



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN DE SORIA

Grado en Educación Infantil

TRABAJO FIN DE GRADO

**La conciliación entre la vida laboral parental y
la vida escolar de los hijos:
Los casos de varias familias en Soria**

Alumna: Macarena Navas Ontorube

Prof. Dra. Guadalupe Ramos Truchero

Soria, junio 2017

RESUMEN

El siguiente Trabajo de Fin de Grado tiene como principal objetivo analizar la problemática de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral de madres y padres. Es decir, cómo compaginan las familias de nuestro país estos dos ámbitos tan importantes de sus vidas. También quiero remontarme a los inicios, analizando las causas que han llevado al surgimiento de esta problemática, causas de gran relevancia como la incorporación de la mujer en el mercado laboral. En el trabajo, se muestra un estudio que he llevado a cabo con varias familias en Soria, sobre las maneras con las que se enfrentan a esta problemática cada día.

PALABRAS CLAVE: conciliación, vida familiar, vida laboral, familias.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the problem of conciliation between the family life and the working life of parents. It is focused on how Spanish families combine these two important areas of their lives. We will also go back to the beginnings, studying the reasons that have led to the emergence of this problem, reasons of great importance such as the incorporation of women into the labor market. In the research, we show the study that I have carried out with several families in Soria, on the ways which they face this problem every day.

KEYWORDS: conciliation, family life, working life, families.

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	1
2.OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	2
3.JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	3
3.1 RELEVANCIA TEMÁTICA.....	3
3.2 RELACIÓN CON LAS COPETENCIAS DEL TÍTULO.....	3
CAPÍTULO 1: LOS INICIOS DE LA CONCILIACIÓN Y SUS LÍNEAS LEGISLATIVAS.....	5
1.1 PUNTO DE PARTIDA DE LA CONCILIACIÓN.....	5
1. 2 COORDENADAS LEGISLATIVAS. LEYES NORMATIVAS ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS EN LOS CENTROS.....	5
1.2.1 Las familias en el sistema educativo.....	5
1.2.2 El gobierno y las comunidades autónomas.....	10
1.2.3 ¿Tienen importancia la participación de las familias en los centros educativos?.....	10
CAPÍTULO 2: LAS FAMILIAS EN EL ÁMBITO NO EDUCATIVO O EMPRESARIAL.....	11
2.1 LA CONCILIACIÓN COMO PROBLEMA.....	11
2.1.1 La conciliación como problema para las familias.....	13
2.1.2 La conciliación como problema para las empresas.....	13
2.1.3 La conciliación como problema político.....	14

2.1.4 La conciliación como problema social.....	14
2.2 EL DEBATE SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR. LA FLEXIGURIDAD.....	15
2.2.1 La tensión familia-trabajo.....	16
CAPÍTULO 3: POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.....	17
3.1 LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	17
3.2 LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE CONCILIACIÓN	20
CAPÍTULO 4: NUEVOS CAMBIOS EN LAS FAMILIAS. CAUSAS Y CONSECUENCIAS.....	21
4.1 LOS CAMBIOS EN LOS MODELOS FAMILIARES	21
4.2 ROLES E IDENTIDADES REFERIDAS AL GÉNERO.....	22
4.3 INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER.....	24
4.3.1 Adaptación de esta nueva situación en la sociedad.....	25
4.3.2 Conciliación y contexto socioeconómico: estudios, ingresos familiares, etc.....	26
CAPÍTULO 5: METODOLOGÍA.....	27
CAPÍTULO 6: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	30
5.1 PREGUNTAS DE RESPUESTAS CERRADAS.....	30
5.2 CUESTIONES DE RESPUESTAS ABIERTAS.....	33

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES	36
CAPÍTULO 8: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	38
8.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
CAPÍTULO 9: ANEXOS	42

1. INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo abordaré el problema de la conciliación de la vida laboral parental y la vida familiar, uno de los aspectos esenciales y determinantes del bienestar personal y familiar. El análisis tiene en cuenta la perspectiva de las familias, del mundo laboral, del sistema político, actual y pasado, y la cultura de la sociedad.

El trabajo que expongo a continuación, tiene como principal agente de investigación la problemática de la conciliación como un amplio fenómeno personal, social y laboral entre las familias y sus responsabilidades. Relacionándolo con los tiempos laborales donde nos encontramos actualmente, y con las políticas vigentes en nuestro país, también en algunos de los países europeos más influyentes. Así como desde una perspectiva de género.

El concepto de conciliación laboral y familiar está siendo cada vez más utilizado en distintos discursos y análisis sobre flexibilidad entre el mundo laboral de las familias y su vida en el ámbito familiar con sus hijos e hijas. Por ello, en el trabajo analizo el modelo y las políticas laborales que tenemos actualmente vigentes en nuestro país, con el objetivo de conseguir una mayor inclusión laboral e igualdad de género.

También, para hacer el estudio más completo sobre el tema a tratar, en las siguientes páginas se mencionan los cambios familiares acontecidos en España en los últimos años, así como, las causas que han ido surgiendo para tales cambios. Esto ha provocado un inmenso debate sobre las nuevas formas familiares; cambiando con esto, valores familiares, y trayendo consigo nuevos frentes donde ahondar.

Es muy importante que los padres o progenitores dediquen tiempo a sus hijos, en la vida familiar. Y con ello, participar en el desarrollo de los aprendizajes de sus hijos. Deben trabajar conjuntamente y saber compaginar la vida laboral con la familiar para que sea lo más favorable posible para su educación del presente y a su vez para la futura. He llevado a cabo un estudio con varias familias sorianas. Mi objetivo es conocer los recursos con los que cuenta cada familia para hacer frente a esta problemática de la conciliación, así como estudiar qué factores influían en sus decisiones. También, averiguar qué tiempo les dedicaban a sus hijos en el ámbito familiar.

El hecho de que la implicación de las familias en la educación de sus hijos y su relación con estos, sea una constante en esta sociedad, así como los problemas para conciliar el mundo familiar y el mundo laboral, pone de manifiesto que se trata de un tema no zanjado.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

En el siguiente trabajo de investigación, me he propuesto una serie de objetivos a alcanzar. Con este estudio pretendo sumergirme en profundidad en la problemática de la conciliación entre la vida laboral parental y la vida familiar de los padres. Es decir, como las familias se enfrentan a estos dos ámbitos, y como los compaginan en sus vidas diarias, con hijos a su cargo. Mi objetivo principal es analizar el problema de la conciliación desde el punto de vista de las familias, aunque también, pretendo averiguar las causas y consecuencias que ha traído esta problemática a nuestra sociedad. Es decir, cuáles han sido las causas que ha llevado a surgir esta problemática en nuestra sociedad y cómo las familias ponen remedio a tales problemas.

Para entender esto con mayor facilidad, también analizo los cambios en los modelos familiares. Pretendo averiguar las diferentes causas que han llevado al surgimiento de estos cambios en las familias. Como, por ejemplo, la inserción de la mujer en el mundo laboral.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. RELEVANCIA TEMÁTICA

El trabajo de fin de grado, supone un gran reto como estudiantes a punto de acabar una carrera universitaria. Por ello, se pide demostrar lo que realmente hemos adquirido en estos cuatro años de estudio.

Tras varios temas en mente, que eran de mi agrado, finalmente elegí este tema de la conciliación entre la vida familiar y laboral de padres y madres con hijos. Por un lado, porque considero de gran importancia este asunto y también porque es un tema de rigurosa actualidad en nuestra sociedad. Quería hacer un trabajo de investigación sobre este tema de interés, no solo para mí, sino, para toda la sociedad. Esta sociedad que cada vez intenta compaginar de la mejor forma posible estos ámbitos importantes en sus vidas y en las de sus familiares.

He tenido la oportunidad de cursar el prácticum en un centro escolar de Soria, por ello, el hecho de combinar este periodo con la realización de este trabajo de investigación, no quise desaprovechar esta oportunidad del contacto directo con los familiares de los niños. Lo que hice fue elaborar unos cuestionarios para intentar profundizar de una forma real sobre los problemas que tenían ellos mismos para combinar estos dos ámbitos importantes en sus vidas. Para, posteriormente, relacionarlo con la teoría y las opiniones de otros autores que han profundizado en este tema.

3.2 RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO

Según la Universidad de Valladolid, el objetivo fundamental del Título de Grado en Educación Infantil es *formar profesionales con capacidad para la atención educativa al alumnado de Educación Infantil y para la elaboración y seguimiento de la propuesta pedagógica para impartir la etapa educativa de Educación Infantil* a la que hace referencia en el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, para impartir el segundo ciclo de Educación Infantil.

Relacionando mi trabajo de investigación con las competencias del Grado en Educación Infantil. Este va a contribuir a adquirir las siguientes competencias generales:

-Ser capaces de aplicar los conocimientos a su trabajo de una forma profesional, y poseer competencias de defensa de argumentos y resolución de problemas dentro de su área de estudio, la educación. Esta competencia, se concreta en el desarrollo de distintas habilidades, como ser capaces de analizar críticamente y argumentar las decisiones. También, ser capaces de coordinarse y cooperar con otras personas de diferentes áreas de estudio, al fin de crear una cultura de trabajo interdisciplinar partiendo de objetivos centrados en el aprendizaje.

-Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos esenciales, dentro de su área de estudio, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas esenciales de índole social, científica o ética. Esta competencia se concreta en el desarrollo de diferentes habilidades. Algunas como, ser capaces de utilizar procedimientos eficaces de búsqueda de información, tanto en fuentes de información primarias como secundarias, incluyendo el uso de recursos informáticos para búsquedas en línea. Ser capaz de interpretar datos derivados de las observaciones en contextos educativos, así como de reflexionar sobre el sentido y la finalidad de los estudios.

-Tener un compromiso ético en su configuración como profesional, compromiso que debe potenciar la idea de educación integral, como actitudes críticas y responsables; garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esto se concreta en asuntos como el conocimiento de la realidad intercultural y el desarrollo de actitudes de respeto, tolerancia y solidaridad hacia los diferentes grupos sociales y culturales. También, el desarrollo de la capacidad de analizar críticamente y reflexionar sobre la necesidad de eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, en particular la discriminación racial, la discriminación contra la mujer, la derivada de la orientación sexual o la causada por una discapacidad.

CAPÍTULO 1: LOS INICIOS DE LA CONCILIACIÓN Y SUS LÍNEAS LEGISLATIVAS

1.1 PUNTO DE PARTIDA DE LA CONCILIACIÓN

La organización y planificación de los tiempos entre la vida familiar y del hogar con la del mundo laboral, en la actualidad se ha convertido en un problema de primer orden para las familias, así como para los ámbitos empresariales e institucionales. Por ello, esto nos ha llevado a plantearnos cuando empezó a tomar fuerza este concepto de “conciliación”. El empleo del término en el ámbito académico parte del interés despertado por el tema en las políticas públicas de la Unión Europea. Esto, comienza a emplearse a finales de la década de 1990, cuando la Unión Europea desarrolla políticas de empleo que incorporan medidas de conciliación para la vida laboral y familiar como estrategia de estímulo al empleo (Fraguela, Lorenzo y Varela, 2011).

Nos remontamos en la sociedad post industrial, cuando aparece una nueva sensibilidad, se produce un cambio en la familia. Esta, empieza a considerar un factor fundamental para su calidad de vida, el tiempo. En esta época, el tiempo y su disponibilidad se presentan en el contexto familiar como la clave del bienestar y de la conciliación (Corró y García, 2013).

1.2 COORDENADAS LEGISLATIVAS. LEYES NORMATIVAS ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS EN LOS CENTROS.

1.2.1. Las familias en el sistema educativo

A medida que van avanzando los años, ha tenido cada vez más importancia la participación de la familia en el centro escolar de sus hijos, así como la colaboración de estas en actividades u otros eventos. Se han ido creando organizaciones de padres como en llamado A.M.P.A u otras colaboraciones que han trabajado en unión conjunta con el centro escolar. Todo esto ha supuesto un aumento de los aspectos positivos de las

relaciones entre ambos, lo que beneficia en gran medida a los verdaderos protagonistas, los niños y niñas.

Una buena relación entre ambas partes, centro escolar y familia, beneficia en gran medida no solo a estas partes si no a los niños y niñas y a su educación. Es imprescindible conectar estos dos mundos en los que se produce el desarrollo humano. Ambas partes se necesitan, pero la falta de entendimiento entre ellos provoca dificultades. Cuando la familia participa en el centro escolar y se implica en las tareas y actividades escolares los niños, se muestran más motivados y tienen un mayor concepto de su educación y de su importancia.

Por lo tanto, me parece útil e interesante hacer un pequeño recorrido sobre la importancia que ha tenido y tiene la colaboración de la familia, no solo en la vida escolar de sus hijos si no también, en la vida familiar, por las diferentes leyes educativas que han regido nuestro país a lo largo de los años. Poco a poco, y a medida que iban avanzando los años, los padres y madres empiezan a formar parte de los órganos de participación de las instituciones educativas.

Con ya he mencionado, haré un breve recorrido por las diferentes leyes que han regido nuestro sistema educativo a lo largo de los años. Principalmente, está enfocado a la importancia que le han dado cada una de las leyes educativas, a la participación de las familias en los centros escolares.

Es un tema de numerosa actualidad en nuestra sociedad, la problemática que existe entre la conciliación de la vida laboral de los padres con la participación en la vida escolar y familiar en sus respectivas familias.

En las siguientes páginas, haré un pequeño análisis sobre dicha problemática sus causas y sus posibles soluciones. Para ello, se hace necesario analizar tanto las leyes normativas como las políticas pasadas, presentes y futuras.

1- Ley General de Educación (LGE, 1970) y Ley Orgánica del Estatuto de Centros Escolares (LOECE, 1980)

En esta primera ley que se proclama para su acción en 1970, se recoge el desarrollo de programas de educación familiar para que los padres o tutores tengan orientaciones o técnicas relacionadas con su misión educadora con la cooperación en el centro escolar.

También, se establece la posibilidad de crear asociaciones de padres de alumnos guiadas para su participación en la función educativa. Además, garantiza el derecho a la educación y elección del centro escolar. Todo ello recogido en el artículo 5.

Con esta ley, se forman nuevos sistemas de organización, hasta la fecha. Dos órganos colegiados:

- El consejo asesor: participan los profesores y las madres y padres del alumnado. Cuyas funciones principales eran el asesoramiento y asistencia a la dirección del centro
- El claustro de profesores: se refiere al conjunto de los profesores que trabajan en dicho centro escolar.

Esta segunda ley mencionada, la LOECE, hace referencia a que los padres o tutores tienen derecho a elegir el tipo de educación quieren para sus hijos, así como el centro que mejor se amolde a sus necesidades y características de la familia.

Se establece la participación de los padres o tutores, los alumnos, el personal no docente en los órganos colegiados del centro. Esta norma estableció que en cada centro docente existía una asociación de padres de alumnos a través de la que estos ejercían su participación en los órganos colegiados (recogido en el artículo 18.1).

Fue en esta ley cuando se creó un órgano colegiado denominado Consejo de Dirección en el cual había cuatro representantes de los padres elegidos por su asociación (recogido en el artículo 26.1). Otro órgano en el que participaban los padres era la junta económica, donde había tres representantes de los padres elegidos por su asociación (establecido en el artículo 28.1).

2- Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE, 1985) y Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990)

Uno de los aspectos destacables de esta ley, es la creación del Consejo escolar, el cual se define como máximo órgano de gobierno.

En el artículo cinco, se garantiza la libertad de asociación de los padres y madres en el ámbito educativo. Dichas asociaciones tienen establecidos como objetivos la asistencia a

todo lo que concierne a la educación de sus hijos, la colaboración de estos en actividades educativas.

También, en línea a lo comentado anteriormente, esta ley hace referencia a que el Consejo Escolar debe haber un número de padres de alumnos que no podrá ser inferior a un tercio del total de componentes del consejo.

Esta segunda ley mencionada, LOGSE, no aborda ninguna cuestión relacionada con la participación de los padres en el centro ni actividad educativa de sus hijos. Únicamente, reconoce el derecho de los padres a participar para contribuir a la mejor consecución de los objetivos educativos.

3- Ley Orgánica de la participación, evaluación y gobierno de los centros (LOPEGCE, 1995) y Ley Orgánica de Calidad Educativa (LOCE, 2002)

En la LOPEGCE, en el artículo dos, hace referencia a que los padres pueden participar en el funcionamiento de los centros docentes a través de sus asociaciones. También, en el artículo tres contempla la participación de los padres en las actividades escolares complementarias o extraescolares.

En la LOCE, en el artículo dos, en lo que se refiere a los derechos y deberes de los padres, aparece un apartado en el que se establece el derecho de los padres a participar en el control y gestión del centro educativo, también a tenerles en cuenta en aquellas decisiones que afecten a la orientación académica y profesional de sus hijos.

En su artículo 3, se menciona que las Administraciones educativas favorecerán el derecho de asociación de los padres, así como la formación de Federaciones y Confederaciones.

En lo que se refiere a la Educación Infantil, lo que nos incumbe se recoge un objetivo que establece que los centros escolares cooperarán estrechamente con los padres ayudándoles a ejercer su responsabilidad fundamental en la educación de sus hijos.

4- Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006)

En la Ley Orgánica de Educación, hace hincapié en la participación de las familias en el proceso educativo. Se establece que las familias deberán colaborar estrechamente y comprometerse con el trabajo cotidiano de sus hijos y con la vida de los centros.

En el artículo 118.1. se define la participación como un valor básico para la formación de ciudadanos autónomos, libres, responsables y comprometidos con los principios y valores de la Constitución.

También, cabe destacar que la LOE atribuye la competencia de impulsar la colaboración con las familias al propio director del centro.

En su artículo 127, la LOE recupera el carácter de órgano de gobierno del Consejo Escolar, manteniendo su composición en la misma forma que la habían definido la LOPEG y la LOCE.

5- Proyecto de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE, 2013)

La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa, entra en vigor en el curso 2013-2014.

Ella habla de una transformación de la educación vista hasta ahora, no depende sólo del sistema educativo, sino que también la sociedad influye en esta. La educación es una tarea que afecta a empresas, asociaciones, sindicatos, así como cualquier otra forma de manifestación de la sociedad civil y de manera muy especial a las familias.

También, cabe destacar de dicha ley que hace referencia a la realidad familiar, es consciente que está experimentando profundos cambios en la sociedad, más adelante profundizaremos en ellos. Y en particular en el ámbito de su relación con la educación.

En cuanto a la participación de las familias en los centros escolares no hace ninguna referencia como tal.

1.2.2 El gobierno y las comunidades autónomas

En la Constitución de 1978, ya se reconoce la relevancia social de la familia. Así como, el compromiso común y público que debemos adquirir todos los ciudadanos para un desarrollo positivo en beneficio de todos.

En el artículo 9.2, podemos leer:

“Se atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En España hasta el año 1999, con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se recoge el tratamiento de la conciliación familiar y laboral.

Años después, concretamente ocho, en 2007, se amplía el marco legal para la igualdad entre hombres y mujeres, con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Con este marco legal, se da un paso grande en la igualdad de oportunidades entre los dos sexos.

Dos años después, aparece la Ley 9/2009, donde se amplía la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Aunque no entre en vigor hasta el uno de enero del 2011.

1.2.3 ¿Tienen importancia la participación de las familias en los centros educativos?

Como hemos comprobado anteriormente, la mayoría de las leyes educativas le dan importancia a la participación de las familias en los centros y, por lo tanto, a tener un papel en la educación de los hijos conjunta y a remar ambos en la misma dirección.

Cuando las familias y el centro educativo de los hijos están en continua comunicación, y, por lo tanto, su relación es muy buena, todo esto afecta en positivo hacia ellos. Implicándoles en su propio proceso de aprendizaje, y haciendo que su vida sea más cómoda y feliz.

La Ley Orgánica de Educación (LOE), por ejemplo, manifiesta la importancia de la participación de toda la comunidad educativa para conseguir una educación de calidad e igualdad entre todos sus miembros. Ya que, al fin y al cabo, todos los miembros de la comunidad educativa tienen el mismo objetivo, que los niños tengan éxito en su educación, así como en los demás aspectos de su vida.

Aunque, la palabra participación no engloba a una única cosa, existen claras divergencias entre diferentes grupos sociales: padres, profesores o alumnos, incluso asociaciones como partidos o sindicatos (Martín y Gairín, 2007). La participación en la que nos centramos, es la que viene desde las familias hacia el centro educativo de sus hijos.

En esta participación puede reflejar distintos grados de acceso, como, por ejemplo, dar y recibir información, aceptar y dar opiniones, consultar y hacer propuestas, auto gestionar, etc. Pero, la participación puede tener diversidad de modos y formas dependiendo cada contexto, no solo de cada cole la participación que requiera si no, el contexto de cada familia.

CAPÍTULO 2: LAS FAMILIAS EN EL ÁMBITO NO EDUCATIVO O EMPRESARIAL

2.1 LA CONCILIACIÓN COMO PROBLEMA

En los últimos años se han sucedido las iniciativas políticas, empresariales y sociales para intentar abarcar una solución al problema de la conciliación entre la vida laboral y la familiar. Sin embargo, lejos de alcanzar una solución satisfactoria, los debates y las preocupaciones han ido aumentando en los últimos años. Lo que comenzó como un problema específico del ámbito laboral, hoy incluye aspectos culturales, educativos y económicos (Corró y García, 2013).

Actualmente, incluso nos encontramos en esta temática con contradicciones en el desarrollo de las políticas. Estas pretenden ayudar a las familias a compatibilizar las exigencias en sus trabajos con el mundo familiar y educativo, es decir, en relación directa con sus propios hijos. Estas políticas deberían tener en cuenta cada tipo de circunstancias familiares en las determinadas familias.

En cualquier caso, observamos la pluralidad de situaciones y contexto familiares que vamos teniendo poco a poco en nuestro país y en el resto de ellos, y, por tanto, la dificultad de efectuar estos modelos en contextos políticos, culturales e institucionales diferenciados. Estas dificultades se deben a la rigidez del mercado laboral, este mercado que no tiene en cuenta las diferentes características familiares y personales de sus trabajadores, no amoldándose a ellos y haciendo que una combinación entre ambas sea totalmente dificultosa.

El concepto de “conciliación” en el ámbito académico parte del interés despertado en las políticas públicas de la Unión Europea. Comienza a emplearse con más frecuencia a finales de los años 90, cuando la Unión Europea desarrolla políticas de empleo que incorporan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar como estrategia de estímulo al empleo. A partir de esto, aspiran a garantizar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres. Las políticas europeas en materias de conciliación han supuesto un importante avance en la búsqueda de igualdad de oportunidades laborales en cuestión de género, pero no tanto en la solución a los problemas de tiempo y compatibilidad de horarios de las familias (Fraguela, Lorenzo y Varela, 2011).

Por ello, todo es una cadena, esta incorporación de la mujer en el ámbito laboral no ha venido acompañada, como debería, de un sistema de apoyo familiar adaptado a su nuevo rol social, por consiguiente, le obliga a asumir una mayor carga de trabajo, afectando, a su vez a su calidad de vida.

Sin embargo, la conciliación es una fuerte dificultad que va más allá de una cuestión de género. La conciliación como un amplio fenómeno social, personal y laboral que atañe a la familia a sus responsabilidades, relacionando los tiempos de trabajo y la posibilidad de compaginarlos con la variedad de actividades personales de los trabajadores (Canet, Grisolia y Querol, 2006).

En la conciliación de la vida familiar y laboral se vuelve más problemática en familias con hijos cursando Educación Infantil, ya que su corta edad obliga a los padres a estar más pendientes de sus hijos. Es aquí, cuando tienen que asentar las bases de su educación. Algunas cuestiones como los periodos lectivos a media jornada, los días festivos, la diferencia horaria entre niveles educativos o el cuidado de ellos cuando están enfermos, son considerados puntos negros de la conciliación. Por ello, y para remediar estos problemas que puedan surgir para las familias, los centros escolares ofertan servicios para

facilitar este tipo de problemas a las familias, servicios como el comedor o actividades extraescolares. Sin embargo, este esfuerzo no parece ser suficiente para poder solucionar estos problemas de organización temporal.

A continuación, haré un pequeño recorrido sobre los problemas que infieren en las principales áreas, pero también algunas soluciones que podrían disminuir este, en constancia con algunos autores.

2.1.1 La conciliación como problema para las familias

En primer lugar, el problema de la conciliación desde el punto de vista de las familias surge como dificultades con el tiempo, el estrés y de incompatibilidad entre las exigencias del trabajo y las necesidades de la familia.

En el mundo familiar aparecen múltiples problemáticas que han hecho el problema de la conciliación cada vez más grande. Algunos de ellos son, por ejemplo, el cuidado de sus hijos o de alguna persona mayor familiar suyo, todo esto lo intentan contrastar con los horarios del trabajo, lo cual, les hace casi imposible satisfacer todas las necesidades de una manera positiva y correcta (Corró y García, 2013). A todo esto, les suman el atendimento a las tareas del hogar, el aumento del estrés como consecuencia de la dificultad para atender a todas estas expectativas mencionadas.

Como podemos comprobar, muchas las familias experimentan dificultades para poder compatibilizar el ámbito laboral con el complejo mundo familiar al que pertenecen.

2.1.2 La conciliación como problema para las empresas

Desde el punto de vista de las empresas, el problema de la conciliación se manifiesta de distintas formas. Para las empresas, es un punto negativo la baja de sus trabajadores por asuntos de maternidad o paternidad, o simplemente que estén de baja puntual por otros asuntos familiares, como la enfermedad de un hijo o cualquier cuestión del hogar que requiera la asistencia de estos, ya que la empresa se queda sin personal en esa área.

Por lo tanto, para las empresas, el problema de la conciliación suele ser una dificultad de organización y rendimiento de los trabajadores, que, en vez de centrarse en su trabajo,

como principal tarea, están centrados en otros aspectos fuera de este. Lo que puede hacer que la empresa no funcione de forma eficiente.

2.1.3 La conciliación como problema político

Desde el punto de vista político, también el asunto de la conciliación se percibe como un problema, pero con extensiones muy distintas. En los gobiernos son cada vez más conscientes que aparecen cada vez más dificultades de esta índole, y que, por lo tanto, deben crear soluciones que calmen el terreno incendiado, para mantener el bienestar social.

Debemos mencionar que los poderes políticos se plantean tomar medidas para garantizar la atención a las personas dependientes, ya sean niños o personas con discapacidad. Como un problema que entorpece en particular a las dos figuras trabajadoras de las familias, implicadas en el mercado de trabajo, dificultando sus funciones.

2.1.4 La conciliación como problema social

El problema de la conciliación se refleja también en lo relacionado con la sociedad y lo encaminado a lo social. Los asuntos de la conciliación, también tienen unas consecuencias en la cultura de nuestro país. Como en asuntos relacionados con las tareas del hogar y quien se encarga más de estas cuestiones relacionadas con la vida familiar, entre otros muchos temas. Todas estas cuestiones van en relación con esta conciliación, que va actuando como una cadena. El modo en el que se entienden y se atienden las necesidades de conciliación tiene una estrecha relación con el modo en el que se entienden la igualdad y la corresponsabilidad en las relaciones familiares, muy en particular, en la distribución de tareas en el hogar y en la atención de las obligaciones familiares (Corró y García, 2013).

El problema de la conciliación ha surgido, entre otras muchas causas, a raíz de la incorporación de la mujer al mercado laboral, sin dejar de ocuparse de las obligaciones del mundo familiar. A consecuencia de esta problemática, las mujeres en el mercado laboral se ven obligadas a coger trabajos que por horarios les permitan compaginar ambas

cosas. Estos puestos de trabajo, en ocasiones, son inferiores al resto de ellos, con lo que se perpetúan las diferencias en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Por ello, esto es una peligrosa cadena que poco a poco va calando en las mentes de las personas de nuestra sociedad, agravando las diferencias entre los dos sexos. Mientras lo que estamos intentando inculcar a las nuevas generaciones, es totalmente lo contrario, que haya una clara igualdad no solo en el ámbito laboral, si no en todos los demás ámbitos de nuestra sociedad.

2.2 EL DEBATE SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR. LA FLEXIGURIDAD.

Como el marco laboral permite, en la problemática de la conciliación, influyen muchos aspectos de mundos muy diferentes, como hemos visto en los puntos anteriores. Confluyen diversos sujetos e intereses sociales, económicos, culturales y políticos (Corró y García, 2013).

Para entender de donde surge esta problemática de la conciliación, tenemos que analizar numerosos factores. Analizar en qué medida las actitudes, los valores que van formando la cultura de nuestro país, el mundo laboral, el empresarial y también el político va evolucionando a lo largo del tiempo.

También, se tiene que tener en cuenta las causas que han provocado el surgimiento de esta problemática. Las actitudes y los valores de los ciudadanos, desde una perspectiva de género, ante los nuevos tiempos de trabajo y familia y como cada familia tiene sus soluciones ante esta problemática.

Cada vez son más voces en nuestra sociedad que demandan una política de conciliación que tenga en cuenta la ordenación de los tiempos en el trabajo de las familias. De esta manera, podrán compaginar con mayor facilidad la vida familiar con la escolar de sus hijos. Y que todo esto sirva como instrumento de empleo para una igualdad entre los dos sexos en temas del mercado laboral. La conciliación laboral y familiar es una práctica que responde a determinantes dentro del ámbito subjetivo, y también de género, ambos están insertos en entramados culturales e institucionales que explican las diferencias observadas en otros países (Moreno, 2011).

No podemos hablar de esta problemática sin mencionar y explicar el concepto de flexiguridad. Concepto que ha tenido y tiene cada vez más relevancia en nuestra sociedad.

La flexiguridad se plantea como un modelo de política activa que pretende coordinar las políticas de empleo y las políticas sociales para favorecer el empleo a través de una elevada flexibilidad, seguridad y protección.

El concepto de flexiguridad surge porque han querido complementar y coordinar las políticas de empleo con las políticas sociales, con el objetivo de favorecer la creación de este, a través de tácticas regidas por una fuerte flexibilidad.

La flexiguridad plantea una política con un nuevo sistema que favorezca las relaciones entre la vida laboral de las familias con los tiempos que emplean en sus vidas familiares. Intentando facilitar con esto las relaciones entre las familias y también la regulación de los tiempos en las empresas.

Hay abiertos numerosos estudios enfocados a este modelo de flexiguridad en los países europeos, han llevado a cabo una encuesta en 21 países, estos estudios han centrado sus intereses en como compatibilizan las familias sus vidas en el mundo laboral, con la vida escolar y familiar dentro de cada núcleo de cada una de ellas.

Sin embargo, debo mencionar que son escasos los estudios realizados sobre esta problemática de la conciliación en relación con la flexibilización del empleo. En cualquier caso, organizaciones y diversos ámbitos han puesto de manifiesto la diversidad de situaciones que tienen todas las familias, las diferentes culturas que conviven en los países, los modelos políticos e institucionales que hay vigentes en cada uno de ellos y sobre todo la rigidez que hay en los mercados laborales y que impide a los ciudadanos compaginar su vida familiar con su trabajo en los mercados laborales.

2.2.1 La tensión familia- trabajo

Cada núcleo familiar es un mundo por descubrir. Cada familia se forja mediante el cariño, el amor y el respeto mutuo por cada uno de los miembros de esta. Por eso, en primer lugar, es lo que influye a la hora de plantearse unas posibles soluciones ante la problemática de la conciliación, influyendo después a los demás ámbitos. Determina en

gran medida la consideración y el modo en que se articula la problemática de la conciliación en términos laborales, políticos y culturales (Corró y García, 2013).

La relación que se forja entre los miembros de una familia tiene una importancia en la sociedad, ya que influye en la transmisión cultural de generación en generación. Y esto poco a poco va calando y es el núcleo conductor del avance de la civilización. Por ello, la familia no puede ser entendida fuera de un contexto, con componentes históricos, económicos, culturales y físicos.

En consecuencia, los núcleos familiares cambian y se modifican a lo largo del tiempo, creándose una diversa morfogénesis social, que afecta tanto a las relaciones internas de estas como a las externas.

Desde el lado del trabajo, es importante mencionar que cada trabajo tiene sus características, así como sus necesidades, sus horarios, etc. Además, cada vez es mayor el número de puestos laborales que demandan una formación continua por parte de sus trabajadores. Por lo tanto, esto requiere un tiempo extra, además de la jornada laboral. Ello implica un menor tiempo de dedicación al ámbito familiar.

Algunas fundaciones como, por ejemplo, las guarderías, ofrecen ante estas necesidades, unos horarios totalmente flexibles y que se adecuen a los distintos horarios de cada núcleo familiar.

CAPÍTULO 3: POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

3.1 LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

En primer lugar, debo decir que no existe en el ordenamiento jurídico de nuestro país una legislación integral en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que el contenido que integra ésta se encuentra regulado en diversas normas. Sin duda, la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar constituye el texto que más directa y exclusivamente afronta la materia. No obstante, junto a esta norma deben citarse otras,

como es la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ruiz y Bajo, 2006).

A continuación, haré un breve recorrido por algunas de las leyes que han querido recoger alguno de estos asuntos en materia de conciliación:

Dada la estrecha vinculación de la conciliación de la vida familiar y laboral con la igualdad de oportunidades y la protección de la familia, son varios los preceptos constitucionales cuyo contenido regulador afecta a este asunto. Así, el art. 9.2 CE dirige un mandato a los poderes públicos para la promoción de condiciones efectivas de igualdad. La protección social, jurídica y económica de la familia se consagra en el art. 39.1 CE, precepto cuyo contenido debe compatibilizarse con el derecho al trabajo, a una promoción en el mismo y a una remuneración suficiente sin discriminación por razones de sexo, contemplado en el art. 35.1 CE. Con una vinculación de carácter indirecto, también cabe citar la obligación de los poderes públicos del mantenimiento de un régimen público de seguridad social, especialmente en lo relativo a la protección por desempleo.

En el Real decreto legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores (ET) encontramos un conjunto de previsiones que abarcan asuntos como los siguientes:

- Permiso por lactancia de un hijo menos de nueve meses, de una hora de duración, o reducción de la jornada en media hora, art. 37.4.
- Permiso por hospitalización de hijo prematuro con la misma duración a la anterior, pero con reducción del salario.
- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o adopción (art. 45.1).
- Excelencia para el cuidado de hijos menores de tres años, esto conlleva reserva del puesto de trabajo durante el primer año y los siguientes, un derecho preferente al reingreso (art. 46.3).

- Licencia por maternidad de 16 semanas, a distribuir según voluntad de la madre, que puede optar por ceder parte del permiso al padre, a excepción de las seis semanas posteriores al parto (art. 48.4).

En este mismo documento, podemos contemplar en la norma estatutaria dirigida a la conciliación de la vida laboral y familiar insiste en el mandato constitucional de no discriminación en las relaciones laborales, por razones de sexo.

Por otra parte, la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, ha cumplido la importante tarea de hacer más visible la problemática que dicha conciliación plantea e incorporarla al debate social.

Quería profundizar en las políticas familiares en materia de conciliación vigentes en diferentes países. Basándome en diferentes fuentes, se puede comprobar que en países con legislaciones menos favorables a los permisos de maternidad y paternidad y a políticas de servicios públicos de calidad a los niños menores de tres años, las preferencias hacia modelos familiares y laborales menos igualitarios son más frecuentes (Kangas y Rostgaard, 2007).

Estudios realizados por Lapuerta, I., Bazán, P. y González, J. afirman que una legislación favorable a los permisos laborales por nacimiento de hijos, incrementa las desigualdades de género e incluso refuerza la especialización de roles de género entre hombres y mujeres. Únicamente favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y familiar entre los trabajadores con una buena posición en el mundo laboral. La explicación de esto podríamos encontrarla en los valores asignados a estereotipos tradicionales de masculinidad y feminidad insertos en el entramado cultural.

Todas estas circunstancias, mencionadas anteriormente, son el reflejo de los cambios familiares producidos en las últimas décadas. Esto ha llevado a situar a la familia como el centro de las transformaciones producidas en los ámbitos privados e institucionales en la resolución de problemas laborales y familiares vinculados con la conciliación, el empleo, el cuidado de los dependientes y el declive de la fecundidad (Moreno, Ortega y Gamero, 2016).

Todo esto es una consecuencia de la introducción de la mujer en el mundo laboral, por ello, se hace necesario la introducción de nuevas leyes que traten de facilitar esta coexistencia entre el mundo laboral de las mujeres con su vida familiar.

A lo largo de las décadas, la participación de las mujeres con hijos en el mundo laboral pasó de ser una cosa totalmente excepcional e incluso extraña a ser predominante en la sociedad. Esta evolución, ha supuesto una reestructuración de los roles en las diferentes familias, lo que supone poner en práctica nuevas tácticas para que todo funcione de la mejor forma posible.

3.2. LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE CONCILIACIÓN

Volviendo a las políticas, en el ámbito de la Unión Europea encontramos una mención específica a este tema de la conciliación en el artículo 16 de la carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989. Esto se trata de un primer paso para la solución de la conciliación entre la vida laboral con la familiar de cada una de las familias europeas.

La Unión Europea, debería crear un marco de referencia para todos los países europeos, para intentar poner una solución justa y adecuada a estas complejas situaciones sobre la conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar.

A continuación, expongo las directivas más relevantes sobre la maternidad y la paternidad, que han recogido en la comunidad europea:

- 92/85/CCE de 19 de octubre del 1992. En esta primera, se contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en cada trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia.
- 94/241/CEE del consejo, de 31 de marzo de 1992: se estima la convivencia de fomentar políticas públicas de apoyo a los servicios de atención a la infancia.
- 96/34/CE de Consejo de 3 de junio de 1996. Relativa al acuerdo del permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida laboral y familiar, así como, promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

- Consejo Europeo de Barcelona del 15 de marzo de 2002. En este consejo, se expone la necesidad de remover las dificultades para la contratación de la mano de obra femenina y de fomentar los servicios del cuidado de los niños. Además, en relación, con el tema de la flexiguridad, mencionado en puntos anteriores, se solicita a los estados miembros de la Unión Europea a ejecutar planes nacionales con la combinación y flexibilidad entre el trabajo y el mundo familiar, con el objetivo de reducir la segmentación del mercado laboral y facilitar las transiciones.
- 2010/18/UE de 8 de marzo del 2010 donde se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por *Business Europe*. En este acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a. Tengo que mencionar que este permiso va desde los cuatro meses hasta los ocho años.

CAPÍTULO 4: NUEVOS CAMBIOS EN LAS FAMILIAS. CAUSAS Y CONSECUENCIAS

4.1 LOS CAMBIOS EN LOS MODELOS FAMILIARES

En los siguientes puntos, abordaré los diferentes modelos de familias que predominan en nuestra sociedad, pero que también han predominado en tiempos pasados. Así como, las causas que han llevado a reestablecer estos cambios en los modelos familiares.

Una de las causas principales que han llevado a estos cambios en las familias de nuestro país, ha sido la inserción de la mujer al mercado laboral. Y con ello, todos estos cambios acontecidos en España en las últimas décadas, han producido un debate sobre las nuevas formas familiares.

También, en España, al igual que en los países occidentales, las relaciones entre las generaciones se han modificado como consecuencia de la dinámica seguida por la

estructura social, modificada por el éxodo agrícola experimentado durante el periodo de los 50 y los 60, y por el consiguiente proceso de urbanización de la población (Valli, Giuseppa y Pernice, 1995).

Años atrás, el modelo familiar que primaba en la sociedad era el del varón sustentador. Es decir, mientras el hombre de la familia participaba en el mercado laboral, la mujer era la encargada de quedarse en el hogar familiar y ocuparse tanto de las tareas de la casa como del cuidado de los hijos. Pero esto ha cambiado, y está evolucionando cada vez más. La inserción de la mujer en el mundo laboral está trastocando los modelos familiares. En este tema, no parece haber un consenso sobre los factores determinantes del cambio familiar. Los estilos de vida familiar son el resultado de las complejas relaciones que se forjan entre el entramado cultural, el modelo institucional y los factores estructurales, tales como, la clase social, el sexo, aspectos que dan forma a los valores, actitudes y preferencias de los individuos ante las diferentes formas de organizar la vida laboral y familiar (Moreno, Ortega y Gamero-Burón, 2016).

Actualmente, según Moreno, Ortega y Gamero-Burón el modelo que mejor define el comportamiento de las familias en la sociedad española, sería el denominado de doble sustentador o también llamado familia intensa. Es decir, en este tipo de familias, la mujer es participante activa en el mercado laboral. Este modelo predomina en países mediterráneos, como España o Italia. Así, las mujeres que trabajan lo suelen hacer a tiempo completo. Con lo cual, se les hace necesario contar con la ayuda de familiares cercanos para el cuidado de los hijos o de las labores del hogar.

Por todos estos factores, complejos e individualizados, que presenta cada familia, el centro educativo debe estar bien informado para adaptarse a las circunstancias y a las posibles dificultades que puedan surgir. Facilitando en todo momento la situación del niño, y con ello su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como ya he dicho una de las consecuencias de estos cambios y transformaciones en los tipos de familias, es la inserción de la mujer en el mercado laboral. Pues bien, más adelante abordaré este nuevo e importante cambio en el mundo del trabajo, transformando no solo este, si no muchos más aspectos.

4.2. ROLES E IDENTIDADES REFERIDAS AL GÉNERO

En nuestra sociedad actual, es triste reconocer que todavía aparecen discriminaciones en cuanto al sexo, entre los varones y las mujeres. Además, en aspectos tan importantes como en el terreno laboral, viéndose reflejado en los salarios y otras cuestiones de relevancia.

Podemos observar, que existen importantes limitaciones en las preferencias no sólo de tipo institucional sino también cultural. Respecto al empleo, ya mencionado anteriormente, ya que hay una brecha importante en lo que se refiere a la igualdad de género, sobre todo porque la mujer asume el rol de cuidadora y educadora, reduciendo la jornada, cogiendo las excedencias y permisos o directamente abandonando el mercado laboral (Moreno, 2011). Este tipo de situaciones, siempre lo suelen relacionar con las mujeres, por nuestros estereotipos y mentalidades ya pasadas.

Algunos autores como Soledad Ruiz e Irene Bajo, afirman que el proceso de construcción de los valores de género entre hombres y mujeres está determinado por dos lógicas. La lógica masculina, la patriarcal y de la producción y, por otra parte, la lógica femenina la maternal, de la reproducción. Afirman que estas dos lógicas van a ordenar el campo de prácticas en el que se juega el juego de la conciliación entre la vida familiar y la laboral. Por ello, estas lógicas desembocan en términos problemáticos para cada una de las familias, haciéndose necesario una nueva forma de pensar por parte de la sociedad de esta nueva era.

Estas lógicas dan lugar a la asignación diferencial de los roles diferenciados de género, así como al reconocimiento entre la sociedad de los mismos. Dan lugar, en definitiva, a la construcción de identidades todavía más fuertemente arraigadas y con más dificultad de abolir (Ruiz y Bajo, 2006).

En algunos regímenes, como en nuestro país, las ideas sobre los roles específicos de las funciones de las madres y las de los padres están adscritos en contextos culturales tradicionales. Antiguamente, eran los varones los que trabajaban para sacar adelante a su familia, mientras la mujer se quedaba en casa cuidando a los hijos de ambos y haciendo las labores del hogar.

Esta construcción de identidades entre ambos sexos, se forja también, como ideología asignando a la mujer como encargada del hogar familiar. Estas ideologías representan las identidades basándose en ideas “naturales”, con esto quiero decir, según las funciones en

este proceso de la naturalización de los roles e identidades sexuales. Se presenta como natural que la mujer se encargue del cuidado de los otros, se plantea como algo biológicamente determinado (Ruíz y Bajo, 2006).

4.3 INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, ha supuesto una serie de cambios a lo largo de los años, en muchos aspectos relacionados con varios ámbitos. Debemos señalar que en un estadio previo la sociedad española se muestra como una sociedad patriarcal, caracterizada por una división sexual del trabajo y por contemplar roles claramente diferenciados para los hombres y para las mujeres (Ruíz y Bajo, 2006).

En esta sociedad las mujeres quedan únicamente centradas en el ámbito de lo doméstico y privado, en tanto el hombre ocupa el rol de proveedor, de trabajador fuera de la residencia familiar. Es evidente que, en este contexto, resulta innecesario totalmente plantear siquiera una política de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, este modelo ha funcionado durante un periodo de tiempo, y no es hasta las dos últimas décadas cuando la mujer comienza a introducirse de una manera lenta pero constante en el mercado de trabajo.

Una importante consecuencia de la inserción de la mujer al mundo laboral, han sido los fuertes cambios en los modelos familiares. Esto, crea la necesidad de compatibilizar el desarrollo del tiempo en el trabajo y el cuidado de los hijos y por lo tanto, de las labores del hogar.

En tiempos de la Guerra Civil y el posterior régimen franquista, fomentaron un modelo cultural de familia basado en una división de roles familiares que se convertiría en un pilar ideológico del régimen (Valiente, 1997). Esta nueva situación que se estaba dando cada vez más, se iba superponiendo al viejo rol femenino de que ellas eran las responsables del cuidado del hogar y de la familia (Tobío y Fernandez, 1999).

Aunque, en lo referente al párrafo anterior, el autor Wiesmann, realizó un estudio en el que entrevista a 31 parejas holandesas y descubre que, a pesar de los avances producidos en los últimos años en el empleo femenino, persiste una desigualdad inherente de género entre hombres y mujeres. Especialmente, en lo referente al cuidado de los hijos. Quiero

destacar un hallazgo significativo de este estudio, incluso aquellas parejas con elevados niveles educativos y con preferencias claras hacia una división igualitaria del trabajo doméstico, se siguen representando pautas tradicionales en la división del trabajo familiar cuando no hay una negociación concreta entre los miembros (Moreno, Ortega y Gamero, 2016).

La inserción de la mujer en el mundo laboral, no solo ha supuesto un cambio en las estructuras familiares, sino también, en las políticas relacionadas con el mundo del trabajo. Para las mujeres que se encuentran inmersas en el mundo laboral, y que tienen una familia con hijos, el trabajo se representa como el factor principal del cambio en la posición social de las mujeres.

En las actitudes de las mujeres ante el trabajo, suelen compartir entusiasmo ante ese reto que se les presenta ante ellas. Las razones para trabajar que tienen son numerosas y positivas, van desde la motivación que sienten por la supervivencia de ellas mismas y de sus familiares a las estrategias individuales de su propia autonomía. Otros aspectos que les conducen hacia este mundo son, por ejemplo, la huida del espacio cerrado del hogar familiar y la apertura hacia el mundo exterior. También puede estar relacionado con la atracción de la mujer trabajadora como modelo de referencia para la construcción de una identidad que esta deseaba (Tobío y Fernandez, 1999).

4.3.1 Adaptación de esta nueva situación en la sociedad

La creciente incorporación de la mujer en el mundo laboral, ha traído unas consecuencias no solo para nosotras, si no para numerosas instituciones, y para la propia vida doméstica dentro de cada núcleo familiar. Una de estas consecuencias que quiero enfocar en este momento, corresponde al reparto equitativo de las tareas del hogar entre el hombre y la mujer, esto es, que los hombres asuman parte de la responsabilidad a la hora de las reparticiones en estas tareas domésticas.

La responsabilidad entre los miembros de una familia y el nuevo papel que el hombre ha de desempeñar en el seno de la misma, no ha sido asumida ni por los varones ni por la sociedad en general. La inadaptación al nuevo modelo de relaciones familiares, en casos extremos, da lugar a graves conflictos en el seno de las familias, como es el caso de la violencia doméstica, los conflictos menores, etc. (Ruiz y Bajo, 2006).

Esta incorporación de las mujeres en el mundo laboral, no ha venido acompañada de una reducción de sus tareas familiares, en cosas como, por ejemplo, en el cuidado de los hijos y otros familiares, en el cuidado del hogar familiar, también asumiendo todas aquellas funciones familiares que no elabora el varón, entre otras muchas cosas.

Frente a esta situación que podemos observar, resulta muy positivo la existencia de una conciencia social respecto a las dificultades del acceso a la vida laboral de la mujer, desde la perspectiva de las políticas de empleo se traduce en iniciativas legislativas destinadas a promover condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

4.3.2 Conciliación y contexto socioeconómico: estudios, ingresos familiares, etc.

En este punto abordaré si influyen los aspectos socioeconómicos en las familias trabajadoras con hijos. Existen diferencias de conciliación según el nivel de estudios de las personas, según un estudio que se ha hecho sobre esta cuestión, las personas que poseen estudios de formación profesional o superiores son los que tienen mayores dificultades para conciliar sus tiempos. Se ha llegado a la siguiente conclusión, cuanto mayor es el nivel de estudios, menor es la proporción de personas que abandonan su trabajo debido al nacimiento de un hijo (Rivero, 2005).

En el tema de la conciliación, influyen múltiples factores a tener en cuenta no solo dentro de cada familia en cuestión, si no de otras procedencias. Cuando se inicia un estudio del tratamiento del problema de la conciliación, nos encontramos ante un panorama documental muy extenso, constituido por multitud de análisis, investigaciones y reflexiones, cuya procedencia teórica e ideológica es muy diversa (Rivero, 2005).

A la hora de enfrentarse a este problema de la conciliación, el nivel de ingresos o nivel socioeconómico dentro de cada familia, es un factor muy importante a tener en cuenta. La economía familiar se hace evidente en la aplicación de estos métodos como modelos explicativos de las decisiones tomadas en cada familia (Rivero, 2005). Es decir, a la hora de tomar este tipo de decisiones por parte de las familias, tienen muy en cuenta su situación económica para contratar determinados servicios para el cuidado de sus hijos, o bien optar por sus familiares, si es que los tienen y están en condiciones de hacerse cargo de los niños.

CAPÍTULO 5: METODOLOGÍA

Para la realización de mi trabajo de investigación he empleado una metodología concreta para intentar conseguir los objetivos propuestos. Me he basado en fuentes debidamente contrastadas y fiables de autores que han trabajado sobre estos temas.

He hecho un estudio sobre el tema tratado teniendo en cuenta todos los posibles contextos y situaciones. Analizando los datos de los que disponía, así como plasmándolos en los apartados que creía oportunos dentro de mi trabajo. He buscado información en fuentes de datos científicas, con autores que han trabajado dicho tema. Por otro lado, he empleado una metodología cuantitativa, ya que he realizado un cuestionario a padres y madres con hijos, donde los encuestados han podido responder a una serie de preguntas diseñadas por mí. Posteriormente, todas las respuestas obtenidas, han sido analizadas, obteniendo así una serie de conclusiones. En ambas metodologías que he empleado a la hora de la realización de mi trabajo de investigación, he intentado trabajar de la manera más objetiva y justa con todos los datos e información que iba adquiriendo. De esta forma, el trabajo sería más creíble y útil para los lectores.

Como ya he mencionado, he realizado un cuestionario con distintos tipos de preguntas a contestar por padres y madres trabajadores con hijos a su cargo (Anexo 1). Las cuestiones han sido adaptadas al tipo de encuestados a los que iban destinadas. He tratado de ajustar la muestra a la realidad de población que predomina en nuestra sociedad. Las familias encuestadas residen en la provincia de Soria, entre la capital, Soria, y el pueblo, San Esteban de Gormaz. Para la selección de estos sujetos, he tenido en cuenta diferentes aspectos como la edad de sus hijos, el tipo de trabajo, los horarios que presentan sus trabajos y la disponibilidad que tienen dentro de este.

Una vez realizados los cuestionarios, elaboré una lectura para el posterior análisis de los datos obtenidos. Más adelante, abordé lecturas más detalladas de los datos, con el objetivo de proporcionar una primera apreciación de sus aportaciones más destacables. Posteriormente, hice un recuento en los casos donde había alguna relación, algún parecido en las respuestas dadas entre los entrevistados, para así poco a poco ir sacando conclusiones.

He realizado un total de diez cuestionarios a familias, atendiendo a diferentes combinaciones de sujetos en edad laboral, con diferentes horarios y de diferentes mundos

laborales, y como es lógico con distintas situaciones familiares. He pretendido que todos los encuestados expresen todas aquellas cuestiones abordadas, y que afloren de forma espontánea sus ideas y problemáticas que les vayan surgiendo acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Así como, sobre las estrategias y prácticas de conciliación adoptadas por cada uno de ellos. También, he querido ver su grado de satisfacción con el sistema, con instituciones como la empresa, o del sistema educativo.

A continuación, expondré algunas de las características más importantes de estas diez familias que he seleccionado:

Familia 1: la madre no tiene ninguna ocupación dentro del mercado laboral, es ama de casa. El padre, trabaja en una empresa a tiempo completo, y además ejerce tareas como agricultor de trigo y cebada. Esta familia tiene dos niñas, con las edades de 5 y 8 años.

Familia 2: la madre trabaja de administrativa a jornada partida. El padre trabaja en una tienda de deporte, también a jornada partida. Tienen un niño de 3 años.

Familia 3: la madre trabaja de transportista, conduciendo autobuses a jornada completa. El padre es funcionario en el ayuntamiento a jornada partida. Tienen dos niños uno de 6 y otro de 7.

Familia 4: la madre no posee ninguna ocupación en el mercado laboral, es ama de casa. Y el padre: trabaja como agricultor y ganadero a jornada completa. Tienen tres niños, cuyas edades son de 1, 3 y 6 años.

Familia 5: la madre trabaja como profesora a jornada completa. El padre es médico a jornada completa. Tienen dos niños de 7 y 9 años.

Familia 6: la madre trabaja como profesora a jornada completa. El padre se dedica a la agricultura a jornada completa. Tienen dos niños y una niña, cuyas edades son 5,7 y 10.

Familia 7: la madre trabaja en una gestoría como administrativa con jornada partida. El padre es funcionario a jornada partida. Tienen dos niñas de 10 y 12 años.

Familia 8: la madre trabaja limpiando un centro educativo con jornada completa. El padre trabaja en una tienda de muebles con jornada partida. Tienen una niña de 5 años.

Familia 9: la madre trabaja a tiempo completo de camarera. Y el padre trabaja a tiempo completo en un hotel de cocinero. Tienen dos hijos de 9 y 11 años.

Familia 10: la madre trabaja de enfermera a tiempo completo. El padre trabaja con jornada partida en un taller de coches. Tienen tres hijos cuyas edades son 9, 12 y 14.

En estos cuestionarios efectuados por las diferentes familias que he seleccionado, me propuse unos objetivos a alcanzar. El principal que me planteé fue averiguar cuáles eran las causas principales de esta problemática en familias reales, es decir, cuáles eran los problemas principales que tienen las familias a la hora de compaginar estos dos ámbitos importantes en sus vidas.

He tomado como referencia a la hora de escribir mi cuestionario los siguientes ejes temáticos fundamentales, cuyos resultados obtenidos, pretendo trabajar posteriormente. Son los siguientes:

- La dimensión económica y laboral: esto quiere decir que, a la hora de seleccionar las familias a entrevistar, he tenido en cuenta su situación laboral de los progenitores. En especial, de la figura que iba a contestar a las preguntas, si era el padre o la madre.
- Las medidas y estrategias que lleva a cabo cada familia: También he querido plantear mi estudio, para analizar las diferentes maneras que plantean cada familia para combatir esta problemática de la conciliación.
- Las barreras que obstaculizan esa conciliación entre estos dos ámbitos: por último, también analizar cuáles son las barreras más importantes que actúan como obstáculos ante la problemática de la conciliación entre la vida laboral y la familiar en las familias españolas.

CAPÍTULO 6: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 PREGUNTAS DE RESPUESTAS CERRADAS

En primer lugar, empiezo analizando las preguntas tipo test que he propuesto en mi cuestionario.

Mediante las respuestas de las familias encuestadas, he observado, que la mayoría de las familias encuestadas no están de acuerdo con las políticas que existen en nuestro país en materia de conciliación. Por ello, quería profundizar más en el tema, les pregunto si tienen que renunciar a algo, si tienen tiempo suficiente para dedicarle a sus trabajos a la familia y también a ellos mismos. La mayoría de los encuestados, en concreto el 80% de ellos, han respondido que sí que tienen que renunciar a determinadas cosas porque no son capaces de llegar a todas las que se plantean a lo largo del día. Por otra parte, un 20% han contestado que, a veces. Esta respuesta corresponde a los cuestionarios de las personas que se dedican al cuidado del hogar, es decir a las madres amas de casa. Ya que no tienen un horario establecido como un trabajo, son ellas mismas las que se organizan de manera libre, adaptándose a los horarios de su familia.

En otras cuestiones, expongo que, si el cuidado de la familia y el mundo laboral nos impide tener tiempo que dedicarnos a nosotros mismos, o también que si tenemos que renunciar a determinadas cosas. Aparece un gran despliegue de opiniones, para mostrar los resultados más fácilmente, he elaborado un gráfico.

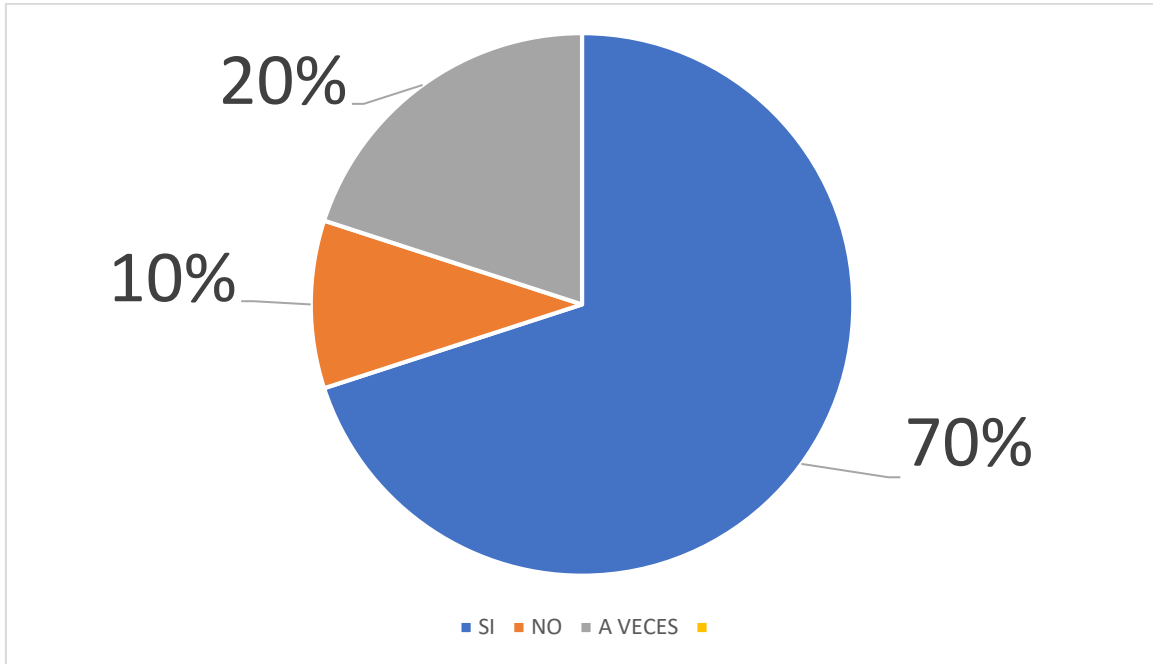


Figura 1: Opiniones sobre las renunciaciones de las familias a determinadas cosas.

Podemos observar en el gráfico anterior que la mayoría de los progenitores encuestados, tienen que renunciar a determinadas cosas, como consecuencia del cuidado de sus hijos y de los horarios del trabajo. Esta pregunta, es de extrema importancia, ya que, el poder disfrutar de tiempo libre con la familia y con los hijos, es muy beneficioso para un buen clima familiar.

En otra cuestión, la mayoría de las familias responden que “no” o “a veces” tienen tiempo suficiente para atender adecuadamente a sus familias. Sobre todo, esto lo puedo observar en aquellas familias que tienen horarios completos en sus trabajos. Ya que el horario poco flexible de sus trabajos les impide disfrutar de estas ventajas, frente a los que tienen jornada partida. Por ejemplo, esto lo podemos observar claramente en los encuestados 5, 6 y 9, ya que, en estas familias, los progenitores tienen trabajos a jornada completa. En esta pregunta han respondido que no tienen tiempo suficiente para dedicar de una forma adecuada a sus familiares. Por otro lado, en las demás familias al menos uno de los progenitores, o los dos, poseen jornadas partidas en sus trabajos.

En el siguiente gráfico podemos observar con mayor claridad esta cuestión:

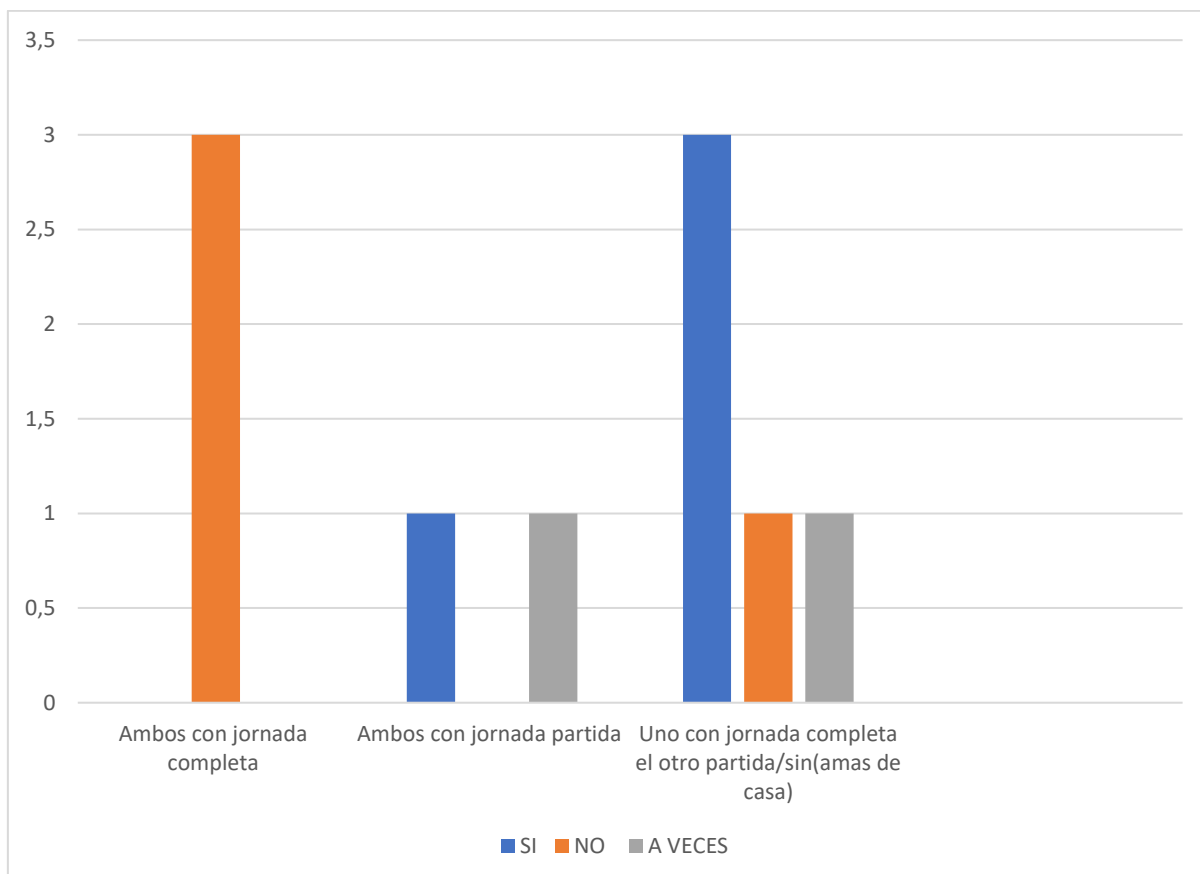


Figura 2: Número de familias según el tiempo dedicado a la familia y al trabajo.

Con la ayuda del gráfico, observamos que las familias donde ambos progenitores trabajan a tiempo completo (familias 5,6 y 9), no están contentas con el tiempo que emplean a sus familias, ya que los horarios de sus trabajos se lo impiden. Por otra parte, en las familias donde disponen de jornadas partidas en sus trabajos (familias 2 y 7), uno sí que está contento con este tiempo que emplean a sus familias, como nos indica la barra azul en esta área. Pero, sin embargo, el otro solo a veces. Por último, en las familias donde uno de los progenitores tiene jornada completa y el otro no, pudiendo ser también amas de casa (familias 1, 3, 4, 8 y 10) han contestado la mayoría que sí, aunque también que no están contentos, o que solo a veces.

Podemos observar que, dependiendo de los horarios de los trabajos, pueden emplear mayor tiempo para la dedicación hacia sus familias, al cuidado de sus hijos o también en las labores del hogar. Una vez más, los datos obtenidos, ponen de manifiesto que se hacen necesarias unas políticas que tengan en cuenta los horarios de las empresas y demás instituciones. Así, habrá mayores facilidades para compaginar mejor esta conciliación entre estos dos mundos. También, como consecuencia de esto, se desencadenan conflictos

dentro de las familias y las parejas. Se producen por las dificultades a las que los hombres y las mujeres tienen que enfrentarse para conciliar la vida familiar y laboral.

Otra cosa que podemos observar, en los cuestionarios, así como en las características de las familias, es la creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral. Tan solo 2 de las familias entrevistadas, las mujeres se dedican a tareas del hogar, y, por lo tanto, no son figuras activas en el mercado de trabajo. Las otras 8 mujeres, forman parte de la población activa de nuestro país. Y por ello, son ellas mismas junto con sus familiares los que deben idear planes favorables para llevar a cabo una conciliación entre estos dos mundos, el laboral y el familiar.

5.2 CUESTIONES DE RESPUESTAS ABIERTAS

En segundo lugar, continúo analizando los resultados obtenidos en las preguntas abiertas, es decir, la segunda parte de este cuestionario.

Primero, empiezo con las respuestas más repetidas a lo largo de todos los cuestionarios que he realizado. La mayoría de los encuestados no están contentos con el trato que se les presta en el sistema en materia de conciliación. Por ejemplo, la familia 4, la mujer no está contenta con el sistema en materia de conciliación, ya que afirma que “el sistema prioriza el trabajo ignorando las necesidades de las familias, atención a los hijos y a los padres y madres dependientes”. Podemos observar claramente que esta madre no está nada contenta con el trato que les dan a los padres trabajadores. Expone que “las políticas actuales no tienen en cuenta a las familias que además no les protegen” (Familia 4). También en los demás, los encuestados no se muestran de acuerdo con el sistema en materia de conciliación. Exponen que el sistema empresarial no tiene en cuenta a las familias, donde los dos progenitores trabajan, y, además, tienen hijos a su cargo. Estos necesitan tiempo para poder compaginar esta vida dentro del mundo laboral con la familiar y la del hogar.

En otra de las cuestiones del cuestionario, pregunto que cuáles son las principales razones que obstaculizan el cuidado de la familia. La mayoría de los encuestados afirman que los horarios de los trabajos es la causa principal de esta problemática. La familia 3 afirma “por culpa del horario de mi trabajo, casi todos los días no puedo ir a buscar a mis dos hijos al colegio y tiene que ir mi marido”. Estos resultados dan la razón a autores como Moreno, Ortega y Gamero, (2016) que afirman que se debería regular las políticas de

conciliación para intentar resolver los problemas laborales y familiares vinculados con este tema.

En relación con la cuestión anterior, pregunto a las madres y padres que tipo de horarios les vendrían mejor, en primer lugar, de una manera más individualizada, es decir, para ellos mismos. Y, en segundo lugar, que horarios creen que se adaptarían mejor a las mujeres trabajadoras siendo madres de familia. Gran parte de los encuestados han respondido, que los horarios de los trabajos sean partidos, es decir, por la mañana y por la tarde, jornada partida. Coincidiendo así, con los horarios de los centros educativos. El encuestado 6 afirma “el mejor horario para papás y mamás trabajadoras es aquel que coincide con el horario escolar: de 9:00 a 14:00, medias jornadas”.

Esta otra cuestión, va relacionada con sus trabajos en empresas o instituciones públicas. Les pregunto que si estas figuras se preocupan por adaptarse a los nuevos tiempos y crear así una buena política de conciliación. Así como, que tipo de razones exponen para mejorarlas. El encuestado 5 afirma que “el sistema ha de proteger más a las familias para reducir la sobrecarga a la que están expuestas”. Por lo tanto, puedo observar que absolutamente todos los encuestados no están de acuerdo con la forma que llevan a cabo las empresas y demás instituciones esta problemática, siendo claramente mejorable. Este mismo encuestado, expone lo siguiente: “hay medidas que se podrían llevar a cabo para mejorar la conciliación: la protección de los derechos laborales de los progenitores, que garantice seguridad, estabilidad laboral. Así como flexibilidad laboral, servicios públicos de guardería...”. Todas las familias exponen como opinión personal, que las políticas de conciliación no tratan de una manera correcta esta problemática de la conciliación, siendo totalmente mejorable.

En esta misma línea va a siguiente cuestión, cuando los horarios del trabajo u otros impedimentos que puedan surgir en la vida de los padres y madres coartan el cuidado de sus hijos. Quería saber qué tipo de servicios recurren cuando no pueden dedicarles tiempo por causas o bien de trabajo o de otras cuestiones. Pues bien, las respuestas han sido muy variadas. El encuestado 5, expone que “cuando no tengo tiempo suficiente para hacerme cargo de mis hijos, recorro a una guardería. Cuando mi marido está trabajando y tampoco puede hacerse cargo de ellos”. Sin embargo, el encuestado 2, presenta “cuando se me hace imposible ir a recoger a mi hijo a la escuela, llamo a mi madre que es jubilada y tiene tiempo libre para echarme una mano con mi hijo”. Otras familias como es el caso

del encuestado 3, recurren a una chica que en determinados momentos cuida de sus hijos. Analizando estos datos, llego a la conclusión que las familias con ingresos más elevados como es el caso del encuestado 5, se pueden permitir pagar a una guardería. En la problemática de la conciliación, influyen aspectos como el nivel socioeconómico de los padres y madres. Ya que, cuando más nivel tienen, mayores servicios del cuidado de sus hijos se pueden permitir. Por lo tanto, observamos que el carácter económico de la economía familiar se hace importante en la aplicación de estos métodos como modelos explicativos de las decisiones tomadas en el seno de la familia (Rivero, 2005).

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

Una vez realizado mi trabajo de investigación, habiendo revisado la legislación, así como, múltiples estudios científicos sobre el tema en cuestión. Además de un estudio elaborado por mí parte para analizar de primera mano esta problemática de la conciliación entre el mundo laboral con el mundo familiar, ha llegado el momento de reflexionar.

En la actualidad, la conciliación se ha convertido en un problema de primer orden para las familias. En especial para todas aquellas familias donde ambos progenitores participan de forma activa en el mercado laboral, por ello, les resulta muy difícil compaginar ese ámbito de su vida, con la vida del hogar y familiar. Estas familias además poseen niños de cortas edades, niños que necesitan un cuidado y una dedicación por parte de sus padres, y a veces estos les resulta imposible compaginarlo. Como hemos visto en el trabajo, a lo largo de los años han ido apareciendo causas que han propiciado que se desarrolle de una manera más paulatina esta problemática, una de las principales ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Con ello, no solo han surgido múltiples problemas para las familias, si no que se han ido añadiendo instituciones públicas, empresas y demás regímenes de nuestra sociedad. Pidiendo que se mejoren determinadas medidas como los derechos de los trabajadores, y libertades, en resumen, que el sistema muestre más preocupación y protección con las familias de nuestro país, deduciendo así la sobrecarga a la que están expuestas en su día a día.

Como principal conclusión de mi trabajo de investigación, y como mi opinión personal, expongo que cada núcleo familiar es un mundo, cada uno tiene unas características y tiene que tener consciencia de las medidas de las que dispone para afrontar esa problemática de la conciliación. Así como, cada una tiene unos horarios laborales y un tipo de trabajo que le permite o no tener una mayor disponibilidad. También, como he comprobado en mi investigación, repercuten una serie de características en las familias a la hora de enfrentarse a esta conciliación, como, por ejemplo, el nivel socioeconómico de las familias, uno de los factores que hemos visto más determinantes y más evidentes en el tema de la conciliación familiar. Ya que si cuentan con un salario superior a la media pueden contar con mayores cuidados para sus hijos e hijas.

Para finalizar, quiero hacer alusión a la realización de este trabajo de investigación, para mí ha supuesto además de un gran reto, un despertar ante la realidad que hay en la actualidad sobre esta problemática de la conciliación entre el mundo escolar y el mundo laboral. En especial para las diversas situaciones que hay en cada familia, al conocer sus realidades cotidianas. Pero también, ha servido para darme cuenta más en profundidad de las políticas que hay vigentes, no solo en nuestro país, si no en Europa, en materia de derechos y deberes de los trabajadores.

He entrado de lleno en un mundo que desde la realidad que nos muestran en las aulas de la Universidad se ve muy lejano, todo este estudio e información que he adquirido gracias a este trabajo me ha resultado muy útil y gratificante.

CAPÍTULO 8: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

8.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Canet, L., Grisolí, C. & Querol, R. (2006). *Nuevos tiempos, nuevos usos y nuevas tecnologías*. Ayuntamiento de Barcelona.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2%20Nuevos%20tiempos,%20nuevos%20usos%20y%20nuevas%20tecnologias.pdf>

Corró, A. y García, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista internacional de organizaciones*, N° 10 109-129

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/274173-374267-1-SM.pdf>

Fraguela, R., Lorenzo, J. y Verela, L. (2011). Escuela, familias y ocio en la conciliación de los tiempos cotidianos de la Infancia. *Revista de Investigación Educativa*, 29 (2), 429-446.

<http://revistas.um.es/rie/article/view/112661/135351>

Kangas., Rostgaard, T. (2007). Preferences or institutions? Work family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*, 17 (3), 240-256.

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0958928707078367>

Martín, M. y Gairín, J. (2007). La participación de las familias en la educación: un tema por resolver. *Revista de pedagogía*. ISSN 0210-5934, ISSN-e 2340-6577, Vol. 59, N° 1, 2007, págs. 113-152

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaParticipacionDeLasFamiliasEnLaEducacion-2533522.pdf>

Moreno, A. (2011). La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género. *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*.

<http://www.comunitania.com/numeros/numero-1/Almudena-moreno-minguez-la-conciliacion-laboral-y-familiar-en-el-modelo-de-flexiguridad-en-espana-desde-una-perspectiva-de-genero.pdf>

Moreno, A., Ortega, M. y Gamero, C. (2016). Los modelos familiares en España: reflexionando sobre la ambivalencia familiar desde una aproximación teórica. *Revista española de sociología*, 26

<http://www.fes-sociologia.com/files/journal/31/165/article.pdf>

Rivero, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad.

<https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>

Ruíz, S. y Bajo, I. (2006). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. *Feminismo/s*. N 8. Alicante: 131-142. ISSN 1696-8166, pp. 131-142

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos_8_9.pdf

Valli, M., Giuseppa, M. y Pernice, A. (1995). *La evolución de las familias en los países del Mediterráneo*. Italia: Revista española de investigaciones sociológicas.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEvolucionDeLasFamiliasEnLosPaisesDelMediterraneo-250149.pdf>

DISPOSICIONES LEGALES

- Ley General de Educación, 14/1970 de 4 de agosto.
- Ley Orgánica 5/1980, de 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares.
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.
- Directiva 92/85/ CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 92/241/CEE del consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y niñas.
- Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental.
- Consejo Europeo de Barcelona del 15 de marzo de 2002.
- Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

RECURSOS WEB

Egon G. Cuba. (1978). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista.

Planificación de las enseñanzas se ha seguido lo establecido en la Guía para el Diseño y Tramitación de los Títulos de Grado y Máster de la Uva. En:

http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrad os/ documentos/edinfpa_competencias.pdf

<https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>

CAPÍTULO 9: ANEXOS

ENCUESTA CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIAS

	SI	A VECES	NO
Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre.			
El trabajo dificulta el cuidado de mi familia.			
Siempre tengo que renunciar a algo, no tengo tiempo suficiente para el trabajo, familia y para mí.			
El cuidado de mi familia limita el tiempo para mí mismo.			
Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia.			

<p>Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria.</p>			
<p>Estoy satisfecho/a con mi organización de tiempos de trabajo, para la familia y para mí mismo.</p>			

1. Piensas que las políticas de conciliación tratan este tema de una manera correcta ¿Por qué?
2. ¿Cómo mejorarías esta conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar?
3. Si en la pregunta número 2 has respondido que si obstaculiza el trabajo el cuidado de la familia ¿Cuáles son las principales razones de la falta de tiempo para el cuidado de tu familia?
4. ¿Qué horarios se adaptarían mejor a ti? ¿y cuáles crees que se adaptarían mejor a las mujeres trabajadoras madres de familia? ¿Por qué?
5. Cuando los horarios del trabajo u otros impedimentos te impiden cuidar de tus hijos e hijas ¿a qué servicios recurre?
6. ¿Piensas que las empresas y demás instituciones llevan a cabo una buena política de conciliación? ¿Cómo lo mejorarías?
7. ¿Piensas que el sistema tiene suficientemente en cuenta a las madres trabajadoras? Tales como en las políticas de maternidad, conciliación con horarios, vacaciones, etc. Explica por qué.