

# La conciliación de la vida familiar y profesional: caracterización de perfiles psicosociales ético-emprendedores en los núcleos familiares

*Pablo Galindo Calvo\**  
UNIVERSIDAD DE GRANADA

## Resumen:

En el presente trabajo presentamos las principales conclusiones del estudio sociológico que sobre conciliación de la vida familiar y profesional se ha llevado a cabo en el Proyecto ODISEA, acogido a la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La aplicación de un diseño de investigación multimétodo nos ha permitido constatar los innumerables obstáculos culturales y psicosociales que impiden un óptimo desarrollo de la inserción y el desarrollo profesional de las mujeres objeto de estudio en conciliación con su vida familiar. En este sentido, se ha puesto de manifiesto que, a consecuencia de la presencia de creencias fuertemente estereotipadas y arraigadas sobre el papel de la mujer en el mundo laboral y familiar, se genera una situación de indefensión que se traduce en un bajo nivel de empleabilidad del colectivo de mujeres estudiadas: procesos de búsqueda activa de empleo, formación a lo largo de toda la vida y creación de iniciativas empresariales con perspectiva de futuro.

## Palabras clave:

Conciliación en Igualdad, Cultura Etico-Emprendedora, Creencias, Situaciones E2, Nivel de cargas familiares, Autoempleo, Empleabilidad

## The conciliation of the familiar and professional life: Characterizing psychosocial ethical entrepreneurs profiles in the households

## Abstract:

In this paper we presented the main conclusions of the «ODISEA Project», a sociological research about the conciliation of the familiar and professional life that was developed within the framework of the Communitarian Initiative EQUAL. The application of a multimethod research has allowed us to confirm the innumerable cultural and psycho-social obstacles that difficult an optimal development of the conciliation of the familiar and professional life of women object of our study. In this sense, it has been shown that as a result of the presence of beliefs strongly stereotyped and rooted on the role that woman play in the labor and familiar world, a defencelessness situation is generated. This situation becomes a problem to improve the employability of the studied women: active job search processes, lifelong learning and encouraging the creation and growth of innovative enterprises.

## Key words:

Conciliation and Gender Equality, Culture E2, Beliefs, Situations E2, Level of familiar housework, Familiar housework load, Self-employed, Employability.

## 1. INTRODUCCIÓN

Queremos destacar, desde un primer momento, que la principal orientación estratégica de este estudio<sup>1</sup> reside en la aplicación de la Cultura Ético-Emprendedora (Cultura E2); una herramienta de análisis e intervención muy

innovadora resultante de la reciente realización de un proyecto de investigación desarrollado en el marco del Programa Comunitario Leonardo da Vinci.

La aplicación de la Cultura E2 – que consideramos indispensable para la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea para el Empleo en sus cuatro pilares – a

Recibido: 28-VIII-2008. Aceptado: 9-XII-2008.

\*Profesor de Sociología. Universidad de Granada.

<sup>1</sup> El estudio que presentamos a continuación es el producto resultante de una de las actuaciones de investigación encuadrada en el Proyecto Odisea acogido a la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Dicho proyecto está financiado principalmente por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, siendo esta última quien preside la Agrupación de Desarrollo que ejecuta el proyecto y que está además compuesta por los Ayuntamientos de Córdoba, Baena, Montoro, Andujar, Alcaudete, Bailén, Martos, Porcuna y Torredelcampo; las Cámaras de Comercio de Córdoba y Jaén; las Federaciones Provinciales de Minusválidos Físicos de Córdoba y Jaén y, finalmente, la Fundación Andaluza Fondo

la promoción de la igualdad de oportunidades de la mujer y, en concreto, al análisis de las circunstancias de conciliación de la vida laboral y familiar, ha superado los límites del análisis inicialmente previstos, pero nos ha permitido desentrañar la complejidad y el alcance de una situación plena de diversidad y sutilezas.

En el presente estudio se tratará de ofrecer una panorámica de la situación de la mujer ante el empleo y ante la conciliación, basándonos fundamentalmente en aquellos datos de población de derecho y población activa que presentan los Municipios que conforman la *Agrupación de Desarrollo (A.D.)* del Proyecto Odisea<sup>2</sup>

Asimismo, las conclusiones del estudio invitan a reflexionar acerca de la gran repercusión que sobre la situación de conciliación tendría la asunción de la Cultura Ético-Emprendedora<sup>3</sup> como instrumento catalizador del cambio y renovación cultural imprescindible para lograr la conciliación.

## 2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER DE LA ZONA ANTE EL EMPLEO

La necesidad creciente de acceso a la ocupación por parte de todas las personas adultas hábiles para el trabajo no ha de hacernos olvidar la conveniencia de que tanto hombres como mujeres, en determinadas etapas de la vida, puedan dedicarse intensamente a su vida familiar. Si las prestaciones monetarias permiten a sus beneficiarios y beneficiarias hacer frente adecuadamente a los gastos que conlleva mantener una familia, las actuales medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral consisten, ya sea en servicios externos de apoyo destinados a las familias (como guarderías infantiles, cuidados a domicilio, etc.), ya sea en excedencias o reducciones de la jornada laboral que permitan a los propios interesados disponer de más tiempo con el fin de prodigar ellos mismos las atenciones o cuidados que requieran algunos de sus familiares dependientes.

En España la pervivencia de la tradicional asignación de roles a uno y otro sexo continúa afectando negativamente a la promoción social y laboral de las mujeres, que siguen siendo quienes se ocupan de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, bien como actividad exclusiva bien como extensión de la jornada laboral extradoméstica.

Mientras que en Europa la tasa de actividad femenina empezó a aumentar en 1970, en España se produjo más pronunciadamente a partir de 1985, aunque sigue por debajo de la media europea lo que evidencia la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, el desempleo en España es mayor que la media de la Unión Europea, a la par que afecta mucho más que en los otros países a las mujeres. Igualmente, la temporalidad en el trabajo es mucho más elevada que en el resto de los países y afecta en mayor medida a las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial se le suele reconocer un factor positivo como vía de integración de la mujer en el mercado de trabajo, pero para su evaluación hay que observar la existencia o inexistencia de voluntariedad en ser contratado/a bajo esta modalidad de trabajo, ya que una proporción importante de mujeres, no lo hace de forma voluntaria sino porque no han encontrado otro tipo de trabajo. La respuesta a la alta eventualidad de las mujeres en España y el bajo recurso al tiempo parcial, la tenemos en que mientras que en otros países comunitarios se han combinado ambos factores como elementos para lograr la flexibilidad en el trabajo, en el caso español se ha centrado casi exclusivamente en el trabajo temporal y, sobre todo, en los empleos de muy corta duración.

Si nos centramos ahora en materia de empleo en los municipios objeto de estudio nos encontramos con la siguiente situación:

**Tabla 1. Población de derecho Municipios Zona A.D. «Odisea», 2005**

MUNICIPIOS	POBLACIÓN DE DERECHO
ALCAUDETE	11.367
ANDUJAR	37.705
BAENA	20.068
BAILÉN	17.408
CÓRDOBA	317.963
MONTORO	9.489
MARTOS	22.307
PORCUNA	7.008
TORREDELCAMPO	12.301

Fuente. Censo del 1-1-2005. Elaboración propia

de Formación y Empleo (FAFFE), que ha sido la entidad encargada de realizar el presente estudio. El equipo técnico del Proyecto ODISEA ha estado conformado, por parte de la FAFPE, por Elvira Asensio, Sara Valenzuela, Araceli Luque y Paca Muñoz., como investigador de la Universidad de Granada, Pablo Galindo Calvo y como director del mismo, D. Marcial Cañadilla Gómez, Director de Innovación y Proyectos de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

<sup>2</sup> Alcaudete, Andújar, Baena, Bailén, Córdoba, Martos, Porcuna, Montoro y Torredecampo.

<sup>3</sup> El concepto y aplicación de la Cultura Ético-Emprendedora (Cultura E2), se ha ido gestando y configurando a lo largo de los últimos cinco años en el marco de diversos proyectos enmarcados en Programas e Iniciativas comunitarias desarrollados por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE). La FAFPE ha desarrollado el paradigma de la Cultura Ético-Emprendedora (Cultura E2) y su modelo de aplicación, con el que se vislumbra un claro e innovador horizonte para el progreso definido por un sistema interdependiente de creencias y valores de carácter ético y emprendedor. De la conjunción variable de esos valores o sus contravalores, definidos por las creencias que los configuran de manera interdependiente, se obtiene como resultado la presencia o ausencia de comportamientos que, en caso positivo, configuran las condiciones deseadas para el desarrollo profesional y laboral de la población activa. En este sentido, a Tesis Principal de la Cultura E2, defiende que «la conjunción de determinados valores de carácter Ético-Emprendedor, de las creencias que los sostienen y de las actitudes que generan incorporados a la cultura de las personas y grupos que constituyen la población activa- proporcionarán comportamientos beneficiosos para el desarrollo personal, profesional y organizacional, así como para la mejora de las condiciones del empleo y del desarrollo socioeconómico en general». El sistema de valores E2 se configura por la conjunción de valores eminentemente éticos (respeto, honestidad, cooperación y solidaridad) y otros eminentemente emprendedores (dinamismo, valentía y constancia). En la posición central están ubicados la responsabilidad y el conocimiento que, al presentar conjuntamente rasgos éticos y emprendedores, adquieren una importancia trascendental, mientras que los restantes valores se encuadran sólo en una de las dos categorías.

Centrándonos en la población activa femenina, que es nuestro principal objeto de estudio, nos encontramos con que existe un gran número mujeres en situación de desempleo y que son muy pocas las que optan por el autoempleo, bajo nuestro enfoque, considerado como salida a dicha situación en conciliación con la vida familiar, en tanto que puede favorecer iniciativas de autoempleo flexibles y ajustadas a las circunstancias de las mujeres que las lleven a cabo.

**Tabla 2. Población Autoempleada. Municipios Zona A.D. 2005**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
ALCAUDETE	38	537	575
ANDÚJAR	106	550	656
BAENA	173	459	632
BAILÉN	61	1344	1405
CÓRDOBA	3531	7363	10894
MARTOS	72	1406	1478
MONTORO	111	670	781
PORCUNA	18	439	457
TORREDELCAMPO	55	719	774
Total	4165	13487	17652

Fuente: Ayuntamientos Miembros Agrupación de Desarrollo «Odisea». Tributación del I.A.E. Año 2005.

**Tabla 3. Indicadores Municipales Población Infantil. Municipios Zona A.D. «Odisea». Año 2005**

MUNICIPIOS	Población infantil (0-14 años)	Índice dependencia infantil (%)	Centros escolares	Guarderías infantiles		Servicios Temporeros
			educación infantil	Públicas	Privadas	
ALCAUDETE	2.041	29	4	1	0	5
ANDÚJAR	6.733	26,7	14	3	3	1
BAENA	4.113	33	6	2	1	1
BAILÉN	3.610	30,9	5	1	7	1
CÓRDOBA	24.830	23,6	105	11	51	1
MARTOS	4.907	35,9	7	1	1	3
MONTORO	1690	28,1	4	1	1	0
PORCUNA	1.065	25,3	2	1	0	1
TORREDELCAMPO	2.593	31	4	0	2	1

Fuente: Anuario Social «La Caixa». 2004. Consejería Asuntos Sociales Provincia de Córdoba y Jaén. 2005

\* Índice de Dependencia Infantil: número de niños por cada 100 adultos en edad de trabajar (población activa)

\*Servicios temporeros: Centros de atención a hijos de trabajadores temporeros. Titularidad Pública Ayuntamiento del Municipio

El mayor número de Mujeres Autoempleadas se da en Baena seguido de Andújar y Montoro. Aún así, estas cifras nada tienen que ver con las cifras de autoempleo masculino que en todos los casos son mucho mayores.

En cuanto a población desempleada nos encontramos con que el número de demandantes

activos/as parados/as es muy superior en el caso de las mujeres que de los hombres, a excepción de Alcaudete y Porcuna, donde se ve superada por hombres aunque con una escasa diferencia. Si atendemos a las diferencias por tramos de edad tenemos, que el mayor número de demandantes activos/as parados/as se da en el tramo de edad de 26 a 35

años de edad.

Pese a la situación de desempleo femenino que encontramos, se puede decir que la proporción de hogares en la que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa no ha dejado de crecer en la última década. Sin duda, en esta circunstancia ha intervenido de forma sobresaliente la constante incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta situación, que invita al optimismo en cuanto a la evolución del panorama sociolaboral de la mujer en Europa abre, sin embargo, otras múltiples incógnitas referidas a la situación en que queda la familia cuando ningún miembro puede dedicarse en exclusiva a preservar su bienestar. Es aquí cuando surge el problema de la conciliación, cuando la compatibilidad de familia y trabajo supone una reestructuración tanto de roles como de lo que es aún más importante, de valores.

Centrándonos en la población objeto de estudio nos encontramos con los siguientes indicadores, que nos dan una idea de en que situación se pueden encontrar los núcleos familiares y en que medida cuentan con infraestructura que ayude a la conciliación.

Como podemos ver en la tabla 3 de los municipios objeto de estudio el índice de dependencia de cada uno de ellos ronda el 30%. Cuentan con un diferente número de centros escolares y guarderías infantiles en función del tamaño del municipio, así como servicios temporeros a excepción de Montoro, que no cuenta con ningún servicio de estas características registrado como tal.

Otro de los factores que inciden en la conciliación es el de las cargas de personas mayores. En los municipios objeto de estudio la situación que nos encontramos en relación a las personas mayores es la siguiente:

porque no se producen en un entorno cultural adecuado por lo que, si bien son absolutamente necesarias para alcanzar metas y objetivos en el terreno político, económico y macrosocial, se toman a todas luces insuficientes para

**Tabla 4. Indicadores Sociales Municipales de Población Personas Mayores. Municipios Zona A.D. «Odisea». Año 2005**

Municipio	Población 65 y más años	Índice dependencia mayores (%)	Residencias	Plazas residencias	Centros de mayores
Alcaudete	2.297	32,7	0	0	1
Andújar	5.679	22,5	2	96	1
Baena	3.155	25,3	2	113	1
Bailén	2.174	18,6	0	0	2
Córdoba	44.873	20,7	19	1.161	8
Martos	4.146	30,3	2	80	7
Montoro	1.743	28,9	2	91	1
Porcuna	1.664	39,5	2	53	0
Torredelcampo	2.095	25	0	0	0

Fuente: Anuario Social «La Caixa». 2005. Elaboración Propia.

El índice de dependencia de mayores es similar al encontrado en el índice de dependencia infantil, sin embargo aquí se aprecia que municipios como Torredelcampo, Bailén y Alcaudete están más desatendidos al no contar con ninguna residencia de mayores, al menos, que figuren en los registros consultados.

En este sentido, las políticas de conciliación entre ocupación y familia tratan de ofrecer recursos públicos para que el cuidado de las personas dependientes pueda ser compartido entre la familia, el mercado y el Estado, pero el peso que cada Estado da a cada uno de estos posibles agentes de bienestar es muy diferente. Unos países consideran que lo más deseable es que las mujeres sigan siendo las principales protagonistas de la atención a la familia y se les estimula a participar en el mercado de trabajo con jornadas a tiempo parcial o variable o bien a dedicarse en exclusiva a la familia, mientras sus miembros lo requieran; otros plantean que las madres puedan mantener su participación activa en el mercado de trabajo y que los padres aumenten de manera sustancial su contribución al trabajo familiar y se impliquen muy especialmente en la educación y crianza de sus hijos e hijas. En este sentido, las medidas e intervenciones llevadas a cabo desde la esfera política se ven seriamente obstaculizadas

procurar el cambio de los valores de individuos grupos y organizaciones, lo que supondría el establecimiento de las verdaderas condiciones y situaciones de conciliación en igualdad<sup>4</sup>.

### 3. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

#### 3.1. Hipótesis de trabajo

· Las variables culturales y psicosociales determinan en mayor grado, la presencia o ausencia de comportamientos favorables a la generación de autoempleo o de situaciones de conciliación en igualdad.

· La presencia de determinadas creencias y valores de carácter ético-empresarial en la mujer favorece la gestación de iniciativas de autoempleo.

· La presencia o ausencia de creencias y valores ético-empresariales en los hombres puede favorecer u obstaculizar la configuración de situaciones de conciliación en igualdad y la generación de iniciativas de autoempleo en las mujeres.

· Las posibilidades de conciliar la vida laboral y la familiar se incrementan con la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo flexibles y ajustadas a las circunstancias de las mujeres.

<sup>4</sup> En el presente estudio, lejos de pretensiones terminológicas rigurosas y/o exhaustivas, adoptaremos la siguiente definición de Situación de Conciliación en Igualdad: *situación que se configura cuando son patentes las condiciones igualitarias en relación al reparto de tareas y cargas familiares y laborales, al disfrute del tiempo libre y a la toma de decisiones relativas al desenvolvimiento del grupo familia*. Quedan, por tanto, fuera de esta definición aquellas situaciones en las que se observan circunstancias de armonía y buena convivencia familiar pero en desigualdad a costa de la discriminación de género, pero si estarían incluidas aquellas en las que se dieran condiciones de igualdad aunque las posibilidades de ocio fueran prácticamente nulas. En estas últimas es cuando se haría verdaderamente patente la necesidad de actuaciones del estado u otros agentes externos.

### 3.2. Objetivos científicos

- Analizar la influencia que las distintas variables, en especial las de índole psicosocial, ejercen sobre la gestión de iniciativas de autoempleo por mujeres y sobre la definición de las situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Ofrecer conclusiones y propuestas que permitan operativizar los resultados obtenidos de cara al diseño e implementación de futuras intervenciones socioculturales.

## 4. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Metodología de investigación

Los objetivos de este estudio y la naturaleza del mismo, eminentemente psicosocial y cultural, recomiendan el uso de triangulación metodológica, tanto por el tipo de fuentes de información (secundarias, directas e indirectas) como por el carácter cuantitativo y cualitativo de las técnicas de investigación utilizadas.

La identificación y descripción de las barreras objeto de este estudio ha exigido la utilización de una metodología cuantitativa, a través de cuestionarios y pretests, que ha permitido un tratamiento estadístico de la información. Asimismo, esta investigación ha trascendido el nivel descriptivo y se ha abordado, igualmente, un nivel explicativo mediante el establecimiento de relaciones causales entre las variables objeto de estudio. Para ello, se han utilizado técnicas de investigación cualitativas: Análisis de Contenido de fuentes secundarias, Grupos de Discusión (GdD), Entrevista Semiestructurada y bloques de preguntas abiertas incorporadas a los cuestionarios<sup>5</sup>.

### 4.2. Sujetos del estudio

- *Universo*: conformado por mujeres en edad de trabajar, ubicadas en el ámbito de actuación del proyecto. Es decir, en los nueve municipios que configuran la Agrupación de Desarrollo (A.D.) del Proyecto Odisea: Alcaudete, Andujar, Baena, Bailén, Córdoba, Martos, Montoro, Porcuna y Torredelcampo. También se han considerado sujetos de estudio, aunque con menor grado de representatividad cuantitativa, el resto de miembros, especialmente los hombres, que formen parte de los núcleos familiares.

- *Muestra*: se ha realizado un muestreo aleatorio de estratificación por cuotas y, en el caso de Córdoba, se han tenido en cuenta rutas previamente establecidas. La población total principal objeto de estudio asciende a 20.841 mujeres y el tamaño de la muestra se ha determinado en 750 mujeres.

### 4.3. Técnicas de recogida de información

Para la recogida de información, se han utilizado principalmente tres técnicas: *Cuestionario*, *Entrevista Semiestructurada* y *Grupos de Discusión*.

- *Cuestionario*: Las encuestas a mujeres desempleadas se han realizado a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) provincial, quien se encargó de citar a las mujeres desempleadas de cada uno de los municipios objeto de estudio. En el caso de las mujeres empresarias se ha recurrido a los datos de tributación del IAE.

- *Entrevistas Semiestructurada*: El objetivo de estas entrevistas ha consistido en obtener información de aquellos agentes claves relacionados con la formación y el empleo. Profundizando en la visión y el conocimiento que dichos informantes poseen de las usuarias y usuarios de sus servicios. En total, se han realizado 24 entrevistas semiestructuradas, seleccionando 2 ó 3 informantes claves de Ayuntamientos, Centros Provinciales de la Mujer y Centros Municipales de Información a la Mujer, Federaciones Provinciales de Minusválidos físicos, UTDLTs y Andalucía Orienta, de los nueve municipios pertenecientes a la A.D.

- *Grupos de Discusión*: En total se han realizado 11 Grupos de Discusión (GdD), 9 grupos de carácter territorial, uno en cada municipio del ámbito geográfico de actuación del proyecto, conformados por mujeres desempleadas y autoempleadas y sus parejas. Y 2 grupos formados por mujeres empresarias y sus parejas, en Jaén y Córdoba. La configuración de los grupos se ha realizado con la colaboración de los informantes claves anteriormente mencionados, así mismo se ha contemplado la participación de mujeres desempleadas y ocupadas por cuenta propia y las parejas de dichas mujeres.

## 5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1. Perfil sociodemográfico

El mayor porcentaje de mujeres encuestadas (32,6 %) se sitúan en el intervalo de edad entre 36 y 45 años, seguidas de las mujeres que tienen entre 26 y 35 años (29,3 %) y de aquellas mayores de 46 años (27,2 %). El colectivo de mujeres con menor representación en la muestra (11 %) es el constituido por aquellas con edades comprendidas entre 16 a 25 años. Siendo en el intervalo de edad entre 36 y 45 años en los que se da una mayor diferencia entre los porcentajes de mujeres encuestadas empleadas (41,3 %) y las desempleadas (28,9%).

<sup>5</sup> Por cuestiones de espacio, en este artículo solo presentamos los resultados provenientes de las técnicas cuantitativas salvo resultados cualitativos concretos claves en las conclusiones del estudio.

Gráfico 1. Edad Población total (%)

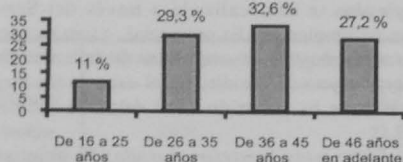
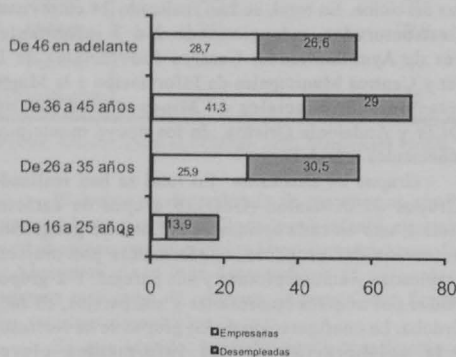


Gráfico 1.1. Edad y situación laboral (%)



Fuente: Elaboración propia

Por su parte, para la caracterización de las mujeres según su localidad de residencia, se ha realizado una distribución muestral homogénea de tal manera que, como se muestra en la tabla y gráficos siguientes, hubiera una equidad en la representatividad muestral de cada municipio que conforma la Agrupación de Desarrollo (A.D) Odisea.

Gráfico 2. Localidad de residencia Población Total (%)

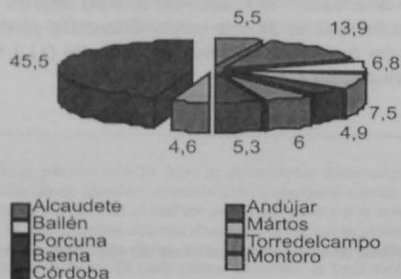


Gráfico 2.2. Localidad de residencia y situación laboral (%)



Fuente: Elaboración propia

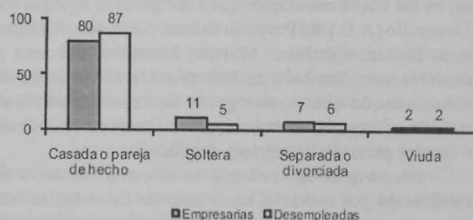
En el Gráfico 2 se muestra la distribución muestral por municipios, ajustándose de manera proporcional a la población total de habitantes según los últimos datos de los Censos Municipales de cada Ayuntamiento, es por esto que Córdoba capital tiene la mayor proporción de la muestra seguido del municipio de Andujar.

## 5.2. Caracterización de la situación familiar

### 5.2.1. Situación familiar

Las situaciones familiares condicionan en buena medida las posibilidades de conciliación de la vida familiar y profesional, siendo más complejo y difícil cuantas más cargas familiares se asuman, ya que no se puede obviar que a medida que una mujer asume más responsabilidades familiares le será más complicado poder hacer realidad y satisfacer sus necesidades profesionales, máxime si no cuenta con la colaboración de su pareja.

Gráfico 3. Estado civil (%)



Fuente: Elaboración propia

En general, la mayoría de las mujeres objeto de estudio están casadas o conviven en pareja sin que existan diferencias significativas entre las mujeres autoempleadas (80%) y las que están desempleadas (87%).

Como en el caso de la edad, estas proporciones no son aleatorias sino producto de una estratificación por cuotas que de manera intencionada hemos seleccionado de cada colectivo puesto que, desde un punto de vista teórico, son

Las mujeres casadas o conviviendo en pareja quienes presentan mayores dificultades para la conciliación, sin distinción de su situación laboral.

En la tabla 5 se muestra la comparación entre los dos grupos de mujeres con relación a su estado civil por intervalos de edad

Tabla 5. Estado civil y edad (%)

			Edad				Total
			De 16 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 en adelante	
Empresaria	Estado civil	Casada o pareja de hecho	4,3%	24,3%	42,6%	28,7%	100,0%
		Soltera	6,3%	56,3%	37,5%		100,0%
		Separada o divorciada			40,0%	60,0%	100,0%
		Viuda				100,0%	100,0%
		Total	4,2%	25,9%	41,3%	28,7%	100,0%
Desempleada	Estado civil	Casada o pareja de hecho	13,3%	31,6%	28,9%	26,2%	100,0%
		Soltera	41,2%	29,4%	23,5%	5,9%	100,0%
		Separada o divorciada	5,0%	20,0%	35,0%	40,0%	100,0%
		Viuda		14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
		Total	13,9%	30,5%	29,0%	26,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

El 42,5% de las mujeres casadas o parejas de hecho encuestadas están en el intervalo de edad de 36 a 45 años y el 60% de las mujeres separadas o divorciadas tienen edades de 46 años en adelante.

Los resultados obtenidos de cruzar las variables estado civil y edad de mujeres desempleadas y autoempleadas de la muestra objeto de estudio, ponen de manifiesto que el 70% de mujeres casadas que han comenzado su andadura en el mundo empresarial son mayores de los 36 años (41,3% en el intervalo de 36 a 46 años y 28,7% de 46 años en adelante). Mientras que la mayor proporción de mujeres desempleadas casadas (31,6%) está en el intervalo de edad que va de los 26 a 35 años.

En el gráfico 4 que aparece a continuación se muestra de manera resumida la proporción de mujeres en general y por situación laboral en función del número de hijos/as que tienen.

Gráfico 4. Proporción de mujeres con o sin hijos/as (%)

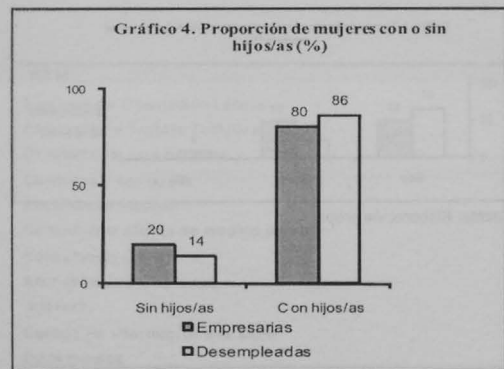
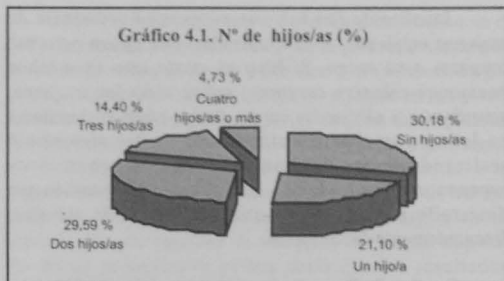
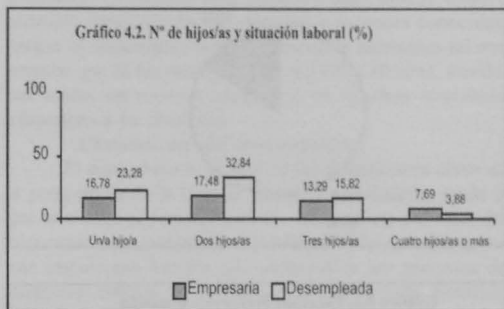


Gráfico 4.1. N° de hijos/as (%)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4.2. N° de hijos/as y situación laboral (%)



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos indican que casi el 70% de las mujeres tienen hijos/as. Desde el punto de vista de las cargas familiares, obviamente, no es lo mismo tener un determinado número u otro de hijos/as, así como que estos/as sean de mayor o menor edad, que en mayor medida dependerán de los cuidados de sus progenitores, especialmente aquellos/as menores de tres años.

Tabla 6. N° de hijos/as por tramos de edad y situación laboral (%)

		Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Más de cinco
Empresaria	Menores de 3 años	92,5%	7,5%					
	Hijos/as de 3 a 10 años	70,3%	26,1%	2,9%	,7%			
	Hijos/as de 11 a 16 años	64,5%	25,5%	9,2%	,7%			
	Más de 16 años	58,3%	14,4%	15,8%	7,2%	4,3%		
Desempleada	Menores de 3 años	84,1%	15,6%	,3%				
	Hijos/as de 3 a 10 años	65,5%	23,6%	10,0%	,9%			
	Hijos de 11 a 16 años	67,3%	22,4%	9,1%	1,2%			
	Más de 16 años	66,5%	11,2%	11,8%	9,1%	1,8%	,3%	,3%

Fuente: Elaboración propia

Por situación laboral, entre mujeres desempleadas, la mayor proporción (32,84%) tienen dos hijos/as. La mayor proporción de mujeres autoempleadas están entre las mujeres con un/a hijo/a o dos (16,78% y 17,48% respectivamente) lo que supone el 34,26% de las mujeres autoempleadas.

Igualmente nos interesa conocer el porcentaje de mujeres, empleadas y desempleadas, que tienen personas mayores a su cargo. Si bien es cierto que en muchas ocasiones estos/as mayores, sobre todo las mujeres, contribuyen a aliviar las cargas de los núcleos familiares en los que se ubican, cuidando de los/las nietos/as o realizando tareas del hogar, en otros muchos casos suponen una carga añadida que dificulta la inserción y/o desarrollo profesional de quien se ocupa de ellos/as, frecuentemente las mujeres.

Gráfico 5. Personas mayores a su cargo(%)

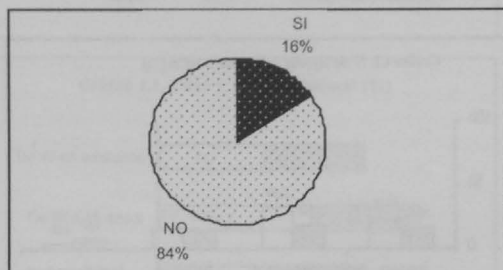
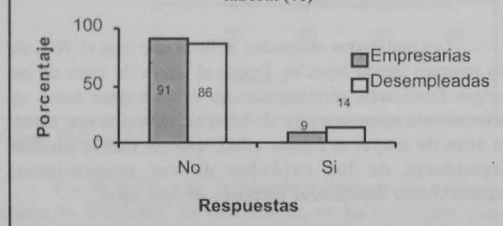


Gráfico 5.1. Personas mayores y situación laboral (%)

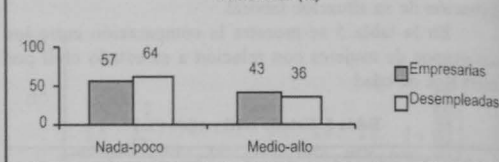


Fuente: Elaboración propia

### 5.2.2. Reparto de tareas domésticas

La falta de reparto de tareas en el ámbito doméstico obliga en algunos casos a elegir entre el desarrollo profesional y la familia, agravándose la situación, si en el seno de su estructura familiar imperan valores de corte tradicional. En la mayoría de los casos, generan situaciones de clara desventaja para las mujeres, viéndose obligadas a realizar dobles y triples jornadas laborales, que les permitan cubrir las necesidades familiares y profesionales para paliar en gran medida la ausencia de valores y comportamientos cooperativos, solidarios y respetuosos de su pareja y otros miembros del núcleo familiar.

Gráfico 6. Ayuda de los/as hijos/as en las tareas domésticas (%)

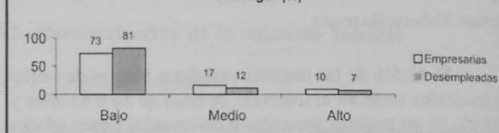


Fuente: Elaboración propia

Como se observa, la mayoría de mujeres encuestadas, tanto desempleadas como empresarias, manifiestan tener *ninguna* o *poca* ayuda de los/as hijos/as en la realización de las tareas domésticas. Si bien hay pocas diferencias entre ellas, cabe destacar que el mayor porcentaje de mujeres que no cuentan con ayuda son desempleadas (64%) frente a un 57% de mujeres autoempleadas en esta misma situación.

En segundo lugar, el gráfico 7 resume las respuestas dadas, con relación al tiempo dedicado por la pareja al cuidado del hogar.

Gráfico 7. Tiempo diario dedicado por la pareja al cuidado del hogar (%)

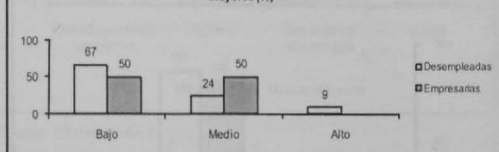


Fuente: Elaboración propia

Como en el caso anterior, la mayor proporción de parejas ayudan menos de 3 horas diarias en las tareas del hogar (nivel bajo) con independencia de la situación laboral de su mujer. A una gran distancia se observa que hay un porcentaje bajo que indica ayudar de 3 a 5 horas diarias (nivel medio) en el domicilio familiar, siendo esta ayuda algo mayor (18%) en las familias de mujeres empresarias que entre desempleadas (12%).

Por último, en el Gráfico 8 se resumen las respuestas dadas, con relación al tiempo dedicado por la pareja al cuidado de personas mayores.

Gráfico 8. Tiempo dedicado por la pareja al cuidado de las personas mayores (%)



Fuente: Elaboración propia

En el caso de núcleos familiares donde la mujer es empleada por cuenta propia se encuentra que se distribuyen al 50% tanto aquellas parejas que dedican menos de 3 horas al cuidado de personas mayores como las parejas que les dedican de 3 a 5 horas. En caso de los núcleos familiares de mujeres desempleadas los datos indican que el 67% de las parejas dedica menos de 3 horas al cuidado de personas mayores y el 24% le dedica de 3 a 5 horas diarias.

En general, las mujeres trabajadoras cuentan con más ayuda que las desempleadas por parte de sus parejas tanto para el cuidado de los/las hijos/as y los mayores como para la realización de tareas del hogar. Esta diferencia se hace más significativa, sobre todo, en los niveles medios de ayuda.

### 5.3. Caracterización de la situación sociolaboral

En el momento de realización del estudio el 70,3 % de mujeres encuestadas se encontraban en situación de desempleo frente a una 30 % de mujeres que realizaban su actividad profesional por cuenta propia. Este hecho no es casual, sino que, como hemos comentado anteriormente, es consecuencia de una distribución muestral estratificada por cuotas. No olvidemos que el principal colectivo sujeto de estudio lo configuran las mujeres desempleadas, susceptibles de generar iniciativas de autoempleo en conciliación con su vida familiar.

#### 5.3.1. Situación sociolaboral actual de la mujer desempleada

En este apartado se presenta una descripción de las principales características de configuran el perfil laboral de las mujeres desempleadas, determinando su situación de partida en el actual mercado de trabajo.

##### · Procesos de búsqueda de empleo

En primer lugar, se abordan dichos procesos en función del porcentaje de mujeres desempleadas inscritas o no en el Servicio Andaluz de Empleo.

El 81% de las mujeres desempleadas están inscritas en el SAE. En principio, por definición, puede parecer evidente que su intención será la de buscar y encontrar trabajo, sin embargo, como veremos más adelante, esto no siempre es así y son diversos los motivos por los que las mujeres desempleadas deciden inscribirse en el SAE y mantenerse a lo largo del tiempo.

Como se observa, se torna muy deficitaria la utilización de servicios de orientación y empresas de trabajo temporal, así como el uso de nuevas tecnologías como mecanismos y/o recursos de búsqueda activa de empleo. En líneas generales se podría decir que los resultados obtenidos señalan que las mujeres desempleadas encuestadas no buscan trabajo de forma dinámica y constante. El recurso más utilizado para buscar empleo utilizado sigue siendo los contactos o personas conocidas, propio de municipios con un número de habitantes tal que permite que la mayoría se conozcan entre ellos/as, siendo, por tanto, un recurso cómodo y en muchas ocasiones adaptativo a su situación.

##### · Conocimiento del terreno laboral

El conocimiento es una de las dimensiones clave de la perspectiva de la Cultura Ético-Emprendedora, desde la que se aborda el presente estudio. La ausencia del valor del conocimiento y, por tanto, de la búsqueda del mismo supone una importante barrera que obstaculiza los procesos de inserción laboral en conciliación con la vida familiar. Efectivamente, un nulo o escaso conocimiento de las situaciones y posibilidades reales, tanto a nivel laboral como familiar, alimenta la generación de una serie de creencias estereotipadas acerca de dichas realidades en función de las cuales se actúa, en muchas ocasiones, con una orientación estratégica errónea.

En líneas generales, cabe destacar el poco o escaso conocimiento acerca del mercado laboral manifestado por las mujeres desempleadas encuestadas. Si se analizan los resultados de la tabla que a continuación se presenta podemos ver que el mayor número de mujeres desempleadas afirman

Tabla 7. Formas y frecuencias de búsqueda de empleo (%)

	Nunca	Sesional	Mensual	Semanal	Diario	Total
INEM	15,3%	57,3%	20,2%	5,6%	1,6%	100,0%
Servicios de Orientación Laboral	55,6%	34,7%	9,7%			100,0%
Empresas de Trabajo Temporal	58,9%	23,4%	14,5%	3,2%		100,0%
Directamente en empresas	34,7%	22,6%	25,8%	16,1%	8%	100,0%
Contactos y conocidos	5,6%	22,6%	31,5%	35,5%	4,8%	100,0%
Enviando currículum	48,4%	25,0%	17,7%	7,3%	1,8%	100,0%
Consultando ofertas de empleo público	59,7%	22,6%	12,9%	3,2%	1,6%	100,0%
Consultando prensa	41,9%	19,4%	21,0%	4,8%	12,9%	100,0%
Anunciándose en prensa	94,4%	1,6%	4,0%			100,0%
Internet	77,4%	8,1%	5,8%	7,3%	1,6%	100,0%
Centros de Información a la Mujer	55,6%	29,8%	11,3%	1,6%	1,8%	100,0%
Otros medios	79,8%	15,3%	4,8%			100,0%

no tener ningún conocimiento, en general, en relación a las diferentes dimensiones del mercado laboral que se presentaban: nuevas técnicas de búsqueda de empleo, empresas de su localidad, nuevos yacimientos de empleo, asesoramiento en creación de empresas, etc.

#### Atribución causal del desempleo

Los datos que se exponen a continuación corresponden a las atribuciones causales que realizan las mujeres desempleadas encuestadas acerca de su situación de desempleo.

Tabla 8. Conocimiento del terreno laboral (%)

	Ninguno	Poco	Medio	Bastante	Perfecto	Total
Nuevas técnicas de búsqueda de empleo	43,5%	29,5%	15,2%	6,7%	5,2%	100,0%
Mercado Laboral	37,4%	31,3%	23,1%	5,2%	3,0%	100,0%
Empresas de su localidad	19,5%	28,6%	35,9%	12,8%	3,3%	100,0%
Yacimientos de	55,9%	32,5%	8,2%	2,7%	,6%	100,0%
Ayudas para la creación de empresas	61,1%	23,4%	9,1%	4,0%	2,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Atribución causal del desempleo (%)

	Nada importante	Poco importante	Importancia media	Bastante importante	Muy importante	Total
Hay poco trabajo en mi localidad	3,0%	2,7%	16,7%	22,4%	55,2%	100,0%
Por la edad que tengo	19,4%	15,5%	24,5%	21,5%	19,1%	100,0%
Porque tengo poca formación	18,5%	15,8%	27,9%	23,3%	14,5%	100,0%
Estoy capacitada para trabajar	7,3%	10,2%	25,2%	24,8%	22,4%	100,0%
Depende de habilidades para	23,0%	13,9%	30,3%	17,9%	14,8%	100,0%
Me considero una persona	5,8%	3,9%	28,2%	29,4%	32,7%	100,0%

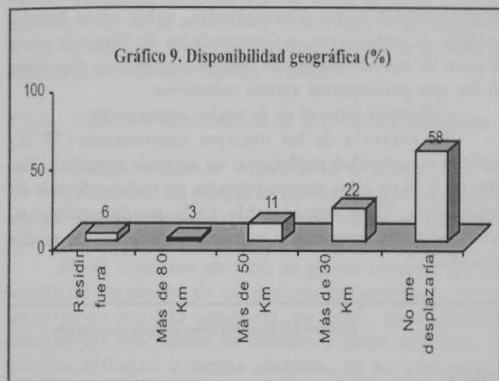
Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla, el 55,2% de las mujeres desempleadas está *muy de acuerdo* y el 22,4% *bastante de acuerdo* con la afirmación «hay poco trabajo en mi localidad» lo que supone que el 77,6% del total de la muestra atribuye su causa de desempleo a factores externos difícilmente modificables por ellas mismas.

Ahora bien, al contrastar los porcentajes de mujeres que atribuyeron su situación de desempleo a la ausencia de trabajo en su localidad con sus niveles de conocimiento sobre el terreno laboral, resulta destacable que el 43.9 % de ellas, tienen poco o ningún conocimiento de las empresas de su localidad y que el 87,8% manifiesta no conocer los nuevos yacimientos de empleo. Por tanto, en este caso, puede deducirse que más que la ausencia de posibilidades laborales reales en su entorno más próximo, es la falta de conocimiento de dicho entorno y las atribuciones causales externas quienes, están impidiendo o condicionando los procesos de búsqueda activa de empleo en un mercado cada vez más competitivo y selectivo.

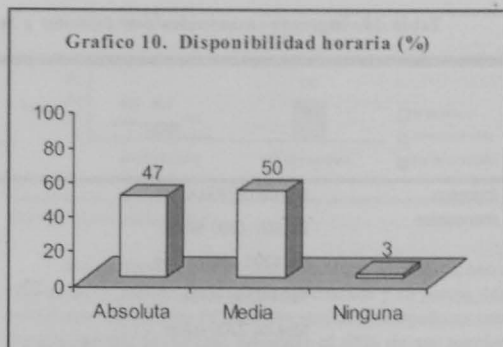
· *Disponibilidad para el empleo*

Como se observa en el gráfico 9, el 58 % de las mujeres desempleadas afirma que no se desplazaría fuera de su localidad de residencia lo que limita seriamente sus oportunidades de empleo.



Fuente: Elaboración propia

A continuación, podemos comprobar como el 97% del total de las mujeres desempleadas del estudio indicaron



Fuente: Elaboración propia

que tendrían disponibilidad horaria absoluta (47%) o media (50%) frente a una oferta de trabajo.

Sin embargo, esta información contradice la obtenida en relación al mismo colectivo de mujeres que participaron en los GdD. Tanto el propio colectivo de mujeres desempleadas sujeto de estudio como los y las informantes claves, a través de las entrevistas, consideraron que, en general, las mujeres presentan escasa disponibilidad tanto para desplazarse como para asumir jornadas de trabajo normales, máxime si tienen responsabilidades familiares.

En general, las conclusiones extraídas de los GdD reflejan que las mujeres desempleadas perciben no tener tiempo para trabajar fuera de casa; siguen creyendo que ésta es, sobre todo, responsabilidad suya; consideran que no disponen de medios para dejar a sus hijos/as y manifiestan, reiteradamente, su imposibilidad para conciliar su vida familiar y su vida profesional.

· *Iniciativa empresarial de la mujer desempleada*

El 74% de las mujeres desempleadas *nunca* ha pensado en montar su empresa frente al 26% que sí lo han hecho, lo que nos permite afirmar la falta de espíritu empresarial de las mujeres de la zona encuestadas.

Para profundizar en el conocimiento de este dato, que nos parecía de especial relevancia, se ha cruzado la iniciativa de autoempleo de las mujeres desempleadas de estudio con la retribución mensual con los que cuenta su núcleo familiar.

Tabla 10. Ingresos mensuales con relación a la iniciativa empresarial en mujeres Desempleadas

		Iniciativa empresarial		Total
		SI	NO	
Ingresos mensuales	Menos de 900 euros	23,6%	76,4%	100,0%
	De 901-1200 euros	30,9%	69,1%	100,0%
	De 1201-1500 euros	33,3%	66,7%	100,0%
	1501-2200 euros	27,3%	72,7%	100,0%
	Más de 2200 euros	25,0%	75,0%	100,0%
Total		28,0%	72,0%	100,0%

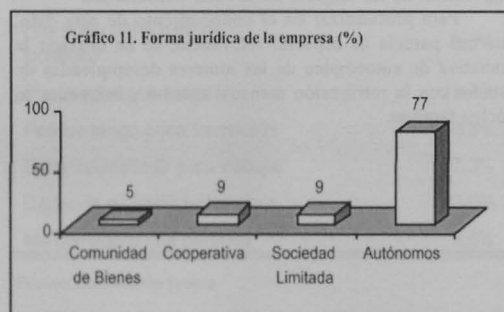
Fuente: Elaboración propia

Independientemente del dinero mensual con que cuenta cada familia los porcentajes de mujeres que han pensado montar su empresa en alguna ocasión no varían significativamente. Es decir, la decisión de montar o no un negocio no depende de los ingresos familiares de los que se disponga, por lo que entendemos que son otros los principales motivos que llevan a la mujer desempleada a decidirse o no a montar su propia empresa.

### 5.3.2. Situación sociolaboral actual de la mujer autoempleada

#### - Forma jurídica y actividad económica de la empresa

Como se aprecia en el siguiente gráfico, las formas jurídicas más representativas en el estudio son la de Autónomos (77%), seguidas, a bastante distancia, por las Cooperativas (9%), Sociedades Limitadas (9%) y Comunidades de Bienes (5%). En este sentido, cabe llamar la atención sobre el escaso porcentaje (9%) de cooperativas existentes en el ámbito de estudio.



Fuente: Elaboración propia

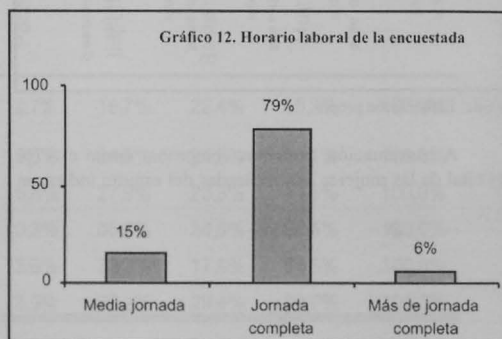
En relación a la actividad económica, si bien se incluyó en el cuestionario un amplio abanico de actividades,

casi todos los resultados obtenidos se agruparon en aquellas pertenecientes al *sector servicios*.

En general, en relación a la forma jurídica y la actividad que se realiza en la empresa, lo que más predomina es el pequeño comercio y la figura jurídica más frecuente es la de autónomos. A este respecto es importante señalar el desconocimiento que muestran, tanto mujeres autoempleadas como desempleadas, sobre otras formas jurídicas (Cooperativas, o Comunidades de Bienes), como se puso de manifiesto en los distintos grupos de discusión en los que participaron ambos colectivos.

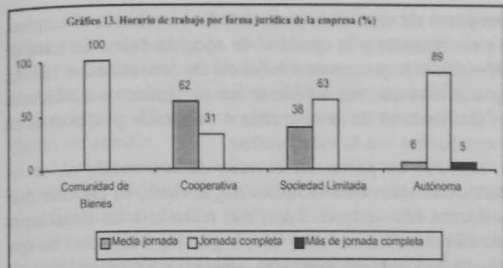
#### - Horario laboral de la mujer empresaria

La mayoría de las mujeres empresarias (79%) realizan su actividad profesional en *jornada completa*. Tan sólo un 6% de ellas realiza jornadas de trabajo de *más de ocho horas*. Y un considerable 15% puede realizar su actividad como empresaria con una dedicación de *media jornada*.



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente gráfica, se presenta a modo de resumen el horario laboral más frecuente que tienen las mujeres empresarias pertenecientes en función de la forma jurídica de su empresa.



Fuente: Elaboración propia

Podemos ver que el 62% de las mujeres cooperativistas trabajan a media jornada, junto con el 38% de aquellas que poseen alguna empresa bajo la forma jurídica de Sociedad Limitada que también tienen el mismo horario de trabajo. Lo que hace pensar que las empresas constituidas bajo la forma jurídica de Cooperativas favorecen, en mayor medida que las demás, las posibilidades de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

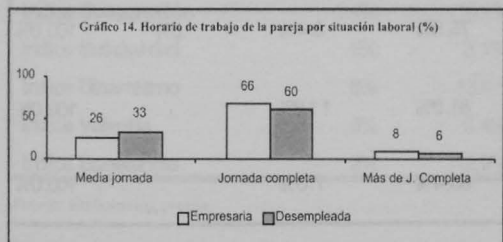
Por el contrario, el 89% de las mujeres autoempleadas que realizan su actividad empresarial bajo formas jurídicas de autónomas invierten en el desarrollo de su actividad una jornada completa. Así pues, a pesar de ser la forma jurídica más frecuente en la actualidad, el ser autónoma no parece ser la fórmula que en mayor medida favorece o permite la conciliación de la vida familiar y laboral.

### 5.3.3. Situación sociolaboral de los núcleos familiares

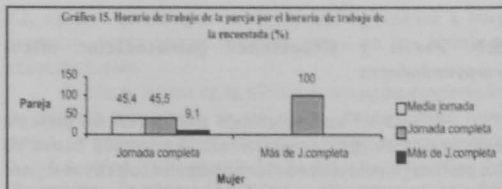
#### - Situación laboral y horario de la pareja

Un 34% de las parejas de las mujeres encuestadas se dedican a la actividad empresarial por cuenta propia frente al 10% de las parejas en el grupo de desempleadas.

En el siguiente gráfico, se puede apreciar que el horario de las parejas de las mujeres encuestadas es en su mayoría de jornada completa, es decir, son personas trabajadoras con turnos de mañana y tarde, seguidas de quienes trabajan a media jornada, en un porcentaje considerable, y, a gran distancia, las parejas que trabajan más de ocho horas, no existiendo diferencias significativas en función de la situación laboral de la mujer (desempleada u ocupada).



Fuente: Elaboración propia



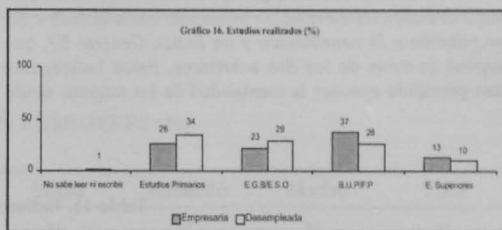
Fuente: Elaboración propia

Concretamente, cuando se establece la relación entre el horario de trabajo de la mujer encuestada y su pareja, los resultados indican que de aquellas mujeres trabajadoras con horario laboral de jornada completa el 45% de sus parejas trabajan a media jornada y a jornada completa también un 45%, mientras que cuando la mujer trabaja más de 8 horas diarias el 100% de sus parejas trabajan a jornada completa.

### 5.4. Nivel de estudios y formación

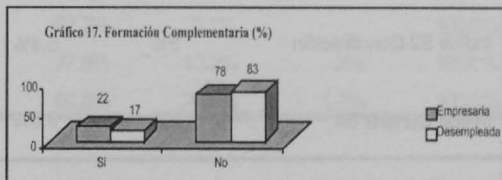
#### - Nivel de estudios terminados

En el gráfico siguiente se muestran los niveles de estudios finalizados en el momento de la realización de la encuesta para los dos grupos de mujeres objeto de estudio. Cabe destacar una mayor diferencia entre los dos grupos, en los niveles de estudios de B.U.P. y Estudios Superiores (50% autoempleadas y 36% de desempleadas).



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico se puede observar con todo lujo de detalles que el mayor porcentaje de mujeres encuestadas no ha realizado ningún curso en el último año, con independencia de su situación laboral actual, si bien se observa una ligera mayor proporción de mujeres que no han hecho cursos entre las desempleadas (83%) que entre las empresarias (78%).



Fuente: Elaboración propia

### 5.5. Perfil y situaciones psicosociales ético-emprendedoras

El carácter eminentemente psicosocial del presente estudio nos obliga a presentar una descripción básica de los perfiles psicosociales de los principales colectivos sujetos del mismo, a saber: *Mujeres, Hombres y Núcleos Familiares*.

Se trata, por un lado, de definir los valores y creencias que, según las hipótesis planteadas desde la perspectiva de la Cultura Ético-Emprendedora (E2), rigen las pautas de comportamiento de las mujeres y los hombres ubicadas/os en el ámbito de estudio. Pero, por otro lado, consideramos igualmente fundamental determinar las posibles situaciones que pueden darse en función de los perfiles psicosociales de los hombres y las mujeres que constituyen los núcleos familiares sujetos de estudio, en tanto que entendemos que las situaciones de conciliación son una cuestión de ambos miembros de la pareja y no de las mujeres y hombres que la constituyen por separado.

#### 5.5.1. Perfil Psicosocial E2 de mujeres y hombres

A continuación se muestran los índices obtenidos por mujeres y hombres, respectivamente, en relación a la presencia o ausencia de variables psicosociales E2 (VPs E2).

En el caso de las mujeres, nos interesaba establecer tanto el *Índice E2 en relación al empleo* como el *Índice E2 en relación a la conciliación* y un *Índice General E2*, que supone la suma de los dos anteriores. Estos índices nos han permitido conocer la mentalidad de las mujeres desde

un punto de vista ético-emprendedor en relación al empleo, la conciliación y la igualdad de oportunidades. Se trata de identificar la presencia o ausencia de determinados valores y creencias que van a generar comportamientos inhibidores o facilitadores de la inserción o desarrollo profesional en conciliación con la vida familiar.

Por su parte, en el caso de los hombres, se ha calculado solamente el *Índice E2*, es decir, su carácter más o menos ético-emprendedor, con relación a las situaciones de conciliación, en tanto que, según hipótesis previas que mantienen que estos niveles afectan a las situaciones de conciliación de las mujeres, principales sujetos de este estudio.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, la mayoría de las mujeres encuestadas (88,4%) se sitúan en un nivel medio de presencia de VPs E2. Si bien cabe destacar una ligera diferencia entre esos niveles cuando se refieren a la conciliación o al empleo (81% y 75,5%, respectivamente). Según estos datos, podemos afirmar que las mujeres presentan una tendencia más ético-emprendedora respecto a la conciliación que respecto al empleo, evidenciándose más de un 15 % de mujeres *poco E2* en relación a este último.

Como veremos más adelante, estos índices medios hay que interpretarlos sin demasiado optimismo ya que, mediante diferentes preguntas de control, se han detectado ciertas disonancias cognitivas. Es decir, existen diferencias entre posicionamientos de las entrevistadas ante determinadas afirmaciones o creencias y respuestas dadas a preguntas más comportamentales referidas a las primeras. O sea, entre lo que se dice que se piensa y cómo se actúa finalmente.

Tabla 11. Índice E2 MUJERES (%)

	Anti E2	Poco E2	E2	Bastante E2	Muy E2	Total
	%	%	%	%	%	%
<b>Índice E2 Empleo</b>	2%	15.1%	75.5%	8.4%	.8%	100.0%
<b>Índice E2 Conciliación</b>	8%	6.4%	81.0%	11.8%		100.0%
<b>Índice General E2</b>	6%	3.9%	88.4%	7.0%		100.0%

Fuente: Elaboración propia

En relación al *Índice de Conciliación de los hombres*, como en el caso anterior, un elevado porcentaje de éstos (57%) se sitúan en niveles E2. Si bien es considerable el elevado porcentaje de ellos (31%) que muestran una tendencia *poco E2* respecto a las situaciones de conciliación objeto de estudio.

Comparando los *Índices de Conciliación* de mujeres y hombres, podemos concluir que se da una diferencia significativa entre ellos (81% y 57%, respectivamente), siendo estos últimos quienes muestran una menor tendencia de valores y creencias ético-emprendedoras a la hora de abordar dichas situaciones.

Descendiendo a un mayor nivel de concreción, nos hemos centrado en conocer los índices o niveles en relación a la presencia o ausencia de cada uno de los nueve valores

E2, en una escala que va desde nada presente a muy presente, tanto en las mujeres como en los hombres encuestados/as.

Según se indica en la tabla y como se ha comentado, las mujeres encuestadas se sitúan, en general, en un nivel medio de presencia de valores E2. Destacando entre ellos la *solidaridad*, la *honestidad* y la *valentía*, seguidos del *dinamismo*, la *responsabilidad* y el *conocimiento*. No obstante estos altos niveles de presencia de cada uno de los valores señalados no hay que olvidar la disonancia cognitiva a la que anteriormente hicimos alusión. En muchos casos, las respuestas a las cuestiones planteadas reflejan más la deseabilidad social que las situaciones reales. Este tipo de disonancias se presentan igualmente en el caso de los hombres.

Tabla 12. Índice E2 HOMBRES (%)

	Bastante				Total
	Anti E2	Poco E2	E2	E2	
	%	%	%	%	
<b>Índice E2 Conciliación</b>	1.7%	31.6%	57.0%	9.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Índice Valores E2 MUJERES (%)

	Nada	Poco	Medio	Bastante	Mucho	Total
	%	%	%	%	%	%
<b>Índice Responsabilidad</b>	1.0%	15.4%	81.9%	1.6%		100.0%
<b>Índice Conocimiento</b>	.6%	17.1%	73.0%	9.3%		100.0%
<b>Índice Honestidad</b>	.6%	5.8%	68.7%	23.9%	1.0%	100.0%
<b>Índice Respeto</b>	.8%	24.1%	66.9%	8.2%		100.0%
<b>Índice Cooperación</b>	1.4%	18.1%	72.0%	8.4%		100.0%
<b>Índice Solidaridad</b>	.8%	3.1%	26.1%	45.5%	24.5%	100.0%
<b>Índice Dinamismo</b>	.8%	13.8%	82.2%	3.1%		100.0%
<b>Índice Valentía</b>	.6%	8.4%	77.6%	13.2%	.2%	100.0%
<b>Índice Constancia</b>	.2%	12.9%	60.6%	24.6%	1.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Índice Valores E2 HOMBRES (%)

	Nada	Poco	Medio	Bastante	Mucho	Total
	%	%	%	%	%	%
Índice Responsabilidad	4.2%	71.4%	22.7%	1.7%		100.0%
Índice Conocimiento	2.5%	24.4%	51.3%	21.8%		100.0%
Índice Honestidad	2.5%	13.0%	37.4%	40.3%	6.7%	100.0%
Índice Respeto	1.3%	26.5%	55.0%	17.2%		100.0%
Índice Cooperación	8.8%	67.2%	22.7%	1.3%		100.0%
Índice Solidaridad	2.5%	8.4%	34.0%	34.5%	20.6%	100.0%
Índice Dinamismo	4.6%	69.7%	21.0%	4.6%		100.0%
Índice Valentía	2.1%	22.7%	52.1%	23.1%		100.0%
Índice Constancia	3.4%	2.5%	17.2%	24.4%	52.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

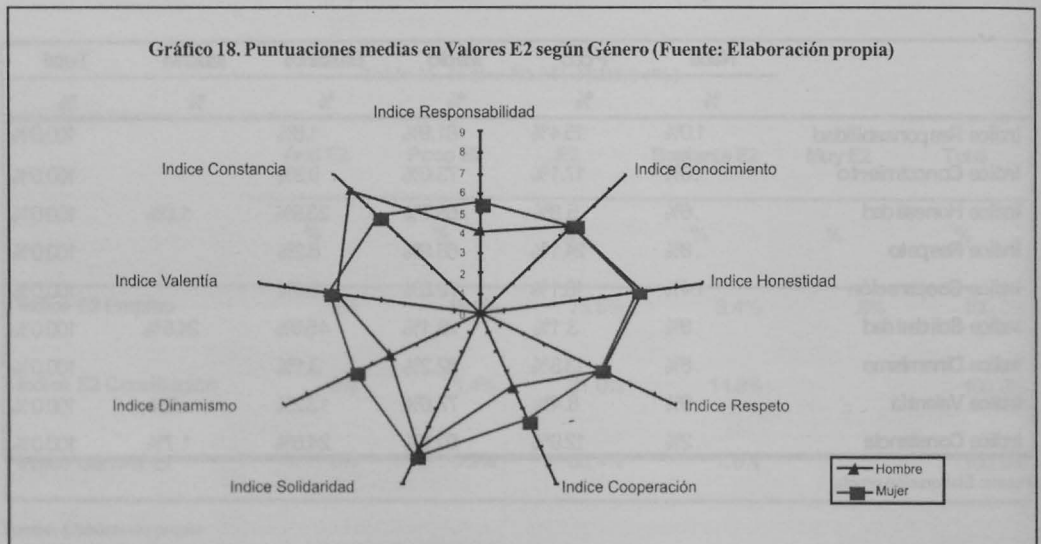
En este caso, en general, los porcentajes más altos de hombres con relación a cada valor se sitúan en poca presencia o importancia otorgada a los mismos. Destacando entre los valores menos presentes, en relación a la conciliación: la *responsabilidad*, el *dinamismo* y la *cooperación*, seguidos del *respeto*, el *conocimiento* y la *valentía*.

En el siguiente gráfico podemos comparar las puntuaciones medias obtenidas por mujeres y hombres en relación con sus índices de cada uno de los nueve valores

E2 y ver, en su caso, cuáles de ellos están más o menos presentes.

Sin que existan diferencias significativas entre ellos, como veremos a continuación, comparativamente se aprecia una leve diferencia que destaca entre las mujeres los valores de *responsabilidad*, *dinamismo* y *cooperación* y entre los hombres el valor de la *constancia*. Si bien hay que tener en cuenta que el número de ítems utilizado para construir el índice de este último valor ha sido distinto para hombres y para mujeres.

Gráfico 18. Puntuaciones medias en Valores E2 según Género (Fuente: Elaboración propia)



Fuente: Elaboración propia

5.6. Caracterización de situaciones psicosociales E2 de los núcleos familiares

A partir de los Índices de VPs E2 en relación a la conciliación e Índice de VPs E2 en relación al empleo de la mujer y del Índice de VPs E2 en relación a la conciliación del hombre establecidos anteriormente, es decir, de la mentalidad de unas y otros en relación a esas dos realidades específicas (empleo y conciliación), se han categorizado los siguientes ocho tipos de situaciones E2 de las unidades familiares objeto de estudio:

Tabla 15. Situaciones E2

		SITUACIONES E2							
		1. Ideal	2. Debate/combate	3. Inverosímil	4. Interminable	5. Lujo	6. Rara	7. Desencuentro	8. Tradicional
ACTORES	REALIDADES	PRESENCIA/AUSENCIA							
Mujeres	Empleo	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
	Conciliación	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO
Hombres	Conciliación	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO

Fuente: Elaboración propia

La Situación Ideal es aquella en la que tanto la mujer como el hombre de un núcleo familiar manifiestan un alto nivel de presencia de valores y creencias E2 en relación a sus respectivos índices. Estas situaciones son las que permitirían, en mayor medida que las demás, una situación de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de ambos, en condiciones de igualdad, basada en un reparto equitativo de tareas y responsabilidades, en el respeto por uno mismo y el otro miembro de la pareja, la cooperación, la solidaridad y todo ello, sin duda, con base en un conocimiento de las situaciones reales y las múltiples posibilidades que éstas ofrecen.

En la Situación Debate/combate empieza a darse una descompensación que viene dada por la falta de un carácter ético-empresarial del hombre en relación a las situaciones de conciliación. En estas situaciones, es fácil adivinar un debate continuado entre los miembros de esa pareja promovido por la mujer, con un alto índice de VPs E2, en una actitud conciliadora, dinámica, responsable y respetuosa. Estaríamos ante una situación desigualitaria en la que un exceso de responsabilidad asumida, de cooperación versus cualquier tipo de conflicto, de arrojo y valentía ante cualquier situación, etc. podría llevar a la mujer a crear y/o mantener lo que podríamos denominar una situación de conciliación en desigualdad pero en armonía o, más bien, de ausencia de conflicto manifiesto.

La Situación Inverosímil es aquella en la que la mujer presenta un carácter E2 en relación al empleo pero no así en relación a las situaciones de conciliación e igualdad de oportunidades. El hombre, por el contrario, muestra un comportamiento ético-empresarial respecto a la conciliación. Como su propio nombre indica y hemos podido

contrastar, es difícil que en la práctica real se den este tipo de situaciones.

La siguiente situación es la que hemos denominado, utilizando el término acuñado por la profesora Durán (2.002), Situación Interminable. En este tipo de situaciones la mujer otorgaría una elevada importancia a su desarrollo profesional que al no ir acompañado de un carácter E2 de su pareja en relación a la conciliación e igualdad de oportunidades condicionaría el desarrollo de su vida familiar a un sobreesfuerzo permanente por parte de ésta para difícilmente alcanzar la deseada situación de conciliación entre su vida laboral y familiar.

Al contrario que la anterior, hemos denominado Situación Lujo, aunque solamente en relación a la conciliación y no al desarrollo profesional, aquella situación en la que la mujer priorizaría su vida familiar en sintonía con la importancia otorgada a la misma por parte de su pareja. En este caso, la mujer otorga una mayor importancia a valores hedonistas despreocupando su desarrollo profesional, muchas veces como consecuencia de las posibilidades reales propias y de su entorno de trabajo.

Sin duda, es una Situación Rara, como hemos podido contrastar, aquellas en las que la mujer presentaría un carácter poco o nada ético-empresarial en relación tanto al empleo como a la conciliación. Mientras que su pareja mostraría un comportamiento basado en la igualdad, la cooperación y la co-responsabilidad en relación a las situaciones de conciliación. Como en el caso de la Situación de Debate, en éste se daría una situación de conciliación en desigualdad pero en armonía en este caso promovida por el carácter E2 del hombre.

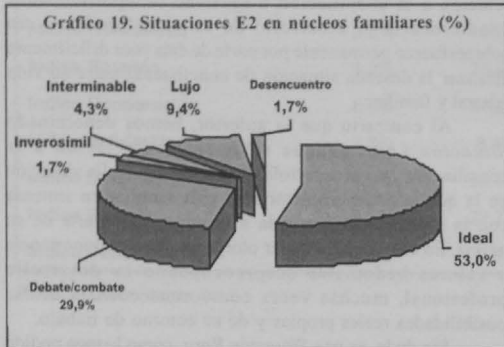
Por su parte, la Situación Desencuentro es aquella en la que la mujer presenta un bajo índice E2 en relación al empleo pero alto en relación a la conciliación e igualdad de oportunidades, mientras que el hombre, en relación a esta última realidad específica, se presenta como poco respetuoso e insolidario, no asume su parte de responsabilidades en el reparto de tareas y toma de decisiones, es pasivo, etc. En este caso, la mujer ha priorizado y, por tanto, puestas todas sus energías y expectativas en una vida familiar que no la satisface por la actitud de su pareja respecto a la misma.

Y, por último, la que consideramos la Situación Tradicional. Esta es una pesada herencia del pasado en la que los hombres han manifestado comportamientos discriminatorios, insolidarios, irresponsables e irrespetuosos con relación a las situaciones de conciliación e igualdad de oportunidades. La falta de conocimiento, por parte de ambos miembros de la pareja, de las posibilidades reales y, en muchos casos, de valentía para romper con esas situaciones ha derivado en que la mayoría de estas mujeres redujeran su desarrollo personal a un ámbito familiar desigualitario y, por tanto, de no conciliación, en detrimento absoluto de un desarrollo profesional.

La tabla y clasificación de situaciones que acabamos de presentar nos ha permitido contrastar los diferentes resultados referidos a cada colectivo sujeto de estudio para establecer si existen o no diferencias significativas entre

ellos y definir las «posibles situaciones E2» de las parejas objeto de estudio, así como analizar con qué frecuencia se presentan cada una de ellas.

En el siguiente gráfico se pueden observar los porcentajes de cada una de las situaciones categorizadas, tomando como referencia una muestra de población constituida por 125 parejas sujetos de estudio.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar, dos de las categorías propuestas no han tenido ninguna representación. Nos referimos a las categorías *Situación Rara* y *Situación Tradicional*. Igualmente, han tenido muy baja representación las categorías *Situación Interminable* (4,3%), *Situación Desencuentro* (1,7%) y *Situación Inverosímil* (1,7%).

Así pues, las situaciones más representativas de la muestra han sido, respectivamente, la *Situación Ideal* (53%), la *Situación Debate/Combate* (29,9%) y, con bastante distancia respecto a las anteriores, la *Situación Lujo* (9,4%).

Llama notablemente la atención que la mayoría de los núcleos familiares encuestados (53%) se sitúen en la categoría considerada como *Situación Ideal*. Recordemos que esta situación es aquella en la que tanto el hombre como la mujer presentan un carácter ético y emprendedor en relación con la conciliación y la igualdad de oportunidades y, en el caso de las mujeres, con relación al empleo. Cualquier observador social pondría en duda el alto porcentaje de familias que se sitúan en esta categoría en la actualidad, si bien es interesante resaltar que la deseabilidad social apunte hacia esta tendencia, que consideramos el primer paso necesario para el cambio en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

En este mismo sentido, podemos interpretar la nula representación de las *Situaciones Tradicionales*. Sería nadar contra corriente pronunciarse como irrespetuoso, insolidario, poco cooperativo, irresponsable y discriminatorio en un contexto en el que los vientos soplan, al menos en el imaginario social si bien aún no en la práctica real, a favor de la igualdad de oportunidades, la cooperación, la solidaridad y el respeto, entre otros valores.

Asimismo, era de esperar la nula o baja (1,7%) representación de las situaciones *rara e inverosímil*,

respectivamente. Es decir, aquellas situaciones caracterizadas por un comportamiento no E2 de las mujeres respecto a la conciliación e igualdad de oportunidades y, por el contrario, un carácter E2 del hombre respecto a dichas realidades específicas.

En cambio, nos ha sorprendido la baja representación de situaciones como la *Interminable* y la de *Desencuentro* que, en cambio, sí consideramos como situaciones prototipo de la situación actual. En ambas situaciones los hombres siguen mostrando, si bien se han conseguido importantes avances en este sentido, comportamientos poco cooperativos, insolidarios y poco responsables en relación a la conciliación. Y, por el contrario, sus parejas bien priorizan su desarrollo profesional en detrimento o compaginándola, a costa de un sobreesfuerzo, con su vida familiar (*Situación Interminable*) o viceversa, es decir, descuidando su desarrollo profesional (*Situación de Desencuentro*).

Por último, con relación a las categorías *Situación Debate/combate* (29,9%) y *Situación Lujo* (9,4%), que junto con la *Situación Ideal* (53%), han obtenido representación cabe mencionar que ambos resultados se corresponden con los esperados. En cuanto a la *Situación Debate/combate*, entendemos que es una situación prototípica en la actualidad aquella en la que las mujeres muestran una tendencia cada vez más ética y emprendedora en relación tanto al empleo como a la conciliación e igualdad de oportunidades, pero en las que sus parejas todavía no han dado los pasos suficientes para un cambio de mentalidad hacia la no discriminación, la co-responsabilidad, la valentía para romper con ciertos prejuicios y estereotipos sociales del pasado, etc.

Por último, en relación a la *Situación Lujo*, hay que decir que, si bien la afirmación anterior es cierta, son muchos los hombres que han asumido otra forma de pensar y actuar más igualitaria, respetuosa, responsable y solidaria en virtud de un mayor conocimiento de las situaciones reales que les ha permitido derribar muchos de los prejuicios a los que acabamos de hacer alusión. Esta situación cuando coincide con una pareja igualmente E2 hace, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, un lujo en relación a las situaciones de conciliación.

## 6. CONCLUSIONES

Con la realización del presente estudio hemos ahondado en el conocimiento de todas aquellas cuestiones y variables de diversa índole que están obstaculizando o, por contra, pueden favorecer la aparición de situaciones de conciliación de la vida profesional y la vida familiar, entendidas como aquellas situaciones que se configuran cuando son patentes las condiciones igualitarias en relación al reparto de tareas y cargas laborales y familiares, al disfrute del tiempo libre y a la toma de decisiones relativas al desenvolvimiento del grupo familiar.

En consecuencia de todo lo anterior, como se ha constatado en el presente estudio, los comportamientos de las mujeres y los hombres, tanto en relación al desarrollo profesional de aquellas como de la conciliación de la vida

laboral y la vida familiar de ambos, están regidos por el desconcierto y el eterno conflicto que provoca la presencia de valores y creencias que chocan entre sí.

Conocedores de todas estas circunstancias no has sorprendido corroborar, por ejemplo, que las mujeres desempleadas ubicadas en la zona del estudio siguen relegando su desarrollo profesional a cambio de una vida familiar, que no siempre satisfacen sus expectativas al no contar con la participación, cooperación y corresponsabilidad de sus parejas en el desarrollo de las mismas.

Igualmente, hemos constatado, no sin cierta preocupación, el escaso espíritu emprendedor o iniciativa empresarial por parte de las mujeres de la zona que siguen sin ver en ésta una de las vías de inserción laboral que, en nuestra opinión, en mayor medida favorece la conciliación de la vida profesional y familiar. En definitiva, la falta de dinamismo, la búsqueda de gratificación a corto plazo y la ausencia de la valentía y la responsabilidad necesarias para asumir los riesgos que suponen la creación y el mantenimiento de una empresa han sido una constante en las manifestaciones de dicho colectivo.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, F., GARCÍA, I. y PÉREZ IRUELA, M., *La situación social de las mujeres en Andalucía 1.990/2000*, Sevilla, 2001.
- ALVARO, J.L., «Algunas consecuencias psicosociales del desempleo en las mujeres jóvenes», *Revista de Juventud*, 27, (1987).
- ARIZA, M. y DE OLIVEIRA, O. «Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica», en Wainerman, C. (comp). *Familia, Trabajo y Género, un mundo de nuevas relaciones*, 2002.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, 1994.
- CARRASCO, C., «La inserción laboral de las mujeres», en *La Orientación Profesional. Temas a debate*. Madrid, 1995.
- CASAS, J.I., *Bases teóricas para el análisis de la situación laboral de la mujer*, Madrid, 1987.
- CAÑADILLA, M., *Manual-Guía para el fomento de la Cultura Etico-Emprendedora*, Granada, 2.000.
- \_\_\_\_\_, (Dir). *Estudio sobre posibilidades y formas de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales*, Sevilla, 2004.
- \_\_\_\_\_, (Dir). *Guía de Conocimiento Etico-Emprendedor para la Conciliación en Igualdad*, Sevilla, 2005.
- \_\_\_\_\_, «La Cultura Etico-Emprendedora (E2). Aplicaciones psicosociales al mundo del empleo», en Romay y otros (Comp). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos*, Madrid, 2006.
- DE VILLOTAS, P., «El género de las políticas económicas», *Revista Meridiam*, 24, 2002.
- DURÁN, M.A. *De puertas adentro*, Madrid, 1.988.
- \_\_\_\_\_, «La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas», *Revista Internacional de Sociología*, 18, 1997.
- \_\_\_\_\_, «Uso del tiempo y trabajo no remunerado», *Revista de Ciencias Sociales*, 18, 2000.
- \_\_\_\_\_, «Por un reparto igualitario del tiempo», *Revista Meridiam*, 24, 2002.
- ESCUDERO GALLEGOS, C.A., *La actividad empresarial de la mujer de Málaga*. Sevilla, 1.995.
- GONZÁLEZ, P., PEREZ, C., PLIEGO, C., SÁNCHEZ, M., *El trabajo de las mujeres a través de la historia*, Madrid, 1992.
- HIRATA KERGOAT, H., «Una nueva mirada a la división sexual del trabajo», en Maruani, Rogerat y Torns (Dir), *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Madrid, 1998.
- LLUL PEÑALBA, J., *Teoría y práctica de la educación en el tiempo libre. Mainstreaming o enfoque integrado de género*, Barcelona, 2001.
- MARTÍNEZ DE MAGARZA, T., «Conciliación de vida familiar y vida profesional», *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*, 2, 2000.
- MURILLO, S., *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, 1996.
- PEREZ DEL RIO, T., *La imprescindible participación de la mujer*, Sevilla, 2002.
- RAMOS PALOMO, Mª. y ROMO PARRA, *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*, Sevilla, 1998.
- RUBIO CASTRO, A., *Feminismo y Ciudadanía*, Sevilla, 1997.