12 meses. Una hora diaria que se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples.	Duración máxima de 20 semanas una vez concluido el permiso por maternidad. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple el permiso es de dos horas diarias en lugar de una. Acumulable en jornadas completas.	Menores de 12 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y fin, o en una hora al inicio o al fin. Por parto múltiple se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos. Podrá sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes, a disfrutar a continuación del permiso de maternidad o paternidad.
- Permiso para atender a hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.	Derecho a ausentarse un máximo de 2 horas diarias percibiendo retribuciones íntegras. El permiso de maternidad se computa a partir del alta hospitalaria (salvo las 6 primeras semanas).	Permiso retribuido equivalente al tiempo de hospitalización, hasta un máximo de 12 semanas. Este permiso se iniciará a partir de la finalización del permiso de maternidad.	Reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas, con disminución proporcional de sus retribuciones o flexibilización hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del trabajo y necesidades del puesto.
- Flexibilidad horaria.	Posibilidad de flexibilizar un máximo de una hora del horario fijo para atender cuidado de personas mayores, menores de 12 años, discapacitados o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad Modificación de un máximo de 2 horas del horario fijo, de forma temporal, por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en caso de familias monoparentales	Mínimo 1 hora y máximo 7 para acompañar a visitas o pruebas médicas a ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia deberá recuperarse durante la misma semana en que se disfruta el permiso.	Por enfermedad de un hijo/a menor de 12 años 5 días laborables de flexibilización horaria, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos propios del año en curso y del siguiente ejercicio. Flexibilización del horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo al inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil. Flexibilización de horario por tiempo indispensable para asistir a las tutorías del centro escolar. Flexibilización de la jornada por tiempo indispensable para asistir a consulta médica. La flexibilidad horaria tiene un límite de 12 veces al año, dos veces al mes, durante un periodo máximo de 2 horas.
- Reducción de jornada para el cuidado de hijos.	Hijos menores de 12 años, reducción de hasta un medio de la jornada, conlleva disminución proporcional de las retribuciones.	Reducción de hasta 1/3 de la jornada durante un año a partir de la finalización del permiso por maternidad o paternidad percibiendo las retribuciones íntegras. Hijos menores de 6 años, reducción de 1/3 o de la 1/2 de la jornada, con derecho al 60-80% de	Por enfermedad de un hijo/a menor de 12 años 5 días laborables de flexibilización horaria, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos propios del año en curso y del siguiente ejercicio.

Tipo de medidas	“Plan Concilia-AGE”	Cataluña	Castilla- La Mancha
		las retribuciones.	
- Reducción de la jornada para cuidado de un familiar.	Reducción de hasta un 50% de la jornada de carácter retributivo, para atender a un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, máximo un mes.	Permiso no retribuido para atender a un familiar hasta el segundo grado, mínimo de 10 días y máximo de 3 meses, prorrogable excepcionalmente hasta 3 meses.	Reducción de hasta un 50% de la jornada con carácter retribuido por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. En caso de necesidad se podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria durante un mes más. Por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, se podrá solicitar permiso sin sueldo con duración entre 10 días y 3 meses Excel. Prorrogable a 3 meses más.
- Permisos para atender a hijos discapacitados.	Permiso para asistir a reuniones o visitas en los centros donde reciban apoyo. Dos horas de flexibilidad horaria diaria.	Permiso para asistir a reuniones o visitas en los centros donde reciban apoyo. Dos horas de flexibilidad horaria diaria.	Podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria.
- Violencia de género	Traslado opcional, con posibilidad de pedir una excedencia (con dos meses retribuidos).	En materia de violencia de género, la Ley catalana se limita a reproducir o a remitirse a lo establecido a nivel estatal.	Por cambio de domicilio por violencia de género pago único de 1200 €. Excedencia: durante el tiempo de excedencia 100% del sueldo los 12 primeros meses, y 75% los siguientes. Derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. Flexibilización de hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria. Movilidad por razón de violencia de género: mientras adjudicación definitiva, derecho al salario del puesto anterior.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares.	No se recoge.	No se recoge.	En primer grado de consanguinidad, 3 días laborables, si es en la misma localidad. Si es en distinta localidad, 5 días laborables. En segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días laborables misma localidad, 4 días laborables distinta localidad. Por necesidades excepcionales permiso de 10 días 1er grado consanguinidad.

Poniendo en relación estos tres tipos de planes destinados a los trabajadores de la administración, se puede concluir que todos ellos trabajan en la misma línea, ofreciendo mejoras y medidas muy similares, aunque con algunas excepciones particulares de cada plan.

Por ejemplo, el Plan de Castilla-La Mancha introduce algunas novedades que los otros planes no recogen, tales como la flexibilización del horario fijo de la jornada diaria

para acomodarlo al inicio escalonado de las actividades lectivas de los menores que se escolarizan por primera vez en Educación infantil, así como flexibilidad para acudir a las tutorías escolares.

Comparativa de medidas y planes para resto personas trabajadoras

Como ya se apuntó anteriormente, desde la publicación de la “Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, muchos han sido los programas y actuaciones llevados a cabo por parte de las diferentes Comunidades Autónomas, la propia Administración General del Estado, así como empresas privadas, con el único fin de convertir en una realidad factible todo lo expuesto y contemplado en esta ley, marco de referencia.

Desde la Junta de Andalucía se ha creado el “Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas”. Es un plan que ofrece diferentes ayudas económicas y servicios, para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de las diferentes familias andaluzas. El Plan fue aprobado por el Consejo de Gobierno el día 30 de Abril de 2002, Decreto 137/2002 de Apoyo a Familias Andaluzas. La medida tenía inicialmente una vigencia de 4 años, pero se ha ido actualizando y actualmente sigue en vigor. En síntesis, el plan ofrece recursos y servicios a familias en función de tres grupos de dependientes.

Para las familias con menores, los recursos y servicios que ofrece y pone a su servicio son Gratuidad de libros de texto, Centros de Atención socioeducativa para menores de 3 años, Ludotecas para menores de 3 años, Actividades extraescolares, Aula matinal, Comedor escolar, Ayudas para la conexión a Internet, Estudio de idiomas en el extranjero, Ayudas económicas por hijos e hijas menores de 3 años, Ayudas económicas por partos múltiples, Plan Andaluz de Alzheimer, Rehabilitación y fisioterapia y Desarrollo de dispositivos socio-sanitarios de salud mental.

Para las familias que tienen a su cargo a mayores, los servicios ofrecidos son Centros residenciales, Estancias Diurnas, Respiro familiar, Adecuación funcional básica de las viviendas, Cuidados de enfermería básicos, Nuevas tecnologías para personas mayores y con discapacidad y Actividades continuadas en centros de día.

Para familias que tienen a su cargo a personas con discapacidad, los servicios y ayudas son Ayudas a la contratación de personal para cuidado de familiares, Centros residenciales, Estancias diurnas, Respiro familiar, Adecuación funcional de la vivienda y Cuidados de enfermería a domicilio.

Desde la Comunidad de Madrid, los programas que se están llevando a cabo, así como la documentación y los estudios desarrollados al respecto son múltiples. Esta Comunidad es una de las que más está apostando por programas específicos en materia de conciliación.

Como documento marco tienen a su disposición la “Guía de Buenas Prácticas de Empresa Responsable y Flexible”. Está diseñada desde la Comunidad de Madrid, con la colaboración de del Centro Internacional de Trabajo y Familia (Universidad de

Navarra), contando con profesionales como C. León y N. Chinchilla, una de las mayores expertas en la temática de conciliación de la vida laboral y familiar. Esta guía surge de la necesidad de acercar a las empresas madrileñas los elementos que tienen a su disposición para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal de sus empleados y empleadas, mediante la referencia a empresas que las han implementado.

El estudio de “Conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid”, también sirve como referencia teórica de la situación problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde éste se analiza las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia y su interacción con el mercado laboral. También se desarrollan una serie de medidas de conciliación entre la vida personal y familiar para la igualdad.

Las diferentes medidas que se están desarrollando son:

Programa “AMPLÍA”, que nace en 2004, y que aún sigue vigente en la actualidad. Depende de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, en colaboración con la Consejería de Educación y Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Los objetivos principales de este programa son, por una parte, crear un nuevo servicio de horario ampliado en centros de educación infantil y primaria o ludotecas de 0 a 12 años en horario escolar y/o extraescolar, y por otro lado, a raíz de la oferta de este servicio, formar a mujeres de la Comunidad de Madrid a través del curso “Auxiliar de Educación y Ocio” para que se encarguen de estos espacios. De esta forma, se favorece la conciliación, ampliando la cobertura y mejora de posibilidades de empleo de las personas que soportan la carga del cuidado de sus hijas/os.

Programa “POR IGUAL”, que se puede aplicar en todos los municipios de la Comunidad de Madrid de más de 10.000 habitantes, y cuenta, para ello, con la cofinanciación de la Consejería de Empleo y Mujer y del Fondo Social Europeo. En los municipios de menos de 10.000 habitantes podrán desarrollar estas actuaciones a través de la Mancomunidad de Servicios Sociales, y si no se encuentran en ninguno de los casos anteriores, mediante la Federación de Municipios de Madrid.

Este programa es básicamente un programa de sensibilización para conciliar vida laboral y familiar, dirigida a toda la población, a través de charlas, jornadas, seminarios, autonomía personal, roles de reparto tareas domésticas y aula de autonomía personal para adultos, entre otras actividades. Pretende una transmisión de valores de igualdad además de fomentar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el reparto de tareas.

Proyecto “IMPLANTA”, que es una iniciativa comunitaria EQUAL promovida por el Fondo Social Europeo, para luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.

Promueve la implantación de nuevos roles de organización de las estructuras laborales y sociales para favorecer la conciliación, fomento de la corresponsabilidad en la distribución de tareas entre hombres y mujeres, así como la sensibilización para educar en igualdad y apoyo de la inserción laboral de hombres y mujeres.

SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS. Este servicio parte de la Consejería de Empleo y Mujer y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El principal objetivo es la asistencia técnica a las PYMES de la Comunidad de Madrid para la incorporación de la igualdad de oportunidades en sus organizaciones. Incluye diferentes actuaciones tales como la creación de una oficina virtual de apoyo para la definición e implantación de políticas de igualdad.

La Comunidad de Madrid, con el objetivo de conocer las vivencias, comportamientos y demandas en el ámbito de la conciliación laboral y personal, elaboró la “Encuesta sobre la Conciliación de la vida Laboral y Personal”. Esta se realizó a 6.000 madrileños con responsabilidades familiares. Esta encuesta sirvió para obtener los principales resultados de la realidad de las familias madrileñas. El 50% de los madrileños activos reconoce y manifiesta que cuenta con algún problema de conciliación. El 65% de los hogares madrileños en los que trabajan los dos miembros de la pareja y tienen hijas/os menores y/o mayores, tienen falta de tiempo libre, siendo este uno de los principales problemas para la conciliación según ellos. A este problema le sigue la escasez de tiempo con la familia por llegar tarde a casa. Asimismo, según muestran los resultados de esta encuesta, la conciliación se agrava cuando se cuenta con personas dependientes dentro del hogar familiar. Las mujeres activas sufren más los problemas de la conciliación: ésta sigue siendo la protagonista del trabajo doméstico con independencia de su situación laboral y familiar. Todos estos datos, nos hacen ver que sí que existe un problema real a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, y que las mujeres, a pesar de ciertos cambios en los comportamientos y estructura social, sigue soportando el principal peso.

Por otro lado, en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar y el mundo empresarial, la Comunidad de Madrid, realizó un estudio llamado “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas de la Comunidad de Madrid”. A través de estudio, se tenían en cuenta tres grandes grupos de políticas: de flexibilidad, de apoyo o asesoramiento personal y de servicios, las cuales se operativizan a través de 17 prácticas conciliadoras de la vida laboral y familiar tales como horario flexible, jornada reducida, excedencias, gestión del tiempo y estrés, cuidado de menores y otras. De este estudio se concluyó que las mayores prácticas de conciliación se producen en cuanto a las políticas de permisos, el 52.8% de las empresas de Madrid es muy conciliadora en la aplicación de prácticas de permisos. Pero para otras prácticas, el porcentaje de empresas que las lleva a cabo, disminuye. El 37.2% es conciliadora en la aplicación de prácticas de horarios, el 21.6% es conciliadora en la aplicación de prácticas de apoyo personal, solo el 7.5% es conciliadora en las prácticas de flexibilidad de espacio laboral y únicamente el 2.9% es conciliadora en la prestación de servicios para el cuidado de familiares.

En la misma línea, en el ámbito empresarial, se diseñó el proyecto “Madrid, empresas y Conciliación”, el cual se desprende del EQUAL “Madrid, una ciudad por la Conciliación”. A través de éste se pretende promover en las diferentes empresas madrileñas las condiciones laborales necesarias para conseguir un mayor equilibrio entre la vida familiar personal y laboral de los madrileños. Está estructurado en tres ejes:

1. Cambio en los Valores de Corresponsabilidad desde las Empresas: a través de este primer eje, lo que se lleva a cabo es un plan de información, sensibilización y formación sobre el papel de las empresas en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.
2. Estrategias Empresariales de Apoyo a la Conciliación: consiste en una experiencia piloto en un grupo de empresas, desde la que se validará la incorporación de políticas de conciliación.
3. Red de Empresas por la Conciliación: grupo de referencia, contactos, intercambios y difusión, desde el que se trabajará por estimular la incorporación de prácticas de Conciliación dentro de las empresas.

En definitiva, este proyecto pretende ofrecer a los hombres y mujeres la posibilidad de compaginar sus responsabilidades familiares y personales con las exigencias que conlleva la vida laboral, mediante el estímulo a la implicación y corresponsabilidad social de las diferentes instituciones públicas y privadas.

En Extremadura se realiza el Proyecto EQUAL-CONFIO, que es un proyecto de la iniciativa EQUAL, enmarcado en el eje de Igualdad de Oportunidades y en el área temática de Conciliación de la vida familiar y profesional. El principal interés de este proyecto es promover el acceso y mantenimiento de las personas con responsabilidades familiares en el mercado laboral en la provincia de Cáceres. Los ejes de actuación de este proyecto son: investigación, sensibilización, orientación y formación y medidas de conciliación.

Los objetivos específicos para integrar la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en todos los niveles de actuación, tienen que ver con mejorar el conocimiento sobre la estrategia de conciliación, el papel de las organizaciones laborales, normativa, medidas, etc.; realizar un autodiagnóstico a partir de una reflexión interna y un análisis sobre el funcionamiento de la organización en cuestión; promover la aplicación de medidas y estrategias que faciliten la conciliación en base a las necesidades que cada organización detecte en su diagnóstico, e intercambiar y difundir experiencias y buenas prácticas entre diferentes empresas y organizaciones laborales.

Como puede observarse, algunas medidas son diferentes según las comunidades, y la profundidad -léase presupuesto- de las mismas se establece en función de la capacidad económica, el grado de concienciación política y la percepción de necesidad de conciliación; sin embargo, todas ellas van encaminadas a facilitar la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras.

Comparativamente, Castilla-La Mancha, tiene margen de mejora en cuanto a implantación de medidas que operativicen la intención política y la materialicen en medidas reales, en todos los ámbitos y sectores de actividad. En este sentido, los planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la región indican sucintamente la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar desde una perspectiva de género, pero contemplan pocas medidas concretas directamente aplicables. Dado que, como ya se ha indicado, hay un marco legal de referencia, el siguiente paso es favorecer el impulso de políticas concretas que favorezcan no sólo a trabajadores y trabajadoras de Administración Pública, sino también del sector privado.

RECURSOS DE CONCILIACIÓN EN TOLEDO

Si la configuración de la ciudad, las vías de comunicación y los transportes urbanos, presentan dificultades para el acceso a los recursos que repercuten en las posibilidades de conciliación, la localización de los mismos también dificulta su acceso y, por lo tanto, el tiempo y la forma de llegar hasta ellos.

Se ha referido que la localización de los recursos presenta algunas dificultades. Entre ellas, puede destacarse que las guarderías no tienen mucha visibilidad y que los colegios no están en las mismas zonas de residencia de las personas. Por otra parte, las residencias para las personas mayores o con discapacidad no son fácilmente accesibles y están ubicadas en edificios antiguos o a las afueras.

También se considera que los recursos ofrecen una respuesta limitada a la demanda, no sólo por la falta de plazas, ya estudiada, sino porque las características de la oferta no cubren las necesidades de las personas que necesitan disponer de esos servicios.

“los públicos, en mayor medida es más difícil, porque no tienen amplitud de horario, tanta facilidad, y en los privados es más fácil pero eso va en función de la oferta que tu pagas”.

En general, las personas entrevistadas participantes en los grupos consideran que la responsabilidad de las medidas y recursos de conciliación corresponde a la administración y a la empresa. En general, no tienen un conocimiento amplio de los diferentes recursos económicos y físicos existentes. En el capítulo correspondiente a las empresas se ofrece un análisis del conocimiento y uso de los recursos y medidas facilitadoras de la conciliación. Entre las principales conclusiones del apartado, puede indicarse aquí que más de la mitad de las mujeres trabajadoras de Toledo no conocen ninguna de las medidas de conciliación incluidas en el Estatuto de los Trabajadores. Además, otro 45% tiene un conocimiento calificado de “bajo” de las mismas.

Además, las fuentes de información por las que obtienen información sobre los recursos son poco fiables y se limitan a vecinos, compañeros de trabajo o familiares. Aparece la necesidad de un dispositivo centralizado que les informara de todas las medidas, subsidios y recursos que pueden utilizarse, bien a través del 012 o de teléfonos de atención del gobierno regional.

Entre los recursos solicitados y relativamente utilizados están las subvenciones, ya sea por nacimiento, por madre trabajadora, ayudas para reducción de jornada o subsidio por uso de guardería. Otro recurso muy utilizado es el permiso por maternidad/paternidad. Por otra parte, el 90% de las reducciones de jornada las piden las mujeres, y el permiso por maternidad (paternidad) lo suele solicitar la madre en la práctica totalidad de los casos.

Las ayudas de la seguridad social para personas con hijos o hijas a cargo, son para personas que ganan menos de 13.000 €/año y las medidas del Plan de Conciliación si uno de los miembros de la pareja trabaja en la administración pública o es autónomo, no puede recibirlas.

Algunas otras medidas tales como excedencias o medidas de reducción de jornada son menos utilizadas, no por desconocidas sino porque implican una reducción en el sueldo.

“Las excedencias y las reducciones de jornada suponen dedicarte a tus hijos a costa de perder tu sueldo y tu poder adquisitivo, o sea, el conciliar reduciendo la jornada supone que tú cobres menos”.

En el caso de las excedencias, además, se deben considerar las dificultades ya estudiadas para el reingreso al mercado de trabajo de las mujeres cuidadoras. Estas dificultades existen, incluso, cuando la plaza de reintegro está asegurada.

Por último, es importante destacar que la ciudad de Toledo cuenta con un área metropolitana formada por municipios próximos desde los cuales llega un importante número de personas trabajadoras a la ciudad. Muchos de estos trabajadores y trabajadoras utilizan uno o más recursos dirigidos a la conciliación en la ciudad de Toledo, y producen una disfunción entre la oferta y demanda de servicios que no puede ser cuantificada en este trabajo.

La localización adecuada de equipamientos y recursos en el espacio de la ciudad es esencial para la calidad de vida de las personas que los usan, o desarrollan en ella sus actividades, ya que van a determinar, entre otras cuestiones, las posibilidades de acceso, la distancia a recorrer para acceder a ellos y, como consecuencia, los tiempos invertidos en los desplazamientos.

En lo que sigue, se incluye la descripción y localización en un mapa de zonas³⁰ de algunos de los recursos, equipamientos y/o servicios que contribuyen a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los recursos presentados son aquellos dirigidos a los grupos de personas dependientes considerados en el trabajo: menores, mayores y discapacitados. Se ha tratado de representar en el mapa todos los recursos que para cada uno de los sectores de población considerados se han localizado, aunque en algún caso esto no ha sido posible.

Los recursos considerados, en algunos casos, se relacionan con otras variables de tipo cualitativo, como la naturaleza pública o privada de los mismos, o de tipo cuantitativo como el número de plazas. Una vez situados sobre el mapa de las zonas en los que se organiza la ciudad permiten observar la posición de cada uno de ellos y en relación con el resto.

³⁰ De zonas correspondientes a los distritos municipales de la ciudad de Toledo.

Guarderías y otros recursos para la infancia

Las escuelas infantiles son centros a los que asisten niños/as de hasta tres años de edad. Su número, capacidad, naturaleza pública o privada y su distribución por zonas se pueden ver en la tabla siguiente.

El número total de centros de los que se tienen datos es de 19, de los que cinco centros, es decir, uno de cada cuatro son públicos. Los 19 centros, de los que se han representado 17 en el mapa, se localizan en siete barrios de los once en los que se ha dividido la ciudad de Toledo.

CENTROS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA POR ZONAS Y BARRIOS						
BARRIO	Nº PÚBLICAS	Nº PRIVADAS	Nº TOTAL	PLAZAS PÚBLICAS	PLAZAS PRIVADAS	PLAZAS TOTAL
SANTA MARÍA DE BENQUERENCIA	1	3	4	75	214	289
El Polígono (Sta. María de Benquerencia)	1	3	4	75	214	289
SANTA BÁRBARA	1	1	2	100	191	291
Sta. Bárbara	1	1	2	100	191	291
CASCO HISTÓRICO	1	7	8	76	408	484
Casco Histórico	1	3	4	76	83	159
Antequeruela-Covachuelas	-	2	2	-	202	202
Cigarrales	-	2	2	-	123	123
CENTRO NORTE	2	3	5	145	160	305
Palomarejos	2		2	145		145
Sta. Teresa-Vistahermosa-La Legua-S. Pedro Verde	-	3	3	-	160	160
TOTAL	5	14	19	396	973	1369

CENTROS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA Y GUARDERÍAS



● Privadas

● Públicas

Los centros públicos se encuentran localizados en los barrios de El Polígono (Sta. Maria de Benquerencia, Palomarejos, Sta. Bárbara, Casco Histórico, Antequeruela-Covachuelas, Cigarrales, Sta. Teresa-Vistahermosa-La Legua-S. Pedro Verde.

Se han localizado centros privados en todos los barrios excepto en el barrio de Palomarejos.

El número total de plazas de los Centros de Atención a la Infancia tanto públicos como privados, para los que se tienen datos, suman en conjunto 1369 plazas, de las que el 71,1% son privadas (973) y el 28,9% (396) públicas.

CENTROS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA Y GUARDERÍAS



NÚMERO DE PLAZAS

- Sin datos
- 1 - 47
- 48 - 83
- 84 - 114
- 115 - 191

LOCALIZACIÓN DE LUDOTECAS



Las ludotecas son otro recurso importante. Hay tres en el municipio.

En el Centro Social del barrio Palomarejos, la ludoteca “Jugamos, crecemos”, gestionada por la Cruz Roja, con 150 plaza para menores de 4 a 12 años. Abre todo el año menos agosto y en julio tiene horario adaptado.

En el barrio de Santa Bárbara, la ludoteca Santa Bárbara “El Escondite”, gestionada por la Asociación de Vecinos “Alcántara”, tiene 150. Abierta todo el año, en vacaciones el horario es de mañanas de 10 a 14 horas.

En el Centro Social del Polígono Santa María de Benquerencia la ludoteca “Enredos”, gestionada por “Ayatana”, tiene 194 plazas para menores de 4 a 12 años. Abre todo el año y tiene durante julio y agosto horario especial de verano.

COLEGIOS PÚBLICOS



El aula matinal es un servicio que permite dejar a los menores en el centro antes del comienzo del horario lectivo. Está dirigido a los padres cuyo horario de trabajo comienza antes del horario del menor.

Todos los colegios públicos en Toledo (16 colegios y el Centro de Educación Especial Ciudad de Toledo, situado en el Polígono Sta. María de Benquerencia) disponen de aula matinal, con un total de 953 plazas. Su localización aproximada³¹ por zona y barrios es la que aparece en el mapa.

AULA MATINAL POR ZONAS Y BARRIOS	Plazas
SANTA MARÍA DE BENQUERENCIA	
Polígono (Sta. María de Benquerencia)	133
SANTA BÁRBARA	
Sta. Bárbara	52
CASCO HÍSTORICO	
Casco Histórico	20

³¹ La localización de los centros por barrios es aproximada ya que a partir de la información disponible nombre del centro, dirección, cartografía y buscadores, en algunos casos es imposible localizar con precisión la ubicación del mismo. De los 17 colegios públicos localizados se han representado 15.

AULA MATINAL POR ZONAS Y BARRIOS	Plazas
Azucaica	17
CENTRO NORTE	
Av. De Europa-San Antón	235
Sta. Teresa -Vistahermosa-La Legua-San Pedro Verde	170
Buenavista-Av. De Portugal-Valparaíso	326
Total	953

También se han localizado 8 centros con el servicio de aula matinal en municipios del área metropolitana de Toledo, siete de naturaleza pública con un total de 372 plazas y uno privado con 27 plazas.

La distribución de centros y número de plazas por municipios es la siguiente.

- Argés, dos centros con 96 plazas
- Bargas, un centro público con 15 plazas y otro privado de 27 plazas, en total 42
- Burguillos, un centro de 38 plazas.
- Cobisa, dos centros con 177 plazas en conjunto.
- Olías del Rey, 66 plazas.

Los comedores escolares resultan también un servicio muy útil para la conciliación. La totalidad de los colegios públicos del municipio dispone del servicio. Es decir, se han localizado 17 centros escolares en Toledo con el servicio de comedor escolar. En conjunto suman 2462 plazas de comedor.

También se han localizado 11 centros del área metropolitana de Toledo donde tienen el servicio de comedor escolar, en conjunto tienen 1070 plazas.

- Argés, dos centros públicos con 154 y 25 plazas.
- Bargas, un centro público con 20 plazas y otro privado con 98.
- Burguillos, un centro público con 105 plazas.
- Cobisa, dos centros públicos con 212 y 75 plazas.
- Guardamur, un centro público con 32 plazas.
- Nambroca, un centro público con 119 plazas.
- Olías del Rey, un centro público con 190 plazas.
- Polan, un centro público con 40 plazas.

Otros recursos para la conciliación son las escuelas de verano, las aulas abiertas y los campamentos, tanto urbanos como de verano. Respecto a las primeras, se han localizado dos centros, de naturaleza privada, que realizan escuelas de verano con entrada libre, con actividades deportivas y de ocio. Por otra parte, se han localizado dos centros de aulas abiertas, con entrada libre que tienen comedor y realizan

actividades de talleres de ocio y tiempo libre. Uno de ellos es del Ayuntamiento de Toledo. Tiene un horario de 7:30 a 15:30h, y está abierto en puentes, navidad, semana blanca, Semana Santa y junio. No se especifican las plazas.

Además, se han localizado dos campamentos urbanos y dos campamentos de verano. Respecto a los primeros, hay uno en el Distrito Centro Norte, que realiza su actividad en el mes de julio; y otro en Santa María de Benquerencia, que funciona en el mes de agosto. Ambos son de naturaleza pública y tienen aproximadamente 120 plazas, de las cuales son de 20 a 25 infantiles y unas 100 de primaria. Ofrecen los servicios de transporte, comedor, actividades deportivas, de ocio y excursiones. Horario general: de 10:00 a 15:30. Servicio de acogida: a partir de las 8:00. Respecto a los campamentos de verano, uno es privado dirigido a menores de 4 a 12 años y no especifica el número de plazas, ofrece: transporte, almuerzo, comida, merienda, juegos, talleres y un horario de 9:00 a 17:00 horas durante el mes de Julio. El otro es público, pertenece al Instituto de la Juventud, y cuenta con 65 plazas, ofrece actividades de Ocio y tiempo libre en periodos semanales o quincenales.

Revisado el panorama general de los recursos de conciliación puede concluirse que no son suficientes y así es reconocido por las personas participantes, pertenecientes tanto de los grupos de discusión de mujeres y hombres, como al grupo de técnicos y técnicas que trabajan en oficinas y recursos relacionados con la conciliación. En Toledo la conciliación es complicada, en un amplio porcentaje concilian solamente las mujeres. Las familias con más problemas son las familias monoparentales si la madre está trabajando.

En primer lugar, los recursos para infancia no son suficientes y hay listas de espera tanto en los recursos públicos como en los privados. Las familias tienen que hacer uso de centros privados porque no hay plazas públicas. Hay más recursos privados que públicos y la mayoría de los primeros están ubicados en Centro Norte. En todo caso, faltan plazas privadas, incluso para niveles de renta alta o media-alta.

La falta de recursos públicos de conciliación lleva a un círculo vicioso, que se produce en las mujeres sin recursos y con cargas de menores, que no pueden realizar búsqueda activa de empleo por no tener donde dejar al menor. Además, como no tienen trabajo, no pueden intentar la admisión del menor en los centros públicos, porque es requisito que estén trabajando, y tampoco pueden pagar un centro privado porque no tienen ingresos.

Existen unos cuantos recursos de conciliación que permiten aliviar la presión sobre las mujeres pero, además de ser escasos, diferentes problemas de diseño limitan su efectividad. Por ejemplo, las mujeres de familias monomarentales pueden usar el servicio de “kanguras” que dejan y recogen a los menores, pero este programa se utiliza en momentos puntuales. Además, en Toledo el servicio funciona todo el año, pero no en otros municipios, lo que repercute en aquellas personas que viven en pueblos cercanos pero que trabajan en Toledo. Otro ejemplo es el plazo de solicitud para las guarderías que, explican, está mal diseñado, porque existe un único plazo en abril, lo que implica que los bebés nacidos después de ese mes se quedan sin plaza

para el curso siguiente, excepto que la madre o padre tenga muy claro el problema y solicite la guardería antes del nacimiento del bebé, lo que casi nunca es el caso.

“...mi hijo nació en agosto; yo no sabía ni cómo le iba a llamar. Hay mucha gente que inscribe a los niños en la solicitud, y no saben todavía ni del sexo que es. Tendría que haber por lo menos dos plazos a lo largo del año, porque yo, al no hacerlo en abril, no puedo solicitar una guardería pública hasta dentro de un año...”

La JCCM tiene el Plan Concilia para los funcionarios, pero tiene algunas deficiencias que provocan actualmente el estudio de eventuales modificaciones para implantar determinadas mejoras. Por otra parte, hay guarderías municipales (públicas), pero los baremos excluyen a determinados sectores de la población, o asignan a los menores a otras áreas geográficas. Además, la selección se realiza según un baremo para cubrir las plazas que se ofertan en función de la edad de los menores que salen ese año del centro, bien por paso al colegio o por otras razones, por lo que puede haber lista de espera para un grupo de edad y no para otros. Los centros privados son excesivamente caros y tienen menos personal y mayores ratios que las guarderías públicas.

Si se producen vacantes durante el curso se llaman por la lista de espera según la edad de los/as solicitantes y el baremo. En la lista de espera, las familias solicitan los 4 CAI de la ciudad, con un orden de prioridad. Las plazas vacantes oscilan en función del número de menores que salgan ese año del centro. La cuota máxima de un CAI público es de 180 € y de ahí para abajo se aplica un baremo según la renta familiar, hay familias exentas, y padres que pagan según la puntuación obtenida. Dada la limitación de plazas, el personal técnico apela a la responsabilidad de cada uno para adaptarse a la situación y saber utilizar sus propios recursos, sin abusar de los recursos ajenos o de la administración.

El horario más demandado es de 9:00 a 17:00. Las cuotas de los centros privados son más altas y la calidad disminuye al tener más menores en el mismo espacio, menor número de profesionales y precios más altos, lo que supone un gran esfuerzo económico para las familias.

Otro problema importante se registra en los meses de verano. Los CAI abren de 9:00 a 14:00 los meses de junio, julio y septiembre y dejan sin servicio todas las tardes de esos meses y el mes de agosto al completo. Hay padres y madres que pueden flexibilizar el horario de trabajo, pero hay muchos otros a quienes este horario les supone una acumulación de problemas, sobre todo los que trabajan en empresa privada.

La fuente de muchos de estos problemas está en la diferente concepción del servicio que tiene la administración, por una parte y las familias, por otra. Para la administración, los CAI son un recurso educativo no un recurso asistencial, con un servicio de calidad reconocido por su profesionalidad y precio, y considerado como otra etapa educativa dentro del sistema educativo, tanto por la LOE como por la antigua LOGSE.

Los usuarios y usuarias del servicio, por otra parte, si bien consideran que la educación es el objetivo más importante, no pueden desvincular del servicio la función asistencial o de innegable ayuda para el cuidado de los menores cuando ambos progenitores trabajan. Y es esta doble función, la reconocida y la oculta, la que determina tanto su opinión final sobre la calidad del servicio como muchas de las exigencias que se reivindican ante la administración cada vez que hay oportunidad.

Es decir, en principio se habla de que lo más importante es la calidad...

“Primero es la calidad, y eso todo el mundo lo dice: prefiere tener a sus niños en los centros públicos... Las razones son los profesionales, la calidad y el precio.”

Sin embargo, luego, aparecen los horarios, la atención en verano, los comedores, y todos los aspectos que tienen más que ver con la función oculta de ayuda o asistencia a los padres y madres.

Esta función asistencial de los CAI se revela meridianamente cuando se analiza la oferta de los centros privados. Así, la edad que más demanda tiene es de 0 a 1 año y el horario más demandado es el de las 8:15 - 8:30, hasta las 16:00 - 16:15. Los servicios que ofrecen incluyen desayuno, comida y merienda; tienen zonas de juego amplias, con espacios verdes, tienen cunas, realizan excursiones y elaboran informes trimestrales sobre los menores.

Por otra parte los horarios de los padres y madres obligan a muchos menores a pasar muchas horas (hasta 9 horas) en el centro y los responsables de éste tratan de concienciar a las familias, que siguen sin ajustarse al horario. Además, la falta de plazas de guardería influye en las ratios de menores, que en la actualidad son muy altas.

Los precios son 177 € para horario anterior a las 9:00, y 163 € para menores que entren después de las 9:00. El baremo de selección es de régimen interno para cada CAI privado y puede contemplar entre otros requisitos que tengan hermanos ya dentro del centro, la cercanía, que la madre esté trabajando, etc.

A los menores con necesidades educativas especiales se les deriva al servicio de logopedia o apoyo del Centro Base, que complementa la educación que están recibiendo en el CAI. Un caso especial se plantea con menores discapacitados, que se van haciendo mayores y no tienen una alternativa para cuando se queden sin familia que les cuide. Un caso especial es el Centro Ocupacional APACE, en el que las familias echan de menos la residencia para personas con parálisis cerebral.

“Aquí ya es ansiedad de los padres, por la residencia. Claro, ellos ven que se están haciendo mayores y que a éstos no los dejan encajados en ningún sitio, y todos han acabado hasta ahora en los psiquiátricos (...) y eso tiene una huella visual y mental en la familia”

Recursos para mayores

La conciliación cuando se tienen a cargo personas mayores dependientes se puede resolver en la medida que se tiene la posibilidad de llevarlas a centros o utilizar cuidadoras/es que puedan atender sus necesidades en los horarios de trabajo. Los centros pueden ofrecer al mismo tiempo diferentes servicios: residencia, centro de estancias diurnas, club de jubilados, etc. Así las residencias para mayores que son centros de estancia permanente de personas ofrecen también, en algunos casos, servicios de estancias temporales y centros de día.

A los efectos del estudio se han seleccionado los centros para estancias temporales y se han excluido los centros de estancias permanentes, como son las residencias, aunque, como de hecho sucede, en el mismo centro pueden ofrecer también servicios de estancias temporales. Se han obtenido datos de 11 centros con servicios dirigidos a mayores entre Centros de Estancias Diurnas, Centros de día y Clubes de jubilados, aunque sólo se han representado de nueve³² en los mapas.

Los centros de estancia temporal para personas dependientes son los denominados Centros de Día y Centros de Estancias Diurnas. Aunque hay en el municipio algunos Centros de Día privados, todos los centros con servicio de Estancia Diurnas son públicos.

Los Servicios de Estancias Diurnas son servicios de tipo socio-familiar que ofrecen, durante el día, atención a las necesidades personales básicas de tipo terapéutico y sociocultural de las personas mayores afectadas por diferentes grados de dependencia, promoviendo su autonomía y la permanencia en su entorno habitual.

Los Centros de Día, por su parte, ofrecen durante el día atención a las personas mayores por medio de actividades culturales y recreativas, destinadas a promover la participación individual y colectiva de los usuarios y usuarias.

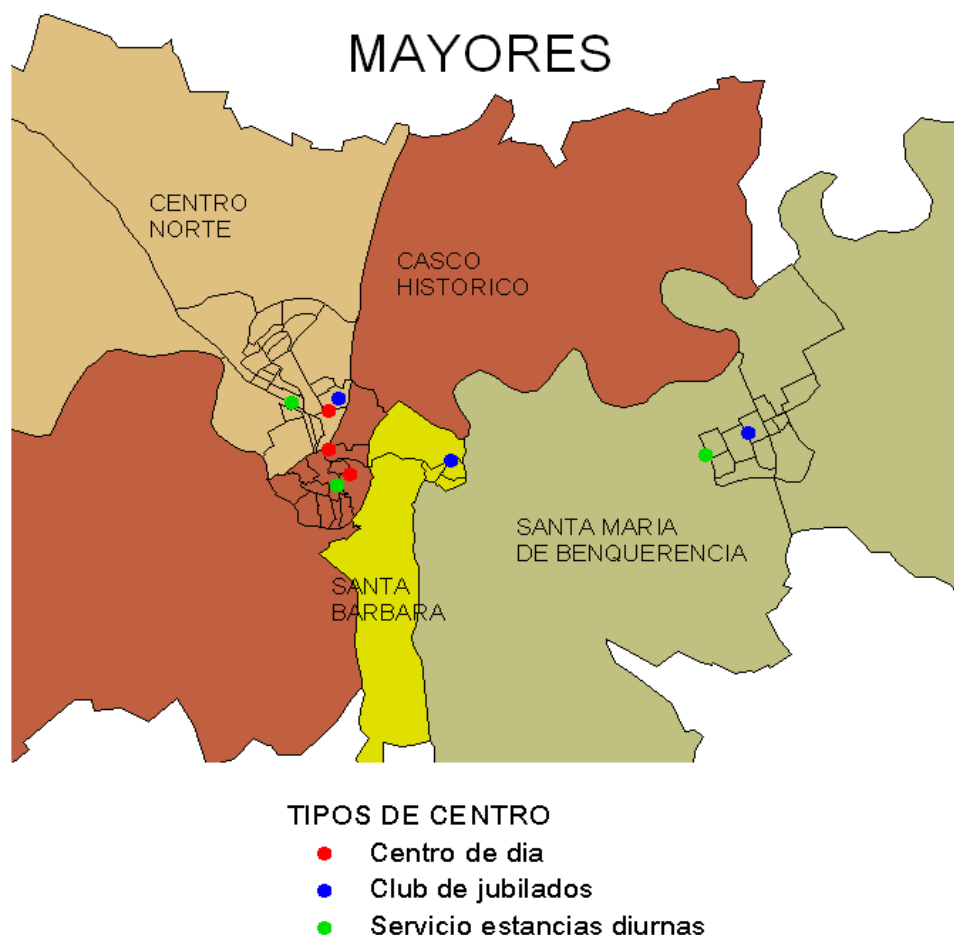
Los clubes de jubilados son centros de ocio y ocupación de tiempo libre, tienen un número de plazas determinados y están abiertas a la asistencia.

La clasificación según el servicio que ofrecen y el número de plazas se puede observar en la tabla adjunta.

RECURSOS PARA MAYORES. SERVICIOS				
TIPO SERVICIO	N. Centros privados	N. Centros públicos	Nº DE PLAZAS	
			Privadas	Públicas
Servicios estancias diurnas	-	3	-	380
Centro de día	2	3	155	30
Club de jubilados	-	3	-	-

³² De los once centros localizados se han representado nueve en el mapa, ya que para dos de ellos ha sido imposible su localización a partir de la dirección de los mismos.

En el siguiente mapa se puede observar la distribución de los Centros de Mayores en el municipio.



En los grupos de discusión en relación con los centros hay acuerdo sobre que no tienen suficientes plazas para la demanda que hay y que, para entrar, se debe cumplir con unos baremos de condiciones económicas que excluyen a personas necesitadas.

En general, los centros privados cuentan con poco personal, lo que empobrece el servicio. Algunos de los recursos públicos son explotados por empresas privadas como en el caso de la residencia del barrio de Sta. M^a de Benquerencia.

Las personas mayores con Alzheimer, un grupo de dependencia importante por las cifras, tienen escasos recursos en Toledo, y menos aún para fases avanzadas. Sólo la asociación Casa del Alzheimer hace atención específica para pacientes en las fases moderada a grave. Existe también un centro de rehabilitación cognitiva para la primera fase de la enfermedad, que depende de la Diputación. El servicio más demandado es el Centro de día en horario de mañanas, del que tienen lista de espera. Los usuarios y usuarias que tienen en el Centro están en la fase moderada a

grave y cuando pasan a una fase más avanzada le trasladan a otro recurso. En este punto, se admite que faltan recursos “para personas con enfermedad de Alzheimer, sobre todo en fase avanzada”.

Las participantes que tienen o han tenido personas mayores a su cargo refieren estar satisfechas con la atención recibida en los centros especializados, pero la consideran insuficiente, dada la problemática que presentaban las personas dependientes: Alzheimer, varios tipos de demencia o discapacidad añadida al proceso de envejecimiento. Siendo así, prefieren implicarse directamente en los cuidados y el transporte de la persona, antes de delegar en alguna institución o profesional, con la que no podría tener el mismo tipo de relación.

Recursos para discapacitados

En conjunto se han recogido datos de 19 centros de discapacitados en Toledo de los que se han podido localizar 14 en el mapa. La tabla muestra el tipo, el número de centros y de plazas³³ por tipos, según su naturaleza pública o privada.

RECURSOS PARA DISCAPACITADOS. TIPOS DE CENTRO					
TIPO DE CENTRO	Público	Privado	Plazas		
			Públicas	Privadas	TOTAL
Centro ocupacional	-	4	-	162	162
Centro de día discapacitados físicos	1	1	222	-	222
Centro de día discapacitados psíquicos	2	3	10	30	40
Servicio respiro familiar	2	4	-	-	-
Servicios salud mental	2	-	-	-	-

Se han localizado cuatro centros ocupacionales privados con un total de 162 plazas. Siete centros de día, de los cuales dos son para discapacidad física, uno de naturaleza pública con 222 plazas y otro de naturaleza privada, y cinco para discapacidad psíquica, de los que dos son públicos, uno de ellos con diez plazas, y tres son privados, de los que uno de ellos tiene treinta plazas. Hay también cinco centros de respiro familiar de los que cuatro son públicos y uno es privado y dos centros de salud mental los dos de naturaleza pública. Se muestran en los dos mapas siguientes, el primero según la categoría privada/pública y el segundo según el tipo de centro.

Hay pocos centros para discapacidades específicas en Toledo, cuando hay alguna problemática de más difícil tratamiento, como una sordera, tienen que desplazarse a Madrid. También APACE es el único recurso para personas con parálisis cerebral. No tienen servicio de Centro de día, ni Centro ocupacional en fin de semana. Tienen una larga lista de espera, sobre todo de personas en niveles severos y profundos de discapacidad y han tenido que cortar el ingreso. Del centro de día evolucionan (reciben) 4 ó 5 personas todos los años, que se unen a los que ya tienen en el centro ocupacional.

³³ No se tienen datos de plazas de todos los centros.

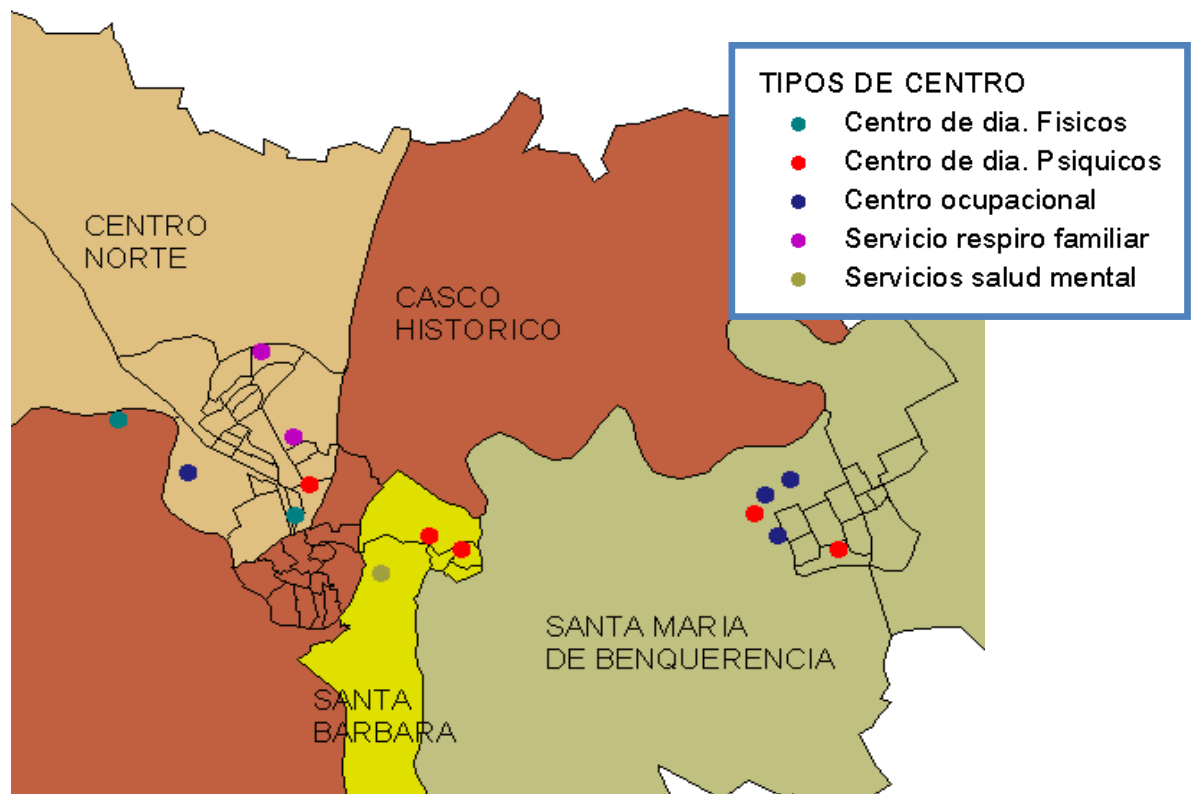
CENTROS PARA DISCAPACITADOS



● Privados

● Públicos

DISCAPACITADOS



Tienen en proyecto construir una residencia para usuarios con parálisis cerebral, con máximo 20 usuarios. Por el momento, las personas que no pueden atender acaban en el colegio Público de Educación Especial.

La oferta de servicios es muy personalizada y se adecuan a las necesidades de los usuarios y usuarias.

“La parálisis cerebral es una discapacidad que aglutina muchas discapacidades. Hay (discapacitados) sensoriales, parálisis cerebrales, otros con afectación física grave, otros que sólo la tienen mental, o son psíquicos. Esa dispersión o aglutinamiento que hay de distintas discapacidades conviviendo en una sola nos obliga a tener muchos recursos. Eso nos hace que tengamos que tener una oferta muy grande. Si estuviéramos equipados sólo con psíquicos, tendríamos un centro de empleo por todo lo alto, y nosotros tenemos centro ocupacional como límite, y haciendo un desglose de todas las fases que intervienen en el proceso para aprovechar las mínimas capacidades que tienen”.

OTROS RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN

A lo largo de este trabajo se ha visto que, por múltiples razones, un alto porcentaje de mujeres trabajadoras no puede hacer uso de los distintos servicios tanto públicos como privados que están a disposición de las personas con necesidades de conciliación. En esa tesitura, las opciones que quedan son o bien contratar a una persona para que le ayude a cuidar al dependiente o bien se las arregle ella sola con la ayuda de algún familiar o amigo.

En la siguiente tabla se indican los datos obtenidos en la encuesta para la primera de las posibilidades. El total de personas cuidadas (1.116) es superior al número de encuestas porque algunas entrevistadas cuidan a más de una persona.

PAGO A CUIDADORES/AS SEGÚN DEPENDIENTE			
Dependiente	¿PAGA A ALGUIEN PARA CUIDAR A LA PERSONA DEPENDIENTE?		
	SI	Total	%
HIJO/A	97	979	9,9%
PERSONA MAYOR	15	91	16,5%
DISCAPACITADO/A	8	46	17,4%
Total	120	1.116	10,8%

Puede observarse que, en su conjunto, el 11% de las mujeres trabajadoras del municipio tienen contratada a una persona para que les ayude en el cuidado de sus dependientes. Este porcentaje es claramente diferente según el tipo de dependiente. Así, sólo el 10% de las personas con menores pagan a una persona para su cuidado. Este porcentaje se duplica si se trata de cuidar a una persona mayor y casi se triplica en el caso de que la persona cuidada sea discapacitada. Además, hay otro 0,3% de casos en los que se contrata una persona para el cuidado de personas dependientes que no viven en el hogar de la mujer trabajadora.

La contratación de personas para el cuidado tiene una componente territorial fuerte que puede observarse en la siguiente tabla de porcentajes de mujeres trabajadoras que tienen personas contratadas según las zonas de residencia.

PAGO A CUIDADORES/AS SEGÚN ZONAS			
ZONA	¿PAGA A ALGUIEN PARA CUIDAR A LA PERSONA DEPENDIENTE?		
	SI	Total	%
Zona 1: Casco Histórico	45	258	17%
Zona 2: Sta. Bárbara	11	243	5%
Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia	20	278	7%
Zona 4: Centro Norte	44	296	15%
Total	120	1075	11%

Dado que los porcentajes de las zonas de Casco Histórico³⁴ y Centro Norte, socioeconómicamente más poderosas, duplican y casi triplican los de las zonas más populares, puede concluirse que las diferencias territoriales no son más que la expresión de diferencias en las posiciones socioeconómicas de las mujeres trabajadoras.

La situación legal de las personas encargadas de cuidar a los dependientes es en la gran mayoría de los casos mala. Así, sólo menos de una de cada cuatro personas tienen contrato regularizado. Esta situación de irregularidad es general para todas las zonas de Toledo, aunque pueden establecerse algunas diferencias territoriales. En la tabla siguiente, puede verse que los porcentajes de personas con contrato regularizado son algo superiores en las zonas de nivel socioeconómico más elevado y, por el contrario, en el resto de zonas es mucho más bajo.

SITUACIÓN LEGAL DE LA PERSONA CONTRATADA			
	¿TIENE CONTRATO?		
	SI	Total	%
Zona 1: Casco Histórico	11	45	24,4%
Zona 2: Sta, Bárbara	0	11	0,0%
Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia	3	20	15,0%
Zona 4: Centro Norte	14	44	31,8%
Total	28	120	23,3%

Por otra parte, las personas cuidadoras asalariadas sólo tienen, en conjunto, titulación específica en el 15% de los casos, y en las tabla siguiente pueden verse, otra vez, diferencias parecidas a las anteriores en función de la situación socioeconómica de las zonas.

Titulación de persona contratada			
	¿TIENE TITULACIÓN ESPECÍFICA PARA REALIZAR ESAS TAREAS?		
	SI ³⁵	Total	%
Zona 1: Casco Histórico	9	45	20,0%
Zona 2: Sta, Bárbara	0	11	0,0%
Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia	1	20	5,0%
Zona 4: Centro Norte	8	44	18,2%
Total	18	120	15,0%

³⁴ Es importante aclarar que el análisis por zonas se refiere al conjunto de cada zona. Es posible que, dentro de cada zona o Distrito, existan barrios cuya estructura socioeconómica sea muy diferente. Por ejemplo, aquí, y en otras partes del trabajo se clasifica a la Zona 1, de Casco histórico, como socioeconómicamente poderosa, sin embargo, dentro de esta zona, hay grandes diferencias entre el barrio de Cigrales y el barrio del Casco histórico.

³⁵ La pregunta sobre titulación específica de la persona contratada ha recibido unas cuantas respuestas “no sabe” que se han agrupado como si fueran “no”, en el entendido de que si la persona que contrata no conoce la titulación de su trabajador/a es porque no fue considerado requisito para el trabajo en el momento de su contratación. En esta situación, la disposición o no de una titulación específica es una cuestión puramente casual.

Así, la práctica totalidad de las personas contratadas en las zonas de Santa Bárbara y Santa María de Benquerencia no disponen de titulación adecuada para el cuidado de las personas dependientes. Por el contrario, alrededor del 20% de las personas contratadas en las zonas de Centro norte y Casco Histórico sí tienen titulación adecuada para el trabajo.

En cualquier caso, la siguiente tabla parece indicar una relación entre el tipo de persona dependiente y el grado de preparación de la persona cuidadora que es consistente con lo que se espera intuitivamente. Así, parece haber mayor interés en la preparación de las personas que cuidan discapacitados/as y, luego, que cuidan mayores. Así, una de cada cuatro personas que cuidan a discapacitados/as tiene titulación adecuada (25%), sin embargo, para el cuidado de los menores sólo está titulada una de cada siete personas (14,4%).

TITULACIÓN POR TIPO DE PERSONA DEPENDIENTE	
TIPO DE PERSONA DEPENDIENTE	% TIENE TITULACIÓN
HIJO/A (N=90)	14,4
PERSONA MAYOR (N=14)	21,4
DISCAPACITADO/A (N=8)	25
Total (N=112)	16,1

Es de destacar el elevado número de personas que se dedican a las tareas de cuidado sin una formación específica que, en conjunto, alcanzan al 85% de las personas. Este escaso interés por la formación de las personas que cuidan se explica, de alguna forma, por la menor remuneración y las deficientes condiciones laborales del puesto de trabajo, que limitan su reclutamiento a grupos en situación muy precaria tales como las mujeres inmigrantes.

NACIONALIDADES			
Pais	%	Pais	
ESPAÑA	58	COLOMBIA	3
MARRUECOS	5	NICARAGUA	3
RUMANIA	5	VENEZUELA	3
BULGARIA	2	BOLIVIA	2
UCRANIA	2	ECUADOR	5
INDIA	2	REPUBLICA DOMINICANA	2
PARAGUAY	4	ARGENTINA	1
PERU	4	Total	100

En la anterior tabla, que indica la nacionalidad de las personas cuidadoras contratadas, puede verse que aproximadamente el 42% de las mismas son extranjeras. Dentro del grupo de personas extranjeras, se destaca claramente la

importancia del idioma. Así, el grupo de personas latinoamericanas alcanza al 64% del total de personas extranjeras. Por el contrario, personas con otros idiomas sólo llegan al 36% de las personas extranjeras contratadas.

Por otra parte, aproximadamente el 40% de las personas contratadas se ve obligada a compatibilizar las tareas domésticas con el cuidado de las personas dependientes. También existe un diferencial según el tipo de persona dependiente y las personas que cuidan a menores, que requieren una atención constante, están menos dedicadas a otras labores. En este caso, sólo el 35% de las personas contratadas tiene que realizar tareas domésticas. En el caso del cuidado de personas mayores y discapacitadas, los porcentajes de cuidadoras que realizan tareas domésticas aumentan considerablemente. En la tabla siguiente pueden verse los datos.

	REALIZA TAMBIÉN TAREAS DOMÉSTICAS		
	Si	Total	%
HIJO/A	30	85	35,3%
PERSONA MAYOR	9	14	64,3%
DISCAPACITAO/A	4	8	50,0%
Total	43	107	40,2%

Analizando por zonas, tres de las cuatro zonas tienen valores por encima del 60% de personas contratadas que se dedican sólo a atender al menor o persona dependiente, como se puede ver en la tabla.

ESA PERSONA ¿REALIZA TAMBIÉN TAREAS DOMÉSTICAS O SE DEDICA EXCLUSIVAMENTE A LA PERSONA DEPENDIENTE		
ZONA DE RESIDENCIA	SE DEDICA SÓLO LA PERSONA DEPENDIENTE	REALIZA TAMBIÉN TAREAS DOMÉSTICAS
Zona 1: Casco Histórico (N=42)	61,9	38,1
Zona 2: Sta. Bárbara (N=11)	63,6	36,4
Zona 3: Sta. M ^a de Benquerencia (N=15)	66,7	33,3
Zona 4: Centro Norte (N=40)	55	45
Total (N=108)	60,2	39,8

Destaca la zona Centro Norte, con un alto porcentaje de personas contratadas que realizan también tareas domésticas. El motivo de esta diferencia puede obedecer a la condición social y laboral de los habitantes de la zona Centro Norte que, con un nivel económico más elevado, pueden pagar mayor número de servicios o de horas de la persona contratada.

Si la mujer trabajadora no puede recurrir a los diferentes servicios disponibles ni tampoco tiene la posibilidad de contratar a una persona que le ayude, la última opción es la de recurrir a sus redes sociales de apoyo. En esta situación están algo más de la mitad de las mujeres encargadas del cuidado de personas dependientes, que reciben alguna ayuda o colaboración de personas de su entorno (56,5%), ya sean familiares, vecinos/as o amigos/as.

LE AYUDA EN LAS TAREAS DE CIUDADO ALGÚN FAMILIAR, VECINO/A, AMIGO/A	
LE AYUDA	Porcentaje
SI	56,5
NO	43,5
Total (1075)	100

Comparando por zonas, y como se puede ver en la tabla, es Santa María de Benquerencia la zona donde más ayuda reciben las mujeres respecto al resto de las zonas, seguida del Casco Histórico, Santa Bárbara y Centro Norte.

REDES SOCIALES DE APOYO			
ZONA	¿LE AYUDA UN/A FAMILIAR, VECINO/A, AMIGO/A?		
	SI	Total	%
Zona 1: Casco Histórico	153	258	59,3%
Zona 2: Sta, Bárbara	136	243	56,0%
Zona 3: Sta. M ^a de Bequerencia	185	278	66,5%
Zona 4: Centro Norte	133	296	44,9%
Total	607	1075	56,5%

Esa diferencia en la ayuda que reciben las mujeres según la zona donde vive, parece explicarse en función de las características sociales y económicas de los habitantes de las zonas. El caso más claro es el la zona Centro Norte, que es la que tiene un nivel socioeconómico más elevado, tiene también el más alto porcentaje de personas contratadas y el menor porcentaje de ayuda de su red social.

PARENTESCO DE LA PERSONA QUE AYUDA			
	Porcentaje		Porcentaje
Esposo/Pareja	14,9	Abuelo/a	22,9
Ambos	0,1	Hermano/a	7,1
Hijo/a de ella sólo	0,8	Cuñado/a	7,1
Hijo/a de él sólo	4,5	Sobrino/a	0,3
Hijo/a de ambos	11,1	Nieto/a	0,4
Padre/Madre	22,1	Otra persona de la familia	3
Suegro/a	5,7	Total (N=733)	100

En cuanto a la persona que presta ayuda, en más del 90% de los casos es un familiar y no se observan diferencias en función del territorio. El papel de los mayores es importante en este sentido pues casi el 30% de las personas que ayudan resultan ser padres o madres ya sea de la mujer trabajadora o de su pareja (es decir, abuelos o abuelas de los/as menores).

En la tabla siguiente se indica el parentesco con la mujer trabajadora de la persona que ayuda. En este sentido y, para aclarar algunos de los términos de familiares que aparecen, puede darse el caso, dada la longevidad actual de las personas, que la mujer que contesta puede tener la responsabilidad del cuidado de su abuelo o abuela y ser ayudado, en su caso por, el otro miembro (abuelo/a) de la pareja.

Es evidente, por la variedad de familiares que aparecen en la tabla que en las tareas de cuidado, ayudan, en mayor o menor medida, todos los miembros de la familia y que, dentro de ésta, existe una importante cantidad de población mayor con necesidades de cuidados que, en la medida que puede, también colabora en el cuidado de otros miembros que lo necesitan. Es el caso de los abuelos/as y padre y madre, parentesco en los que aparecen el mayor porcentaje de personas que ayudan.

CONCLUSIONES

Como se ha visto en distintos capítulos, el municipio de Toledo no ha quedado al margen de los cambios sociales de la sociedad española moderna, tales como la evolución del modelo de familia, la incorporación de la mujer al mercado laboral o el envejecimiento de la población, entre otros.

Todos estos cambios, que juegan en el sentido de ampliar el rol de la mujer desde la esfera privada y doméstica hacia la totalidad de los espacios que conforman la sociedad moderna, no han sido acompañados, sin embargo, por una ampliación de los roles masculinos hacia territorios que tradicionalmente han sido ocupados por las mujeres. Así, no se ha producido una redistribución de género en actividades ineludibles tales como las tareas del hogar o el cuidado de hijos y mayores y, por tanto, las mujeres se han visto en la obligación de compatibilizar las responsabilidades derivadas de su trabajo en el hogar con las de su participación en los mercados laborales.

En el municipio de Toledo, tal como sucede en muchas otras ciudades, esta situación ha derivado en desventajas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que se reflejan en cuestiones tales como la cualificación, el salario, el desarrollo profesional y otras que se analizan a lo largo de este trabajo. Por esta razón, conseguir atender de forma eficiente su puesto de trabajo, sus necesidades personales y su vida familiar, es decir, todos los aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral y personal, se ha convertido en un reto diario para las familias en las que ambos progenitores trabajan.

En lo que sigue se describe de manera muy resumida algunas de las principales conclusiones que se desarrollan en este trabajo.

Objetivo 1. Conocer cómo y en qué grado compatibilizan las personas trabajadoras de Toledo su vida laboral y personal y las estrategias y recursos, tanto públicos como privados, utilizados para ello.

- El problema de la conciliación atraviesa transversalmente la situación socioeconómica de las familias, es decir, cualquiera sea el grupo social de las mujeres trabajadoras, tanto el tipo como el alcance de los problemas es relativamente constante.
- La situación socioeconómica (cualificación profesional, sector laboral, salario, tipo de contrato y horario laboral, entre otros) de los miembros de la pareja influye en la disposición de estrategias para afrontar el problema de la conciliación. En este sentido, personas cuya situación laboral puede calificarse de “segura” tienen mejores oportunidades para solicitar y obtener medidas de conciliación que aquellas que están en una situación más inestable.

- Aproximadamente el 67% de las familias de mujeres trabajadoras tienen una situación laboral que se puede calificar de “segura”, es decir, con ambos miembros asalariados fijos o autónomos. Por otra parte, una de cada cinco familias (20%) se encuentran en una situación de relativa inestabilidad, en la que se combina un/a asalariado/a temporal con otra persona fija o autónoma. El menor porcentaje lo completan las familias que se encuentran en una situación laboralmente más inestable, es decir, que combinan una asalariada temporal con una pareja asalariada temporal o en paro, y que suponen el 14% de las familias con trabajo del municipio.
- La crisis actual, en la medida en que ha generado un aumento de la inestabilidad laboral, ha tenido consecuencias importantes en la capacidad de conciliación de las mujeres y hombres. En general, se cumple una relación directamente proporcional entre la precariedad en el empleo y la generalización y duración de la doble jornada.
- Estas diferencias en las soluciones disponibles, en la medida que correlacionan con la situación socioeconómica de las familias, tienen también cierta expresión territorial. Así, sólo (¿solo?) el 47 % de las mujeres trabajadoras de la zona 1 (Casco Histórico), y el 49% de las de la zona 4 (Centro Norte) con mejor posición socioeconómica, ejecutan todas o la mayor parte de las tareas del hogar. En la zona de Santa Bárbara, por el contrario, el porcentaje es superior y alcanza al 57%. En la zona de Santa María de Benquerencia, el porcentaje de mujeres que realizan todas o casi todas las tareas del hogar es del 51%. Sin embargo, en esta última zona, la respuesta “Uno u otro, según el tiempo disponible”, que suele utilizarse como refugio negador de la realidad (la realidad es que siempre la mujer tiene más tiempo disponible) llega al 20%, cifra que es entre tres y siete veces superior a la de las otras zonas, por lo cual es muy probable que el porcentaje de mujeres que realizan todas o casi todas las tareas del hogar sea, allí, mucho más alta que la indicada.
- Se pueden establecer diferencias importantes entre las zonas en función de la situación laboral de sus mujeres trabajadoras, en particular entre Santa Bárbara y Centro Norte. En este sentido, el distrito de Centro Norte tiene un porcentaje de asalariadas fijas que llega al 72%, que es unos ocho puntos porcentuales superior al resto de las zonas. Además, el porcentaje de empleo inestable es el más bajo, incluso con diferencias de más de diez puntos porcentuales con respecto a la zona de Santa Bárbara. Por otra parte, existe un grupo homogéneo compuesto por las zonas del Casco Histórico y Santa María de Benquerencia, con cifras muy similares a las medias municipales. Esta relación también se cumple para sus parejas, Así, Santa Bárbara tiene el menor número de asalariados fijos (55,8%) y el mayor número de asalariados temporales (14,1%) y, también, más desempleados (13,1%). En el otro extremo, Centro Norte tiene más asalariados fijos, menos temporales y un paro relativamente bajo. Por otra parte, también existen diferencias territoriales entre los niveles de desempleo entre las parejas (zona 1, Casco

Histórico: 11,8% paro; zona 2, Santa Bárbara: 13,1% paro; zona 3, Santa María de Benquerencia: 5,9% paro; zona 4, Centro Norte: 8% de paro).

- La cualificación de las mujeres trabajadoras es, en general, media. Casi la mitad (49,3%) son empleadas de cualificación media y el 12,3% son obreras cualificadas. Hay un 30% de obreras sin cualificar y algo menos del 8% son empleadas de alta cualificación.
- Situación de convivencia: el 83,3% de las mujeres trabajadoras con cargas familiares convive en pareja, aunque existen algunas diferencias entre las zonas que llegan hasta los siete puntos porcentuales. En la zona 1, de Casco Histórico, una de cada cinco mujeres trabajadoras con cargas familiares (20,5%) vive sin pareja y, en principio, ha de resolver el problema de la conciliación sola. En Santa María de Benquerencia, la cifra de mujeres solas es del 13,7%.
- En cuanto a la realización de las tareas del hogar, la mayor parte de ellas son realizadas por las mujeres y el hombre, incluso en el caso de que se encuentre en situación de desempleo, no colabora significativamente en las tareas del hogar. Así, el 47% de las mujeres trabajadoras realizan todas o casi todas las tareas del hogar y de cuidados. En el caso de que su pareja sea autónomo, este porcentaje medio crece hasta el 62,5%. Tampoco, el tipo de familia es especialmente importante para determinar el esfuerzo de las mujeres en el hogar: tengan o no pareja, la mayor parte del trabajo lo hacen ellas.
- La colaboración masculina en las tareas del hogar es en general muy escasa, pero existen algunas diferencias importantes según el grupo de edad. El grupo masculino de mayor participación es el de 31 a 44 años, donde el porcentaje de mujeres que realizan todas o la mayor parte de las tareas del hogar es “sólo” del 43,8%, entre cinco y diez puntos porcentuales inferior al del resto de edades. Además, en este grupo, aproximadamente el 32% de las parejas comparten por igual las tareas del hogar. Por otra parte, se cumple que, a mayor edad de los hombres, su participación en las tareas del hogar disminuye. Es así como en el 80% de los casos de parejas con hombres con 65 años o más, las tareas las realiza en su mayor parte la mujer.
- La estrategia masculina consiste en combinar un discurso público políticamente correcto sobre la igualdad de género con una negociación privada sobre quién se ocupa de las tareas del hogar y el cuidado. En esta última se tiene más en cuenta un cálculo económico que los papeles que el hombre y la mujer ocupan en la familia. Sin embargo, las variables utilizadas en la negociación determinan un sesgo fuerte a favor del mantenimiento del status quo. Así, el menor salario y la menor presión para solicitar permisos en las empresas, combinadas con las habilidades “naturales” en cocina, limpieza, planchado, cuidado de personas y otras, no pueden dar otro resultado para las mujeres que la media jornada, el abandono del trabajo o la doble jornada.

- Para muchas mujeres de Toledo el cuidado de personas dependientes ha tenido consecuencias directas sobre su situación laboral: casi una de cada tres (31%) tuvo que reducir su horario de trabajo y otro 17% dejó de trabajar. Sin embargo, el 32,4% del total de mujeres trabajadoras no pudieron hacer nada para mejorar su situación y se vieron obligadas a asumir la doble jornada completa.
- La conclusión de que la conciliación es, ante todo, un problema personal que debe tener una solución social, remite a la necesidad de la intervención de todos los actores implicados: empresas, trabajadores y trabajadoras, agentes sociales y administraciones públicas.

Objetivo 2. Conocer necesidades y demandas para la conciliación de la vida laboral y personal de la población trabajadora local.

- Aproximadamente el 21% de la población de Toledo, lo que supone 17.502 personas, está en edad de necesitar cuidados (Se han considerado menores de 12 años o menos y mayores sobreentonces, es decir, con 75 años o más). Esta cifra es un punto y medio inferior a la media de la comunidad autónoma. Por otra parte, algo más de la mitad (54,3%) de estas personas son menores, por lo que la demanda potencial de recursos para menores es cuantitativamente más importante que la demanda potencial de recursos para mayores. Finalmente, Centro Norte concentra a algo más de la mitad del total de personas dependientes del municipio.
- Además de los menores y mayores sobreentonces, otro grupo con necesidades de cuidado es el de las personas discapacitadas. Ante la imposibilidad de conseguir datos de ámbito local, se ha desarrollado un procedimiento de estimación del que ha resultado un total de 4.079 personas discapacitadas en el municipio. De ellas, el 23,2% tienen discapacidad moderada, el 28,2% discapacidad severa y el 48,6% discapacidad total. Por otra parte, el 57,6% de la población discapacitada es mayor de 65 años.
- Aunque no sea su función principal, el más importante recurso de conciliación para menores es el sistema educativo. Las familias con menores tienen diferentes problemas de conciliación, en principio, según la edad de los menores y el coste asociado al recurso a utilizar. Muchos problemas de conciliación resultan de la imposibilidad de compatibilizar los horarios del sistema educativo con los de los padres.
- La diferente concepción del servicio que tiene la administración, por una parte, y las familias, por otra, es fuente de muchos problemas. Para la administración, los CAI no son un recurso asistencial: por el contrario, son un recurso del sistema educativo, y así se reconoce tanto por la LOE como por la antigua LOGSE. Los usuarios y usuarias del servicio, por otra parte, si bien consideran que la educación es el objetivo más importante, no pueden desvincular del servicio la función asistencial o de innegable ayuda para el

cuidado de los menores cuando ambos progenitores trabajan. Y es esta doble función, la reconocida y la oculta, la que determina tanto su opinión final sobre la calidad del servicio como muchas de las exigencias que se reivindican ante la administración cada vez que hay oportunidad.

- En consecuencia con el punto anterior, los padres y madres declaran en principio que lo más importante es la calidad de los centros públicos. Sin embargo, a continuación, aparecen los horarios, la atención en verano, los comedores, y todos los aspectos que tienen más que ver con la función oculta de ayuda o asistencia a los padres y madres.
- No existe una oferta territorialmente homogénea de plazas en escuelas infantiles. En este sentido, la ratio N° de plazas /demanda potencial (porcentaje de plazas con respecto al número total de menores con cinco años o menos), que en conjunto es del 30%, tiene variaciones que van desde el 15% en Centro Norte hasta el 75% en el distrito de Santa Bárbara.
- Respecto a Centro Norte, la peculiar distribución territorial de los barrios de la zona, unida a su relativamente elevado nivel socioeconómico, encarecen notablemente la instalación de recursos privados, que parecen desplazarse a zonas donde la relación coste/beneficio sea más atractiva.
- Aquí puede destacarse la fuerza de la acción pública, basada en criterios de necesidad, pues provee aproximadamente la mitad de las plazas del distrito Centro Norte. Otras zonas con ratios de N° de plazas /demanda potencial altas, tienen un porcentaje inferior de plazas públicas. Por ejemplo, el distrito Casco Histórico tiene plazas para el 61% del total de menores con cinco años o menos y de esas plazas, sólo el 16% son públicas.
- La desigual distribución de plazas públicas y privadas por zonas, y la ratio plazas/demanda potencial, que en conjunto es del 32%, es consistente con la afirmación, indicada por técnicos/as, en el sentido de que resuelve más la existencia de plazas suficientes de guarderías con horarios adecuados que la subvención del coste de las mismas.
- Además del sistema educativo, que aparece como el principal recurso de conciliación para los menores, las familias de mujeres trabajadoras disponen de otros servicios entre los que destacan como los más utilizados el comedor (56%) y las actividades extraescolares (28%). También destaca el servicio de cunas nidos, que es utilizado por el 46% de las madres trabajadoras con niños en escuelas infantiles, y el aula matinal (18,1%). Sin embargo, algunos de estos servicios no son ofertados por todos los centros educativos. Todos los colegios públicos de Toledo disponen de aula matinal y comedor escolar.
- El apoyo social para la conciliación con el que cuentan las familias es puramente testimonial. Por ejemplo, las familias que obtienen ayuda o conciertan con otros vecinos turnos para llevar o traer a sus hijos del colegio no llegan al 1%. Por otra parte, para este mismo trabajo, sólo el 5% de las familias recurren a los/as abuelos/as.

- Dos de cada tres mujeres que cuidan a mayores (66,7%) no utilizan ningún recurso que les permita disminuir la carga de cuidado, es decir, en la gran mayoría de los casos la mujer tiene que hacerse cargo ella misma del cuidado de mayores. Por otra parte, otro 29%, es decir, la gran mayoría de aquellas mujeres que utilizan recursos, sólo utilizan uno.
- La conciliación, cuando se tienen a cargo personas mayores dependientes, se puede resolver en la medida en la que se tiene la posibilidad de llevarlas a centros o utilizar cuidadoras/es que puedan atender sus necesidades en los horarios de trabajo. Los centros pueden ofrecer diferentes servicios: residencia, centro de estancias diurnas, club de jubilados, etc.
- Las participantes que tienen o han tenido personas mayores a su cargo refieren estar satisfechas con la atención recibida en los centros especializados, pero la consideran insuficiente, dada la problemática que presentaban las personas dependientes: Alzheimer, varios tipos de demencia o discapacidad añadida al proceso de envejecimiento.
- Sólo el 10,8% de las mujeres trabajadoras del municipio tienen contratada a una persona para que les ayude en el cuidado de sus dependientes. Sin embargo, este valor es muy diferente según el tipo de dependiente y según la zona considerada. Así, el porcentaje de familias con personas contratadas para el cuidado alcanza, en el caso de menores, al 9,9% y, en el caso de mayores o personas discapacitadas, en torno al 17%. Por otra parte, existe una clara segmentación territorial y, por tanto, socioeconómica de la variable. Así, en los distritos de Santa Bárbara y Santa María de Benquerencia sólo entre un 5% y un 7% de las familias tienen a una persona contratada. Por el contrario, en los distritos de Centro Norte y Casco Histórico, los porcentajes suben hasta el 15% y 17%, respectivamente.
- Sólo el 23% de las personas contratadas para cuidar dependientes tiene contrato regularizado. Esta cifra también tiene un componente territorial fuerte y los distritos de Santa Bárbara y Santa María de Benquerencia tienen un porcentaje muy bajo de personas con contrato regularizado (0% y 15%, respectivamente). Sin embargo, en los distritos de Casco Histórico y Centro Norte, los porcentajes suben hasta el 25% y 32%, respectivamente
- En resumen, y revisado el panorama general de los recursos de conciliación puede concluirse que no son suficientes y así es reconocido por las personas consultadas en el estudio, tanto de los grupos de discusión de mujeres y hombres, como del grupo de técnicos y técnicas que trabajan en oficinas y recursos relacionados con la conciliación. En Toledo la conciliación es complicada y, en un amplio porcentaje, concilian solamente las mujeres.

Objetivo 3. Conocer opiniones y actitudes de las empresas locales ante la conciliación.

- Además de los convenios sectoriales, existe una variada legislación regional y nacional que incluye medidas dedicadas a la protección de la conciliación. Sin embargo, toda esta legislación es obligatoria solamente para empresas de más de 250 trabajadores/as, lo que, agregado al pequeño tamaño de las empresas locales, limita el alcance real de estas medidas en el municipio.
- Las mujeres trabajadoras del municipio presentan un conocimiento de las medidas de conciliación que puede ser calificado como bajo o muy bajo (sólo el 5,2% de las mujeres encuestadas conoce cuatro o más medidas de conciliación y el 53% no conoce ninguna). Sin embargo, existen algunas variaciones en función de la categoría socioeconómica de la zona y de la posición en la jerarquía laboral de las trabajadoras: las medidas de conciliación se conocen mejor en Centro Norte, en el que alrededor de un 10% de las mujeres trabajadoras tienen un nivel medio o alto de conocimiento de las medidas. Por el contrario, estas cifras bajan hasta el 2,5% para el caso de Santa Bárbara y Santa María de Benquerencia.
- La medida de conciliación más conocida es la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o personas discapacitadas (27,6%), seguido del Permiso por maternidad o paternidad (21,5%).
- Sin embargo, aunque este conocimiento sea muy bajo, la utilización de estas mismas medidas refleja una situación algo diferente. Aproximadamente la mitad de las mujeres han utilizado al menos una de las medidas de conciliación un 15% que utiliza dos medidas y un 11% que utiliza tres medidas de conciliación. Al igual que el conocimiento de las medidas, la utilización tiene variaciones territoriales y en función de la posición en la jerarquía laboral de las trabajadoras. En este sentido, conforme aumenta la categoría laboral, y la condición socioeconómica de los distritos, se incrementa tanto el conocimiento como el número de medidas solicitadas.
- Esta incongruencia entre conocimiento y utilización de medida de conciliación se explica por una cuestión de tipo conceptual, y es que muchas personas, en este caso mujeres, no comprenden bien el significado de la conciliación; saben que tienen que cuidar a sus hijos y trabajar al mismo tiempo, pero no son capaces de sentirse partícipes de un grupo con una dificultad común: tienen un problema, pero aún no le han puesto nombre.
- Los hombres concilian mucho menos que las mujeres y dos de cada tres parejas de mujeres encuestadas (64%) no conoce o no ha usado ninguna vez una medida de conciliación. Entre la población masculina la medida de conciliación más utilizada es el permiso por paternidad o lactancia (24,5%) y el permiso por matrimonio o traslado (14,1%). Por otra parte, existen algunas variaciones en función de su situación laboral y los hombres que más medidas de conciliación utilizan son asalariados fijos.
- El sector empresarial, en su totalidad, mantiene que las medidas de conciliación perjudican económicamente a la empresa, que como poco ha de

reajustar turnos y flexibilizar horarios, o incluso reajustar su actividad a esta ausencia de la única manera que puede: perdiendo producción.

- Sin embargo, la postura concreta de cada empresa está relacionada con el tamaño y su solvencia económica. En general, en las pequeñas empresas la conciliación se considera un riesgo para la empresa, en cambio, en las empresas más grandes la actitud es más abierta y orientada positivamente a la implantación de medidas de conciliación. Se considera un proceso necesario, aunque poco atractivo. En este punto de vista influye el mayor control al que se ven sometidas por parte de los sindicatos e inspecciones de la administración.
- En el empresariado se ha desarrollado todo un discurso que intenta compaginar el mensaje políticamente correcto de la conciliación con un comportamiento remolón, cuando no claramente opuesto, hacia la concesión de facilidades para la conciliación. En este discurso, ideas como “productividad”, “ganar de trabajar” o que “el trabajo esté hecho” tienen un papel importante.
- Los trabajadores y trabajadoras son conscientes del mensaje subliminal, a veces bastante explícito, e intentan no poner a prueba la actitud del empresario. Así, para éste, las cargas familiares no parecen influir en el rendimiento de las personas ni tampoco en el horario de trabajo.
- Es evidente que las pocas medidas que se ponen en marcha en las empresas no resultan suficientes, y la población trabajadora no está satisfecha, salvo excepciones, con la oferta de conciliación.
- Las organizaciones sindicales tienen el convencimiento que las personas que desarrollan su actividad profesional en una empresa que aplica medidas de conciliación se encuentran seguras, trabajan mejor y son más eficientes. Además, en esas empresas se crea un mejor clima de trabajo y se mejora el rendimiento, mejorando no sólo la productividad, sino también la calidad del trabajo y la satisfacción de la plantilla. Así, conciliación es sinónimo de beneficio para las empresas, además de para las personas trabajadoras. En cualquier caso, no parece haber empresario que admita este punto de vista.
- Las empresas medianas y pequeñas, ante los desajustes de plantilla, consideran la necesidad de reducción de la jornada de la persona solicitante, pero echan de menos una compensación por parte de la administración.
- En general se encuentran mayores dificultades en la búsqueda de soluciones para problemas puntuales, que en las ausencias más prolongadas en el tiempo. En las empresas con un alto porcentaje de empleo femenino es más frecuente la concesión de permisos y medidas de conciliación que en las empresas cuya totalidad o mayoría de trabajadores son hombres.
- La conciliación produce costes, y los empresarios y empresarias mantienen una actitud que consigue “no poner en agenda” el problema. Sin embargo,

cuando la fuerza de la realidad se convierte en marea irresistible, como por ejemplo, en las empresas de trabajo mayoritariamente femenino, o en la administración pública, la conciliación se integra en el modo de producción y en los costes y deja de ser un problema, para convertirse en una condición estructural.

- La población trabajadora del ámbito privado tiene más dificultades para solicitar permisos de conciliación, que los trabajadoras y trabajadoras de las Administraciones Públicas.

Objetivo 4. Estudiar factores que condicionan la aplicación de medidas de conciliación en las empresas.

- La conciliación es un problema que atañe a la sociedad en su conjunto, por lo que involucrarse todos los sectores implicados: empresas, trabajadores y trabajadoras, administraciones, organizaciones sindicales, etc. Sin embargo, existen colectivos a los que no parece concernirles verdaderamente el problema.
- Una cuestión que afecta a la capacidad de conciliación de las personas trabajadoras es todo lo relacionado con la organización del transporte urbano, que, en Toledo, presenta características singulares. La ciudad presenta tres zonas con población, separadas, con discontinuidad y con dificultades de conexión entre ellas. La comunicación entre los diferentes barrios o distritos es complicada. A ello colaboran una limitada red viaria y los problemas derivados del tráfico de vehículos. Además, los transportes públicos no parecen resolver la compleja movilidad necesaria para superar las dificultades geográficas. En este sentido, se critica la frecuencia de paso, la inadecuación de horarios y que los recorridos son amplios y dispersos.
- La gran mayoría de las personas que tienen que desplazarse para llevar a los menores a sus correspondientes centros educativos lo hacen a pie, seguido del uso del vehículo particular. Respecto al tiempo que utilizan, casi la totalidad de ellos tarda menos de diez minutos. No se observan diferencias significativas por zonas.
- La situación de inestabilidad laboral hace que las personas encuentren mayores dificultades para compaginar la vida laboral y familiar y, disminuye objetivamente la calidad del cuidado que procuran a sus familiares, lo que les coloca en una situación de estrés que agrava su problemática y disminuye su calidad de vida. Esta situación se da especialmente en algunos sectores de actividad, como la hostelería, al que se le añade además de esta situación de inestabilidad, un mayor esfuerzo personal que otros.
- La jornada laboral media no suele coincidir con la de aquellos servicios que pueden ser utilizados como recursos para la conciliación. Para solventar esta situación las personas afectadas recurren a recursos como comedores

escolares, aulas matinales o escuelas infantiles con un horario ampliado, pero estos recursos, ya sean públicos o privados, no resultan suficientes.

- La situación económica es otro elemento que no permite ejercer algunos derechos de conciliación que llevan aparejados una reducción salarial, tales como la reducción de jornada. Para realmente ser efectivas e igualitarias, éstas medidas deberían ir acompañada de una ayuda económica, que evitaría dejar a los hogares en situación precaria. Igualmente, aquellas mujeres con poca capacidad de negociación con el empresario o control sobre su puesto de trabajo, por ejemplo por ser asalariadas temporales, tienen menos posibilidades de realizar cambios que permitan mejorar su capacidad de conciliar.
- La crisis económica es otro de los factores que condicionan la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Por una parte las empresas tienen menos recursos para hacer frente a los costes económicos derivados de la implementación de medidas de conciliación; pero, por otra, y más importante, se ha resentido la calidad del trabajo existente y se han endurecido las condiciones laborales. Todo ello se traslada negativamente a la conciliación.
- Muchas mujeres que decidieron abandonar su puesto de trabajo para dedicarse al cuidado de familiares o a la crianza, han reducido enormemente sus posibilidades de vuelta al mercado laboral ya que han perdido la posibilidad de acumular formación y/o experiencia laboral. Aquellas mujeres que necesitan dedicar solo parte de su tiempo al cuidado de sus familiares, también tienen dificultades para encontrar un trabajo, esto supone una gran diferencia en relación a los hombres.
- La información sobre derechos y medidas de conciliación es poco fiable, pues suele llegar a los usuarios a través de vecinos/as, compañeros/as o familiares. La centralización de la información acerca de los recursos de conciliación podría ser una medida útil. Los usuarios reconocen la necesidad de que exista un dispositivo que informe de las medidas y recursos que pueden utilizarse, sea esto bien a través de un número de teléfono, o a través de un departamento en servicios sociales.

Finalmente, indicar que para muchas mujeres de Toledo, el cuidado de personas dependientes ha tenido consecuencias directas sobre su situación laboral: El 17,2%, es decir casi una de cada cinco mujeres tuvo que dejar de trabajar y casi una de cada tres mujeres, el 30,6% tuvo que reducir su horario de trabajo. Sin embargo, una de cada tres trabajadoras (32,4%) no pudieron hacer nada en la esfera laboral que permitiera reducir el nivel de conflicto con su otra esfera vital: la del hogar y los cuidados. Dado que, como se ha visto, la capacidad de la sociedad de transferir, ya sea a sus parejas, a otras personas trabajadoras o a la administración, parte de las tareas de cuidado es extremadamente baja, sólo les queda asumir, silenciosa y gratuitamente, una jornada laboral extra. El problema de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a pesar de su triunfo ideológico, no ha sido resuelto.

