

COMPARTIR PARA VIVIR: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DESDE LA MIRADA CIUDADANA

INFORME DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

Entidad responsable:
Ayuntamiento de Alicante
Concejalía de Bienestar Social
Departamento de Igualdad

Alicante, septiembre 2025

Índice

1. Introducción: De los avances legales a la necesidad de comprender la realidad ciudadana	<hr/> 01
2. ¿Qué dicen las teorías y los datos previos sobre esta realidad?	<hr/> 06
3. ¿Cómo se ha hecho este estudio?	<hr/> 11
4. Lo que nos cuentan los resultados	<hr/> 14
5. Conclusión: La conciliación avanza en las leyes, pero la corresponsabilidad aún tropieza en los hogares	<hr/> 18
6. ¿Qué pasos podemos dar como sociedad para hacer de la corresponsabilidad una realidad?	<hr/> 21
7. Bibliografía	<hr/> 27
8. Anexo	<hr/> 29

1. Introducción

DE LOS AVANCES LEGALES A LA NECESIDAD DE COMPRENDER LA REALIDAD CIUDADANA

El cuidado de las personas, concebido no solo como elemento esencial de sostén de la vida, sino también como un factor que incide de manera directa en el bienestar colectivo, se ha convertido en un pilar fundamental de cualquier sociedad que busque asegurar condiciones dignas y equitativas para toda su población. Desde una óptica sociológica, se le considera parte sustancial del trabajo reproductivo, entendido como el conjunto de labores cotidianas que garantizan el bienestar físico, emocional y social de los individuos a lo largo del tiempo. Sin embargo, estas tareas, que durante siglos se han mantenido confinadas en el ámbito privado, han recaído principalmente sobre las mujeres, sin su reconocimiento económico, social y político. Esta distribución histórica de los cuidados, que ha perpetuado la división sexual del trabajo, explica en gran medida las desigualdades actuales en la asignación de tiempos, recursos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Los cambios sociales, culturales y económicos que se han producido en las últimas décadas, generando cambios en las dinámicas de mujeres y hombres, se han evidenciado en fenómenos como la presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo y la necesidad del reconocimiento de la importancia de los cuidados para la cohesión social y la equidad entre hombres y mujeres. Todo ello ha propiciado la necesidad de crear nuevos marcos normativos y el desarrollo de iniciativas institucionales en diferentes escalas. Así, en el plano internacional, conviene señalar el papel de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹ de 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que, con el compromiso de 189 Estados, representa uno de los marcos políticos internacionales más completos y consensuados en favor de la igualdad.

¹ El principal objetivo de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es situar la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los ejes centrales en la agenda internacional, por lo que a día de hoy sigue siendo una referencia imprescindible tanto para el diseño de políticas públicas como para el trabajo de organizaciones de la sociedad civil que promueven la justicia social. No obstante, aunque en las últimas décadas se han producido avances normativos y sociales significativos, ONU Mujeres (2022) sostiene que en muchas partes del mundo dichos progresos han sido desiguales y, en muchos casos, lentos, especialmente para aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. Así, cuestiones como la brecha salarial, la feminización de la pobreza, la violencia machista, la escasa representación femenina en los espacios de poder o la limitada garantía de los derechos sexuales y reproductivos siguen constituyendo obstáculos de gran magnitud.

Asimismo, en 2015 promovió los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, cuyo Objetivo 5 aglutina el conjunto de metas en diferentes ámbitos para alcanzar la igualdad y empoderar a todas las mujeres y las niñas, entre los cuales cabe destacar aquel que concierne en materia de cuidados, conciliación y corresponsabilidad: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”².

En el ámbito europeo, tanto la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025³ de la Comisión Europea como la Directiva (UE) 2019/1158⁴ del Parlamento Europeo y del Consejo —relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores— han marcado hitos normativos. Esta última supuso un avance significativo en el reconocimiento del derecho a los cuidados, al promover medidas como el permiso parental retribuido, el derecho a la jornada flexible o el principio de intransferibilidad de los permisos, todo ello con el fin de fomentar la corresponsabilidad y evitar la reproducción de roles de género en el ámbito de los cuidados.

En este contexto, el Real Decreto-ley 9/2025⁵, de 29 de julio, completa la transposición de dicha Directiva europea y consolida en el ordenamiento jurídico español un nuevo modelo de conciliación corresponsable. La norma amplía los permisos de nacimiento y cuidado en tres semanas, garantizando la percepción del 100 % de la base reguladora para ambos progenitores, incluyendo nuevas medidas como el disfrute flexible de parte del permiso hasta que el menor cumpla ocho años y una protección reforzada para las familias monoparentales, que dispondrán de hasta treinta y dos semanas. Este avance implica un reconocimiento institucional del derecho al cuidado como derecho social, e incorpora el principio de corresponsabilidad en el diseño de las políticas públicas, dando cumplimiento

² Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

³ Comisión Europea. (s. f.). *Gender Equality Strategy*. Recuperado de https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁴ Parlamento Europeo. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 79-93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

⁵ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, 182, de 30 de julio de 2025.

también a las recomendaciones de la OIT⁶ en materia de protección de las personas con responsabilidades familiares.

Por otro lado, en el plano estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷, establece un marco legal de referencia que, en su artículo 44, insiste en la necesidad de promover medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de impulsar una auténtica corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Precisamente dentro de esta estructura legislativa se sitúa el Plan Corresponsables, impulsado por el Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, que se concibe como una política pública de nueva generación, orientada a reconocer el derecho al cuidado desde una perspectiva transversal de igualdad, interseccionalidad y garantía de derechos.

En el marco del Plan Corresponsables⁸, se enfatiza la necesidad de configurar sistemas integrales de cuidado que incluyan, de manera corresponsable, al Estado, al mercado, a las familias y a la comunidad, de forma que se articulen políticas específicas vinculadas al uso del tiempo, la dotación de recursos, la prestación de servicios y la provisión de ayudas. Su desarrollo se lleva a cabo en cooperación con las comunidades autónomas, a quienes corresponde la implementación de líneas estratégicas tan relevantes como la creación de bolsas de cuidado profesional para familias con menores de 16 años, el impulso del empleo en el ámbito de los cuidados y la certificación de competencias adquiridas de forma no formal en este sector.

En el caso de la Comunidad Valenciana, estas iniciativas se acoplan al marco jurídico establecido en la Ley 9/2003⁹, de 2 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, y a los sucesivos Planes de Igualdad de la Generalitat, así como a las estrategias que vienen llevando a cabo los ayuntamientos. A nivel local, el Ayuntamiento de Alicante, consciente de la importancia de fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, ha ido incluyendo acciones específicas en sus planes de igualdad y en sus políticas sociales, como los programas de ocio educativo, actividades y campamentos urbanos de verano, etc.

⁶Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (núm. 165). Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁸ Ministerio de Igualdad. (2025). Plan Corresponsables. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/>

⁹ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 110, de 8 de mayo de 2003. BOE-A-2003-9334. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334>

también a las recomendaciones de la OIT⁶ en materia de protección de las personas con responsabilidades familiares.

Por otro lado, en el plano estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷, establece un marco legal de referencia que, en su artículo 44, insiste en la necesidad de promover medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de impulsar una auténtica corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Precisamente dentro de esta estructura legislativa se sitúa el Plan Corresponsables, impulsado por el Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, que se concibe como una política pública de nueva generación, orientada a reconocer el derecho al cuidado desde una perspectiva transversal de igualdad, interseccionalidad y garantía de derechos.

En el marco del Plan Corresponsables⁸, se enfatiza la necesidad de configurar sistemas integrales de cuidado que incluyan, de manera corresponsable, al Estado, al mercado, a las familias y a la comunidad, de forma que se articulen políticas específicas vinculadas al uso del tiempo, la dotación de recursos, la prestación de servicios y la provisión de ayudas. Su desarrollo se lleva a cabo en cooperación con las comunidades autónomas, a quienes corresponde la implementación de líneas estratégicas tan relevantes como la creación de bolsas de cuidado profesional para familias con menores de 16 años, el impulso del empleo en el ámbito de los cuidados y la certificación de competencias adquiridas de forma no formal en este sector.

En el caso de la Comunidad Valenciana, estas iniciativas se acoplan al marco jurídico establecido en la Ley 9/2003⁹, de 2 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, y a los sucesivos Planes de Igualdad de la Generalitat, así como a las estrategias que vienen llevando a cabo los ayuntamientos. A nivel local, el Ayuntamiento de Alicante, consciente de la importancia de fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, ha ido incluyendo acciones específicas en sus planes de igualdad y en sus políticas sociales, como los programas de ocio educativo, actividades y campamentos urbanos de verano, etc.

⁶Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (núm. 165). Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁸ Ministerio de Igualdad. (2025). Plan Corresponsables. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/>

⁹ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 110, de 8 de mayo de 2003. BOE-A-2003-9334. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334>

Es fundamental contribuir a la formulación de políticas públicas e intervenciones futuras que, en coherencia con los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad y derechos sociales, consoliden la corresponsabilidad como un principio rector en la organización social de los cuidados.

Bajo este panorama institucional, normativo y social, el presente estudio se propuso indagar en el grado de conocimiento, valoración y experiencias propias, que la ciudadanía de Alicante manifiesta con respecto a los cuidados, la conciliación y la corresponsabilidad.

Para ello, se planteó explorar, por un lado, cómo se experimentan los cuidados en la esfera familiar y comunitaria, y, por otro, en qué medida la sociedad reconoce y valora dichas tareas, indagando en los discursos, actitudes y creencias que las sustentan.

Los datos se analizaron desagregados por sexo, con el fin de observar diferencias y similitudes entre hombres y mujeres.



2. ¿Qué dicen las teorías y los datos previos sobre esta realidad?

La construcción de género y su vínculo con los cuidados: socialización, roles y asignación femenina del trabajo reproductivo

Comprender la distribución actual de los cuidados requiere partir del análisis de cómo se construyen socialmente los roles de género. El proceso de socialización, entendido como mecanismo de integración en la vida social y de reproducción de estructuras sociales, permite a los individuos interiorizar las normas, valores y comportamientos que la cultura considera adecuados (Amorós, 1991; Durkheim, 2014). En este marco, la socialización de género ocupa un lugar central, ya que es a través de ella como se asignan y legitiman los roles diferenciados que históricamente han relegado a las mujeres al espacio del cuidado.

Desde edades muy tempranas, las niñas son educadas para asumir actitudes de pasividad, dependencia y servicio hacia los demás, lo que conforma una identidad femenina estrechamente vinculada al ámbito doméstico y afectivo (Cobo, 2011; Valcárcel, 1997). Este aprendizaje no es neutro ni natural, sino el resultado de un entramado de instituciones —educación, religión, medios de comunicación, literatura— que transmiten modelos normativos de feminidad basados en la subordinación (Cobo, 2011; Valcárcel, 2008). Tal como sostiene Beauvoir (2017), la socialización de género implica que la feminidad no sea una esencia biológica, sino que, por el contrario, se trata de una construcción cultural que impone límites y define expectativas.

En este sentido, la socialización de género configura las identidades personales y reproduce relaciones estructurales de poder (Fraser, 2015). Por ende, los roles de género, además de ser convenciones sociales, operan como dispositivos que estructuran la desigualdad y sostienen el orden patriarcal. Como argumenta Amorós (1991), estos roles son construcciones ideológicas que privilegian a los hombres y asignan a las mujeres responsabilidades específicas —como el cuidado—, restringiendo su participación en la esfera pública y productiva.

El sistema de estereotipos que acompaña estos roles actúa como refuerzo normativo, simplificando y estandarizando las expectativas sobre mujeres y hombres (Amorós, 2000). Así, no solo se limita la autonomía femenina, sino que se desincentiva la implicación de los varones en actividades consideradas “femeninas”, como las tareas de cuidado. Este entramado de roles y estereotipos forma un sistema interdependiente que naturaliza las desigualdades y mantiene la división sexual del trabajo. Desafiarlo requiere visibilizar sus mecanismos de reproducción y cuestionar la aparente neutralidad de las funciones atribuidas a mujeres y hombres.

2. Los cuidados como territorio femenino: de la intimidad del hogar a la profesionalización invisibilizada

La organización del cuidado en las sociedades actuales está marcada por una profunda desigualdad de género, que se manifiesta tanto en el ámbito doméstico como en el profesional. El concepto de feminización del cuidado alude a la sobrerepresentación de mujeres en todas las tareas relacionadas con la atención a otras personas, ya sean remuneradas o no. Esta feminización no responde a una vocación natural, sino a la interiorización de normas y mandatos de género que asignan a las mujeres la responsabilidad de cuidar.

Desde una perspectiva histórica, Federici (2010) ha puesto de relieve que la subordinación del trabajo de cuidados está íntimamente ligada a la opresión de género. Su análisis muestra cómo este tipo de trabajo ha sido considerado un recurso gratuito e inagotable para el sostenimiento del sistema económico, sin que las mujeres hayan recibido reconocimiento ni compensación por ello. Incluso cuando el cuidado se profesionaliza, persiste una desvalorización simbólica y material que se traduce en bajos salarios, escaso prestigio y limitadas posibilidades de ascenso.

Fraser sintetiza esta realidad en la idea de una triple injusticia: económica, por la explotación del trabajo de cuidado; cultural, por la falta de reconocimiento social; y política, por la exclusión de las trabajadoras del cuidado de los espacios de toma de decisiones. Esta triple desventaja revela que el cuidado no solo es un ámbito de responsabilidad femenina, sino también un terreno de desigualdad estructural.

Así pues, una de las manifestaciones más claras de estas desigualdades es la segregación ocupacional por sexo, que se produce tanto en términos horizontales (concentración en ciertos sectores) como verticales (diferencias jerárquicas dentro del mismo sector). Ibáñez et al. (2022) señalan que los mecanismos que perpetúan esta segregación se relacionan con decisiones tempranas de carrera influidas por

estereotipos, así como con barreras culturales y estructurales que impiden a las mujeres acceder a sectores tradicionalmente masculinizados. En esta misma línea, Patrick et al. (2024) aportan una perspectiva complementaria al señalar que las actitudes tradicionales sobre los roles de género influyen directamente en las elecciones profesionales. Mientras que las mujeres tienden a elegir ocupaciones vinculadas al cuidado, los hombres las evitan, ampliando así la brecha de género.

Este fenómeno se ejemplifica en casos concretos como los analizados en estudios como los de Roca-Escoda (2018), que identifican cómo en el SAD catalán las mujeres se concentran en tareas de atención y limpieza, mientras que los hombres ocupan puestos de gestión. De hecho, Meseguer Chanzá (2024), en un estudio centrado en la Comunidad Valenciana, concluye que, pese a la elevada feminización del sector de los cuidados, los hombres siguen copando las posiciones de mayor autoridad. Esta misma dinámica se reproduce en las residencias de mayores de Castilla-La Mancha, donde más del 80% del personal son mujeres, pero los hombres dominan los cargos de responsabilidad (López Fernández et al., 2022).

Con todo ello, se puede afirmar que la feminización del cuidado no es solo un reflejo de las desigualdades de género, sino también un factor que las reproduce y perpetúa. La desvalorización social de estas tareas y su precarización laboral impiden que el cuidado sea reconocido como un pilar fundamental del bienestar colectivo. Así pues, reconocer su importancia implica, por tanto, una transformación profunda del sistema de valores y de la organización del trabajo.

3. Las consecuencias de la feminización de los cuidados: desigualdades en la trayectoria vital de las mujeres y el reto de la corresponsabilidad real

La desigual distribución de los cuidados tiene consecuencias directas sobre la trayectoria vital de las mujeres, especialmente en lo que se refiere a su inserción laboral, su autonomía económica y su participación social. Aunque en los últimos años se han producido avances en el reconocimiento del derecho a la conciliación, los datos revelan que la corresponsabilidad entre mujeres y hombres sigue siendo más un ideal que una realidad.

Según el Instituto de las Mujeres (2023), en 2022, el 78,62% de las excedencias por cuidado familiar fueron solicitadas por mujeres, lo que, si bien representa una mejora respecto al 96,67% registrado en 2005, continúa mostrando un reparto desigual. A ello se suma la dificultad de la reincorporación tras períodos de

inactividad por razones familiares, algo que, en los últimos 30 años, ha afectado en un 90% de los casos a mujeres (Direcció General d'Economia, 2025). Esta situación, por lo tanto, es más que una cuestión de equidad, pues es también de justicia social y de eficiencia en la utilización del talento y el potencial humano.

Dicha asimetría tiene un fuerte impacto en la estabilidad profesional y las oportunidades laborales de las mujeres, que se ven abocadas a jornadas parciales (73,54% de los contratos a tiempo parcial en 2022), una modalidad de trabajo en muchos casos no elegida, que se convierte en una estrategia forzada para conciliar el empleo con las tareas domésticas. En consecuencia, se limita la autonomía económica femenina y su desarrollo profesional.

En el caso de la Comunitat Valenciana, en 2024 el 85,2% de las personas inactivas por razones de cuidado son mujeres, mientras que solo el 14,8% son hombres (Direcció General d'Economia, 2025), evidenciando la vigencia de un modelo de reparto desigual de responsabilidades. Además, se destaca que más del 70% de las personas con jornada parcial en la Comunitat son mujeres, impactando en sus carreras, ingresos y pensiones. Por ello, en 2022, la pensión media nacional de jubilación de los hombres era de 1.440,95 euros, mientras que la de las mujeres era de 974,47, y, en cuanto a las pensiones no contributivas de jubilación, fueron percibidas por mujeres en un 73,83% en 2021.



Teniendo en cuenta este contexto, cabe subrayar el papel que desempeñan las políticas públicas. Desde 2008 se han visado en la Comunitat Valenciana 1.440 planes de igualdad en empresas, la mayoría de ellos en el periodo 2016-2022. También se ha avanzado en la evaluación del impacto de género, a través de informes y asesoramiento que permiten identificar desigualdades estructurales y promover medidas correctoras. Sin embargo, es importante enfatizar en que estos avances no son suficientes si no van acompañados de políticas estructurales más amplias.



Todo ello pone de relieve que la conciliación no puede abordarse únicamente desde medidas instrumentales —como permisos o servicios—, sino que exige una transformación cultural y estructural más profunda. Como advierte Fraser, cualquier avance será insuficiente si no se acompaña de un cambio en la valoración simbólica del cuidado, en su redistribución económica y en su representación política. Solo así será posible configurar sistemas integrales de cuidados sostenidos por el Estado, la comunidad, el mercado y las familias, en condiciones de igualdad y dignidad.

3. ¿Cómo se ha hecho este estudio?

Este estudio ha sido realizado desde el Departamento de Igualdad de la Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento de Alicante, con el objetivo de dar voz a la ciudadanía y conocer cómo percibe los cuidados, la conciliación y la corresponsabilidad en su vida cotidiana. Por ello, se trata de un estudio de carácter cuantitativo y descriptivo, diseñado para ofrecer un diagnóstico cercano, útil y basado en datos que sirva de referencia a la hora de seguir impulsando políticas de conciliación y corresponsabilidad en la ciudad.

El trabajo de campo se llevó a cabo en mayo de 2025 mediante un cuestionario online (Google Forms) titulado “¡Tu voz cuenta para una Alicante más corresponsable!”. Para garantizar la validez de los resultados y que la muestra fuera representativa de la población total de Alicante, se estimó un tamaño muestral mínimo de 384 personas, calculado con un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del ±5 % y una proporción esperada del 50 %. Finalmente, participaron 511 personas mayores de 18 años, superando con creces el mínimo establecido, lo que refuerza la solidez de los datos obtenidos.

De las personas encuestadas, un 66,7 % fueron mujeres y un 33,3 % hombres. La mayoría tenía entre 35 y 64 años, se encontraba en activo laboralmente y contaba con un nivel educativo medio-alto. La participación estuvo repartida entre los diferentes distritos de la ciudad, lo que permitió recoger una visión plural de la realidad local.

El cuestionario constaba de 21 preguntas organizadas en cuatro bloques. El bloque sobre características sociodemográficas de las personas encuestadas, ubicado al final del cuestionario, se compuso de 6 preguntas en las que se recogieron las siguientes variables independientes: edad, sexo, distrito de Alicante de residencia, grupo étnico o cultural, nivel de estudios finalizados y situación laboral actual.

Por otro lado, los bloques restantes permitieron explorar tres grandes ejes de variables dependientes sobre conciliación y corresponsabilidad, lo cual facilitó la interpretación posterior:

A)

Conocimiento sobre la conciliación y la corresponsabilidad¹⁰

Grado en que la ciudadanía de Alicante conoce y comprende los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, diferenciando entre conocimiento declarativo y representación práctica (asociación con actividades cotidianas y reparto de responsabilidades).

B)

Experiencias personales y distribución de tareas¹¹

Recoge cómo viven las personas su realidad cotidiana en relación con el cuidado y las tareas del hogar. Analiza la convivencia con personas dependientes, el reparto efectivo de las responsabilidades domésticas y los efectos personales que esta organización genera, tanto en términos de renuncias como de bienestar.

C)

Opiniones, valores y políticas públicas¹²

Explora creencias, actitudes y valoraciones de la ciudadanía sobre el papel del género en los cuidados y las políticas públicas existentes o deseables en este campo. Incluye tanto representaciones sociales sobre la equidad y el compromiso masculino como percepciones sobre las medidas institucionales.

¹⁰ Tabla A1. Operacionalización del conocimiento sobre la conciliación y la corresponsabilidad (Dimensión cognitiva). Fuente: elaboración propia.

¹¹ Tabla A2. Operacionalización de las experiencias personales y distribución de tareas (Dimensión conductual). Fuente: elaboración propia.

¹² Tabla A3. Operacionalización de las opiniones, valores y políticas públicas (Dimensión evaluativa/ideológica). Fuente: elaboración propia.



El análisis de los datos se centró en la búsqueda de diferencias significativas según el sexo en cada uno de estos tres ejes. Dado que las variables eran principalmente nominales, el procedimiento se apoyó en tablas de contingencia, que permiten transformar frecuencias en porcentajes y describir la relación entre variables. Para comprobar si estas asociaciones eran estadísticamente significativas se aplicó la prueba de Chi-cuadrado, y para valorar la intensidad de dichas relaciones se observó además el coeficiente de contingencia. Todo el análisis se realizó con el programa estadístico SPSS.

4. Lo que nos cuentan los resultados

El análisis estadístico reveló **diferencias significativas entre mujeres y hombres en múltiples dimensiones vinculadas al conocimiento, las experiencias y las percepciones**. Aunque estas diferencias no siempre fueron intensas, sí permitieron identificar patrones de género persistentes que confirman desigualdades en el reparto de los cuidados y las tareas domésticas.

1. Diferencias en el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad

Los resultados del estudio muestran que la ciudadanía de Alicante, en su conjunto, tiene un alto grado de familiaridad con los conceptos de “conciliación” y “corresponsabilidad”. Sin embargo, al desagregar los datos por sexo, se observan diferencias estadísticamente significativas que reflejan una **mayor comprensión conceptual entre las mujeres**¹³.

Casi el 98% de las mujeres encuestadas afirma conocer y comprender el término “conciliación”, mientras que este porcentaje desciende al 94% en los hombres. La brecha se amplía en el caso de la “corresponsabilidad”: el 91,5% de las mujeres indica entender su significado, frente al 82,4% de los hombres.

Además, las mujeres demuestran una mayor capacidad para diferenciar ambos términos y una mayor conciencia crítica sobre su contenido y aplicación práctica. Esta diferencia de alfabetización conceptual sugiere que las mujeres, al haber asumido históricamente la mayor carga de cuidados, han desarrollado una mayor necesidad de comprender, nombrar y resignificar estas realidades.

Asimismo, al indagar sobre quién debería asumir las responsabilidades del cuidado¹⁴, el 78% de las mujeres defiende un reparto equitativo entre mujeres y

¹³ Tabla A4. Conocimiento conceptual sobre conciliación y corresponsabilidad. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

¹⁴ Tabla A5. Representación funcional del cuidado. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

hombres, mientras que esta visión es compartida por el 67% de los hombres. Estos datos revelan una **mayor interiorización del principio de justicia distributiva por parte de las mujeres y una menor asunción masculina del cuidado como obligación compartida**.

2. Persistencia de desigualdades en la distribución de los cuidados

Los datos recogidos reflejan que **la distribución efectiva de las tareas domésticas y de cuidado continúa siendo desigual**. Las mujeres asumen con mayor frecuencia la responsabilidad principal del cuidado en el hogar, y esta carga se traduce en renuncias personales y profesionales, así como en un mayor impacto sobre su bienestar.

a) *Carga de cuidados*¹⁵

Una de cada cinco mujeres (21,1%) declara ser la principal responsable de atender a personas dependientes en su hogar. En el caso de los hombres, este porcentaje se reduce a tan solo el 8,2%. Además, las mujeres conviven con mayor frecuencia con personas que requieren cuidados y, en menor medida, delegan esta responsabilidad.

b) *Reparto doméstico y percepción de equidad*¹⁶

En lo que respecta a las tareas domésticas (limpieza, cocina, organización del hogar), **el 28,4% de las mujeres afirma encargarse de ellas mayoritariamente, frente al 16,5% de los hombres**. Sin embargo, el 58,8% de los hombres considera que el reparto es justo, frente a solo el 42,5% de las mujeres. Esta disparidad entre la percepción masculina y la experiencia femenina pone de manifiesto una **disonancia que dificulta el avance hacia relaciones igualitarias en el hogar**.

Cabe destacar que **mientras los hombres tienden a interpretar su participación como corresponsable, muchas mujeres perciben un desequilibrio que no siempre es reconocido ni verbalizado por los varones**.

¹⁵ Tabla A6. Situación de convivencia y carga de cuidados. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

¹⁶ Tabla A7. Reparto efectivo de tareas domésticas y de cuidado. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

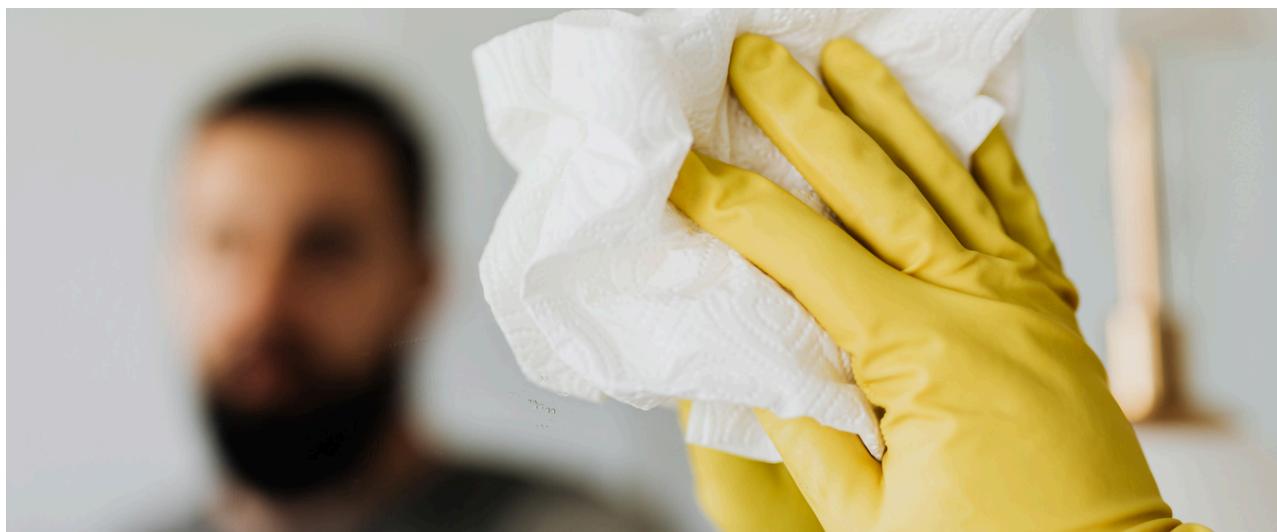
c) Renuncias y bienestar¹⁷

La desigualdad en la distribución de los cuidados tiene consecuencias directas sobre las trayectorias vitales de las mujeres. Un 47,8% de las mujeres encuestadas ha tenido que renunciar, en varias ocasiones, a oportunidades laborales, formativas o de ocio personal por asumir tareas de cuidado. Entre los hombres, esta cifra se sitúa en un 24,7%.

Asimismo, el 73,9% de las mujeres señala que el modo en que se reparten los cuidados en su hogar afecta negativamente a su bienestar personal, frente al 56,5% de los hombres. Estos datos revelan que, más allá del tiempo dedicado, **la carga emocional, física y mental del cuidado sigue recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres.**

3. Valoración social y sesgos de reconocimiento¹⁸

Uno de los hallazgos más contundentes del estudio tiene que ver con la percepción del reconocimiento social del cuidado según el sexo de quien lo ejerce. La afirmación “si un hombre cuida igual que una mujer, se valora más su implicación” es compartida por el 92,3% de las mujeres y por el 66,7% de los hombres. Esta percepción indica la **existencia de un sesgo de reconocimiento ampliamente extendido, donde el cuidado ejercido por varones se considera excepcional o meritorio, mientras que el de las mujeres se normaliza y se invisibiliza.**



¹⁷ Tabla A8. Impacto en la vida personal y bienestar. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

¹⁸ Tabla A9. Creencias sobre género y cuidados. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Este dato refleja un fenómeno ampliamente documentado en los estudios de género: **la división sexual del trabajo no solo determina qué tareas realiza cada género, sino también cuánto valor se les asigna socialmente**. El hecho de que el cuidado femenino sea asumido como “natural” contribuye a su desvalorización simbólica y material.

4. Actitudes hacia las políticas públicas¹⁹

Respecto a las políticas públicas, se observa un **respaldo generalizado a las medidas orientadas a facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad**. No obstante, las mujeres muestran un mayor grado de compromiso y prioridad hacia intervenciones estructurales. En concreto, las medidas más apoyadas por las mujeres encuestadas son:

- **Permisos parentales iguales e intransferibles para madres y padres** (83,3% de apoyo entre mujeres frente al 71,8% en hombres).
- **Ampliación de servicios públicos de cuidado** (74,8% frente al 65,9%).
- **Educación en igualdad desde la infancia** (90,9% frente al 81,2%).



Estos resultados muestran que **las mujeres reclaman con más fuerza acciones que no solo alivien la carga actual, sino que transformen de raíz las estructuras** que perpetúan la desigualdad. Por el contrario, **los hombres presentan un mayor apoyo a medidas más flexibles o adaptativas**, como la conciliación laboral, lo que puede reflejar una menor exposición a las consecuencias estructurales del cuidado.

¹⁹ Tabla A10. Percepción sobre políticas públicas y corresponsabilidad. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

5. Conclusión: La conciliación avanza en las leyes, pero la corresponsabilidad aún tropieza en los hogares

El análisis de los datos obtenidos nos permite formular un diagnóstico claro sobre el estado actual de la corresponsabilidad y la conciliación. **Revela la distancia entre los avances alcanzados en el plano legal e institucional y la persistencia de desigualdades en la vida cotidiana.**



1. La corresponsabilidad sigue siendo una asignatura pendiente

Pese al consenso social creciente sobre la importancia de distribuir equitativamente los cuidados, los datos evidencian que **las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de atención a personas dependientes**. Esta situación no se limita a una cuestión de horas invertidas, sino que implica una carga mental y emocional constante, muchas veces invisible y desigualmente repartida.

La sobrecarga femenina en el ámbito doméstico tiene efectos directos sobre su bienestar, su autonomía, su salud física y mental, así como sobre sus posibilidades de participación en la vida laboral, política, cultural y social. Este fenómeno se traduce en renuncias frecuentes, sobre todo cuando no existen redes de apoyo institucionales o comunitarias que compartan dicha responsabilidad.

2. Brecha entre la percepción masculina y la experiencia femenina

Una de las brechas más notorias identificadas en la investigación es la que separa **la percepción de los hombres sobre la equidad en el hogar y la vivencia de las mujeres**. Mientras una mayoría de varones considera que el reparto es justo o suficiente, muchas mujeres expresan su desacuerdo y relatan una carga desproporcionada. Esta disonancia cognitiva y afectiva **impide avanzar en la corresponsabilidad real, ya que obstaculiza el diálogo y el reconocimiento mutuo de los esfuerzos implicados**.

3. El sesgo de reconocimiento refuerza las desigualdades

El hecho de que los cuidados ejercidos por hombres sean percibidos como excepcionales y merecedores de mayor valoración social constituye una **forma de desigualdad simbólica que refuerza los estereotipos de género**. Esta narrativa reproduce la idea de que el cuidado es “natural” en las mujeres y “extraordinario” en los hombres, lo que dificulta el reconocimiento del trabajo de las mujeres y desalienta la implicación corresponsable de los varones.

Además, este sesgo **impide construir una cultura del cuidado compartido**, donde todas las personas —independientemente de su sexo— se sientan interpeladas por igual.

4. Las mujeres apoyan con mayor claridad medidas estructurales

Mientras que los **hombres tienden a apoyar medidas conciliadoras de tipo individual (flexibilidad laboral, permisos, etc.), las mujeres reclaman de forma más firme transformaciones de fondo**: permisos parentales igualitarios, servicios públicos de cuidado, educación en igualdad, cambios en los tiempos laborales y redistribución del trabajo no remunerado.

Esta diferencia apunta a una mayor conciencia crítica femenina sobre las raíces estructurales de la desigualdad, y pone en valor el papel de las mujeres como impulsoras del cambio social. Su experiencia cotidiana en el ámbito del cuidado las convierte en agentes fundamentales para diseñar políticas públicas transformadoras.

5. Necesidad de articular políticas integrales

Cualquier intervención pública debe incorporar un enfoque interseccional que reconozca las múltiples formas de vulnerabilidad y garantice una igualdad efectiva y sustantiva.

Asimismo, **no basta con acciones puntuales o campañas aisladas. Se requiere una estrategia sostenida, transversal y multiactor**, capaz de transformar tanto los marcos normativos como las prácticas culturales y organizativas que sostienen la actual división sexual del trabajo.



6. ¿Qué pasos podemos dar como sociedad para hacer de la corresponsabilidad una realidad?

Si hemos visto que la conciliación avanza en las leyes, pero la corresponsabilidad aún tropieza en nuestros hogares, la pregunta ahora es: **¿qué podemos hacer al respecto?**

Las recomendaciones que siguen ofrecen caminos posibles para que tanto las instituciones, como la ciudadanía demos pasos reales hacia una organización de los cuidados más justa, democrática y sostenible.

¿Qué puedo hacer como institución?

1. Políticas municipales con enfoque de género en los cuidados

- **Diseñar e implementar un Plan Municipal de Cuidados** que articule recursos, servicios, medidas de conciliación y acciones de corresponsabilidad desde una visión integrada y con perspectiva de género.
- **Garantizar la transversalidad del enfoque de cuidados en todas las áreas municipales** (empleo, servicios sociales, urbanismo, cultura, participación, juventud, etc.), incorporando sistemáticamente el análisis de impacto de género.
- **Reforzar la colaboración entre administraciones** (local, autonómica y estatal) para asegurar coherencia, financiación adecuada y escalabilidad de las iniciativas.

2. Fortalecimiento del sistema público de cuidados

- **Ampliar y diversificar los servicios públicos de atención domiciliaria, centros de día y recursos de conciliación**, especialmente en barrios con mayor vulnerabilidad social o menor cobertura.
- **Promover la gestión comunitaria y participativa de recursos de cuidado**, fomentando modelos cooperativos, redes vecinales de apoyo mutuo y bancos del tiempo.
- **Apostar por la profesionalización, dignificación y feminización consciente del empleo en el sector de los cuidados**, garantizando condiciones laborales justas y formación especializada.



3. Sensibilización y transformación cultural

- **Diseñar campañas de comunicación dirigidas específicamente a hombres**, centradas en desmontar estereotipos de género, visibilizar su papel como cuidadores y fomentar su implicación activa en el hogar.
- **Generar espacios de reflexión y formación para padres, parejas jóvenes y hombres cuidadores**, promoviendo la corresponsabilidad como valor ético, social y personal.
- **Incluir la educación afectiva, corresponsable y de igualdad** en las actividades de tiempo libre, programas deportivos, culturales y de juventud municipales.

4. Coeducación y prevención desde edades tempranas

- **Introducir de manera estructural contenidos sobre igualdad, corresponsabilidad y organización del tiempo** en el currículo escolar, desde Educación Infantil hasta Secundaria.
- **Formar y acompañar al profesorado en metodologías coeducativas que aborden la corresponsabilidad** como parte de la educación cívica y emocional.
- **Impulsar programas de fomento de la corresponsabilidad en familias, AMPA y espacios educativos no formales**, favoreciendo una implicación activa de todos los miembros del hogar.



5. Medición y evaluación con perspectiva de género

- Establecer un **sistema de indicadores municipales sobre conciliación y cuidados, desagregado por sexo, edad, origen y territorio**, que permita seguir la evolución de las desigualdades y evaluar el impacto de las medidas adoptadas.
- **Incorporar la evaluación del impacto de género (IIG) como herramienta técnica** en todos los proyectos y planes que afecten al uso del tiempo, los cuidados o el empleo.
- Promover **estudios periódicos de diagnóstico y percepción, con participación ciudadana**, que permitan construir políticas basadas en evidencias.

6. Gobernanza participativa e interseccional

- **Incorporar a las entidades feministas, asociaciones vecinales, sindicatos, expertos en cuidados y personas cuidadoras** en los espacios de planificación municipal, a través de mesas de trabajo, consejos de participación o foros ciudadanos.
- **Asegurar que las medidas adoptadas respondan a las realidades diversas de la población**, incluyendo a mujeres migrantes, mayores, familias monoparentales, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables.
- **Reconocer el cuidado como un bien común y un derecho colectivo, que debe ser promovido desde lo público** y distribuido de forma equitativa entre Estado, comunidad, mercado y familias.

¿Qué puedo hacer como hombre?

1. Hazte cargo, no “ayudes”

No se trata de echar una mano, sino de corresponsabilizarte. Planifica la limpieza, la compra, piensa qué se come en casa, cocina, pide las citas médicas u organiza las actividades escolares. Hazlo tú, sin esperar a que te lo digan.

2. Comparte la carga mental

Que no sea siempre otra persona la que recuerde que hay excursión, que falta leche, que toca limpiar el baño o cambiar las sábanas. Anticípate, toma la iniciativa y libera a tu pareja de esa mochila invisible.





3. Usa tus derechos de conciliación

Solicita tus permisos, pide reducción de jornada si hace falta o haz uso de tus días para cuidados. Y hazlo sin esconderte: cuando lo visibilizas en tu entorno laboral, ayudas a normalizar que los hombres también cuidan.

4. Educa con tu ejemplo

Tus hijos e hijas te miran. Si te ven limpiar, cocinar, acompañar al pediatra o ayudar con deberes, entenderán que cuidar no es cosa de mujeres, sino de todo el mundo. No te quedes solo con los momentos de ocio.

5. Ofrece cuidado emocional

Cuidar también es preguntar, escuchar y acompañar. Tu corresponsabilidad también pasa por estar presente emocionalmente, interesarte de verdad por cómo están los demás y ofrecer apoyo sin esperar a que te lo pidan.

¿Qué puedo hacer como mujer?

1. No cargues sola con la gestión invisible

No tienes por qué ser siempre la que organiza menús, controla que haya ropa limpia, recuerda las citas médicas o cualquier otra fecha importante. Reparte esa responsabilidad: que otros también planifiquen y organicen.

2. Pon límites a la sobrecarga

Di “hasta aquí”. Negocia turnos y responsabilidades con tu pareja o tu familia. Acompañar a una persona dependiente al médico, revisar los deberes del colegio o saber cuándo se tienen que cambiar las sábanas, no tiene por qué recaer siempre en ti.





3. Defiende tu tiempo personal

Tu descanso, tu ocio y tu autocuidado son tan importantes como los de los demás. Haz deporte, sal con amigas, estudia o simplemente desconecta, sin sentir culpa. No siempre tienes que ser productiva.

4. Haz valer tus derechos laborales

Si necesitas reducción de jornada, teletrabajo o excedencia, pide lo que te corresponde sin miedo. No es un favor ni un capricho: es tu derecho. Y si lo cuestionan, busca apoyo sindical o legal.

5. Reconoce y defiende el valor del cuidado

Cuidar tiene un valor enorme porque cuidar sostiene la vida. Sin ello la sociedad no podría funcionar. No lo minusvalores ni permitas que otros lo hagan. Es tan necesario como cualquier empleo y debe compartirse. Los hombres también tienen que ser conscientes de ello y asumir su parte.

Sin cuidado no hay vida, sin vida no hay sociedad, y sin reparto justo del cuidado nunca habrá igualdad real. El cuidado vale tanto como cualquier empleo y debe ser asumido por hombres y mujeres por igual, porque solo compartiendo de verdad podremos construir una sociedad más justa y más libre para todas y todos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos.
- Amorós, C. (2000). *Tiempo de feminismo*. Cátedra.
- Cobo, R. (2011). *Hacia una nueva política sexual*. Catarata.
- Comisión Europea. (s. f.). *Gender Equality Strategy*. Recuperado de https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- De Beauvoir (2017). *El segundo sexo*. Cátedra.
- Parlamento Europeo. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 188, 79-93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- Direcció General d' Economía. (2025). *Igualdad de género y brecha salarial en la Comunitat Valenciana. Informe 2025*.
- Durkheim, E. (2014). *Las formas elementales de la vida religiosa*. Alianza.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del Feminismo*. Traficantes de Sueños.
- Ibáñez, M., García Mingo, E. y Aguado Bloise, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, (101), 329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto de las Mujeres. (2023). *Mujeres en cifras (1983-2023)*.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 110, de 8 de mayo de 2003. BOE-A-2003-9334. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- López Fernández, S., Candela Soto, P. y Sánchez Pérez, M. C. (2022). Residencias de mayores: un sector feminizado donde mandan, cada vez más, los hombres. *Sociología del Trabajo*, (101), 215-228. <https://doi.org/10.5209/stra.81110>
- Meseguer Chanzá, D. (2024). Segregación laboral en actividades feminizadas: Los servicios residenciales de atención a las personas mayores. *Papers: revista de sociología*, 109, (2), 1-24. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3222>

- Ministerio de Igualdad. (2025). *Plan Corresponsables*. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU Mujeres. (2022). *Making every woman and girl count: Annual Report 2021-2022*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/annual-report>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (núm. 165). Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503
- Patrick, C., Stephens, H., & Weinstein, A. (2024). Born to care (or not): How gender role attitudes affect occupational sorting. *Labour*, 38(2), 203-229. <https://doi.org/10.1111/lab.12261>
- Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, 182, de 30 de julio de 2025.
- Roca Escoda, M. (2018). Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas. *Revista Internacional de Organizaciones*, (20), 59-80. <https://doi.org/10.17345/rio20.59-80>
- Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Cátedra.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Cátedra.

8. ANEXO

Tabla A1. Operacionalización del conocimiento sobre la conciliación y la corresponsabilidad (Dimensión cognitiva).

Dimensión	Indicador	Ítem (pregunta)	Sistema de categorías (respuestas)
A.1. Conocimiento conceptual	Conocimiento del término "corresponsabilidad"	P.1.1. ¿Conoce usted el término "corresponsabilidad"?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, lo conozco y comprendo su significado - Me resulta familiar, pero no sabría definirlo - No lo conozco - Prefiero no contestar
	Conocimiento del término "conciliación"	P.1.2. ¿Conoce usted el término "conciliación"?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, conozco la diferencia - No, no sé cuál es la diferencia - Sé que existen diferencias, pero no las tengo claras - Prefiero no contestar
	Capacidad de diferenciación conceptual	P.1.3. ¿Sabe usted qué diferencia existe entre conciliación y corresponsabilidad?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, conozco la diferencia - No, no sé cuál es la diferencia - Sé que existen diferencias, pero no las tengo claras - Prefiero no contestar
	Definición personal de "conciliación"	P.1.6. ¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que usted entiende por "conciliación"?	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr equilibrio entre trabajo, vida personal y tareas del hogar, especialmente para las mujeres. - Facilitar que tanto mujeres como hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar sin sobrecargas. - Tener tiempo libre tras cumplir con las responsabilidades familiares. - NS/NC
	Definición personal de "corresponsabilidad"	P.1.7. ¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que usted entiende por "conciliación"?	<ul style="list-style-type: none"> - Repartir de forma justa las tareas domésticas y de cuidado entre todas las personas del hogar. - Asumir que las mujeres deben encargarse principalmente de los cuidados. - Que los hombres colaboren en ciertas tareas cuando es necesario. - NS/NC
A.2. Representación funcional del cuidado	Actividades reconocidas como parte del cuidado	P.1.4. ¿Qué actividades considera usted que forman parte de los cuidados? <i>(Puede seleccionar varias opciones)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Preparar comidas, limpieza, compra de alimentos. - Atender a personas mayores, dependientes o con discapacidad. - Cuidar, educar o acompañar a niñas, niños o adolescentes. - Acompañamiento emocional o apoyo psicológico. - Otra/s - NS/NC
	Percepción sobre reparto de cuidados	P.1.5. En su opinión, ¿quién debería asumir las responsabilidades de cuidado en el hogar?	<ul style="list-style-type: none"> - Principalmente las mujeres - Principalmente los hombres - Hombres y mujeres por igual - Quien disponga de mayor tiempo disponible - Otra opción (especificar) - NS/NC

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A2. Operacionalización de las experiencias personales y distribución de tareas (Dimensión conductual).

Dimensión	Indicador	Ítem (número de pregunta)	Sistema de categorías (respuestas)
B.1 Situación de convivencia y carga de cuidados	Convivencia con personas que requieren cuidados	P.2.1 ¿Convive usted actualmente con personas que requieren cuidados (menores, personas mayores, dependientes, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, y soy la persona principal encargada de sus cuidados. - Sí, y comparto las tareas de cuidado con otras personas del hogar. - Sí, pero otra persona se encarga principalmente. - No convivo con personas que requieran cuidados. - Prefiero no contestar
B.2 Reparto efectivo de tareas domésticas y de cuidado	Modalidad de reparto de las tareas del hogar	P.2.2 En su caso, ¿cómo se reparten las tareas domésticas (limpieza, cocina, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> - Me encargo yo mayoritariamente. - Se reparten, pero no de forma equilibrada. - Se reparten de manera equitativa. - No realizamos dichas tareas directamente (ej. personal contratado). - Prefiero no contestar
	Percepción de equidad en el reparto	P.2.4 ¿Considera usted que, en su caso personal, existe un reparto justo de las tareas de cuidado y del hogar?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí - No - En parte - No lo sé / Prefiero no contestar
B.3 Impacto en la vida personal y bienestar	Renuncias personales debido a tareas de cuidado	P.2.3 ¿Ha tenido usted que renunciar a alguna actividad (empleo, estudios, tiempo personal, etc.) por asumir tareas de cuidado?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, en varias ocasiones - Sí, de forma puntual - No - No he tenido responsabilidades de cuidado - Prefiero no contestar
	Repercusión del reparto de cuidados en el bienestar	P.2.5 ¿Considera usted que el modo en que se reparten los cuidados en su hogar afecta a su bienestar personal?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, mucho - Sí, en parte - No, apenas - No afecta en absoluto - No lo sé / Prefiero no contestar

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A3. Operacionalización de las opiniones, valores y políticas públicas (Dimensión evaluativa/ideológica).

Dimensión	Indicador	Ítem (número de pregunta)	Sistema de categorías (respuestas)
C.1 Creencias sobre género y cuidados	Grado de acuerdo con afirmaciones sobre género y reparto de tareas	P.3.1. Indique en qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 y 9)	Escala de Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo NS/NC = No sabe / No contesta
C.2 Percepción sobre políticas públicas y corresponsabilidad	Grado de acuerdo con afirmaciones sobre políticas públicas	P.3.1. Indique en qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Ítems 6 y 10)	- Sí, están más enfocadas en las mujeres - No, benefician también a los hombres - No lo sé / Prefiero no contestar
	Percepción del enfoque de las políticas públicas actuales	P.3.2 ¿Cree que las políticas públicas de conciliación están dirigidas principalmente a mujeres?	- Permisos parentales iguales e intransferibles para madres y padres. - Ampliación de servicios públicos de cuidado (infancia, dependencia...). - Educación en igualdad desde la infancia. - Flexibilidad laboral para todas las personas. - Reconocimiento y mejora de las condiciones del empleo en el sector de los cuidados. - Campañas públicas dirigidas a hombres - Otra/s (especificar) - No lo sé / Prefiero no contestar
	Propuestas ciudadanas para avanzar hacia la corresponsabilidad	P.3.3 ¿Qué medidas considera más necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad real? <i>(Seleccione hasta 3 opciones)</i>	

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A4. Conocimiento conceptual sobre conciliación y corresponsabilidad.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
¿Conoce usted el término “conciliación”?	Me resulta familiar, pero no sabría definirlo.	2,1%	5,9%	3,3%
	Sí, lo conozco y comprendo su significado.	97,9%	94,1%	96,7%
<i>Valor Chi-cuadrado 5.173; significación 0.023</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.100; significación 0.023</i>				
¿Conoce usted el término “corresponsabilidad”?	Me resulta familiar, pero no sabría definirlo.	7,6%	15,3%	10,2%
	No lo conozco.	0,9%	2,4%	1,4%
	Sí, lo conozco y comprendo su significado.	91,5%	82,4%	88,5%
<i>Valor Chi-cuadrado 9.427; significación 0.009</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.135; significación 0.009</i>				
¿Sabe usted qué diferencia existe entre los términos “conciliación” y “corresponsabilidad”?	No lo conozco.	1,2%	3,5%	2,0%
	No, no sé cuál es la diferencia.	5,3%	11,8%	7,4%
	Sé que existen diferencias, pero no las tengo claras.	10,9%	10,6%	10,8%
	Sí, conozco la diferencia.	82,7%	74,1%	79,8%
<i>Valor Chi-cuadrado 10.690; significación 0.014</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.143; significación 0.014</i>				
¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que usted entiende por “conciliación”?	Facilitar que tanto mujeres como hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar sin sobrecargas.	88,9%	87,1%	88,3%
	Lograr equilibrio entre trabajo, vida personal y tareas del hogar, especialmente para las mujeres.	10,6%	11,8%	11,0%
	Tener tiempo libre tras cumplir con las responsabilidades familiares.	0,3%	1,2%	0,6%
	No lo sé / Prefiero no contestar	0,3%	0,0%	0,2%
<i>Valor Chi-cuadrado 2.198; significación 0.532</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.065; significación 0.532</i>				
¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que usted entiende por “corresponsabilidad”?	Asumir que las mujeres deben encargarse principalmente de los cuidados.	0,3%	0,0%	0,2%
	Que los hombres colaboren en ciertas tareas cuando es necesario.	0,3%	1,2%	0,6%
	Repartir de forma justa las tareas domésticas y de cuidado entre todas las personas del hogar.	98,8%	96,5%	98,0%
	No lo sé / Prefiero no contestar	0,6%	2,4%	1,2%
<i>Valor Chi-cuadrado 5.085; significación 0.166</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.099; significación 0.166</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A5. Representación funcional del cuidado.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
¿Qué actividades considera usted que forman parte de los cuidados? (Puede seleccionar varias opciones)	Preparar comidas, limpieza, compra de alimentos.	83,3%	71,8%	79,5%
	<i>Valor Chi-cuadrado 9.221 ; significación 0.002</i>			
	<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.133; significación 0.002</i>			
	Acompañamiento emocional o apoyo psicológico	82,7%	80,0%	81,8%
	<i>Valor Chi-cuadrado 0.555 ; significación 0.456</i>			
	<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.033; significación 0.456</i>			
	Atender a personas mayores, dependientes o con discapacidad.	94,4%	91,8%	93,5%
	<i>Valor Chi-cuadrado 1.332 ; significación 0.248</i>			
	<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.051; significación 0.248</i>			
	Cuidar, educar o acompañar a niñas, niños o adolescentes.	93,5%	89,4%	92,2%
¿Quién debería asumir las responsabilidades de cuidado en el hogar?	<i>Valor Chi-cuadrado 2.691 ; significación 0.101</i>			
	<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.072; significación 0.101</i>			
	Hombres y mujeres por igual.	78,0%	67,1%	74,4%
	Quien disponga de mayor tiempo disponible.	22,0%	32,9%	25,6%
<i>Valor Chi-cuadrado 7.149; significación 0.008</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.118; significación 0.008</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A6. Situación de convivencia y carga de cuidados.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
¿Convive usted actualmente con personas que requieren cuidados (menores, personas mayores, dependientes, etc.)?	No convivo con personas que requieran cuidados.	47,2%	56,5%	50,3%
	Sí, pero otra persona se encarga principalmente.	1,5%	9,4%	4,1%
	Sí, y comparto las tareas de cuidado con otras personas del hogar.	30,2%	25,9%	28,8%
	Sí, y soy la persona principal encargada de sus cuidados.	21,1%	8,2%	16,8%
<i>Valor Chi-cuadrado 31.278; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.240; significación 0.000</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A7. Reparto efectivo de tareas domésticas y de cuidado.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
En su caso, ¿cómo se reparten las tareas domésticas (limpieza, cocina, etc.)?	Me encargo yo mayoritariamente.	28,4%	16,5%	24,5%
	No realizamos dichas tareas directamente (ej. personal contratado).	2,9%	4,7%	3,5%
	Se reparten de manera equitativa.	35,5%	43,5%	38,2%
	Se reparten, pero no de forma equilibrada.	31,1%	34,1%	32,1%
	Prefiero no contestar.	2,1%	1,2%	1,8%
<i>Valor Chi-cuadrado 10.407; significación 0.034</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.141; significación 0.034</i>				
¿Considera usted que, en su caso personal, existe un reparto justo de las tareas de cuidado y del hogar?	En parte	22,6%	23,5%	22,9%
	No	32,6%	15,3%	26,8%
	No lo sé / Prefiero no contestar	2,3%	2,4%	2,3%
	Sí	42,5%	58,8%	47,9%
<i>Valor Chi-cuadrado 18.934; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.189; significación 0.000</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A8. Impacto en la vida personal y bienestar.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
¿Ha tenido usted que renunciar a alguna actividad (empleo, estudios, tiempo personal, etc.) por asumir tareas de cuidado?	Sí, en varias ocasiones	47,8%	24,7%	40,1%
	Sí, de forma puntual	27,0%	27,1%	27,0%
	No	19,1%	36,5%	24,9%
	No he tenido responsabilidades de cuidado	5,9%	10,6%	7,4%
	Prefiero no contestar	0,3%	1,2%	0,6%
<i>Valor Chi-cuadrado 33.827; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.249; significación 0.000</i>				
¿Considera usted que el modo en que se reparten los cuidados en su hogar afecta a su bienestar personal?	Sí	73,9%	56,5%	68,1%
	No lo sé / Prefiero no contestar	2,6%	2,4%	2,5%
	No	23,5%	41,2%	29,4%
<i>Valor Chi-cuadrado 17.227; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.181; significación 0.000</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A9. Creencias sobre género y cuidados.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
1) Las mujeres cuidan mejor porque tienen más sensibilidad natural.	Nada o poco de acuerdo	81,8%	74,2%	79,3%
	Bastante o muy de acuerdo	18,2%	25,8%	20,7%
<i>Valor Chi-cuadrado 3.069; significación 0.080</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.087; significación 0.080</i>				
2) Si un hombre cuida igual que una mujer, se valora más su implicación.	Nada o poco de acuerdo	7,7%	33,3%	15,4%
	Bastante o muy de acuerdo	92,3%	66,7%	84,6%
<i>Valor Chi-cuadrado 44.454; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.309; significación 0.000</i>				
3) Las tareas del hogar no se reparten realmente al 50%, aunque muchas parejas digan que sí.	Nada o poco de acuerdo	6,6%	21,3%	11,7%
	Bastante o muy de acuerdo	93,4%	78,7%	88,3%
<i>Valor Chi-cuadrado 20.687; significación 0.000</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.213; significación 0.000</i>				
4) Los hombres ayudan cada vez más en casa, pero aún no se responsabilizan igual.	Nada o poco de acuerdo	8,3%	18,1%	11,6%
	Bastante o muy de acuerdo	91,7%	81,9%	88,4%
<i>Valor Chi-cuadrado 8.866; significación 0.003</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.142; significación 0.003</i>				
5) Repartir las tareas por igual no siempre es justo: a veces uno tiene más tiempo o mejor actitud.	Nada o poco de acuerdo	34,9%	26,7%	32,1%
	Bastante o muy de acuerdo	65,1%	73,3%	67,9%
<i>Valor Chi-cuadrado 2.465; significación 0.166</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.083; significación 0.116</i>				
7) A veces, es más fácil encargarse una/o misma/o que discutir por repartir las tareas.	Nada o poco de acuerdo	89,4%	80,6%	86,6%
	Bastante o muy de acuerdo	10,6%	19,4%	13,4%
<i>Valor Chi-cuadrado 1.221; significación 0.269</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.057; significación 0.269</i>				
8) Las mujeres asumen más cuidados porque lo eligen libremente, no por desigualdad.	Nada o poco de acuerdo	75,4%	71,2%	73,8%
	Bastante o muy de acuerdo	24,6%	28,8%	26,2%
<i>Valor Chi-cuadrado 6.628; significación 0.010</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.121; significación 0.010</i>				
9) Hay hombres que quieren cuidar más, pero se sienten juzgados socialmente por hacerlo.	Nada o poco de acuerdo	75,4%	71,2%	73,8%
	Bastante o muy de acuerdo	24,6%	28,8%	26,2%
<i>Valor Chi-cuadrado 0.825; significación 0.364</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.046; significación 0.364</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).

Tabla A10. Percepción sobre políticas públicas y corresponsabilidad.

		Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
	Permisos parentales iguales e intransferibles para madres y padres	83,3%	71,8%	79,5%
<i>Valor Chi-cuadrado 4.438; significación 0.035</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.093; significación 0.035</i>				
	Ampliación de servicios públicos de cuidado (infancia, dependencia...)	74,8%	65,9%	71,8%
<i>Valor Chi-cuadrado 4.438; significación 0.035</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.093; significación 0.035</i>				
	Educación en igualdad desde la infancia	90,9%	81,2%	87,7%
<i>Valor Chi-cuadrado 9.942 ; significación 0.002</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.138; significación 0.002</i>				
	Flexibilidad laboral para todas las personas	77,1%	78,8%	77,7%
<i>Valor Chi-cuadrado 0.189 ; significación 0.664</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.019; significación 0.664</i>				
	Reconocimiento y mejora de las condiciones del empleo en el sector de los cuidados	27,6%	23,5%	26,2%
<i>Valor Chi-cuadrado 0.955; significación 0.328</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.072; significación 0.101</i>				
	Campañas públicas dirigidas a hombres	10,9%	15,3%	12,3%
<i>Valor Chi-cuadrado 2.072; significación 0.150</i>				
<i>Valor Coeficiente de contingencia 0.064; significación 0.150</i>				

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ciudadana (2025).