

CuaDer nos
Septiembre 2019

para la Salud de las
Mujeres



Nº 1



CONCILIAR
CON SALUD,
UNA CUESTIÓN
DE GÉNERO

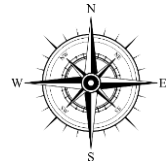


Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES
Y CONCILIACIÓN

Cuadernos para la Salud de las Mujeres
Septiembre 2019

para la **S**alud de las
Mujeres **S**

Nº 1



CONCILIAR
CON SALUD,
UNA CUESTIÓN
DE GÉNERO

Edit **A**



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y
Conciliación. Junta de Andalucía.

Elabora



ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA
Consejería de Salud y Familias. Junta de Andalucía.

Autoría



Inmaculada Mateo Rodríguez. EASP.
Alina Danet. CIBERESP.
Amelia Martín Barato. EASP.

Colaboran



M^a del Mar García Calvente. EASP.
María del Río Lozano. EASP.

IRENE MALA IRENE MALA

ilustraciones

IRENE MALA IRENE MALA

ilustraciones

Impri **M**e



www.imprimegranada.net

Ma **Q**ueta

Cristina Pando Letona. EASP.

I S B N

978-84-09-14328-3





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
CONOZCAMOS EL CONTEXTO Y ALGUNOS CONCEPTOS	9
¿QUÉ ES LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO?	9
ACTIVIDADES DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	9
¿CÓMO HA CAMBIADO EL MERCADO DE TRABAJO Y LA SOCIEDAD?	10
LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO: ¿CONQUISTA O CONFLICTO?	10
MUJERES Y CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	13
QUÉ ES LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	13
LA CONCILIACIÓN: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO	18
<i>HACIENDO MALABARES PARA CONCILIAR. DATOS Y CIFRAS.</i>	21
EL IMPACTO DEL CONFLICTO Y DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LAS MUJERES	25
¿CÓMO AFECTA EL CONFLICTO Y LA DOBLE PRESENCIA A LA SALUD?	25
¿CUÁL ES SU IMPACTO EN LA SALUD FÍSICA, PSICOLÓGICA Y EN EL BIENESTAR?	27
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CONCILIACIÓN PARA LA SALUD?	29
¿SE PUEDE DETECTAR Y MEDIR EL IMPACTO DEL CONFLICTO Y DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD?	31
¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA FACILITAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL?	33
DESDE EL ÁMBITO LEGAL: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS	33
DESDE EL ÁMBITO LABORAL: MEDIDAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO	37
DESDE EL ÁMBITO COMUNITARIO: RECURSOS EN LA COMUNIDAD	38
Y YO... ¿QUÉ PUEDO HACER PARA CONCILIAR MI VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR?	39

RESUMIENDO ALGUNAS IDEAS: 10 MENSAJES CLAVE.....	45
LECTURAS Y RECURSOS PARA SABER MÁS	49
ALGUNAS LECTURAS RECOMENDADAS	49
ALGUNAS WEBS DE REFERENCIA.....	50
PELÍCULAS, SERIES Y RECURSOS AUDIOVISUALES.....	51
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	51

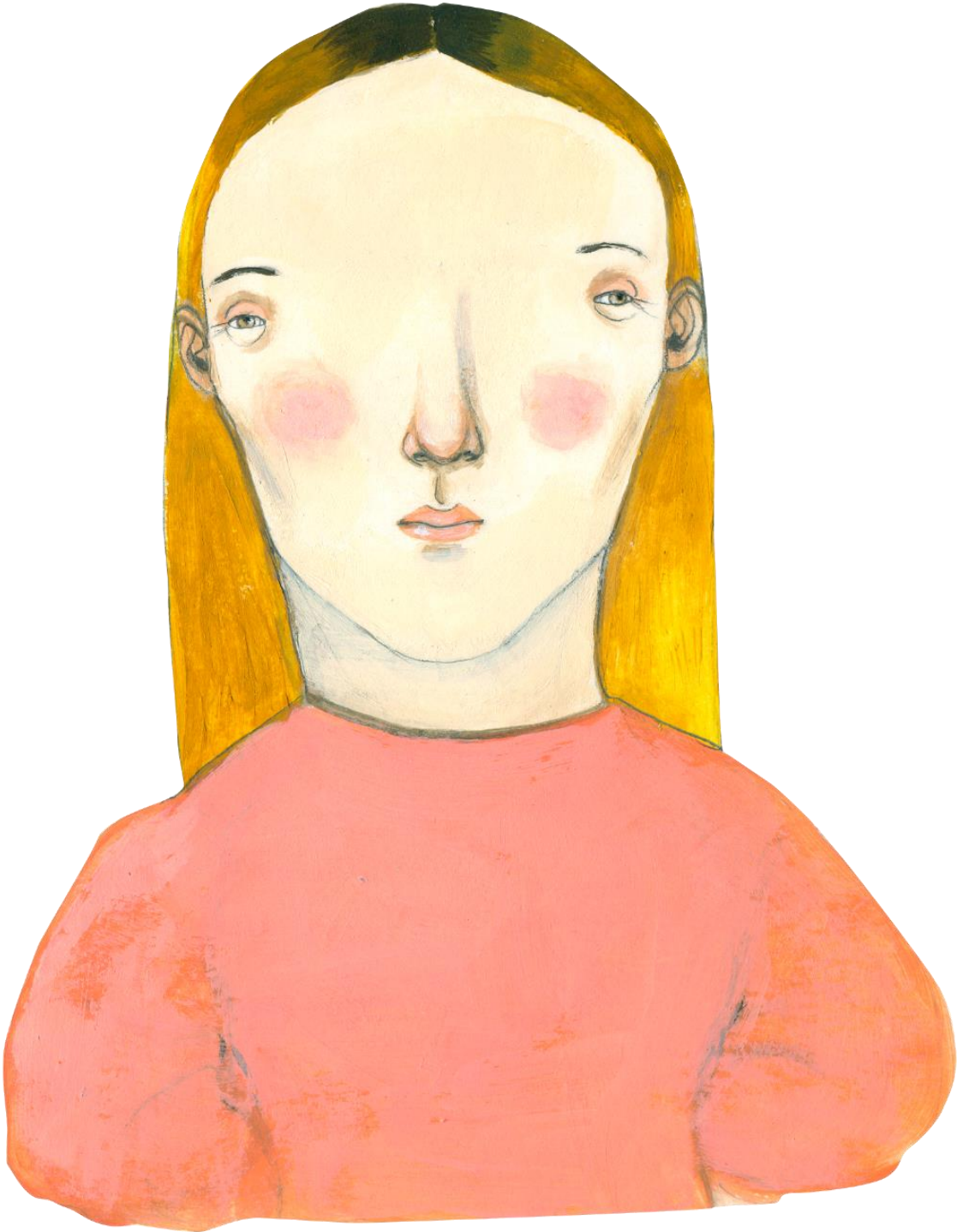
PRESENTACIÓN

Los **Cuadernos para la Salud de las Mujeres** constituyen una serie de publicaciones periódicas impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer. Pretende ofrecer información cercana y accesible sobre diversas temáticas que afectan a la salud de las mujeres en las distintas etapas de sus vidas y está dirigida a mujeres de diversas edades. Después del Cuaderno N° 0 dedicado a “La salud de las mujeres: ¿diferente o desigual?”, presentamos el **Cuaderno N°1 “Conciliar con Salud: una cuestión de género”**.

Las dificultades para compaginar las diferentes esferas de la vida afectan a la práctica totalidad de las mujeres y también a muchos hombres, que tienen que hacer verdaderos equilibrios para *no morir en el intento*. En las siguientes páginas se puede encontrar información sobre el impacto que tiene la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sobre la salud de las mujeres, y se presentan algunas estrategias para paliar y hacer frente a dicho impacto.

La información ofrecida en toda la serie de Cuadernos, y por lo tanto también en este número, está científicamente contrastada y elaborada desde una perspectiva de género. Considera la salud en un sentido amplio que va más allá de la ausencia de la enfermedad y aborda los factores culturales de género que repercuten en la salud de las mujeres. Esperamos que os sea de utilidad.

Instituto Andaluz de la Mujer



CONOZCAMOS EL CONTEXTO Y ALGUNOS CONCEPTOS

¿QUÉ ES LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO?

Existe un desigual reparto del trabajo entre hombres y mujeres, fundamentalmente en la esfera doméstica y familiar. La base de esa desigualdad en la distribución de tareas es la llamada “división sexual del trabajo”.

La “división sexual del trabajo” es la separación del trabajo remunerado y doméstico-familiar entre hombres y mujeres, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Según esta división se considera el trabajo remunerado como un eje central de la vida de los hombres, mientras que las mujeres tienen un mayor protagonismo en el trabajo doméstico y de cuidado familiar en los hogares.

ACTIVIDADES DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Antes de avanzar, conozcamos a qué nos referimos cuando hablamos de vida laboral, familiar y personal:

- ◉ **La vida laboral** engloba las actividades relacionadas con el trabajo remunerado, fuera del hogar.
- ◉ **La vida familiar** engloba las actividades relacionadas con el trabajo de tareas y cuidados realizados dentro del hogar.
- ◉ **La vida personal** engloba las actividades que realiza una persona para ocuparse de sí misma. Incluye ocio, formación, relaciones sociales, autocuidado etc.

¿CÓMO HA CAMBIADO EL MERCADO DE TRABAJO Y LA SOCIEDAD?

En las últimas décadas se han producido cambios en la organización del trabajo con la aplicación de nuevas tecnologías y formas de producción, y se ha asistido a una incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral.

En el ámbito privado sigue predominando el modelo de familia tradicional, basado en un hogar constituido por una mujer y un hombre unidos en matrimonio (o convivientes), con hijas e hijos biológicos nacidos de esa unión. No obstante, en los últimos años se observan transformaciones muy llamativas en la esfera familiar, con hogares, familias y parejas cada vez más diversas.

Además, la población está cada vez más envejecida, ha aumentado el número de personas en situación de dependencia y por tanto la “carga de cuidados”, cuya atención sigue recayendo en las familias. Y dentro de los hogares son las mujeres las que continúan ejerciendo el papel de cuidadoras.

LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO: ¿CONQUISTA O CONFLICTO?

A partir de los años noventa, en Andalucía y España, se ha registrado una progresiva incorporación de las



mujeres al mercado laboral. Esto ha ocasionado importantes cambios en sus roles en los ámbitos de la vida social y personal y ha supuesto una **conquista importante para las mujeres y para la sociedad en general:**

En primer lugar, para las mujeres, porque su independencia económica, acceso a recursos y opciones de participación e influencia social han aumentado, a la vez que se registraron mejoras en su salud. Muchos estudios muestran que las mujeres ocupadas exclusivamente del trabajo doméstico tienen peor salud que aquellas con un empleo remunerado.

En segundo lugar, para la sociedad, porque existen evidencias de que, cuando las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial en el mercado de trabajo, los beneficios macroeconómicos, sociales y para las empresas son significativos.

Pero no todo son ventajas. La atención a exigencias laborales y familiares de forma simultánea, desencadena a menudo situaciones de desequilibrio debido a que las presiones de los diferentes ámbitos son incompatibles.

Esta situación de **conflicto entre vida laboral y familiar o personal** afecta fundamentalmente a las mujeres. Su incorporación al mundo laboral no se ha visto acompañada por una incorporación similar de los hombres al trabajo doméstico y de cuidados. Tampoco se ha visto acompañada por un cambio en los modelos principales de provisión de cuidados que, en países como el nuestro, sigue recayendo principalmente en las mujeres de la familia.





MUJERES Y CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

QUÉ ES LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Es un derecho y se refiere a las estrategias de creación de estructuras y organización del entorno laboral y social, con el fin de facilitar la combinación de responsabilidades profesionales, familiares y personales, para que mujeres y hombres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y el desarrollo de otras facetas de su vida.

En busca de equilibrio y enriquecimiento

La **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** implica alcanzar un **adecuado equilibrio entre esas esferas de la vida de la persona**, de manera que los intereses entre el trabajo remunerado, los intereses familiares y el propio desarrollo personal puedan convivir y tener un espacio. E incluso que los roles en los distintos ámbitos se enriquezcan y potencien.

El **enriquecimiento de la vida laboral, familiar y personal** parte de la idea de que tener varios roles aporta valor al desempeño del resto de roles, generando satisfacción y mejores resultados en salud y productividad.

Al tener varios intereses —la familia, un empleo, hobbies— si en un momento determinado hay alguna pérdida en alguno de estos ámbitos, la situación se puede sobrellevar mejor si mantenemos las otras esferas.

Además, al desempeñar varios roles —familiares, sociales, laborales— las habilidades y recursos obtenidos en cada uno de los ámbitos pueden enriquecer los otros. Por ejemplo, si hemos tenido un buen día en el trabajo, esto puede mejorar el disfrute del tiempo con nuestra familia, de nuestra vida personal o de ocio. O si en el ámbito laboral trabajamos en equipo, las habilidades aprendidas nos pueden ayudar en casa a la hora de negociar con nuestros hijos e hijas en el día a día. Todos los ámbitos se pueden enriquecer y potenciar.

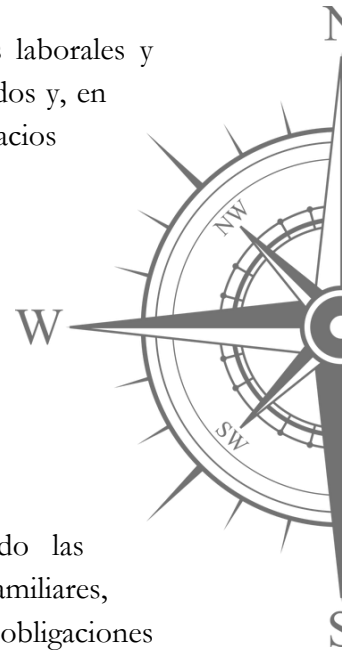
Conflicto entre vida laboral y familiar

Por el contrario, puede existir conflicto entre los ámbitos laborales y familiares. Sabemos que el tiempo y los recursos son limitados y, en determinadas circunstancias de alta demanda, ambos espacios compiten entre sí.

El **conflicto entre vida laboral y familiar** se refiere a las situaciones de desequilibrio e insatisfacción que experimentan las personas al tener que atender de manera simultánea exigencias laborales y familiares que resultan incompatibles, difíciles de compaginar o que se obstaculizan entre sí.

Este conflicto puede darse en dos direcciones. Cuando las actividades laborales interfieren en las doméstico-familiares, estaríamos ante el **conflicto trabajo-familia**. Y cuando las obligaciones del hogar son las que dificultan las laborales, se generaría el **conflicto familia-trabajo**. E incluso, a veces la direccionalidad del conflicto es doble: el desempeño de la vida laboral y familiar se dificultan mutuamente.

El conflicto entre vida laboral y familiar puede afectar tanto a mujeres como a hombres, de cualquier origen, nacionalidad o etnia, y ha dado lugar a la necesidad de buscar fórmulas que hagan compatibles, o incluso enriquezcan, las distintas facetas de la vida, lo que se ha denominado **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.





Veamos algunos ejemplos de posible conflicto:



Situaciones de conflicto trabajo-familia

Mi jornada laboral es de miércoles a domingo, en horario de 12:00 a 17:00 horas y de 20:00 a 24:00 horas, por lo que no puedo pasar los fines de semana con mi familia. Pienso: “Cómo me gustaría compartir esos días con ellos y ellas”.

Tengo turno rotativo, a veces trabajo de noche, con horario de 23:00 a las 8:00 horas de la mañana. Tengo muchas dificultades para cuidar de mi madre que sufre una enfermedad degenerativa, no puedo dedicarle todo el tiempo y atención que necesita. “Me estoy planteando dejar el trabajo para poder atender a mi madre bien y encontrar también momentos de descanso para mí, pero... ¿cómo? Necesito dinero”.

En mi trabajo tengo que viajar mucho. Pese a que me habría gustado mantener el mayor tiempo posible la lactancia materna de mi bebé, en cuanto me incorporé al trabajo después de la baja maternal, tuve que optar por la alimentación de fórmula. Además, “me encantaría tener otro hijo, pero llevo varios años posponiendo esta decisión, por la presión laboral”.



Situaciones de conflicto familia-trabajo

Esta mañana mi hija se ha despertado con fiebre y, por tercera vez en este mes, no puede ir al colegio. No tengo con quién dejarla y he avisado en el último momento que voy a faltar al trabajo. “Temo perder el empleo si estas situaciones se repiten”.

Tener un título que acredite mis conocimientos de inglés favorecería mi ascenso en la oficina, pero sólo podría ir a la academia de inglés por las tardes y... “me resulta imposible porque debo hacer las tareas del hogar, comprar y cocinar”.



Llevo varios años como auxiliar administrativa y me gustaría presentarme a unas oposiciones para el puesto de administrativa. Pero..., “me es imposible encontrar el tiempo para estudiar con las cargas domésticas y familiares”.

Trabajo como artesana por cuenta propia y tengo mucho trabajo durante los meses de verano y en Navidad, coincidiendo con las vacaciones de mis dos hijas. “Vivo en una continua sensación de que no cumplo adecuadamente ni en el trabajo ni en casa y me siento muy estresada”.

Una pausa para pensar:

¿Cómo experimentas la relación entre tu vida laboral y familiar? ¿Vives más desde la conciliación o desde el conflicto?

¿Crees que tu vida laboral enriquece a tu vida familiar y personal o al contrario?

Piensa en algunos ejemplos de tu día a día.

LA CONCILIACIÓN: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO

¿Qué son los roles de género y qué se entiende por igualdad?

Los **roles de género** son el conjunto de funciones, actividades y comportamientos que se asignan de manera diferencial a hombres y mujeres, en base a creencias y valores socio-culturales.

La **igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres** se refiere a la ausencia real de barreras que limitan la participación económica, política y social de las personas en función de su sexo. Su consecución tiene aplicación a nivel de vida laboral, familiar y personal y se basa en corregir las desigualdades existentes.

¿Qué es el riesgo de doble presencia?

Doble presencia es la situación en la que además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, se suman y acumulan todas o gran parte de las tareas del trabajo doméstico-familiar. La doble presencia afecta principalmente a las mujeres.

La importancia de experimentar de manera continuada y cotidiana situaciones de conflicto entre la vida laboral y familiar está adquiriendo tal



relevancia que incluso se está incorporando como un **riesgo laboral psicosocial** a evaluar como parte de la actividad de los servicios de prevención de las empresas.

El riesgo por presentar este conflicto también se ha denominado **“riesgo de doble presencia”**. El concepto resalta la idea de que el trabajo del hogar y de cuidado familiar, realizado mayoritariamente por mujeres, se caracteriza por su simultaneidad y adimensionalidad temporal, o lo que es lo mismo, la sensación de tener que estar disponibles y atendiendo a la vez más de un “rol/tarea/obligación”.

La doble presencia implica además importantes asimetrías de género, menos oportunidades laborales para las mujeres y una mayor sobrecarga, tanto física como mental y emocional.

Una pausa para pensar:

**¿Crees que estás en riesgo o en situación de doble presencia?,
¿por qué?
Piénsalo unos minutos.**

¿Qué es la corresponsabilidad para la atención a las necesidades familiares?

Las políticas de conciliación se han orientado principalmente a las trabajadoras, sobre todo en la protección a situaciones relacionadas con el embarazo y parto.

Solo recientemente se están produciendo transformaciones en este sentido y propuestas normativas que insisten en que las medidas de conciliación deben contemplar la participación de ambos sexos para compaginar las actividades y diversas facetas de la vida cotidiana.

Se introduce así el debate en torno a la noción de **corresponsabilidad** como telón de fondo para el desarrollo de buenas prácticas de



conciliación, tal y como se plantea en la nueva Ley 6/2019 que ha sustituido el término “Conciliación de la vida laboral y familiar” como eje de los planes de igualdad por el concepto de “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”.

La corresponsabilidad (**o reparto de responsabilidades**) es la distribución equilibrada de las tareas domésticas y los cuidados de las personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir en igualdad los tiempos de vida de mujeres y hombres. Requiere de un sistema equitativo y justo de reparto de las tareas domésticas y familiares entre los distintos miembros del hogar.

La corresponsabilidad en el hogar requiere de la implicación directa de todos los miembros de la familia, en función de su edad y posibilidades. Enseñar a nuestros hijos e hijas a participar en el reparto equitativo de tareas del hogar, a través de una **educación no sexista**, fomenta su autonomía y autosuficiencia y, a la vez, constituye una herramienta eficiente para combatir las desigualdades de género a nivel generacional.

La **educación no sexista** es la que potencia el desarrollo completo e integral de niñas y niños sin las barreras de género, reconociendo las potencialidades e individualidades de cada persona. Supone educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas y corregir el sexismo cultural e ideológico y la desigualdad social de las mujeres.



Una pausa para pensar:

¿Qué estrategias utilizas para fomentar la corresponsabilidad en tu hogar?

Piénsalo unos minutos. Haz un listado.

HACIENDO MALABARES PARA CONCILIAR. DATOS Y CIFRAS.

Mujeres y hombres hacen un **uso diferente del tiempo**. Así, los estudios señalan que, pese a que casi la mitad de las parejas heterosexuales afirman compartir las tareas domésticas, 9 de cada 10 mujeres no sólo realizan estas actividades, sino también las planifican y 3 de cada 4 afirman sufrir “carga mental”.

Los estudios realizados recientemente sobre el uso del tiempo entre mujeres y hombres en España y, de manera particular en Andalucía, ponen de manifiesto que el género representa el factor determinante en la conciliación de la vida laboral y familiar.



Desigualdades de género en los trabajos

Las **desigualdades de género en la dedicación a las distintas esferas laborales** siguen constituyendo una barrera para la igualdad plena entre mujeres y hombres. En este sentido destacan:

1. Las mujeres realizan cada vez más actividades laborales y tienen con frecuencia empleos de peor calidad.

El aumento de la tasa de actividad femenina, pese a estar aún 13 puntos por debajo de la masculina, describe en los últimos años un intenso aumento de la participación laboral de las mujeres. Al mismo tiempo, el desempleo y la precariedad, afectan en mayor medida a las mujeres, sobre todo a las que tienen hijas o hijos pequeños y a las que tienen menos nivel de estudios.

2. La dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados es claramente superior a la de los hombres.

Los datos reflejan que el 95% de las mujeres realizan actividades de cuidados domésticos y familiares (frente al 78% de los hombres).

Entre la población que desempeña una actividad laboral, las mujeres dedican una media de 4 horas diarias al cuidado de la casa y de la familia, mientras que los hombres no alcanzan las 2 horas diarias.

En el caso de las parejas heterosexuales, 6 de cada 10 hogares son mantenidos exclusivamente por la mujer (sólo 1 de cada 10 exclusivamente por el hombre). Según el tipo de actividad realizada en el hogar, son también las mujeres las que más tareas asumen de manera exclusiva.

3. Los hombres dedican más horas al trabajo remunerado

Según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las razones por las que mujeres y hombres presentan dificultades de conciliación son diferentes:



- ◊ mientras que los hombres refieren jornadas laborales prolongadas,
- ◊ las mujeres tienen más problemas por el tiempo dedicado al trabajo doméstico y familiar.

De hecho, muchas mujeres están optando por un trabajo a tiempo parcial para poder dar respuesta al trabajo no remunerado de los hogares. El trabajo a tiempo parcial supone en nuestro país un trabajo de peor calidad, peor remunerado, más inestable y ofrece menos oportunidades de desarrollo profesional.

Una pausa para pensar:

¿Has hecho el cálculo de las horas diarias que dedicas al trabajo remunerado y al doméstico-familiar?

Piénsalo y haz un cálculo aproximado.

¿A quién afecta más la doble presencia?

Los datos sobre uso de tiempo nos pueden ayudar a entender las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar la esfera pública con la privada. Además, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se hace especialmente complicada para aquellas:

- ◊ con edades entre 35 y 49 años,
- ◊ con descendientes menores de 15 años,
- ◊ que son cuidadoras principales de personas dependientes,
- ◊ que tienen horario laboral irregular o con jornada partida,
- ◊ con menos recursos, menor nivel educativo y en ocupaciones laborales de menor nivel,
- ◊ y con menor corresponsabilidad en el hogar.



EL IMPACTO DEL CONFLICTO Y DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LAS MUJERES

Realizar un trabajo remunerado se asocia a importantes beneficios para la salud y el bienestar de las personas, ya que puede generar enriquecimiento personal y profesional y ser una gran fuente de satisfacción.

Sin embargo, tener que simultanear varios trabajos (remunerado y no remunerado) puede generar situaciones de conflicto entre vida laboral, familiar y personal y doble presencia provocando agotamiento, estrés e insatisfacción en diferentes facetas de la vida, lo que puede conllevar un importante deterioro de la salud de las personas.

Diversos estudios, algunos en el ámbito andaluz, confirman que las interferencias laborales y familiares afectan en mayor medida a las mujeres, con un mayor impacto en su calidad de vida y estado salud.

En general las mujeres muestran más nivel de estrés y peor percepción de buena salud, tanto física como emocional. Por su parte, los hombres expresan el conflicto como la persistencia de un mayor cansancio general.

¿CÓMO AFECTA EL CONFLICTO Y LA DOBLE PRESENCIA A LA SALUD?

A veces el efecto perjudicial en la salud se manifiesta de manera **directa, inmediata y pasajera**, por ejemplo, a través de un dolor de cabeza intenso, náuseas, dificultades para conciliar el sueño o incluso dermatitis.

En otros casos tiene **efectos a medio y largo plazo**, causando por ejemplo trastornos alimenticios, dependencia de ciertas sustancias o fármacos u otros problemas crónicos como hipertensión, dolores de espalda, factores de riesgo cardiovascular, insomnio, etc.

Por último, el efecto de la **sobrecarga** también afecta de forma indirecta o acumulativa (por ejemplo, sufrir ansiedad o depresión), o incluso se manifiesta tiempo después (por ejemplo, a través de una enfermedad autoinmune o un desequilibrio hormonal), lo que hace más difícil asociar el problema de salud con su verdadera causa.

Una pausa para pensar:

¿Alguna vez has experimentado alguna sensación similar debido a cargas laborales y familiares?

Desde el ámbito de la salud laboral cada vez está cobrando más importancia la necesidad de plantear medidas para evaluar y controlar el riesgo de doble presencia, y en especial en aquellas organizaciones con presencia mayoritaria de mujeres trabajadoras, por ejemplo, en el sector salud.

La doble presencia es un riesgo para la salud porque implica una exposición a **una triple situación de riesgo**:

- ◊ **Riesgo asociado a largas jornadas laborales.** Las personas que tienen que atender a demandas laborales y familiares incrementan el tiempo de trabajo cuando se suman las jornadas en los diversos ámbitos. El efecto de las largas jornadas de trabajo sobre la salud está suficientemente avalado por estudios científicos, y ha llevado al desarrollo de normativa europea que limita el tiempo de trabajo a 48 horas de trabajo semanal como máximo.



- ◊ **Riesgo debido a la “segregación horizontal del trabajo”.** En muchos casos las mujeres están expuestas a riesgos similares cuando realizan el trabajo doméstico y de cuidados y cuando están en su empleo. Por ejemplo, riesgos asociados a movilización de personas enfermas o manejo de productos químicos de limpieza. Esto implica que la “dosis” diaria de riesgo a la que está expuesta se ve incrementada (en trabajos con exposición similar).
- ◊ **Riesgo psicosocial por exposición a roles que están en conflicto** y compiten entre sí, y que dan lugar a una situación de estrés laboral.

¿CUÁL ES SU IMPACTO EN LA SALUD FÍSICA, PSICOLÓGICA Y EN EL BIENESTAR?

Impacto en la salud mental

E Las situaciones de conflicto entre los diferentes ámbitos de la vida conllevan agotamiento, estrés e insatisfacción, lo que se ha asociado directamente con problemas de salud mental como: depresión, estrés, malestar psicológico, irritabilidad o agotamiento emocional. Las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares sufren más que los hombres estas situaciones, pero también hay que considerar la mayor frecuencia de estos padecimientos en la población femenina general.



Cabe destacar que la prescripción y consumo de ansiolíticos y antidepresivos entre las mujeres es superior al de los hombres, lo que en parte se explica porque el abordaje farmacológico constituye la respuesta principal del sistema sanitario a este “malestar de las mujeres”, desconsiderando las condiciones psicosociales y los roles de género.

Este hecho no sólo confirma la medicalización de la salud mental de las mujeres, sino también el fracaso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el hogar.



Impacto en la salud física

Las interferencias entre trabajo y familia y la doble presencia aumentan el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, dificultades para dormir y descansar, sufrir dolores de cabeza o problemas gastrointestinales.

Por otra parte, la falta de conciliación se asocia a malos hábitos (mayor consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias, menos actividad física), lo que también aumenta el riesgo de tener enfermedades crónicas y cáncer.

Impacto en el estado de salud y el bienestar general

La falta de conciliación conlleva peor percepción del estado general de salud. Es principalmente el conflicto trabajo-familia, es decir las dificultades para atender las responsabilidades familiares a causa de las laborales, lo que empeora la percepción del estado de salud entre las mujeres:



- ◉ Cuando las energías empleadas en el trabajo remunerado impiden la dedicación a las responsabilidades familiares, es más probable que las mujeres experimenten síntomas físicos y emociones negativas.
- ◉ Además, también aparece menor nivel de satisfacción laboral, estrés y estados anímicos negativos.

La necesidad de atender responsabilidades familiares puede también tener efectos negativos en el desarrollo profesional de las mujeres, disminuyendo su satisfacción y confianza profesional.

Por último, cabe destacar la importancia del bienestar subjetivo, aquel que hace referencia al grado de satisfacción que tienen las mujeres con su propia vida. Experimentar altos niveles de conflicto conlleva menos satisfacción con la vida en general y, por tanto, menos sensación de felicidad.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CONCILIACIÓN PARA LA SALUD?

La aplicación de medidas eficaces de conciliación y corresponsabilidad facilita el descanso y el bienestar físico y emocional, por lo que mejora la calidad de vida y la salud física y psíquica de mujeres y hombres.

Los **principales beneficios** de una conciliación real entre vida laboral, familiar y personal, son:

- ◊ Mejora el sueño y el descanso, reduciendo el riesgo de sufrir accidentes, agotamiento físico, dolores de cabeza y musculares, enfermedades cardiovasculares.
- ◊ Fomenta la adopción de hábitos de vida saludables: mejora la alimentación, aumenta la actividad física, reduce el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias, ayudando a prevenir enfermedades crónicas (por ejemplo, diabetes, enfermedades circulatorias o cardiovasculares) y el cáncer.
- ◊ Aumenta el tiempo de descanso, desconexión y relajación, reduciendo la tensión, el estrés y el agotamiento psíquico.
- ◊ Permite dedicar tiempo al ocio, hobbies y relaciones sociales (quedar con amigas, viajar...), mejorando la salud mental, emocional y social.



- ◊ Ofrece disponibilidad de tiempo para una misma, sus sueños y aspiraciones personales, con lo que aumenta la autoestima, autoconsideración y aceptación personal.
- ◊ Mejora la relación y comunicación con la pareja, así como la salud sexual y reproductiva.
- ◊ Fortalece los lazos familiares, la confianza y la comunicación intergeneracional, mejorando el bienestar y la cohesión familiar, así como la salud emocional y relacional de todos los miembros de la familia.
- ◊ Potencia las relaciones sociales y la participación e integración social, mejorando la salud de las mujeres a nivel grupal y comunitario.



La conciliación tiene **ventajas para las empresas y centros de trabajo:**

- ◊ Además de cumplir con los requisitos legales, las empresas y centros de trabajo más innovadores cada vez son más conscientes de la importancia de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para mejorar no sólo el bienestar y satisfacción, sino incluso la productividad del personal.

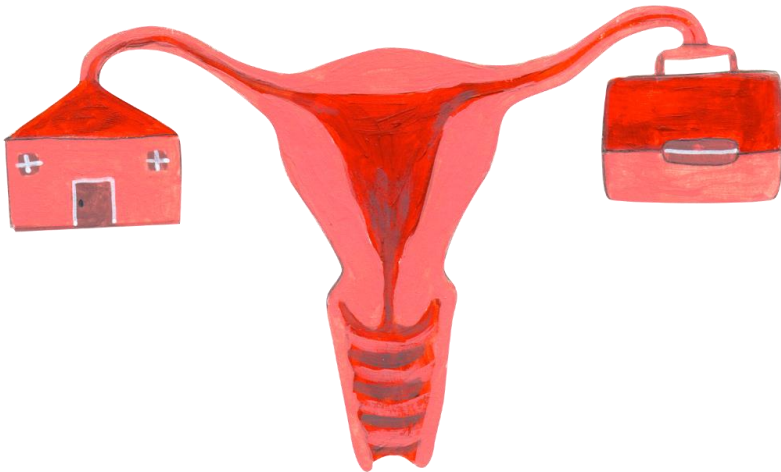
¿SE PUEDE DETECTAR Y MEDIR EL IMPACTO DEL CONFLICTO Y DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD?

Sí, hay herramientas que pueden detectar y medir el impacto del conflicto y de la doble presencia. En el apartado de recursos de este Cuaderno encontrarás dos referencias para encontrar herramientas.



¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA FACILITAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL?

En este apartado se recogen algunas claves y medidas para garantizar la conciliación y/o reducir el conflicto.



DESDE EL ÁMBITO LEGAL: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS

A nivel europeo

En la Unión Europea, la participación laboral de las mujeres y la promoción de la igualdad en la independencia económica se consideran

líneas prioritarias en la agenda de crecimiento y empleo para la década 2010-2020 (*Estrategia Europa 2020*).

En el *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019*, la Comisión Europea señala que, para poner fin a las desigualdades entre sexos en el mundo laboral, “habrá que promover el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales” y “una distribución más equitativa del tiempo dedicado a los cuidados y al hogar”.

Sin embargo, en los países europeos encontramos una gran variabilidad entre los regímenes de conciliación o de apoyo a la familia y se pueden distinguir cinco grandes modelos:

Sistemas orientados a la igualdad entre mujeres y hombres

(Ejemplo: Suecia y Dinamarca) Permiso parental conjunto de un año bien retribuido, con una parte transferible al padre, y fuerte apoyo de servicios públicos de atención a la infancia y dependencia.

Sistemas anglosajones orientados al mercado

(Ejemplo: Reino Unido, Holanda, Irlanda) Permiso de maternidad intransferible al padre, corto y bien retribuido y un bajo nivel de provisión de servicios públicos.

Sistemas orientados a fomentar y proteger a la madre cuidadora en el hogar

(Ejemplo: Hungría, Polonia, República Checa) Permiso de maternidad largo y retribuido y bajo nivel de servicios públicos.

Sistemas orientados a la elección de los progenitores

(Ejemplo: Francia, Alemania, Austria, Finlandia) Opción de elegir entre permiso de maternidad largo y escasamente retribuido o permiso corto y retribuido completado con servicios públicos.

Sistemas familistas, sustentador principal masculino y mujer cuidadora del hogar

(Ejemplo: Grecia, Italia, **España**) Permiso de



maternidad corto retribuido e intransferible, baja tasa de empleo de las mujeres y bajo nivel de provisión de servicios públicos.

Una pausa para pensar:

¿Qué modelo piensas que respondería mejor a tus necesidades y expectativas?

En España y Andalucía

En España, las principales políticas públicas de conciliación se han basado en cuatro tipos o instrumentos:

1. Permisos laborales

Retribuidos (permiso de maternidad, de paternidad, por período de lactancia, por hospitalización de familiares).

No retribuidos (reducción de jornada laboral o excedencias por motivos familiares, etc.).

Medidas de flexibilidad en el empleo, tanto en la distribución del tiempo como del espacio de trabajo.

2. Servicios, orientados principalmente hacia los cuidados de personas mayores, personas dependientes y niñas y niños: centros residenciales, centros de día, ayuda a domicilio, guarderías, centros de atención socioeducativa, ludotecas, aula matinal y comedores escolares, actividades extraescolares.

3. Transferencias económicas: ayudas, beneficios fiscales, deducción de impuestos, etc.



4. **Medidas complementarias:** asesoramiento y apoyo, recursos propios de la empresa, beneficios sociales, discriminación positiva, etc.

Las **principales normativas** que regulan las políticas de conciliación son:

A nivel nacional:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y la Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A nivel andaluz:

Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.



DESDE EL ÁMBITO LABORAL: MEDIDAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La legislación española plantea el deber de la administración pública de apoyar a aquellas empresas y centros de trabajo que adopten medidas de flexibilidad, tanto en la distribución del tiempo y del espacio de trabajo, como en el desarrollo de servicios o instalaciones para facilitar las necesidades de cuidado familiar.

En este sentido, las **buenas prácticas** a desarrollar desde los centros de trabajo se suelen centrar en tres ejes:

1. Implantar actuaciones para garantizar la aplicación de medidas de conciliación y el acceso y uso adecuado de las mismas por parte tanto de hombres como de mujeres:

◉ La flexibilidad laboral, la adaptación de los horarios de trabajo, cambios en los turnos de trabajo, el teletrabajo, servicios de apoyo al empleado o empleada (centros infantiles, servicios para el cuidado de personas con una dependencia, y otros).

◉ En algunas empresas más innovadoras incluso se ha probado a construir “*bolsas de tiempo de trabajo*” de manera que se puedan alternar períodos de mayor tiempo de trabajo remunerado y menor dedicación a asuntos personales y familiares con otros donde se da lo contrario.

2. Ofrecer formación y reforzar los estilos de liderazgo que promueven la conciliación.

Proporcionando formación e información suficiente a las personas que ocupan cargos intermedios para que: sean un modelo en conciliación, para que conozcan y puedan informar sobre recursos para conciliar dentro y fuera del centro de trabajo, y cuenten con habilidades y competencias para negociar condiciones de organización del trabajo que favorezcan la adopción de medidas de conciliación.



3. Caminar hacia una cultura organizacional que sea favorable a la conciliación. Esto implica trabajar en el desarrollo de “valores de la organización” donde las necesidades familiares sean consideradas y donde existan valores de solidaridad y no se penalice a aquellas personas que enfrentan períodos de mayores exigencias de cuidados familiares. Implica también desarrollar medidas para “limitar” los tiempos de trabajo remunerado o donde las prolongaciones de jornada no sean un factor de mayor prestigio y promoción profesional.

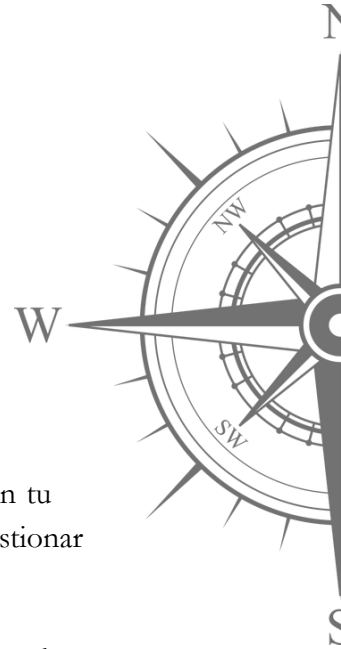
Una pausa para pensar:

¿Dispones de información sobre las medidas de conciliación en tu empresa?,
¿crees que contribuyen o pueden contribuir a mejorar tu situación?,
¿por qué?

DESDE EL ÁMBITO COMUNITARIO: RECURSOS EN LA COMUNIDAD

Al igual que ocurre en tu centro de trabajo es posible que en tu vecindario o ciudad existan recursos que pueden ayudarte a gestionar las cargas de trabajo:

◊ Centros infantiles en tu zona ◊ Comedores ◊ Centros escolares con actividades extra-escolares ◊ Ayuda a domicilio ◊ Teleasistencia ◊ Centros de Día para personas mayores ◊ Recursos y ayudas para personas con discapacidad y dependientes ◊ Residencias para personas mayores o personas con discapacidad.



Y YO... ¿QUÉ PUEDO HACER PARA CONCILIAR MI VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR?

1. Infórmate sobre los recursos y apoyos que existen en tu comunidad (barrio, ciudad, región, comunidad autónoma). Algunas experiencias que funcionan:

◉ **Elabora una lista de posibles recursos y/o servicios que pueden existir en tu comunidad** (puedes usar la lista proporcionada más arriba y añadir otros posibles). Dirígete a tu Ayuntamiento, Centro de salud o a la Asociación de vecinos de tu barrio e identifica cuáles de ellos están disponibles y cómo solicitarlos.

◉ **Anímate a elaborar un “Banco del tiempo”:** para ello identifica una red de colaboración (con vecinos/as, otros padres o madres del colegio o de la zona, miembros de la asociación, etc.). Establece turnos para realizar algunas actividades como acompañarlos al colegio o en casa, contar con algún tiempo libre.

2. Conoce las medidas que existen en tu centro de trabajo para facilitar la conciliación. Dirígete a tu superior inmediato o bien al departamento de Recursos Humanos y pregunta cuáles de los siguientes recursos o servicios están a tu disposición y cómo solicitarlos:

Flexibilidad horaria (en las horas de entrada y de salida, flexibilidad en las vacaciones) ◉ Banco de horas: comprimir las jornadas laborales al día, a la semana o al mes ◉ Posibilidad de reducción de jornada ◉ Excedencias por cuidado ◉ Movilidad geográfica ◉ Teletrabajo ◉ Adaptación de horarios para asistir a formación en horario laboral ◉ Centros infantiles en la empresa o convenios con centros de la zona ◉ Seguro de vida o de accidente ◉ Planes de pensiones ◉ Bonos a restaurantes o a otros servicios (ejemplo transporte, etc.)



3. Entrena en alguna de las siguientes habilidades personales:

a - Gestión del tiempo

Si sentimos habitualmente alguno o varios de estos síntomas:

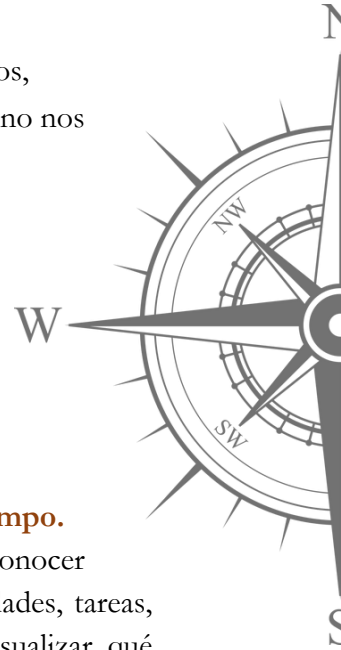
- ◉ Sensación constante de prisa, de tener que hacer las cosas muy rápido, sentirse acelerada/o,
- ◉ dificultad para tomar decisiones,
- ◉ fatiga o apatía al final del día sin una razón objetiva o bien sentirse “desbordadas por las demandas”,
- ◉ sensación de incumplimiento constante de compromisos,
- ◉ y sensación de tener que hacer, casi siempre, cosas que no nos interesan.

...es posible que no estemos gestionando adecuadamente nuestro tiempo. ¿Y qué podemos hacer? Conozcamos ahora algunos pasos para una adecuada autogestión del tiempo:

Paso 1: Descubrir cómo funcionamos en relación al tiempo.

El inicio para una adecuada gestión del tiempo consiste en conocer en qué se emplea el tiempo actualmente. Apunta las actividades, tareas, acciones de ocio, etc. que realizas a diario, así podrás visualizar qué porcentaje de tiempo dedicas a las siguientes áreas:

Vida Personal (hobbies, tiempo de descanso, relajación..., para ti misma) y vida social (reuniones con amistades, salidas, etc.) ◉ Cuidado de familiares ◉ Tareas domésticas ◉ Trabajo remunerado ◉ Estudio, formación u otras actividades para el desarrollo profesional y personal.



Paso 2: Planificar y redefinir los objetivos importantes (profesionales, familiares, vitales o personales). Proponemos clasificar las distintas tareas y actividades diarias, según criterios de urgencia e importancia:

Urgentes y NO Importantes: Son tareas que se intentarán hacer lo más rápido posible. Lo ideal es hacerlas entre tareas importantes y usarlas para descansar, porque al no ser tan importantes no es necesario dedicarles mucha atención.

Urgentes e Importantes: Estas tareas son críticas ya que hay que atenderlas sin demora.

No Urgentes y NO importantes: Son tareas triviales y por lo general poco complejas. Se recomienda delegar estas tareas o realizar en tiempos muertos. Hay que tener cuidado con ellas porque nos pueden hacer perder el tiempo.

No Urgentes e Importantes: Son las tareas que aportarán beneficios. Las que hay que priorizar y planificar. Son tareas de preparación de proyectos importantes, de clarificación de valores, tareas que previenen situaciones problemáticas, de creación de relaciones y otras tareas esenciales para conseguir los objetivos.

Paso 3. Planificar la ejecución de tareas que has clasificado como Urgentes e Importantes. Planificar implica decidir cuándo se van a hacer las cosas y asignar los recursos necesarios para conseguir los objetivos.

Lo ideal es establecer prioridades anuales y mensuales en función de nuestras necesidades. Y también asignando a cada tarea un tiempo al que habrá que ceñirse.



Paso 4: Eliminar los ladrones de tiempo. Sería necesario identificar cuáles son los principales “ladrones de tiempo” y buscar fórmulas para eliminarlos. En algunos casos esos “ladrones del tiempo” son:

- ◉ las visitas “inoportunas”
- ◉ las llamadas de teléfono constantes que interrumpen
- ◉ la planificación inadecuada del trabajo, o de reuniones
- ◉ no establecer objetivos claros
- ◉ no priorizar
- ◉ las interrupciones excesivas
- ◉ el abuso o mal uso de herramientas como el correo electrónico
- ◉ la falta de delegación suficiente de tareas
- ◉ no saber decir que no
- ◉ las reuniones interminables y mal planificadas
- ◉ el desorden
- ◉ la falta de concentración
- ◉ el “papeleo”

En tu caso ¿Cuáles son los principales “ladrones de tiempo” que identificas y qué puedes hacer para eliminarlos?

b - Delegar y repartir tareas, ¿Cómo hacerlo?

Identifica aquellas tareas que hay que realizar en el hogar: diariamente, semanalmente o de forma ocasional.

Identifica las personas que pueden hacerse responsables de cada tarea (considerando aspectos como: edad, capacidad, preferencias).

Propón a los miembros del hogar las tareas que te gustaría que asumieran, para ello implícales haciéndoles ponerse en tu lugar. En el caso de menores, adopta una postura firme pero ofrece tu apoyo.



En caso de que sea necesario **enseñales a cómo hacerlo y dades confianza** en cómo lo hacen.

Una vez que les enseñes, asigna las tareas **delegando el qué tienen que hacer**, pero no el cómo. Anímales a hacerlo por sí mismos/as.

Reconocer el trabajo realizado por pequeño que sea. Mejor no usar recompensas materiales, sino de tipo personal o social (reconociendo el valor de la ayuda).



c - El derecho a decir que no

A veces es necesario poner límite a lo que nos piden que hagamos, aunque tengamos miedo al rechazo, a provocar sufrimiento en la otra persona, o a generar un conflicto.

¿Cómo rechazar una propuesta o petición de manera efectiva?

En primer lugar **escuchando y clarificando qué es lo que nos piden exactamente.**

Analiza y decide qué quieres o te conviene hacer. Si es necesario, solicita tiempo para pensártelo.

Si tu decisión es **NO**, dilo de **forma clara, firme y amable**. No es necesario que expliques tus razones.

Si decides explicar tu postura o tu negativa: exprésate en primera persona (cómo lo ves o te sientes tú), da una explicación breve y concreta y cierra con una frase en positivo. *“No voy a poder encargarme de lo que me pides porque esa tarde tengo prevista hacer otra cosa, espero que encuentres otra solución”*

d - Técnicas de relajación

Hay varias, aquí te proponemos una de ellas por su sencillez y utilidad:

Te proponemos realizar el ejercicio del siguiente video:

Video del minuto de meditación.

<https://www.youtube.com/watch?v=ny5lAP5pcRQ>

Te recomendamos realizar este ejercicio al menos una vez al día, y que lo interiorices y apliques cada vez que tengas algunos de los síntomas de que estás “desbordada”. La práctica te llevará solo un minuto.

RESUMIENDO ALGUNAS IDEAS: 10 MENSAJES CLAVE



Existe un desigual reparto del trabajo entre **hombres y mujeres**, fundamentalmente en la esfera doméstica y familiar. La base de esa desigualdad en la distribución de tareas es la llamada “**división sexual del trabajo**”, por la que se considera el trabajo remunerado como un eje más central de la vida de los hombres.



Desarrollar acciones para garantizar que tanto hombres como mujeres puedan compatibilizar su vida laboral, personal y familiar **constituye uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades en la actualidad.**



La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un derecho y se refiere a estrategias para que mujeres y hombres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y el desarrollo de otras facetas de su vida. **Implica alcanzar un adecuado equilibrio entre esas esferas de la vida de la persona.**



El enriquecimiento de la vida laboral, familiar y personal parte de la idea de que **tener varios roles aporta valor al desempeño del resto de roles**, generando satisfacción y mejores resultados en salud y productividad.



El conflicto entre vida laboral y familiar se refiere a las situaciones de desequilibrio e insatisfacción que experimentan las personas, al tener que atender de manera simultánea exigencias laborales y familiares que resultan incompatibles, difíciles de compaginar o que se obstaculizan entre sí.



La Doble presencia es la situación en las que las mujeres, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas del trabajo doméstico-familiar, no compartido por los hombres. El riesgo por presentar este conflicto también se ha denominado **“riesgo de doble presencia”** y es una fuente fundamental de estrés.



La corresponsabilidad (o reparto de responsabilidades) es la distribución equilibrada de las tareas domésticas y los cuidados de las personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir en igualdad los tiempos de vida de mujeres y hombres. **Requiere de un sistema equitativo y justo de reparto de las tareas domésticas y familiares en el hogar.**



Las situaciones de conflicto entre vida laboral, familiar y personal y la doble presencia conllevan agotamiento, estrés e insatisfacción en diferentes facetas de la vida, lo que puede generar un importante deterioro de la salud de las personas (en su salud mental, salud física, estado de salud y bienestar).



Las interferencias laborales y familiares afectan en mayor medida a las mujeres, con un mayor impacto en su calidad de vida y estado salud auto percibida. En general las mujeres muestran más nivel de estrés y peor percepción de buena salud, tanto física como emocional. Las desigualdades de género siguen constituyendo una barrera para la igualdad plena entre mujeres y hombres.



Existen claves y medidas para garantizar la conciliación y/o reducir el conflicto: desde el ámbito legal, político, comunitario, desde el propio ámbito laboral. Y también desde el ámbito de las habilidades personales que se pueden “entrenar” para mejorar (por ejemplo, estrategias de gestión del tiempo, de delegación de responsabilidades y tareas, técnicas para decir NO, técnicas de relajación, etc).



LECTURAS Y RECURSOS PARA SABER MÁS

ALGUNAS LECTURAS RECOMENDADAS

Artazcoz, Lucía. (2009). ¿Conciliar empleo y vida familiar o renunciar a uno de ellos? Dos alternativas con impacto en la salud. En: Montoro, C.; López, D. (Ed.): La conciliación y sus costes socio-sanitarios. Pamplona: Instituto de Ciencias para la Familia. Universidad de Navarra.

Chinchilla, Nuria y Moragas, Maruja (2007). Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y laboral. Barcelona: Editorial Ariel.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Durán, María Ángeles (2007). El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día? Madrid: Espasa.

Gálvez Muñoz, Lina et al. (2013). El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

González, María del Mar et al. (2013). Diversidad familiar y estrategias de conciliación en Andalucía. Proyecto Diversia. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia e Igualdad.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Mujeres en Cifras. Conciliación y Usos del tiempo.

www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm

Mateo, Inmaculada; Corpas, Elena; Queraltó, Nuria et al. (2015). El conflicto de la vida laboral, personal y familiar en profesionales de los centros sanitarios. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

www.mitramiss.gob.es

Ónega, Sonsoles (2016). Nosotras que lo quisimos todo. Barcelona: Editorial Planeta.

Pinilla, Javier; Almodóvar, Antonia; Galiana, Mari Luz et al. (2017). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ALGUNAS WEBS DE REFERENCIA

Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad Políticas Sociales y Conciliación.

<http://www.iam.junta-andalucia.es/index.php/2013-08-08-11-30-38/conciliacion-vida-personal-y-profesional>

Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.

<http://www.iseandalucia.es/web/guest/familias/plan-de-apoyo-a-las-familias>

Portal de Igualdad. Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/webportal-de-igualdad/presentacion>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.inmujer.gob.es/>

Red Hombres por la Igualdad.
<http://www.redhombresigualdad.org/web/>

PELÍCULAS, SERIES Y RECURSOS AUDIOVISUALES

Baby boom, de Charles Shyer, 1987.

En tierra de hombres, de Niki Caro, 2005.

“Better things”, serie dirigida por Pamela Adlon, 2019.

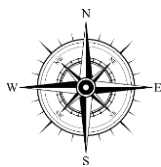
Carga mental. ¿A ti también te pasa?
<https://www.youtube.com/watch?v=4mukTQTUitk>

El Reto de la corresponsabilidad. Mujer Ingeniera y Concilia.
PYME. http://www.conciliapyme.es/noticias/single_news.php?id=34

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Edita Instituto Andaluz de la mujer. 2008. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>

Herramienta para evaluar el riesgo de doble presencia. Edita:
EASP/SAS. Disponible en:
<http://www.sipsas.es/documentos/documentos-tecnicos-del-sipsas>



Este cuaderno se terminó de imprimir el día 15 de septiembre de 2019,
Día Internacional de la Democracia

