

2

LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PRIVADO: PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD Y MEDIDAS ARBITRADAS

2.1 INTRODUCCIÓN

En este segundo capítulo se analiza la forma en que los/as trabajadores/as están abordando la conciliación en el ámbito donde ésta realmente se “resuelve”: el entorno privado o familiar; se estudia así la percepción de la dificultad que ello entraña y las demandas genéricas formuladas para armonizar la vida familiar y laboral de manera más acorde con sus necesidades e intereses. En síntesis, se trata de responder a las preguntas: ¿qué dificultad se percibe para conciliar vida laboral y familiar?; ¿qué medidas emplean los/as trabajadores/as al respecto?; ¿son satisfactorias?; ¿qué otras fórmulas –y en qué ámbito– podrían arbitrase?

Para ello se van a utilizar los resultados de los dos cuestionarios –con idéntica formulación en este tema– aplicados a una muestra representativa de trabajadores/as del sector privado y trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

El interés del análisis en este caso –además de la comparación de ambas esferas laborales– radica, sobre todo, en utilizar las variables que más discriminan comportamientos y actitudes y, por tanto, las que explican realmente la situación actual de la conciliación: género, clase social y entorno familiar.

2.2 CONCLUSIONES

género y conciliación: uno de los principales problemas de la conciliación es no reconocer tal problema como propio. Algo que le sucede a un contingente importante de los varones ocupados laboralmente, incluso con personas dependientes y cónyuge también ocupado laboralmente. Ni aun en tales circunstancias se asume la corresponsabilidad de la conciliación. Esa es una de las razones que explica que una mayoría de los/as trabajadores/as –en situación objetiva familiar con cargas– responda que no tiene problemas al respecto. Algo que varía sensiblemente según el sexo de quien responda: en concreto, dos terceras partes de los varones por un tercio de las mujeres.

conciliación y ámbitos: la armonización de la vida laboral y familiar recae en su casi totalidad en el ámbito privado. Sólo una minoría de trabajadores/as consigue gestionar su tiempo de trabajo –ámbito laboral– para acomodarlo a los requerimientos familiares; o hacer uso de servicios o recursos de apoyo –ámbito colectivo– para descargar el tiempo privado. La mayoría recurre al apoyo de familiares o a reorganizar su tiempo de ocio y convivencia.

mujer y conciliación: las trabajadoras, principales protagonistas. La conciliación no sólo recae básicamente sobre la familia sino, dentro de ella, sobre las mujeres trabajadoras, que son las que, consecuentemente, perciben mayor dificultad para llevarla adelante. Especialmente si se trata de trabajador/as del sector privado, de entre 35 y 45 años, con cargas familiares –sobre todo niños menores de 3 años– y en hogares en que ambos cónyuges están ocupados laboralmente. Pero la percepción de máxima dificultad se manifiesta, en todo caso, en las mujeres al frente de los hogares monoparentales con cargas familiares.

sector laboral y conciliación: el sector público más favorable. El ámbito laboral del sector público obtiene opiniones más favorables para la conciliación que el de las empresas privadas. En buena medida por la mayor presencia en éste –Ayuntamiento– de varones, pero también por una disponibilidad de tiempos y condiciones laborales menos rígidas y más adecuadas a la situación.

clase social y conciliación: la solvencia económica ayuda. Pero no todas las familias ni todas las mujeres dentro de ellas están en iguales circunstancias. En primer lugar, ante la insuficiente oferta de servicios públicos se recurre a contratar apoyos externos, bien de personas contratadas al efecto, bien de servicios especializados para personas dependientes (guarderías, etc.), y ello está reservado a quien tiene la solvencia económica para afrontarlo.

conciliación y categoría ocupacional: distinta percepción según género. Pese a lo anterior, la percepción de dificultad está especialmente acentuada entre las trabajadoras con estudios universitarios y con puestos de trabajo de categorías superiores –especialmente en el sector público, donde es más frecuente– por motivo de las mayores responsabilidades laborales, de exigencia mayor sobre el significado mismo de la conciliación y de mayor corresponsabilidad hacia la pareja.

la conciliación ideal: que se resolviera en el ámbito laboral o colectivo. Las demandas ideales de conciliación recaen fuera del ámbito donde ahora se “resuelve”, consecuentemente con las responsabilidades que estudiamos en el capítulo anterior. En general, se demanda sobre todo aquello de lo que se carece y que, cuando minoritariamente se ha alcanzado, genera más satisfacción: la flexibilización del horario laboral (sector privado) o la mejora de las ayudas públicas para dependientes (sector público).

2.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A. GRADO DE DIFICULTAD PERCIBIDO: DIFERENCIAS SEGÚN GÉNERO

percepción moderada sobre el grado de dificultad de conciliar la vida laboral y familiar: el primer problema de la conciliación es –especialmente acusado en el caso de los varones– no reconocer el problema. pensar que está solucionado o no sentirse concernidos.

En pregunta directa al respecto, en torno al 60% o más de los/as trabajadores/as –según se trate del ámbito privado o público– perciben poca o ninguna dificultad para conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, conviene señalar de inmediato que casi dos terceras partes de quien así responde son varones frente a algo más de un tercio de mujeres. Y asimismo, la totalidad de quien no responde a esta pregunta son también varones.

Podría pensarse que tal respuesta obedece a una razón objetiva –vg., mayor presencia de hombres en hogares sin necesidad de conciliar (unipersonales, etc.)–, pero no es así; de hecho, en el caso de los hogares unipersonales, la variable género iguala los resultados: el 80% por igual expresa no dificultad.

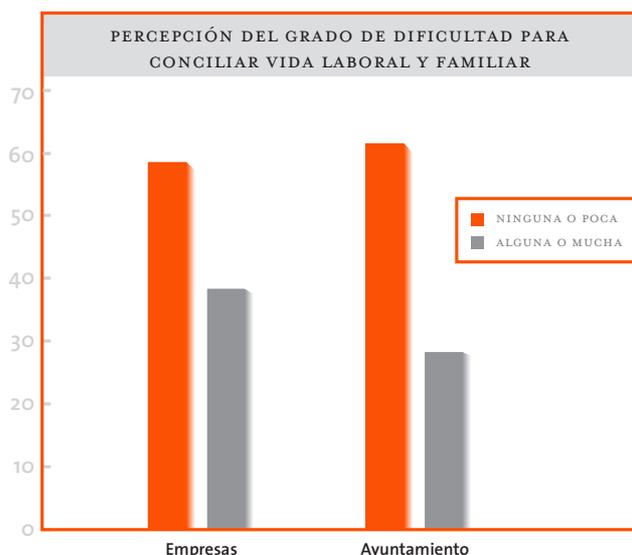
Y sin embargo, discriminando este tipo de percepción según género por otro tipo de hogares –con hijos; con personas dependientes– o situación laboral de ambos cónyuges –que trabajen o no los dos–, la respuesta mayoritaria (60% y más de casos) de ausencia de dificultad de conciliar corresponde siempre a varones. Pareciera, por tanto, que esta situación no concerniera, o lo haría en menor grado, a los trabajadores masculinos. Situación ésta que iremos verificando a lo largo del presente análisis.

la dificultad percibida es notablemente más acusada en la empresa privada que en la pública.

Esta moderada dificultad en términos generales es más acusadamente percibida en el sector privado que en el público. En aquél, más de cuatro de cada diez encuestados/as percibe alguna o mucha dificultad (42%), mientras que en el Ayuntamiento tal situación sólo afectaría a apenas un tercio de la plantilla (32%).

Las diferencias más importantes se encuentran, por un lado, en el grado “bastante” dificultad, que en la muestra de trabajadores/as de las empresas registra 8 puntos porcentuales más que en el registrado en el Ayuntamiento; y por otra, en la proporción de personas que afirman tener “pocas” dificultades para la conciliación, siendo en este caso 11 puntos más apoyada por los/as trabajadores/as del Ayuntamiento que por aquellos/as que trabajan en las empresas.

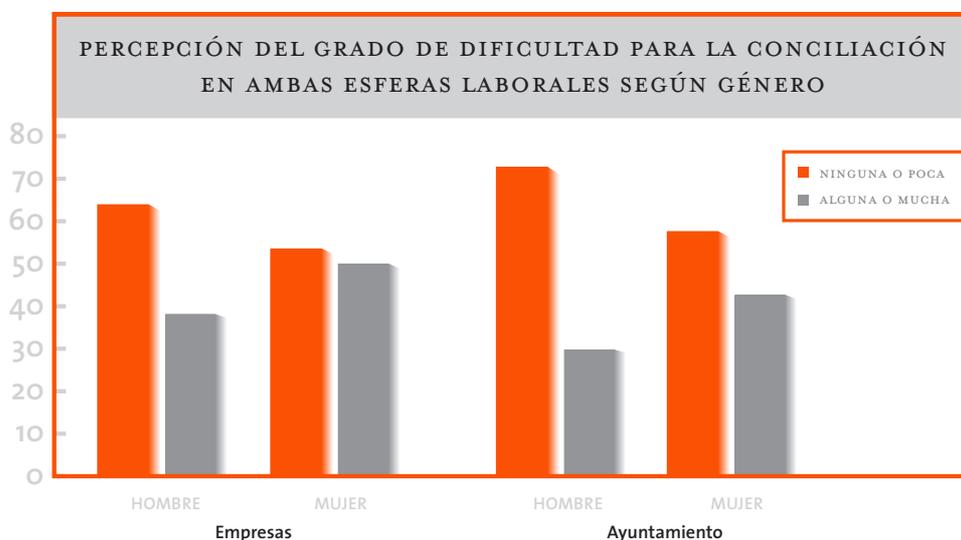
Por tanto, aunque ambos grupos de trabajadores/as aprecian escasas dificultades para la conciliación, en las empresas privadas la apreciación de dificultades es más elevada que en el sector público. Algo que en parte se explica –como ahora veremos– en buena medida por la presencia mayoritaria de trabajadores varones en este ámbito.



las mujeres –trabajen en la empresa pública o la privada– perciben siempre más dificultades para la conciliación que los hombres. éstos, en el ámbito público, son los que en una más elevada proporción (70%) declaran tener menos problemas al respecto.

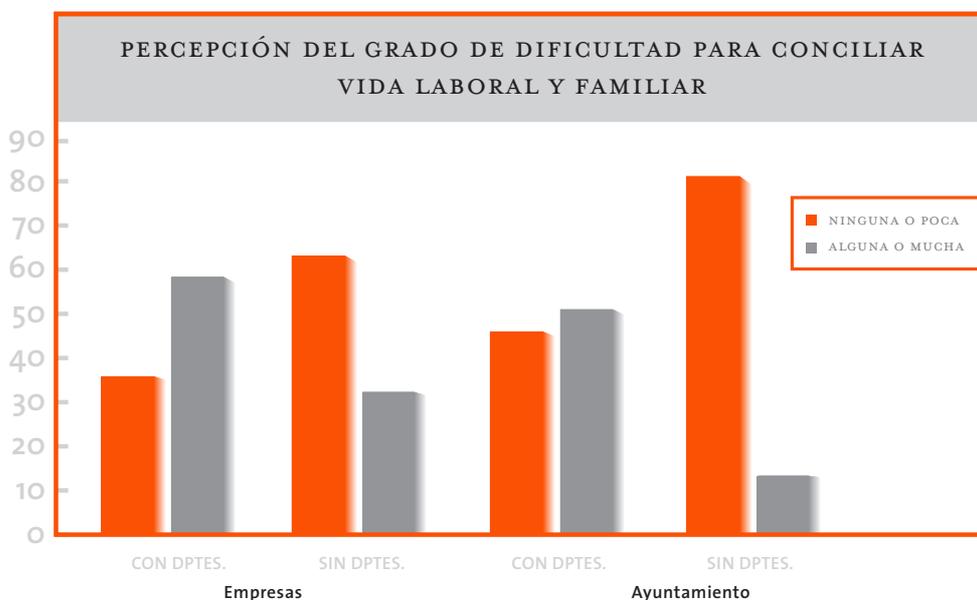
Efectivamente, existe una clara diferenciación según género con respecto a las dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, ya que si bien ambos sexos declaran no tener muchas dificultades, las mujeres, por lo general, trabajen en la empresa pública o privada, sienten que éstas son mayores. En ambos casos, el diferencial según género supera los 12 puntos porcentuales. Sin embargo, mientras en el ámbito privado casi la mitad de las mujeres declara dificultades (frente a un 36% en los varones), en el Ayuntamiento esta situación de dificultad es percibida sólo por el 40% de las trabajadoras (frente al 28% de los varones). Por tanto, son los trabajadores varones del sector público quienes manifiestan en menor proporción tener dificultades para conciliar.

Pero si de forma más matizada comparamos las percepciones de las mujeres de ambos sectores podemos apreciar también diferencias respecto a la dificultad de conciliar; de hecho, la opción de “poca” dificultad es mucho más acusada en aquellas que trabajan en el Ayuntamiento (29% frente al 19%), mientras que la opción “bastante” es más señalada –el doble– por aquellas que trabajan en las empresas privadas (18% frente al 9% en el Ayuntamiento).



la presencia de personas dependientes en la familia acrecienta la percepción de dificultad para conciliar, haciéndola mayoritaria tanto en el sector público como en el privado. en ambas esferas la dificultad sentida por la mujer trabajadora en relación a los varones aún se acrecienta más, sintomática del reparto desigual de las responsabilidades.

La presencia o no de cargas familiares (presencia de personas dependientes en el hogar) parece constituirse en la cuestión clave en la interpretación de la percepción de las dificultades para la conciliación. De hecho, entre los/as trabajadores/as con cargas familiares –especialmente niños en las más jóvenes y con ciclos familiares iniciales– la percepción de dificultad para la conciliación es mayoritaria tanto en el ámbito privado (61%) como –más moderadamente– en el público (53%). En este último, sin embargo, la ausencia de dependencias acrecienta la percepción de poca o ninguna dificultad para conciliar, lo que se explica –además de por las diferentes condiciones laborales–, básicamente, por el peso predominante de los trabajadores masculinos en el Ayuntamiento.



Y esto es así porque la variable género en esta circunstancia discrimina aún más tal percepción negativa para conciliar por parte de las mujeres. De hecho, el 62% de las trabajadoras públicas (frente al 45% de sus compañeros varones) y el 70% de las trabajadoras del sector privado madrileño (frente al 54% de sus compañeros varones) declaran dificultades para conciliar ambas esferas. El diferencial según género es mayor que el señalado antes, lo que denota un reparto desigual de responsabilidad –decantado hacia las mujeres– a la hora de atender las necesidades de esas personas dependientes.

en síntesis, las mayores dificultades de conciliación las manifiestan las mujeres del sector privado, de entre 35 y 45 años, con cargas familiares –sobre todo niños menores de 3 años– y en los hogares en que ambos cónyuges están ocupados laboralmente. la percepción máxima de dificultad se manifiesta, en todo caso, en los hogares monoparentales con cargas familiares encabezados por mujeres.

Junto a la presencia de dependientes –sobre todo en el caso de niños menores de tres años, pero también entre esta edad y los 15–, otra variable que acrecienta la percepción de dificultad de conciliar en las trabajadoras es la situación de ocupación laboral de su cónyuge, en la que en casi la mitad de los casos los horarios laborales de ambos son a jornada completa y con coincidencia de horarios. Y

en esas circunstancias la mujer principal del hogar sigue asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de las tareas domésticas y de reproducción familiar, bien de manera individual –aquí más acentuadamente– o con el apoyo del cónyuge.

Sin embargo, el grado de dificultad más intensamente percibido en la conciliación, de entre los detectados, corresponde a una situación cuantitativamente minoritaria pero cualitativamente muy significativa: trabajadoras en hogares monoparentales con cargas familiares.

el estatus cultural y ocupacional y el nivel socioeconómico familiar operan en un doble sentido sobre la percepción de dificultad.

La percepción de dificultad también se liga a variables de estatus social en un doble sentido. Ésta es especialmente acentuada entre las trabajadoras con estudios universitarios y con puestos de trabajo de categorías superiores, en parte explicable por motivo de las mayores responsabilidades laborales y lo que ello acarrea al tratar de conciliar las dos esferas, y también por motivos culturales; esto es, un nivel de exigencia mayor en esta materia. Pero al tiempo, el nivel de ingresos familiares –y por tanto las posibilidades objetivas de recabar ayuda externa para la conciliación– influye de tal forma que la percepción de dificultad se duplica en los hogares de menores ingresos respecto a los más elevados.

Estudiando este caso en el sector público se observa cómo influye al respecto la variable género ligada a las categorías socioeconómicas y ocupacionales. Así, la desigualdad en la percepción de los problemas se manifiesta en que, para los hombres, ésta tiende a descender según se incrementa su nivel socioeconómico, mientras que para las mujeres el comportamiento es el inverso. Este patrón también se percibe, aunque con menor intensidad, para la distribución entre categorías profesionales.

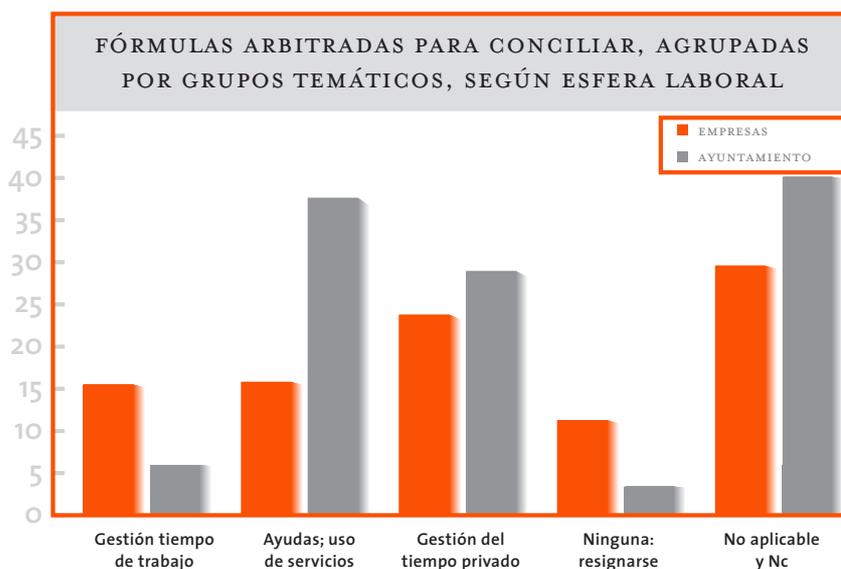
Se podría entender que las mujeres de nivel socioeconómico y categoría profesional más elevados, pese a contar con mayores recursos económicos, tienen o perciben que tienen mayores dificultades para la conciliación, porque continúan viviendo ésta como tarea “suya” sin corresponsabilidad de sus respectivas parejas, y por ello consideran –también en mucha mayor proporción que sus colegas masculinos– que la dedicación profesional y familiar exige sacrificios importantes en alguno o en los dos ámbitos.

B. MEDIDAS ARBITRADAS: TIEMPO FAMILIAR Y AYUDAS EXTERNAS

notables diferencias entre las fórmulas personales de conciliación arbitradas por los/as trabajadores/as de las empresas –muy variadas, y con predominio de la gestión del tiempo privado/familiar– y las del ayuntamiento, predominio mayoritario del recurso a ayudas externas y uso de servicios.

Las fórmulas encontradas para conciliar la vida familiar y laboral en cada uno de los sectores de ocupación son muy variadas, lo que explica la diversificación de las respuestas recogidas. Para poder comparar las respuestas se han englobado éstas en seis grandes bloques.

El bloque de respuestas más numeroso en ambas esferas –por encima del 30% de los/as trabajadores/as del sector privado y del 40% del público– corresponde a las situaciones en las que no se aprecia motivo para conciliar o no se responde a la cuestión. En ambos casos –y coherentemente con lo comentado anteriormente–, esta respuesta está notablemente más acentuada en el caso de los trabajadores varones (60%).



Exceptuando éste, el resto de respuestas ofrecidas se hallan muy repartidas, sin preferencias especialmente acusadas, aunque con notables diferencias según esferas productivas. En general, el peso de las respuestas bascula más hacia la organización del tiempo familiar en el sector privado –con horarios más desfavorables y disponibilidad horaria más rígida–, y el recurso a ayudas y servicios externos en el público, con tiempos más adecuados a la conciliación.

De hecho, entre las respuestas recogidas en las empresas la fórmula mayoritaria (25%) corresponde a la gestión del tiempo privado, en la que se han englobado fórmulas del tipo organizarse, compartir tareas, etc. Como segundo bloque aparecen las que hemos denominado ayudas y recurso a servicios externos (17%), que tienen que ver con ayudas de familiares/amigos/as, guarderías, contratación de ayuda externa, etc. En tercer lugar, y con peso similar al anterior –16% de los/as entrevistados/as– se mencionan algunas de las fórmulas que se han denominado gestión del tiempo de trabajo, entre las que se encuentran: reducir turno de trabajo, cambiar jornada laboral, etc. Por último, un nada despreciable 10% de los/as trabajadores/as reconoce no haber encontrado ninguna fórmula, salvo resignarse con una situación que podría denominarse como “irreconciliable”.

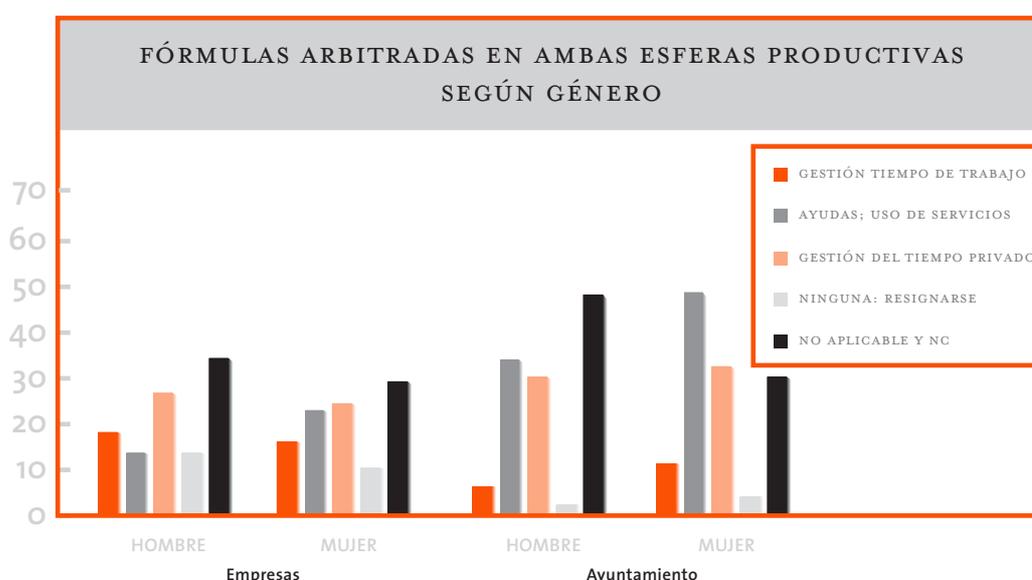
En relación a estas respuestas, las recogidas en el sector público presentan cuatro diferencias significativas: no son tan variadas, ya que la gestión del tiempo de trabajo (supuestamente por más satisfactorio) carece de importancia; la jerarquía se invierte en los otros dos bloques, y la situación de resignación prácticamente desaparece. De hecho, en primer lugar (40%) aparece el recurso a contratar servicios externos o recibir ayudas de conocidos; y en segundo lugar (31%) se mencionan fórmulas relativas a la gestión del tiempo privado. Por tanto, queda patente que la estrategia más habitual es el recurso a terceras personas o a servicios de fuera de la familia, bien gracias a la ayuda informal de otros familiares, bien mediante la contratación formal de tales servicios (guarderías, escuelas infantiles, servicio doméstico, etcétera).

los varones, aparte de “autoexcluirse” en mayor proporción de la necesidad de conciliar, recurren –sobre todo en el sector privado– a la gestión del tiempo familiar; las mujeres –en ambas esferas productivas– mencionan sobre todo el recurso a ayudas externas.

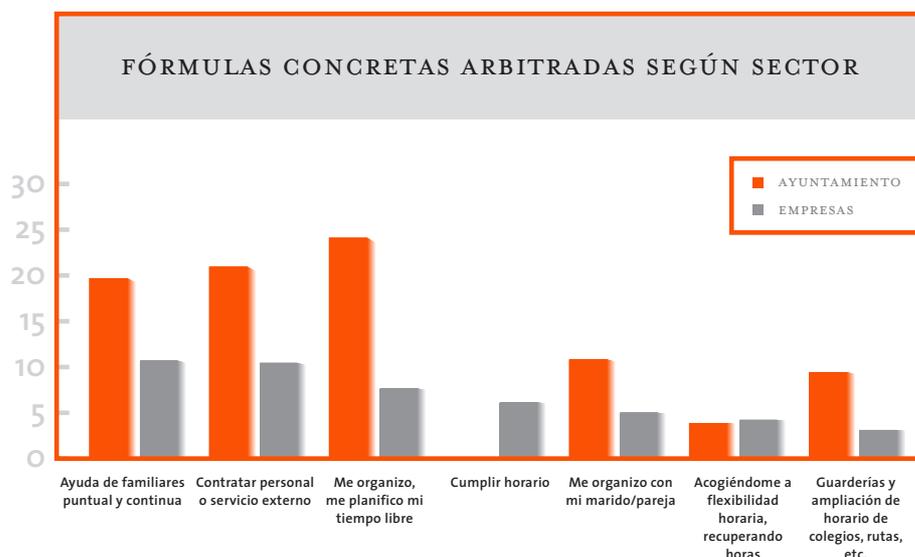
Como se ha comentado, una de las primeras diferencias en cuanto a fórmulas según género tienen que ver con el hecho o no de sentirse concernido por tal “problema”. Esta situación es la más frecuente entre los trabajadores del sector público –sobre todo–, pero también del privado.

En este sector, los varones, en general, mencionan más frecuentemente medidas que implican una capacidad de decisión personal –estar con la familia; administrar el tiempo; cumplir el horario–; por su parte, las mujeres mencionan sobre todo medidas de apoyo externo. En el sector público, aunque con diferente intensidad según género, en ambos predomina la ayuda de terceras personas, bien mediante contratación o recurriendo a familiares.

en cuanto a fórmulas concretas en ambos sectores, la conciliación se resuelve recurriendo a la ayuda retribuida o no de terceras personas, o a reorganizar el tiempo de ocio antes que a servicios públicos.

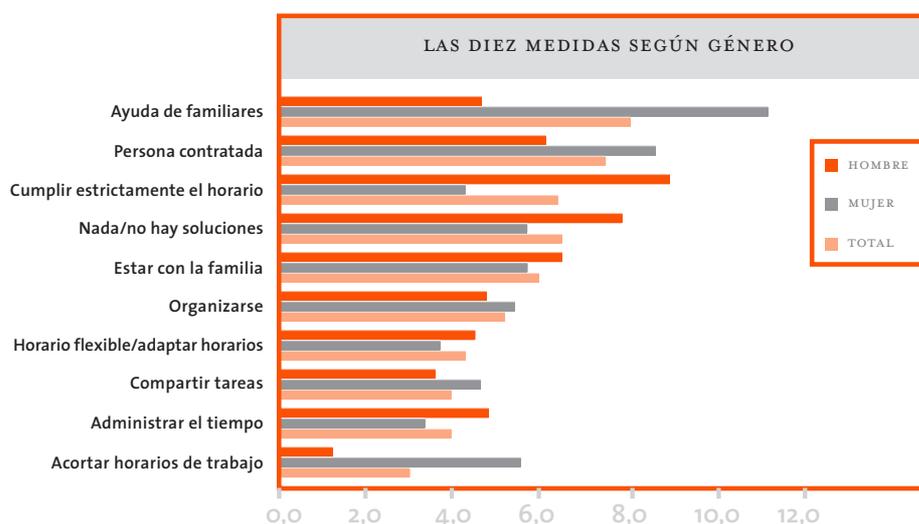


Los/as trabajadores/as resuelven la conciliación sobre todo de forma privada; de hecho, y con diferencias según sector económico, ésta se afronta en concreto, y en primer lugar –excluyendo las respuestas elusivas–, recurriendo a la ayuda de familiares o a la contratación de personal externo. En una segunda instancia, disminuyendo el tiempo de ocio y canalizándolo hacia la organización de las tareas reproductivas y domésticas, bien de forma individual o compartida con la pareja. En tercer lugar, reorganizando o cumpliendo estrictamente los horarios laborales. Por último, recurriendo a servicios o equipamientos de apoyo.



edad, género y presencia de dependientes discriminan las medidas arbitradas por los/as trabajadores/as de las empresas.

Ordenando las diez principales medidas mencionadas por los/as trabajadores/as de las empresas, la primera de todas es el recurso a la ayuda de familiares, y la citan sobre todo las mujeres entrevistadas; le sigue el cumplimiento estricto del horario (hombres) y la contratación de personas externas (ambos sexos). Llama la atención que la cuarta mención se refiere a la respuesta fatalista –nada que hacer–, que “sospechosamente” es más mencionada por los varones. También entre éstos destaca como “formula de conciliación” el estar más tiempo con la familia, mientras que entre las mujeres destaca diferencialmente el acortar los horarios laborales. Este recurso a “sacrificar” una parte de la carrera profesional para compatibilizar trabajo y familia explica que las trabajadoras –especialmente las de las categorías ocupacionales superiores– sean las que expresan mayor dificultad para conciliar e insatisfacción con las medidas adoptadas.



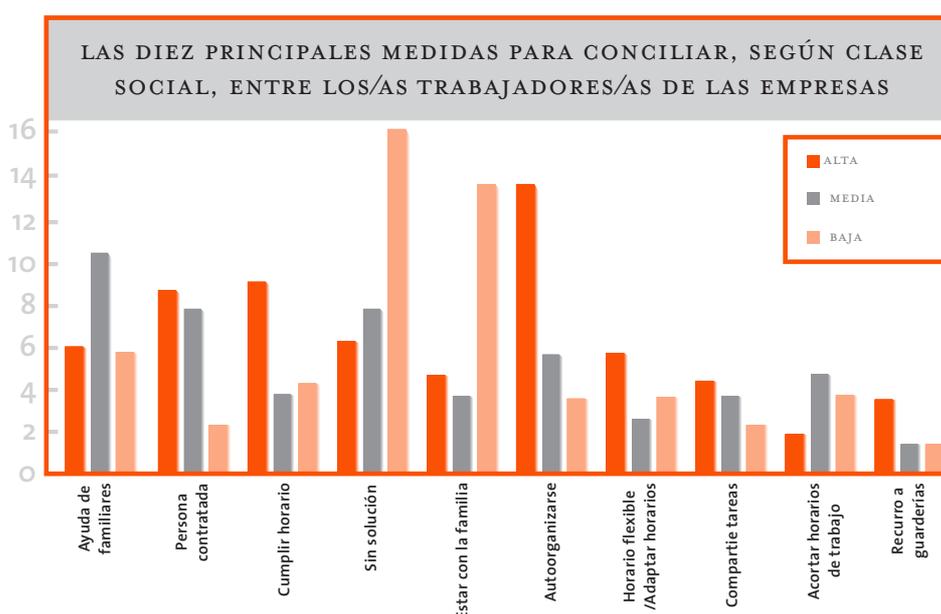
La edad establece también importantes diferencias. Entre los más jóvenes aparece sobre todo una menor necesidad de conciliar y, en todo caso, una más elevada tasa de resignación. En las edades intermedias destaca el recurso a la ayuda externa y en las más maduras el recurso a la gestión del tiempo privado y el también citado de ayudas y servicios.

Ligado a lo anterior, la presencia de personas dependientes en la familia implica el mayor recurso a una u otra medida. En concreto, las ayudas externas son más frecuentes en este caso y mucho menos la “resignación”. También en este caso la capacidad de intervenir en la gestión del tiempo privado es más limitada que cuando no hay dependientes en el hogar.

la clase social influye poderosamente en la mayor o menor autonomía a la hora de arbitrar medidas voluntarias o “solventes” de conciliación.

La clase social del entrevistado –y la categoría ocupacional ligada a la misma– influye poderosamente a la hora de arbitrar medidas de conciliación, en la línea de permitir con mayor o menor discrecionalidad el recurso a soluciones voluntarias o que impliquen solvencia económica. Así:

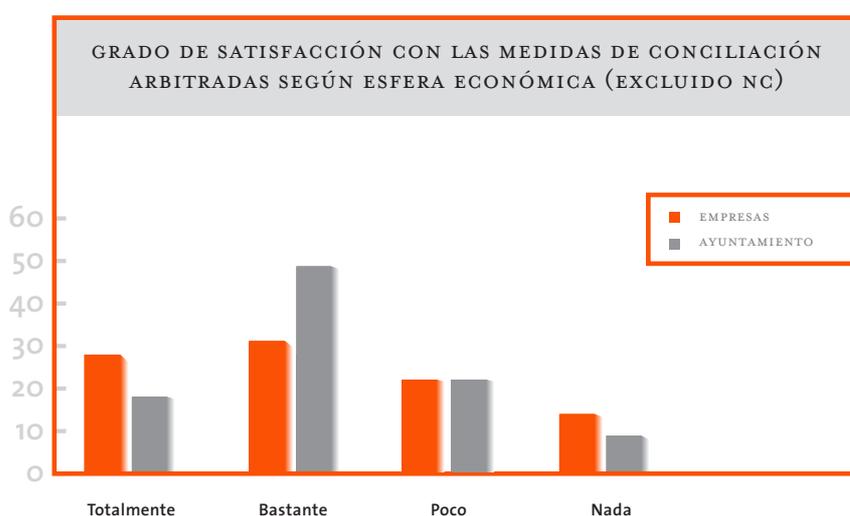
- En relación a la gestión del tiempo de trabajo: el cumplimiento estricto de los horarios laborales es significativamente más mencionado –por ser más factible– en los niveles superiores que en los medios o bajos.
- El recurso a persona contratada lo utilizan el doble los sectores medios y altos que los bajos. La ayuda de familiares parece sin embargo más acentuada entre la clase media.
- En la gestión del tiempo privado, los sectores altos recurren a la autoorganización de sus labores domésticas o a compartir tareas de manera mucho más acentuada que en los medios, y especialmente en los bajos, que responden con más contundencia en el sentido de rescatar más tiempo de estancia con la familia.
- A la hora de plantear la respuesta “fatalista” –nada que hacer–, los sectores bajos responden así casi tres veces más frecuentemente que los altos.
- El recurso a servicios de apoyo a la conciliación (guarderías, etc.), además de ser una medida minoritaria en términos relativos, parece ser patrimonio de los sectores más solventes.



C. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS MEDIDAS: LAS MUJERES MÁS DISCONFORMES

el nivel medio de acuerdo con las fórmulas arbitradas está estrechamente relacionado con la dificultad percibida para conciliar: en el sector privado son menos satisfactorias que en el público.

En consonancia con el moderado nivel de dificultad para conciliar advertido, la valoración de las medidas arbitradas resulta bastante positiva para quienes las están aplicando; y especialmente de forma más acentuada entre aquellos que declaraban menos problemas al respecto: los/as trabajadores/as públicos. De hecho, si eliminamos la no respuesta (muy abultada en el Ayuntamiento), un 60% en las empresas y casi un 70% en el sector público se declaran total o bastantes satisfechos/as con las soluciones halladas. Frente a ello, cuatro o tres de cada diez trabajadores/as respectivamente expresan su moderado o total desacuerdo con las fórmulas adoptadas. De cualquier forma, las posiciones de los/as trabajadores/as públicos se decantan sobre todo por las valoraciones moderadas más que las polarizadas, algo más extendidas entre quienes trabajan en el ámbito de las empresas.



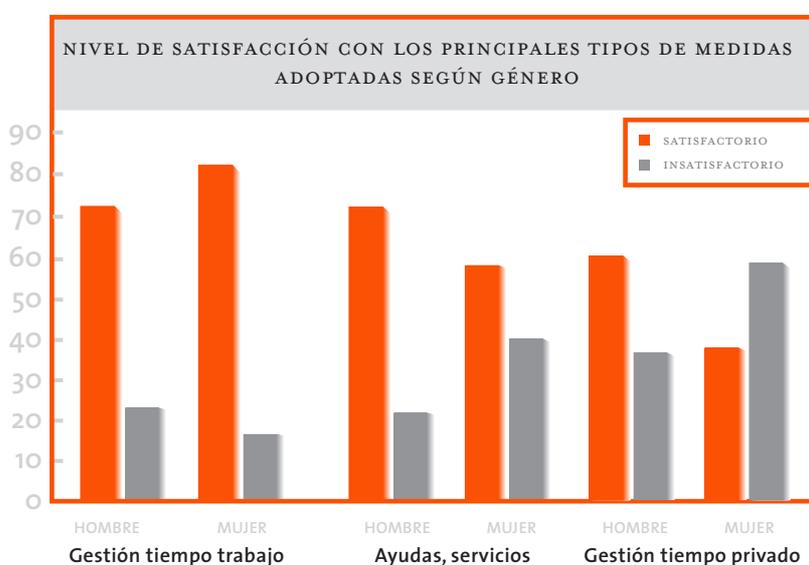
las medidas que implican mayor autonomía decisoria son las más satisfactorias.

Esta primera valoración conviene matizarla según el tipo de medida adoptada y el género de quien responde. En el primer caso –tipo de medidas–, las expresiones de mayor insatisfacción se refieren a aquellas que implican situaciones menos voluntarias: la gestión del tiempo privado, y la postura fatalista de irreconciliación plena entre trabajo y familia. Por el contrario, las más celebradas son las que suponen amplia discrecionalidad y autonomía en su aplicación: la capacidad de modificar las condiciones de trabajo para adecuarlas a los tiempos familiares, y las referidas al uso de ayudas externas.



las diferentes responsabilidades a la hora de aplicar las medidas según género discriminan el grado de acuerdo con las medidas aplicadas: las mujeres siempre menos satisfechas que sus compañeros.

La distinta manera en que se administran las medidas según género influye por supuesto en la satisfacción que produce su aplicación. En general, las mujeres están más descontentas con las soluciones adoptadas que los hombres salvo cuando es posible adecuar las condiciones de trabajo; en ese caso, el grado de satisfacción es generalizado y, el de la mujer, superior incluso al de los varones. En las otras medidas no es así, y cada tipo marca aún más las diferencias. Así, el recurso a la ayuda externa –básicamente la ayuda de familiares (abuelas; etc.)– es bastante denostado por las mujeres (40%), pero muy satisfactorio para los varones (71%). En relación a las medidas de gestión del tiempo privado con situaciones muy distintas según género (varones: estar más tiempo con la familia; mujeres: disminuir el ocio, dormir menos) son tan positivamente valoradas por los primeros (61%) como fuertemente denostadas por las segundas (60%), en consonancia con las distintas responsabilidades que unos y otras asumen en el ámbito doméstico.



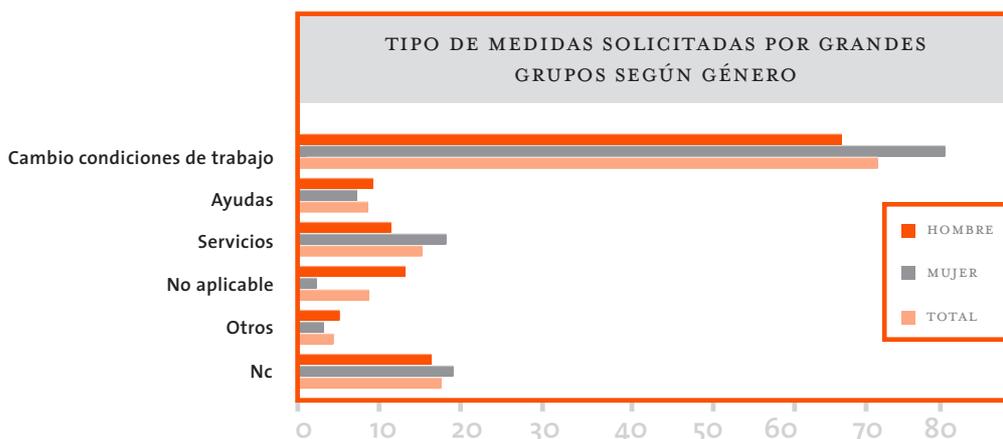
estrecha relación entre fórmulas adoptadas y percepción de dificultad de conciliar: quienes han “optado” por la gestión del tiempo familiar –especialmente las mujeres, sobre las que recae la mayor responsabilidad doméstica– son quienes perciben mayor dificultad.

La insatisfacción que hemos detectado con las medidas que implican tener que “gestionar” el tiempo privado se ratifica puesto que quienes aplican esta “opción” son precisamente los que manifiestan mayor dificultad para conciliar su vida laboral y familiar: por el contrario, quienes han podido gestionar las condiciones de trabajo presentan un panorama más positivo a la hora de juzgar la dificultad que entraña la conciliación de ambas esferas.

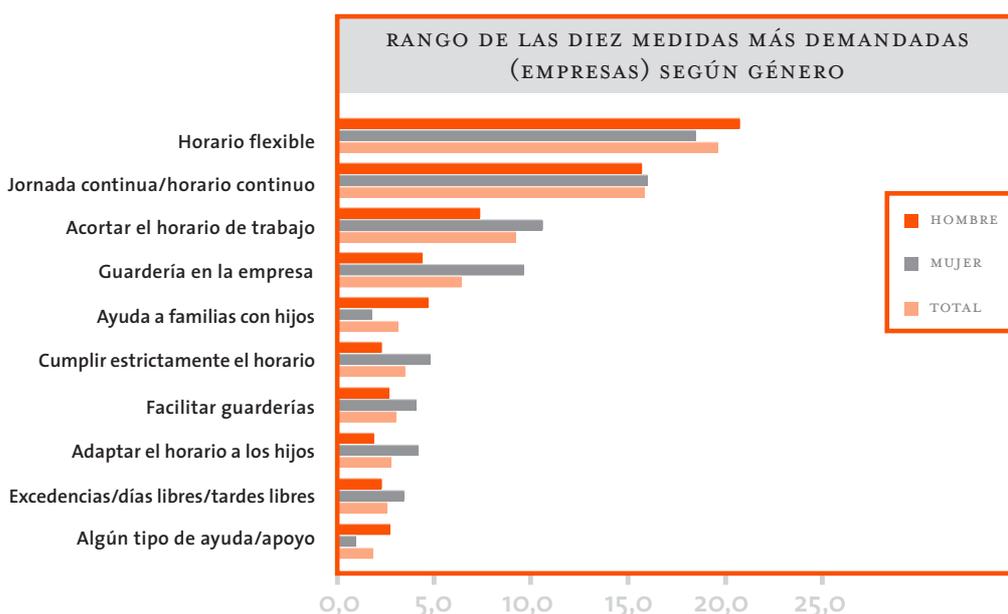
D. MEDIDAS IDEALES: RESOLVER LA CONCILIACIÓN FUERA DEL ÁMBITO FAMILIAR

en las empresas, las medidas deseadas se dirigen fuera del ámbito donde ahora se resuelve la conciliación (la familia): básicamente al ámbito laboral –condiciones de trabajo– o al público/comunitario –servicios y ayudas–. se reclama aquello de lo que más se carece, y que cuando se ha podido experimentar genera más satisfacción: flexibilidad horaria y servicios y ayudas para personas dependientes.

Por grandes bloques temáticos, en el ámbito de las empresas casi tres de cada cuatro demandas se centran en el cambio de las condiciones de trabajo, sobre todo lo que se refiere a la disponibilidad horaria, y en segundo lugar aparece la necesidad de dotación de servicios para dependientes (básicamente guarderías). En ambos casos estas demandas las encabezan las mujeres. Por último, aparece la petición de ayudas económicas a las familias con hijos, especialmente acentuado en el caso de los varones.



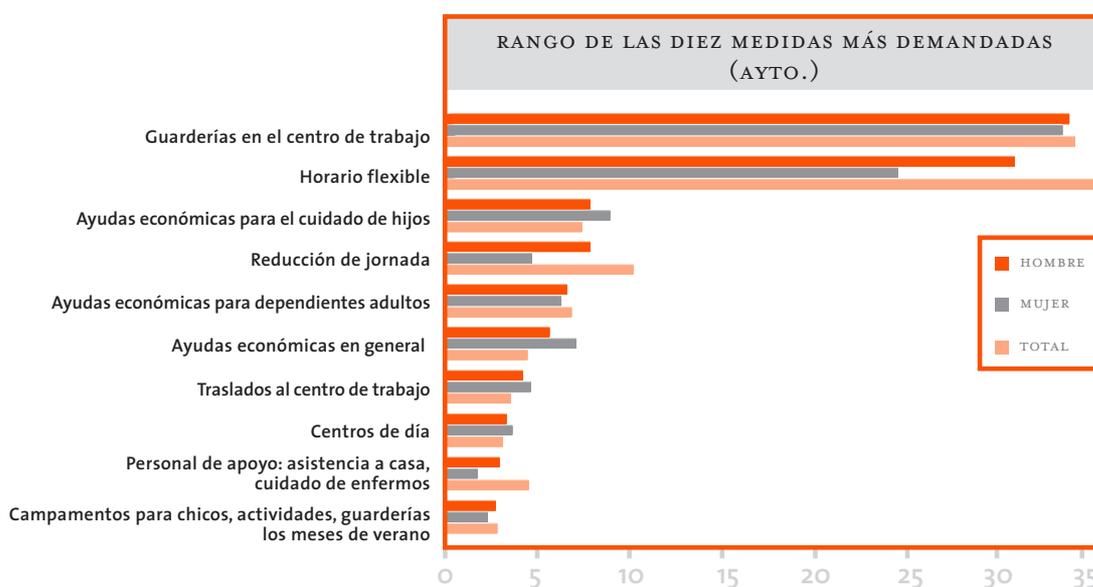
En concreto, ¿cuál es el ranking de medidas que solicitan los trabajadores? En un primer bloque aparecen tres medidas principales: flexibilidad horaria, jornada continua y acortar horario; en un segundo bloque aparece ya la demanda de servicios con un claro diferencial según género: guardería de empresa (mujeres) y ayudas a la familia (hombres). En un tercer bloque aparecen medidas relacionadas con la posibilidad de rescatar más tiempo para compartir o cuidar a hijos y familia, claramente decantado del lado de las mujeres (adaptar horarios, etc.).



Sumado a la variable género, influye notablemente el ciclo de vida familiar. Así, la demanda de servicios de apoyo es baja en los momentos recientes (aún sin hijos) y finales (“nido vacío”), y máxima en los niveles inicial y medio (presencia de dependientes). De hecho, la presencia de personas dependientes en la familia acrecienta notablemente la demanda de ayudas y servicios de apoyo: básicamente guarderías.

entre los/as trabajadores/as del sector público las demandas mayoritarias de conciliación parecen reforzar precisamente los instrumentos a los que recurrieron, esto es, la solicitud de ayudas para la contratación de personas y servicios.

Entre los/as trabajadores/as públicos la jerarquía de tipos de las demandas se modifica sustancialmente: la solicitud de ayudas y servicios para personas dependientes –sobre todo guarderías– en su conjunto supera las relativas a la gestión del tiempo de trabajo. Aunque ciertamente este segundo aspecto, en concreto, mayor flexibilidad, también tiene su peso relativo. El ránking de las diez fórmulas más demandadas entre los/as trabajadores/as públicos incluye ocho relativas a servicios y ayudas y dos a la disponibilidad temporal del horario de trabajo.



Según las demandas de los varones, éstas se dirigen más –como en el caso de las empresas– hacia las ayudas económicas directas para la conciliación, mientras que las mujeres se decantan sobre todo por la flexibilidad horaria. La fórmula que encabeza todas ellas –guardería en el centro de trabajo– es apoyada con igual peso por hombres y mujeres.

