



[iStock]/Getty Images Plus.

El reto de la conciliación

La capacidad y libertad que las personas tenemos para distribuir nuestro tiempo entre las actividades de la vida diaria se encuentra condicionada por los horarios establecidos para el inicio y finalización de aquellas que desempeñamos con mayor frecuencia. Los horarios son un elemento estructural que condiciona a todos, hombres y mujeres.

Sin embargo cuando analizamos los roles asignados o desempeñados por hombres y mujeres en el ejercicio de esas actividades de la vida diaria, las mujeres se encuentran mucho más condicionadas que los hombres, porque en ellas recae mayoritariamente la gestión del conflicto de horarios.

Verónica López Sabater @VLopezSabater | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

Rosa Oliveros @RosaOliveros_ | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

María Romero @mromero_afi | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

¿A QUÉ NOS REFERIMOS?

Las actividades de la vida diaria tienen un valor, un significado y un propósito para las personas que las realizan; condicionan la identidad y las capacidades de una persona e influyen en el modo en que emplea el tiempo y toma decisiones. Forman parte de estas actividades: las básicas (aquellas orientadas al cuidado del propio cuerpo), las instrumentales (aquellas que se podrían compartir, delegar o terciarizar como los cuidados, movilidad, compras, manutención, etc.), la educación, el trabajo, el tiempo libre (entendidas como aquellas actividades voluntarias que no entran en conflicto con la dedicación a ocupaciones obligatorias) y la participación social.

Conciliar, según la RAE, consiste en «poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y/o hacer compatibles dos o más cosas». En idioma inglés el término es quizás más preciso: en la literatura académica se define **work-life balance** como la habilidad de un trabajador para equilibrar el tiempo dedicado al trabajo con el dedicado a otros aspectos de su vida. El concepto es muy relevante en nuestra sociedad actual en la medida en que las demandas de tiempo pueden entrar en conflicto y generar en las personas un sentimiento de incapacidad para atender todas sus responsabilidades. Es obvio que la conciliación tiene un significado distinto para cada persona dependiendo, en gran medida, de su situación laboral y personal (incluida la familiar).

Conciliar, en definitiva, significa equilibrar y compatibilizar distintas actividades de la vida diaria, muchas de ellas responsabilidades irrenunciables (cuidados de familia y hogar) o necesarias para la supervivencia (trabajo), por señalar las dos que más tiempo ocupan en el día a día de las personas adultas.

En España, la inquietud por el uso del tiempo y, en particular, por «el estado de la conciliación», comenzó a principios de la década de 1990 con estudios concretos en el seno del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y el Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social. Ello coincidió con el impulso europeo de armonización de las Encuestas de Empleo del Tiempo auspiciado por Eurostat, siendo la primera elaborada por el INE del año 2003, y la segunda en el año 2009, hace una década.

CLOSINGAP¹: CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO

El **Informe ClosingGap sobre la brecha de género en conciliación** se centra, muy oportunamente, en los **conflictos que genera la dificultad de la conciliación en los hogares constituidos por una pareja e hijos a cargo** (un segmento que representa el 34,4% de los hogares españoles en 2017 -6,3 millones-)² y las familias monoparentales que, si bien representan el 10% del total en 2017 -1,8 millones de hogares de los que más del 80% son encabezados por una mujer³-, es el tipo de hogar que más ha crecido en el periodo inter-censal 1991-2011, multiplicando en 8 veces su presencia.

La consecución de un equilibrio satisfactorio entre la vida laboral y personal tiene efectos económicos y en el bienestar de las personas. La dificultad para alcanzar dicho equilibrio reduce la capacidad de generación de ingresos y produce costes directos, indirectos e intangibles, repercute en la salud demográfica y económica del país, en la calidad del capital humano, en la productividad y limita el potencial de crecimiento tanto personal como del conjunto de la economía. **En el momento en que las dificultades para conciliar responden a condicionantes sociales diferentes entre hombres y mujeres, nos encontramos ante una brecha de género.**

La doble jornada de trabajo de la mujer tiene efectos en su participación en el mercado laboral y desarrollo profesional. Pero el problema que imponen los actuales horarios junto con los roles de género aún imperantes en nuestra sociedad también afecta a los hombres y a la sociedad en su conjunto. Según Eurostat, las jornadas laborales en España son más largas –esto es, los empleados españoles trabajan de media más horas que otros países europeos, concretamente 1.687 horas al año en comparación con las 1.356 de Alemania o las 1.453 de Suecia– mientras que el rendimiento o productividad por hora trabajada es menor, **evidenciando una organización del trabajo**

con margen para minorar ineficiencias, además de desigualdades. Este hecho no sólo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar.

Y es más: a pesar de que la cualificación es mayor en mujeres que en hombres (el 52,4% de la población de 16 años o más con educación superior en 2017 fueron mujeres), ellas disponen de menos tiempo para progresar laboralmente por las renunciaciones asociadas a la familia, un «bien» (construir una familia, tener hijos) deseado prácticamente por igual tanto por hombres como por mujeres –según la última Encuesta de Fecundidad del INE para 2018⁴– y condición necesaria para garantizar la salud demográfica y la sostenibilidad generacional de un país.

Como parece que todo se entiende mejor cuando queda traducido a euros contantes y sonantes, pasamos a detallar las principales conclusiones del Informe estructuradas en cinco brechas de género claramente identificadas:

1. Horarios y conciliación

Dos son las anomalías en términos de horarios que más llaman la atención cuando observamos lo que ocurre en España y en países de nuestro entorno. Por un lado, la **jornada partida**, que supone, en términos de conciliación, una hora menos de tiempo disponible cada día laborable para el 40% de los ocupados que se desempeñan laboralmente con este horario, con la pérdida de disfrute de **1.706 millones de horas de tiempo libre al año**, (aquellas que exceden del receso de 1 hora para comer –máximo– en los países de nuestro entorno). Su reconsideración permitiría, además, adelantar el momento de la salida del puesto de trabajo en una hora sin comprometer el número de horas trabajadas, y poderla destinar a la dimensión personal y a una mejor conciliación.

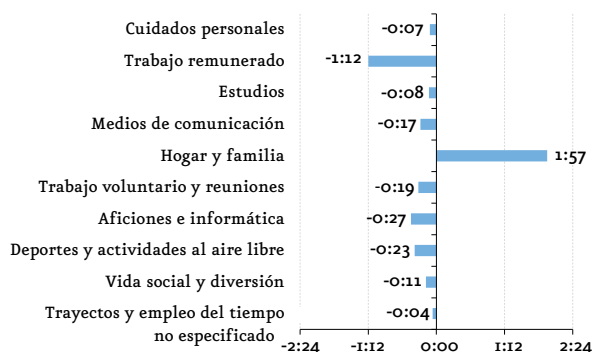
Por otro lado, la **falta de sincronización entre calendarios laborales y escolares** (educación obligatoria) se traduce en España en una **brecha de 35 días laborales para cerca del 50% de los hogares españoles** –aquellos conformados por una pareja con hijos menores y los monoparentales–, en los que los menores no tienen que ir al colegio pero sí requieren –porque es una obligación irrenunciable de los padres o tutores, de acuerdo al Código Civil– estar al cuidado de adultos.

2. La doble jornada de la mujer

La concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y encargada de las tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo. De hecho, **las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas a las que las mujeres dedican**

en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. Las mujeres dedican aproximadamente 2 horas más al día que los hombres a estas tareas⁵, mientras que ellos dedican más tiempo al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas. Así, se observa que los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a las tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, las mujeres dispondrían de 49,5 millones de horas más al día.

Diferencia de la duración media diaria (DMD) por actividades entre mujeres y hombres (diferencia M-H; hh:mm)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE.

La brecha de género es mayor en el caso de hogares constituidos por parejas (con o sin hijos), ya que la diferencia de tiempo se eleva hasta las 3 horas más al día.

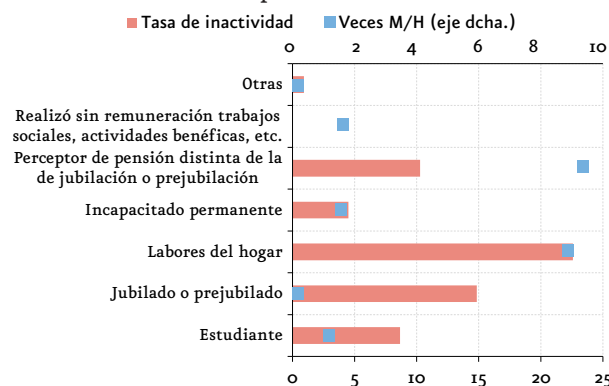
Si se multiplica el número de horas dedicadas al hogar y familia por el coste bruto de externalización de estos servicios (el salario/hora de un cuidador de adultos mayores sería de 11,49€/h, el de un cuidador de niños sería de 10,34€/h y el de un trabajador de servicios domésticos sería de 9,01€/h.), se obtiene el valor de la brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a estas tareas, superior a los 100.000 millones de euros, lo que representa el 8,9% del PIB de 2017. Casi el 90% de esta brecha tiene que ver con las tareas domésticas.

3. Elección de la jornada laboral

Por cada hombre inactivo dedicado a las labores del hogar hay nueve mujeres en esta misma situación. Dentro de las ocupadas, las mujeres trabajan más a jornada continuada que los hombres (diferencia de 13,2 puntos), mientras que lo hacen menos a jornada partida (45,6% de los hombres frente a 32,6% de las mujeres). Además, el 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017, siendo este porcentaje tres veces superior a la tasa de parcialidad de los hombres (7,3%). Pero ahí no acaba el análisis. Una parte de las mujeres que traba-

ja a tiempo parcial (en el año 2017, trabajaron una media de 17 horas a la semana) lo hace de forma involuntaria, ya que desearían trabajar más horas a la semana. Una de cada cinco mujeres que trabajaron a tiempo parcial (un 4,7% del total de ocupadas) optó por esta modalidad de jornada para dedicarse a los cuidados de niños o adultos (enfermos, dependientes o mayores) y otras obligaciones familiares.

Mujeres inactivas según motivo, 2017 (miles de personas, veces M-H)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE).

Si las 403.200 mujeres que trabajaron a tiempo parcial durante 2017 para dedicarse al hogar y familia hubiesen ampliado su jornada laboral en una hora más al día, habrían generado cerca de 3.000 millones de euros más (0,3% del PIB). Si llegasen a ampliar hasta 4 horas su jornada laboral diaria (lo que dejaría el cómputo semanal próximo a las 40 horas), podrían llegar a generar cerca de 12.000 millones de euros adicionales para la economía española, lo que supondría un 1,1% del PIB de 2017.

4. Estrategias de beneficio mutuo

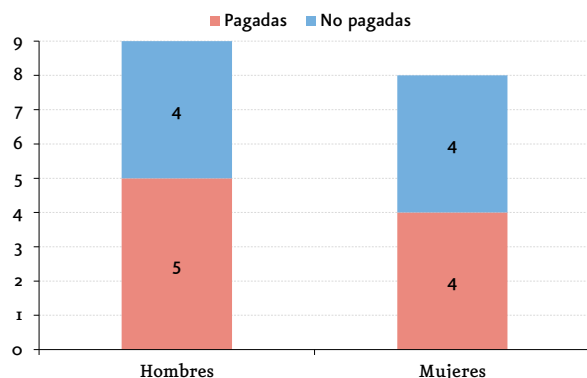
España es uno de los países europeos donde más horas se trabaja y no por ello la productividad laboral por hora es mayor. La dilatación de las jornadas laborales recae en los hombres (1,6 veces más hombres que mujeres) y no siempre lleva aparejada una mayor remuneración. De hecho, la mitad de las horas extra trabajadas durante 2017 no fueron remuneradas.

La liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas permitiría incrementar el tiempo de conciliación de los hombres. Las cuatro horas extra trabajadas a la semana y no pagadas suponen 183 horas al cabo de un año para cualquier tipo de trabajador, con independencia de su sexo, equivalente a 1.878 euros al año por trabajador, similar al gasto anual promedio en ocio, cultura y hostelería (alojamiento y restauración), por persona.

Y lo más importante desde la perspectiva del reto de la conciliación: si parte del tiempo disponible re-

Número de horas extraordinarias realizadas por sexo según hayan sido remuneradas o no, 2017

(horas a la semana)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (EPA, INE).

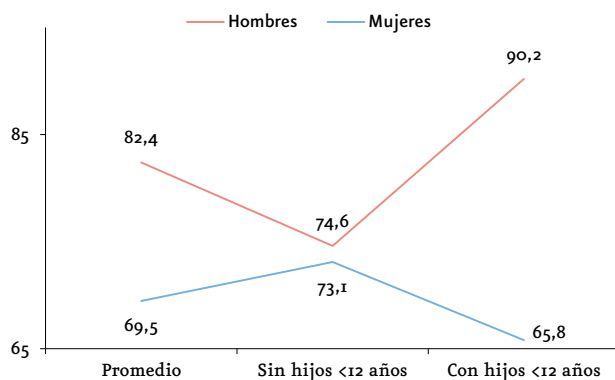
sultante de la reducción de la realización de horas extras no remuneradas por parte de los hombres fuese empleado en el hogar y en la familia, se generaría una distribución más equitativa de estas últimas responsabilidades (y así llegamos al concepto de **corresponsabilidad**), permitiendo reducir la brecha de género en conciliación de 3 a 2 horas al día en aquellos hogares constituidos por una pareja (y de 2 a 1 hora en el promedio de hogares españoles).

5. Desaprovechamiento del talento femenino

Hombres y mujeres desean tener hijos por igual y en la misma cantidad⁶, pero tienen menos de los deseados o no llegan a tenerlos aludiendo problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros. Aun cuando se trata de una responsabilidad compartida entre los dos progenitores, **las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres**. Muestra de ello es que **su tasa de empleo se reduce** a partir de la edad a

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos, 2017

(%)



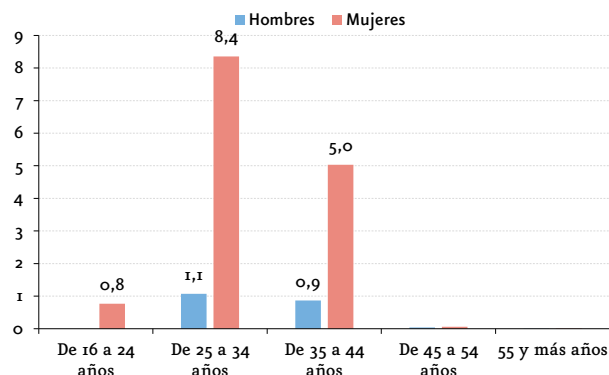
Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (EPA, INE).

la que se tiene el primer hijo, además de que son las que **optan**, generalmente, por cogerse un permiso por el nacimiento de hijos y excedencias para el cuidado de familiares.

Terminados dichos permisos o excedencias, un 8,3% de estas mujeres trabajadoras (cerca de 7.000 personas) **abandona total o parcialmente** (4.000 y 3.000 personas, respectivamente) **el mercado de trabajo cada trimestre**. Este abandono, en el caso de que no sean reemplazadas ni se reincorporen, implica la no realización de unos 40 millones de horas de trabajo al año. A una generación de valor añadido de 31,9 euros por hora trabajada, supondría dejar de generar unos 1.280 millones de euros, lo que representa el 0,12% del PIB de 2017.

Porcentaje de ocupados que tuvieron permiso por nacimiento de un hijo, por sexo y edad, 2017

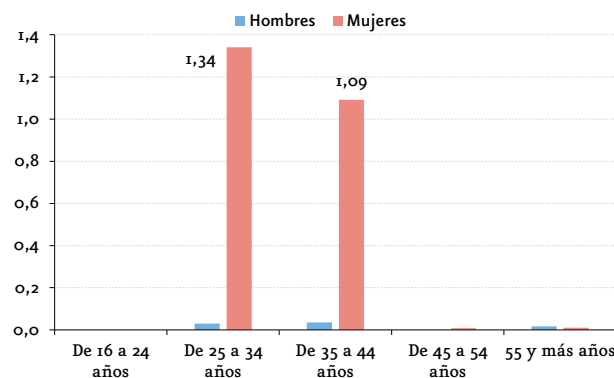
(% sobre el total de ocupados de cada grupo de edad)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (microdatos INE).

Porcentaje de ocupados que tuvieron excedencia por nacimiento de un hijo, por sexo y edad, 2017

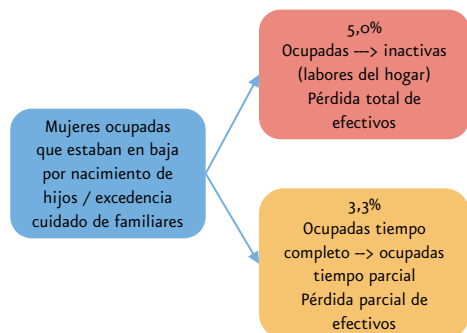
(% sobre el total de ocupados de cada grupo de edad)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (microdatos INE).

Un 46,2% de las mujeres que tienen hijos han completado educación superior. Si esta misma proporción se observase entre aquellas que abandonan la ac-

FLUJO DE ABANDONO TOTAL O PARCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO TRAS EL NACIMIENTO DE UN HIJO / MATERNIDAD



Fuente: Afi.

tividad para dedicarse a las labores del hogar (4.000 personas cada trimestre), **la economía española estaría asumiendo también un coste de 136 millones de euros cada año en términos de inversión universitaria no aprovechada (0,9% del total del gasto universitario del curso académico 2014/15).**

¿QUÉ HACEMOS PARA SOLUCIONAR ESTE ENORME DESEQUILIBRIO?

Hemos evidenciado el enorme coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española impone la actual brecha de género en conciliación. Un coste que supone, en definitiva, una renuncia a alcanzar mayores cotas de bienestar, crecimiento económico y aprovechamiento del talento. Darle la vuelta a este escenario hoy vigente y transformar las renunciaciones y costes en oportunidades y beneficios no solo es una tarea posible, sino que es a todas luces urgente.

Revisar los condicionantes que determinan la materialización de dichas renunciaciones, y transformarlos en oportunidades, es una tarea que requiere del impulso, de la colaboración y coordinación de empresas, instituciones públicas y sociedad en su conjunto. Pero no estamos solos: los avances mostrados en materia de conciliación por muchos de los países de nuestro entorno ofrecen pistas claras de cuál es el camino a seguir para estimular cambios que favorezcan la igualdad y la eliminación de las brechas que tanto bienestar drenan a nuestra sociedad ::

¹ClosinGap. Women for a Healthy Economy es un clúster integrado por Merck, MAPFRE, L'Oréal, Repsol, Vodafone, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, Meliá Hotels International, BMW Group, Inditex y PwC que tiene como objetivo analizar el impacto que tiene para la economía y la sociedad que las mujeres no tengan las mismas oportunidades.

²Según la Encuesta Financiera de las Familias (EFF, 2014), el 27,8% de los hogares cuenta con dos miembros del hogar que están ocupados: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/2017/T1/fich/beaa1701-art2.pdf>

³España cuenta con 18,5 millones de hogares en 2017, con un tamaño medio (número de personas por hogar) decreciente (2,51 frente a 3,82 en 1970).

⁴Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

⁵La brecha de género es mayor en el caso de hogares constituidos por parejas (con o sin hijos), ya que la diferencia de tiempo se eleva hasta las 3 horas más al día.

⁶Encuesta de Fertilidad 2018 (INE).