



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Presentado por Mónica de Lucas de Blas.

Tutorizado por Verónica de Andrés San José.

Segovia, 9 de Julio 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL	3
1.1 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.	3
1.2 ESPAÑA Y SU POBLACIÓN FEMENINA.	4
CAPÍTULO 2 DISCRIMINACIÓN LABORAL	7
2.1. JORNADA DE TRABAJO: TIEMPO PARCIAL.....	7
2.2. SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y EL TECHO DE CRISTAL.	9
2.2.1 Género y segregación del mercado laboral.	9
2.2.2. Techo de cristal.	11
2.2.3. Suelo pegajoso	11
2.3. BRECHA SALARIAL.	12
CAPÍTULO 3 TRABAJO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN	15
3.1. TRABAJO NO REMUNERADO.....	15
3.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.....	17
3.2.1 ¿Qué es la conciliación familiar y laboral?	17
3.2.2. Normativa española.	18
3.2.3. Medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	18
CAPÍTULO 4 CASO PRÁCTICO: ENCUESTA	23
4.1 RESULTADOS.	23
4.2 DISCUSIÓN.....	30
4.3 CONCLUSIONES.	31
CONCLUSIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXO I ENCUESTA	36
ANEXO II GRÁFICOS Y RESPUESTAS	41

INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer en el mundo laboral ha ido cambiando con el paso del tiempo. Echando la mirada atrás uno puede ser consciente de la evolución que la figura de la mujer ha ido adquiriendo en el transcurso de los años, viendo como los acontecimientos históricos, factores sociales y económicos han ido modelando y diferenciando el desarrollo de ese rol.

A lo largo del presente trabajo veremos cómo ha ido cambiando el papel de la mujer en el mercado laboral, desde principios de los años cuarenta, momento en el que la mujer dio el paso de integración al mundo laboral como consecuencia de que los hombres tuvieron que abandonar los hogares para ir a combatir al frente y ellas quedaron a cargo del mantenimiento de los hogares. Con este cambio no solo salieron beneficiosas las mujeres, sino toda una sociedad en su conjunto, propagando el llamado Estado de Bienestar: creando nuevos puestos de trabajo, impulsando el consumismo, el aumento de las economías de los hogares, etc. La mujer comenzó a aportar beneficios económicos en el hogar, pero siempre sin dejar de lado las tareas domésticas que había venido realizando hasta el momento. Aunque las mujeres se hicieron su hueco en el mundo laboral, no se deshicieron de estas tareas, por lo que ya en esos años las mujeres fueron pioneras en poner en práctica la conciliación laboral y familiar.

Asimismo, examinaremos algunos de los aspectos hereditarios que, a día de hoy, en el siglo XXI, todavía prevalecen en torno a la figura de la mujer. Aspectos de inferioridad que como pesados lastres siguen persiguiendo a la mujer en el ámbito laboral.

En primer lugar se hablará por ello de la incorporación de las féminas al mundo laboral y de la situación actual que la mujer tiene en nuestro país. Además, se hará mención a los términos de techo de cristal, brecha salarial, entre otros, que del mismo modo están sirviendo para desvalorizar el papel de la mujer.

En segundo lugar, se describirán los términos de conciliación laboral que los trabajadores poseen y se realizará un análisis de la discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral en comparación con el hombre, además de cómo la legislación no ha hallado todavía la manera de acabar con la brecha salarial que afecta negativamente al sexo femenino, ni con la barrera del techo de cristal que provoca la escasa promoción de la mujer en el trabajo.

En tercer lugar, revisaremos las diferentes medidas de conciliación, dentro de la legislación que hay en el territorio español, las cuales pueden ser usadas por todo aquel trabajador que las necesite. Estas medidas son tales como los permisos o bajas por paternidad o maternidad, que hacen que puedas compaginar más fácilmente la vida laboral y familiar, sin tener que renunciar a ninguna de ellas, de la necesidad de la corresponsabilidad entre ambos sexos, del reparto de las tareas domésticas o el trabajo no remunerado, tema importante que no solo se encuentra dentro del rol de la mujer.

Y como remate final, se complementará el trabajo con una encuesta realizada a una muestra de trabajadores de una empresa anónima de Segovia del sector industrial en la que se intenta obtener información sobre la conciliación familiar de los trabajadores y hacer una comparación con la legislación vigente.

JUSTIFICACIÓN

Me incliné a la realización del siguiente trabajo porque es una cuestión que a día de hoy está en pleno apogeo. Me parece interesante y fascinante la progresión que ha tenido la mujer a lo largo de la historia, como ha pasado de estar infravalorada, fuera del ámbito laboral a incorporarse al mundo laboral a lo largo de estos años. Me veo muy reflejada, motivada e inquieta por investigar en el tema y por ver cómo pudo ser el inicio de este viaje de la mujer, de los pasos que ha tenido que ir dando para combatir poco a poco y para poder continuar como seguimos a día de hoy.

Como mujer trabajadora y la experiencia personal vivida, no solo por pertenecer a esta condición de género, sino por tener que haber puesto en práctica dos ámbitos: el laboral y el doméstico, he notado bastante dificultad a la hora de conciliar.

En cuanto a lo personal además del ámbito laboral y doméstico, le he querido sumar otro ámbito más, el estudio. El estudiar al mismo tiempo que trabajar y conciliar en el ámbito doméstico, ha sido otro hándicap, algo que me ha resultado complicado de compaginar. Sin embargo, esta dificultad se queda pequeña a la hora de compararlo con algunos de mis compañeros los cuales también practican la paternidad y/o maternidad.

Pero el motivo de mayor peso, por el que decidí lanzarme a la realización de este tema para mi trabajo de fin de grado, ha sido la cantidad de dificultades que han tenido las mujeres desde sus inicios al incorporarse al mundo laboral, que fue por motivos obligados y no libres o eximidos, puesto que, si los hombres no hubieran tenido nunca que marchar a la guerra, no sabríamos cuando o si hubieran tenido la posibilidad de dar el paso. Sin embargo, estas dificultades no se han quedado en el pasado, sino que continúan existiendo y anulan o bloquean en muchas ocasiones a las mujeres a la hora de desarrollarse profesionalmente del mismo modo como puedan avanzar profesional y socialmente los hombres.

CAPÍTULO 1 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1 LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

A lo largo de los años ha habido varios cambios en cuanto a la situación de la vida social de las mujeres. Hasta llegada la Segunda Guerra Mundial (1939), la mujer no entraba en el círculo del ámbito laboral, no era habitual que una mujer trabajara fuera de su casa o que cobrara un sueldo, simplemente ella se encargaba de las tareas domésticas y del cuidado de su familia sin remuneración ni reconocimiento alguno por ese trabajo, pues era el hombre el encargado de realizar los trabajos remunerados fuera del hogar.

Pero llegados los años 40, en plena guerra, las mujeres tuvieron que ponerse al mando del cuidado y mantenimiento de sus hogares, ya que la mayoría de los hombres tuvo que ir al frente. Por este motivo, las mujeres tuvieron que ponerse a trabajar fuera de sus casas, empezar a cuidar de los animales y mantener los campos de cultivo para poder sacar adelante a sus familias. Gracias a todo esto, la mujer comenzó a ganar protagonismo y cuando la guerra acabó, la mujer continuó como lo habían estado haciendo hasta ahora, trabajando.

Este hecho permitió el desarrollo no solo de la mujer, la cual empezó a trabajar, sino de la economía puesto que ahora había dos sueldos en el hogar. Asimismo, se crearon nuevos puestos de trabajo, se fomentó el consumismo que anteriormente era inviable por la pobreza que había por aquel entonces y gracias a este desarrollo económico se generó el Estado de Bienestar.

En estos momentos, en el Estado de Bienestar, se generaron una serie de cambios en la sociedad:

- Disminuyó la natalidad porque las mujeres tenían que compaginar la vida doméstica con la laboral, y no disponían del mismo tiempo para dedicarlo al cuidado de sus hijos.
- Mejoró la calidad de vida como consecuencia de la creación de nuevos puestos de trabajo y la mejora de la economía.
- Se ahorró tiempo en las tareas domésticas gracias a la creación de nuevas tecnologías.

Pero no solo tuvo la mujer cambios en el ámbito laboral, sino que también se le dio la oportunidad de estudiar y prepararse para un futuro mejor.

Con todo esto, poco a poco la mujer ha ido abriéndose camino en el círculo del ámbito laboral: trabajando, formándose, esforzándose y movilizándose con movimientos feministas a favor de la igualdad ha llegado casi a estar al mismo nivel que los hombres.

Por ello, ahora las mujeres continúan luchando para conseguir sus derechos y la igualdad, “está aumentando el poder de negociación de las mujeres frente a los varones y socavando la legitimidad del dominio de éstos como principales proveedores de las familias” (Gómez, 2001).

También por parte de las autoridades y sujetos implicados en las Relaciones Laborales, han creado herramientas para ir mejorando y cambiando las situaciones desiguales, van avanzando hacia la práctica de la igualdad con normativas internacionales como el Principio de Igualdad, No Discriminación y Protección a la familia.

Este tipo de normativas, en España, se recogen en la Constitución Española (CE) de 1978 y en el Estatuto de los Trabajadores (ET) en los siguientes artículos:

CAPÍTULO 1

1. Artículo 9.2 del Título Preliminar de la CE, el cual dice que “los poderes públicos han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas... remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...”.
2. Artículo 14 del Título I de los derechos y deberes fundamentales de la CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
3. Artículo 4 de la Sección 2ª, derechos y deberes laborales básicos del ET, el cual cita: “...derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo... Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, religión.... Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate...”.
4. Asimismo, el artículo 28 del ET, Igualdad de remuneración por razón de sexo, de la Sección 4ª Salarios y garantías salariales, dice: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

El principio de protección a la familia se encuentra regulado en artículo 39 de la CE en el Capítulo III, sobre los principios rectores de la política social y económica, en donde se establece la obligación de los poderes públicos de proteger la familia en su conjunto y, por ende, proteger la relación de los hijos con los padres, al margen de sus respectivas obligaciones laborales. Pero a pesar de tener en nuestro Estado esta normativa, las mujeres continúan teniendo un trato discriminatorio de inferioridad, traducido en: salarios más bajos, puestos de trabajo de inferiores categorías, mayor número de contratos parciales de media jornada, etc. Todos estos son tratos discriminatorios que iremos analizando uno a uno en los capítulos que siguen a continuación, con el fin de investigar el origen de este problema, las causas y el porqué de que continúe esta situación de la mujer en el mercado laboral después de tanto tiempo. Asimismo, buscaremos y analizaremos datos que muestran esta realidad, ya que las mujeres desde su incorporación masiva al mundo laboral, aún hoy en día, siguen encontrándose en situación de desigualdad e impedimentos para lograr un trato igualitario en el ámbito laboral.

A continuación analizaremos como está la población trabajadora femenina en España en estos momentos.

1.2 ESPAÑA Y SU POBLACIÓN FEMENINA.

Si observamos las cifras existentes hoy en día en España, a través de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en diciembre de 2017 podemos destacar que, aunque el porcentaje de mujeres es del 50,93% superior al de los hombres con un 49,6%, las mujeres presentan una tasa de paro más elevada. Tal y como se muestra en la tabla 1.1, en el último trimestre de 2017 había un 18,35% de mujeres paradas frente al 14,97% de hombres. A su vez, esta tasa de paro es superior a la media nacional del 16,55% (INE, 2017).

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma

Unidades: Tasas

		Total			
		2017T4	2017T3	2017T2	2017T1
Ambos sexos					
Nacional		16,55	16,38	17,22	18,75
Hombres					
Nacional		14,97	14,80	15,64	17,22
Mujeres					
Nacional		18,35	18,21	19,04	20,51

Tabla 1.1: Tasa de paro en España, hombres y mujeres.

Fuente: INE 2017.

Según Mesonero (2016) la mayoría de estas mujeres que se encuentran en paro son solteras a cargo de una familia monoparental. Estas madres se esfuerzan más a la hora de buscar trabajo y a la hora de trabajar puesto que tienen que sacar adelante a sus hijos. A estas mujeres, no les resulta sencillo encontrar trabajos que se amolden a sus horarios, ya que necesitan trabajos que sean de media jornada, puesto que requieren de tiempo para el cuidado de sus hijos. A la mayoría les resulta imposible poderlos llevar a la guardería o contratar con gente para su cuidado debido a los sueldos tan bajos que perciben. Otras en cambio, tienen la suerte de contar con ayudas de sus familiares por lo que pueden permitirse trabajar a jornada completa. Si observamos las cifras publicadas por el INE en 2016, el número de familias monoparentales creció un 8,1%, de las cuales más del 80% estaban encabezadas por mujeres.

No son pocas las dificultades con las que se han encontrado y se encuentran las mujeres a la hora de incorporarse al mundo laboral, ya que tienen que compaginar su trabajo con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral no es cosa solo de mujeres como se cree. Este estereotipo, es totalmente discriminatorio hacia ellas, el hecho de tener que conciliar las priva de poder realizar otras actividades, percibir otros sueldos más altos o no poder promocionar en el trabajo. ¿Tiene que quedar la mujer estancada o por debajo de los hombres por conciliar? ¿La conciliación es obligación solo para ellas? Todos estos aspectos se analizarán en mayor detalle en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO 2 DISCRIMINACIÓN LABORAL

Vivimos en un país aparentemente igualitario, pero no del todo real. La desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un hecho. Las mujeres tenemos más problemas a la hora de ascender, retribuciones salariales inferiores en comparación a la de nuestros compañeros varones y cargamos con una doble jornada, realizando tareas domésticas y cuidados de hijos o personas dependientes. Todos estos factores distan la equidad que podamos tener entre hombres y mujeres. A continuación, vamos a ir analizando todos estos factores.

2.1. JORNADA DE TRABAJO: TIEMPO PARCIAL.

El trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una modalidad de ocupación poco utilizada en España. No obstante, un análisis de su evolución en los últimos años demuestra que tanto en Europa como en España, se ha producido un aumento de esta modalidad de empleo, especialmente entre las mujeres. Los últimos cambios en la legislación laboral española sitúan el trabajo a tiempo parcial entre uno de los modelos de ocupación alternativos y deseables. La razón es la resistencia del mercado de trabajo a la recuperación de empleo, especialmente estable, en momentos de crisis (García, 2014).

El trabajo a tiempo parcial que –según la redacción vigente del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores– queda definido como “aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable” forma parte de la estrategia flexibilizadora que pretende por una parte, la adaptación de la producción a las necesidades del mercado y, por otra, posibilitar la incorporación al empleo de colectivos como el de mujeres preservando su capacidad para mantener una jornada laboral simultánea a la doméstica (García, 2014).

La literatura sobre el tema se encuentra polarizada entre un sector que pone de manifiesto el crecimiento del empleo femenino debido a las condiciones que posibilitan fórmulas contractuales como esta (Sundström, 1991; 1993; 2003) y otro amplio sector que, en base a diversas investigaciones, concluye que la ocupación de la mujer a tiempo parcial constituye una forma de canalización de empleos poco cualificados (Gallie y Zhou, 2011), con remuneraciones inferiores (Bardasi y Gornick, 2008; Manning y Petrongolo, 2008; Fouarge y Muffels, 2009), que reduce sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo (Gallie, White y Cheng, 1998; Ginn y Arber, 1998; Kalleberg, Reskin y Hudson, 2000; García-Perrote, 2000; Valdés, 2002) y otorga menores oportunidades de promoción profesional (Gallie, White y Cheng, 1998; Russo y Hassink, 2008) (García, 2014).

Relacionado con ello, uno de los aspectos que justifican la contratación a tiempo parcial es la posibilidad de compatibilizar el trabajo con las ocupaciones familiares, en particular la maternidad (Valdés, 2000; García, 2014).

La jornada de trabajo a tiempo parcial está considerada como una medida de trabajo precaria, grupo en el que nuevamente se encuentra perjudicada la mujer, puesto que los salarios son más bajos, se ostenta menor posibilidad de promoción en el trabajo y además aminora la posibilidad de acceso a prestaciones laborales.

CAPÍTULO 2

Si observamos las cifras, las mujeres superan a los hombres a la hora de trabajar a tiempo parcial, ya que en el mayor de los casos son ellas las que compatibilizan su trabajo con el cuidado de sus hijos y las labores domésticas. Ante la coacción de poder perder el empleo y la dificultad de recuperarlo, se aceptan este tipo de condiciones, que acentúan los niveles de precariedad (Méndez, 2017).

Según los datos publicados en 2016 por el Consejo Económico Social (CES 2016) en España, trabajan a tiempo parcial más del triple de mujeres que hombres: un 25,2% frente a un 7,9% respectivamente, como vemos a continuación en la gráfica 2.1, hay una diferencia bastante grande entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial.

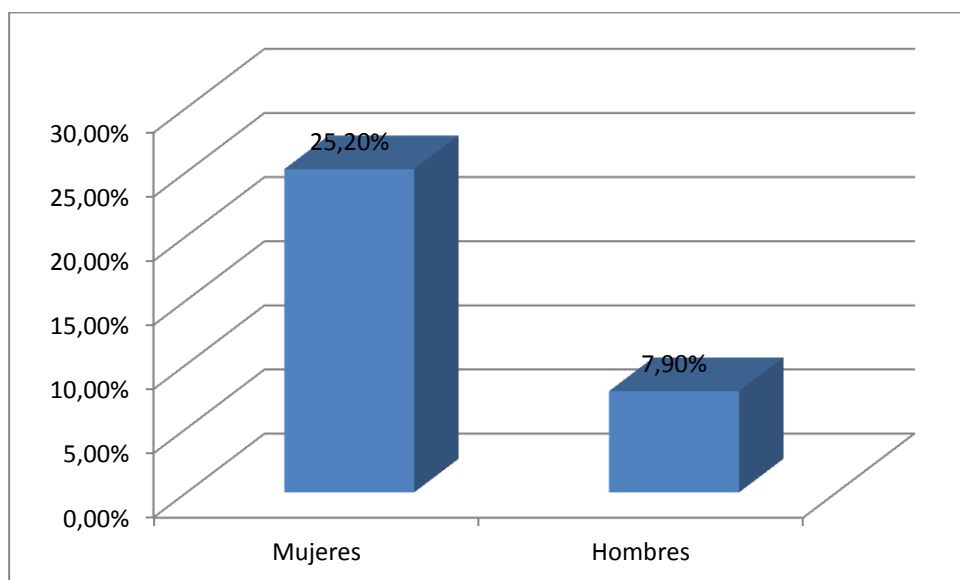


Gráfico 2.1: Relación de mujeres que trabajan a tiempo parcial frente a hombres.

Fuente: Consejo Económico Social, 2016

Las personas que trabajan a tiempo parcial normalmente son porque no han encontrado otro trabajo que les ofrezca una jornada a tiempo completo. En cambio hay otros casos en los que son ellos y ellas quienes deciden este tipo de contrato para compaginarlo con otras actividades, ya sea estudiar o por motivos familiares, cuidado de hijos y/o de personas dependientes, etc. El porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial por motivos familiares es mayor en el caso de las mujeres con un 20% que en el de los hombres con tan solo un 3%. Fundamentalmente ellos deciden trabajar a tiempo parcial para poder compaginarlo con los estudios. Las mujeres continúan siendo las encargadas en gran parte de conciliar, compaginando el trabajo con los cuidados de sus familiares y/o las tareas del hogar privándose con esto de tener trabajos a tiempo completo o la realización de otras actividades personales como el ocio o tener tiempo libre.

El trabajo a tiempo parcial, parece que está destinado para las mujeres y por ello puede que este sea uno de los motivos por los cuales las mujeres no tengan más oportunidades que los hombres para ascender a puestos directivos o que perciban salarios más bajos que los hombres.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

2.2. SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y EL TECHO DE CRISTAL.

La segregación laboral y el denominado “techo de cristal”, son aparentemente elementos discriminatorios de género. Los límites de las mujeres para formar parte de las élites profesionales en pie de igualdad con los varones plantean el fenómeno de la segregación laboral de género. Así mismo el “techo de cristal”, definido como un entramado de obstáculos invisibles, impide que las mujeres cualificadas que alcancen posiciones de poder dentro de las organizaciones. A continuación, se analizarán estos aspectos en mayor detalle.

2.2.1 Género y segregación del mercado laboral.

Cuando las mujeres entran al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculina, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo o el ocio. Por su parte, los hombres encuentran dificultades para vivir una vida no vinculada a lo laboral y participar equitativamente en el trabajo reproductivo (García, 2018).

La segregación sexual del trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo o el ocio (García, 2018).

Es interesante detenerse a estudiar varias formas de segregación en el mundo laboral de la mujer:

- **Segregación horizontal**, hace referencia a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales (Cebrián y Moreno, 2008; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010; CES, 2012). La concentración de mano de obra femenina se justifica convencionalmente porque existen trabajos que se definen como masculinos y otros como femeninos por las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas (Gómez, 2001). Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la persistencia de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo de las mujeres sino también de los varones, para realizar determinadas actividades; prejuicios que se traducen en una escasa presencia de mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa.
- **Segregación ocupacional**: Según Ribas Bonet (2004) y Poggio (2000): “estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores –la banca, por ejemplo- en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente ‘feminizados’ (...) Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo”.

En este párrafo anterior se diferencian la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), a la vez que se especifica la segregación ocupacional vertical, que explicaremos a continuación, que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores (García, 2018).

CAPÍTULO 2

- **Segregación vertical:** Hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, es la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad, etc. Un informe de la Comisión Europea (2009) utiliza la expresión segregación jerárquica, como tipo específico de segregación vertical que aparta a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad, dentro de una determinada ocupación. En la revisión de la literatura, las causas y la persistencia de la segregación ocupacional entre sexos han sido analizadas por diferentes corrientes económicas y otras disciplinas, sin que exista un consenso total entre los especialistas. Sin embargo, Anker (1997) y García, Anker y Pinnelli (2003) establecen que las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes grupos:
 - La corriente neoclásica del capital humano.
 - Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo.
 - Las teorías “sociosexuales” o feministas.

La corriente neoclásica del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias del capital humano. • Empleos feminizados con salarios inferiores.
Segmentación del mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Empleos mejor pagados que requieren una mayor experiencia y estabilidad. • Poca competencia entre hombres y mujeres.
Sociosexuales	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos y aptitudes de las mujeres.

Tabla 2.2: Teorías de Anker (1997) y García, Anker y Pinnelli (2003)

Fuente: Elaboración propia según texto siguiente.

Como esquematizamos en la tabla 2.2 la primera teoría considera que las diferencias de ingresos en el mercado de trabajo dependen de los niveles de capital humano, por lo que la segregación laboral de género se explica en gran parte por un menor capital humano femenino y su dedicación a actividades que requieren una menor inversión en el mismo, asociadas a su función en el seno de la familia. Se explica así la concentración de empleos femeninos en determinadas actividades y el consiguiente exceso de oferta de mano de obra que origina bajos salarios.

Sin embargo, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo plantea que los mercados laborales están compartimentados, de modo que el segmento con empleos mejor pagados requiere una mayor experiencia y estabilidad; pero pocas mujeres tienen cabida en ese sector, por lo que se aglutinan en áreas de menores exigencias y de empleos peor remunerados. Los varones, en cambio, se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores.

Por su parte, las teorías “sociosexuales” o feministas apuntan a las desventajas socioeconómicas y culturales de las mujeres para explicar la segregación ocupacional por sexos. Desde este punto de vista, señalan que las denominadas ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos establecidos en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes. Diversas investigaciones tratan de un elemento clave como es la relación entre segregación ocupacional y diferencias salariales entre varones y mujeres (Hakim, 1992; Anker, 1997; Goldin, 2002; Bettio, 2008).

DISCRIMINACIÓN LABORAL

2.2.2. Techo de cristal.

Cuando hablamos de las dificultades que sufren las mujeres a lo largo de su vida profesional, resulta necesario hablar de un concepto que se creó en el año 1986, y es el famoso concepto del “Techo de Cristal”. Este término fue definido por primera vez en un informe sobre las mujeres ejecutivas publicado por Hymowitz y Schellhardt en el Wall Street Journal. Esta metáfora hace referencia a las barreras invisibles y a los obstáculos que se encuentran las mujeres a lo largo de su vida profesional que les dificulta progresar verticalmente y ocupar puestos de mayor cualificación, es decir, lo que representa esta metáfora es el trato diferenciado que se da en el mundo laboral tanto por el género como por la raza de los empleados que no es explicado por ninguna otra característica laboral relevante del empleado. (Martínez, et.al, 2011, Oreja, 2018)

Resulta necesario destacar la “invisibilidad” de este techo, ya que son muchas las mujeres que encuentran obstáculos y dificultades en su desarrollo profesional dentro de las empresas, sin muchas veces saber por qué (Barbera, et.al, 2002; Oreja, 2018)

A pesar de lo acertada que ha podido resultar esta metáfora para plasmar la realidad de las barreras con las que se encuentra la mujer a lo largo de su carrera profesional, estas barreras no han impedido de manera total el ascenso de la mujer a los puestos directivos, ya que se han conseguido romper, y lo que hacen estas barreras no es impedir su paso, sino dificultarlo. Es por eso que hay actualmente una metáfora más adecuada y específica que es la denominada “Laberinto de Cristal”. Esta nos indica que los hombres siguen una trayectoria más lineal que las mujeres, ellas pueden llegar a ocupar un alto cargo de una manera más enrevesada, con más obstáculos e impedimentos que puedan tener ellos. (Oreja, 2018).

2.2.3. Suelo pegajoso

Del mismo modo que el Techo de Cristal encontramos otro concepto al que se llama Suelo pegajoso. Este concepto hace referencia a las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, las tareas sobre el cuidado y mantenimiento del hogar, que normalmente se han asignado a las mujeres por su rol de cuidadoras. Esta asignación del rol, es un obstáculo que les impide salir a realizar de la misma manera que a los hombres su desarrollo profesional. Constituye una forma de esclavitud. A este suelo pegajoso también nos referimos cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas (García, 2018).

El suelo pegajoso es fruto del techo de cristal. El hecho de que las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ascender en las empresas, tiene que ver con este suelo pegajoso, que las mantiene adheridas en inferiores puestos de trabajo, con pocas oportunidades de seguir avanzando en su carrera profesional sin lograr alcanzar los puestos más altos en las organizaciones, como es el Techo de cristal.

Y no solo el Techo de cristal o el Suelo pegajoso hacen referencia a la infravaloración de las mujeres, tenemos otros conceptos como pueden ser el Techo de cemento o el Techo de diamante que del mismo modo hacen alusión a las limitaciones de las mujeres. El primer concepto se relaciona con la educación sexista y la organización del tiempo en las empresas. Estos factores están amoldados a las dinámicas masculinas, con lo que a las mujeres no les queda de otra que adaptarse a estos modelos de trabajo. Respecto al segundo concepto, el Techo de diamante, menciona al hombre y a la mujer como objetos, en el caso del hombre como un objeto de aprecio y a la mujer como un objeto de deseo, quedando nuevamente la mujer subordinada al hombre. El techo de diamante impide que se valore a las mujeres por criterios profesionales y merma la autoestima femenina de cara a aspirar a un puesto de

CAPÍTULO 2

mando, este último término es mencionado por Amelia Valcárcel en su libro “La política de las mujeres” (1997).

2.3. BRECHA SALARIAL.

Todo va encadenado y el hecho de la escasa promoción de la mujer en el trabajo, es uno de los motivos por los cuales encontramos diferencias salariales entre hombres y mujeres, es decir, el hecho de tener dificultades por parte de las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad hace que estas presenten salarios inferiores a los hombres.

Aunque se ha logrado la incorporación de las mujeres al mercado laboral aún se sigue arrastrando el problema de la brecha salarial entre ambos sexos. Este debe ser uno de los principales pasos que debemos dar como sociedad para conseguir lograr la igualdad entre mujeres y hombres, que si bien es cierto que hemos conseguido paliar en las últimas décadas, aún estamos muy lejos de llegar a lograr una igualdad total (Miravalles, 2018).

El problema lo podemos definir como algo social y arraigado durante generaciones, ya que las normativas actuales prohíben esta discriminación, ya sea en el ámbito de la UE que tiene como uno de sus principios fundamentales, establecido en el Tratado de Roma, que a igual trabajo igual sueldo, como en el ámbito nacional según establece la Ley de Igualdad: “en el ámbito del mercado laboral el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas” (LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

También, el Estatuto de los trabajadores recoge en su artículo 28 que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”. Del mismo modo, la Ley de Igualdad establece las sanciones y políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Todo esto nos hace preguntarnos si la desigualdad salarial entre ambos sexos responde a hechos objetivos, es decir, partiendo de la hipótesis de que los hombres ganan más porque aportan mayor productividad que las mujeres, ya sea porque ocupan puestos de mayor responsabilidad y/o tienen más antigüedad. Las mujeres que deciden ser madres al disfrutar las bajas por maternidad cuentan con menos tiempo trabajado, esto a lo largo de los años a las mujeres les resta antigüedad, porque ellos dedican más tiempo al trabajo remunerado. Si esto fuera así, esta diferencia sería correcta y justa, ya que las empresas lo que buscan es maximizar la productividad. Por lo tanto, uno de los principios básicos en toda economía es que a mayor productividad corresponde un salario mayor (Miravalles, 2018).

El problema reside no en este hecho, sino en la causa de por qué las mujeres no ocupan esos puestos que llevan aparejados una mayor remuneración y esto viene determinado por la estructura y organización social segregada por sexos que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios. Sobre la base de esta premisa, la desigualdad salarial no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, ya sea en el acceso a

DISCRIMINACIÓN LABORAL

los puestos de trabajo, en la promoción en el seno de las empresas, en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar y del cuidado, etc. La discriminación salarial constituiría, de este modo, un resultado de la discriminación laboral, que podría ser calificada de discriminación salarial previa o a priori (Miravalles,2018).

Según dijo la asesora de la agencia de la ONU Mujeres Anuradha Seth “No hay un solo país, ni un solo sector en el que las mujeres ganen los mismos salarios que los hombres”. Según comenta la agencia, la brecha salarial no se puede explicar por una o dos causas, sino por la acumulación de varios factores que infravaloran el trabajo de la mujer: las tareas del hogar sin remuneración, su menor participación en el mundo laboral, las categorías laborales en las que trabajan y la discriminación. Son un elevado número de factores los cuales todos ellos repercuten negativamente en la vida laboral de la mujer, tanto económicamente como profesionalmente.

Debido a los tradicionales roles y estereotipos de género, el entorno del mundo laboral se ha sido segregando y el poder de las mujeres trabajadoras se ha limitado, afectando su carrera profesional. Los estereotipos de género actúan en nuestra sociedad feminizando o masculinizando puestos de trabajo. Estos estereotipos habitúan que el principal trabajo de las mujeres sea la dedicación a las tareas del hogar, trabajos no remunerados, cuidado de hijos y/o personas dependientes. La ausencia de referentes femeninos en las organizaciones empresariales es debida a las dificultades nacidas por estos estereotipos y la obstaculización de la trayectoria de las mujeres en determinados sectores laborales. Roles y estereotipos sumados a la falta de referentes femeninos en algunos ámbitos de trabajo han hecho que las expectativas socio-laborales se hayan segregado, apareciendo de esta forma la feminización y masculinización de puestos de trabajo. De esta manera los sectores feminizados se han relacionado con labores similares a las tareas de limpieza o atención a personas dependientes. Esta segregación se puede ver en los datos de personas ocupadas por rama de actividad y sexo en España del cuarto trimestre del año 2017, que se detalla en la siguiente tabla 2.3:

SECTORES	Hombres	Mujeres
1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	54,42%	45,58%
2. Construcción	91,14%	8,85%
3. Transporte y almacenamiento	80,90%	19,10%
4. Hostelería	46,62%	53,38%
5. Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,97%	55,02%
6. Educación	32,45%	67,55%
7. Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,31%	77,69%
8. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	12,19%	87,81%
9. Información y comunicaciones	69,00%	31,00%

Tabla 2.3: Segregación según sectores entre hombres y mujeres.

Fuente: Fondo Social Europeo.

CAPÍTULO 2

La masculinización y feminización de algunas ramas de actividad son evidentes. Podemos observar que las ramas correspondientes a sectores como la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, los hombres cuentan con un 76,20% de representación en el sector, mientras que las mujeres cuentan con un 23,80% de representación, del mismo modo en la construcción hay un porcentaje bastante elevado de mano de obra masculina con un 91,14% frente a un 8,85% que le corresponde a la mujer. En el transporte y almacenamiento continuamos con cifras altas de representación masculina de un 80,90% frente a un 19,10% de representación femenina, de la misma manera, pero con menor intensidad en la información y comunicaciones hay un 69% de representación masculina frente a un 31% femenina. Como podemos ver este tipo de sectores están frecuentemente masculinizados.

Otros sectores como la hostelería cuenta con cifras muy igualitarias pero con mayor representación femenina con un 53,38% frente a un 46,62% de representación masculina. del mismo modo en actividades administrativas y servicios auxiliares, los resultados son parecidos, pero predomina más el género femenino con un 55,02% frente a un 44,97%. En cambio, en otros sectores como educación destaca más la representación femenina con un 67,55% frente a un 32,45% de hombres. Pero donde más prevalecen las mujeres es en las actividades de los hogares como empleadoras de personal doméstico, con un 87,81% frente a un 12,19%. Estos sectores (educación y empleadores de personal doméstico) según los datos de la tabla 2.4 son los más feminizados.

Como comentamos anteriormente, los altos cargos en las organizaciones están ocupados en su inmensa mayoría por hombres. En todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente que las mujeres y, en consecuencia, reciben un mejor salario. Otro factor a tener en cuenta que incrementa la brecha salarial es el del trabajo no remunerado, ya que las mujeres se encargan de importantes tareas no remuneradas como son las tareas domésticas y el cuidado de los niños y/o familiares dependientes, con mayor frecuencia que los hombres. Mientras que los hombres dedican tan solo una media de nueve horas semanales a actividades no remuneradas domésticas y de cuidado de otras personas, las mujeres destinan a dichas actividades veintidós horas a la semana, es decir, prácticamente cuatro horas al día. En el mercado laboral esto implica que una de cada tres mujeres reduce el número de horas remuneradas hasta una jornada parcial, mientras que solo uno de cada diez hombres hace lo mismo. (Depaoli, 2015).

Podemos seguir sumando factores, las mujeres como resultado de la maternidad suelen pasar más tiempo alejadas del mercado laboral. La maternidad es una de las consecuencias por las que las mujeres se ven afectadas a la hora de ver reducidos sus ingresos, ya que tienen que dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos que a su propio trabajo, por lo que para aquellas mujeres que deciden ser madres, suman un hándicap más en el futuro de su carrera profesional. Estas interrupciones en su carrera no solo afectan a su salario actual, sino también a sus ingresos futuros a la hora del cobro las pensiones.

Así, las mujeres ganan menos porque:

- Trabajan menos horas remuneradas.
- Trabajan en sectores peor pagados.
- Están menos representadas en los escalafones más altos de las empresas.
- Por la maternidad y el cuidado de los hijos.

Por ello se está insistiendo en poner en marcha una ley de igualdad salarial, incluyendo el concepto de trabajo de igual valor y que se apliquen sanciones para que la igualdad salarial sea un hecho.

CAPÍTULO 3 TRABAJO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN

Como hemos comentado en capítulos anteriores, el trabajo no remunerado y la conciliación laboral y familiar, está convirtiéndose en un estereotipo adherido a las mujeres. En las siguientes líneas vamos a profundizar un poco más como y cuanto afectan estos conceptos en la sociedad.

3.1. TRABAJO NO REMUNERADO.

El trabajo no remunerado es aquel que se realiza con el fin de satisfacer necesidades sin recibir ninguna compensación económica por la labor realizada, es decir, el trabajo que realiza cada persona, en lo personal, relacionado con el cuidado del hogar y familiar, entra dentro de ese trabajo no remunerado. Según explica Gómez (2012) en un artículo de El País, parece ser que en el ámbito laboral de la mujer trabajadora hay que diferenciar entre: trabajo productivo y reproductivo. El trabajo reproductivo es el relacionado con las tareas del hogar por el cual no recibe un salario y por eso no es reconocido como un trabajo. En cambio, el trabajo productivo es el trabajo por el que sí se recibe un salario por su realización.

El trabajo reproductivo ha estado durante muchos años conexas a las mujeres junto con el cuidado de hijos y/o personas dependientes y la realización de las tareas del hogar, puesto que durante años las mujeres han estado subordinadas a los hombres. No hace falta remontarse muy lejos en el pasado para observar esta subordinación de la mujer. En los años 40 vemos se podía observar ya que las mujeres solo tenían permitido realizar labores domésticas sin remuneración y, por el contrario, los hombres eran los encargados de realizar las tareas productivas remuneradas. Según García (2005): “la pertenencia a uno u otro género determina las prácticas laborales: los hombres para la producción (trabajo remunerado) y las mujeres para la reproducción (trabajo no remunerado).”

Esto lo observamos en los datos publicados por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015) que nos muestra que las mujeres trabajadoras dedican un total de cuatro horas al día al cuidado de sus hijos y/o personas dependientes mientras que los hombres trabajadores dedican un total de dos horas diarias a este tipo de tareas.

A continuación, en la siguiente tabla 3.4, tenemos las horas de trabajo no remuneradas que dedica cada sexo con pareja o sin pareja, dependiendo de si tienen o no hijos. Observamos que en las parejas sin hijos donde ambos trabajan, los hombres dedican un total de 8,7 horas a la semana, mientras que las mujeres dedican un total de 16,4 horas semanales, justamente dedican el doble de tiempo a este tipo de tareas no remuneradas. Cuando nos ponemos a observar el segundo grupo de familia con hijos, ambos cúmulos de horas se elevan a la hora de realizar tareas no remuneradas, empleando los hombres 20,8 horas semanales, mientras que las mujeres emplean un total de 37,5 horas semanales, quedando por encima del mismo que en el caso de no tener hijos.

Horas de trabajo no remuneradas según tipo de hogar	SEXO	
	Hombres	Mujeres
Sin hijos con pareja que trabaja	8,7 horas	16,4 horas
Con hijos con pareja que trabaja	20,8 horas	37,5 horas

Tabla 3.4: Horas de trabajo no remuneradas según tipo de familias con o sin hijos.

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

CAPÍTULO 3

La siguiente gráfica 3.2, muestra las horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar, según los datos del INE en 2016. El color naranja representa al género femenino y el color verde representa al género masculino. Observamos que son las mujeres las que realizan el mayor número de horas en lo relativo a las labores domésticas y la cocina, en concreto 20 horas semanales, mientras que los hombres tan solo las dedican a estas tareas 11 horas. A la hora del cuidado y educación de los nietos las horas se reparten a partes iguales. Pero cuando observamos las respuestas relativas al cuidado y la educación de los hijos hay una diferencia de 15 horas, teniendo las mujeres un peso de 38 horas semanales, mientras que los hombres quedan por debajo con un total de 23 horas semanales. Unos resultados bastante desiguales para un fin equivalente, como es el cuidado de sus propios hijos. De la misma manera las mujeres superan a los hombres a la hora de realizar cuidados de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad mayores y menores de 75 años.



Gráfico 3.2: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar en 2016. Fuente: INE.

Por último, en la tabla 3.5 obtenida de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 podemos observar que las mujeres dedican más tiempo a los trabajos sin remuneración que a los remunerados. Ese tiempo que se quitan de trabajo remunerado lo dedican al cuidado de sus hijos y/o familiares dependientes, tareas del hogar u otro tipo de actividades no remuneradas. En el único caso en el que los hombres dedican más tiempo a este tipo de tareas, es cuando ellos no tienen pareja y viven solos, entonces ellos los que tienen que conciliar la vida laboral con la familiar / personal.

TRABAJO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN

Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)

	Empleo principal	Otro empleo	Trabajo no remunerado	Desplazamientos
Hombres sin hijos				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Con pareja que no trabaja	39,4	0,0	6,0	3,1
Con pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
Hombres con hijos				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Con pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Con pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9
Mujeres sin hijos				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Con pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Con pareja que trabaja	36,0	0,5	16,4	3,7
Mujeres con hijos				
Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Con pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Con pareja que trabaja	34,0	0,2	37,5	2,8

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Tabla 3.5: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar en horas por semana.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015.

3.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.

3.2.1 ¿Qué es la conciliación familiar y laboral?

El concepto conciliación de la vida laboral y familiar puede entenderse de diferentes maneras. Partimos entendiendo la conciliación como un modo de compatibilizar las tareas laborales con las familiares y podemos continuar comprendiéndola como una vía de desarrollo pleno de las personas en el ámbito laboral, familiar y personal. Por lo que conciliar supondría mantener un equilibrio con las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal (Galán, 2017).

Se puede sospechar que el bienestar que pueda tener un trabajador, podría variar dependiendo de las medidas de conciliación que le permitan llevar a cabo o no. Una buena conciliación o equilibrio entre el ocio, trabajo y la vida familiar, puede optimizar el estado de bienestar de las personas. El tiempo personal es igual de importante que el tiempo que dedicamos al trabajo. Si un individuo se encuentra satisfecho con su trabajo, será mucho más productivo, por lo que su rendimiento será mayor y esto repercutirá positivamente sobre los beneficios económicos de las empresas.

Por tanto, a través de la legislación son los agentes sociales los que deben impulsar medidas de conciliación que permitan a los trabajadores mantener un equilibrio entre su vida familiar y laboral. Algunas de estas medidas son:

CAPÍTULO 3

- Tener derecho a los permisos de paternidad y/o maternidad. Estas medidas de conciliación las veremos más detalladamente en los siguientes apartados.
- Reducciones de jornada.
- Flexibilización de horarios, pudiendo organizarse sus horarios de entrada y de salida, dependiendo de sus necesidades y obligaciones, siempre y cuando realice las horas reglamentarias impuestas por la empresa.
- El teletrabajo, es una medida muy cómoda para el trabajador, siempre y cuando la empresa pueda permitirla, se trata de poder realizar sus actividades laborales desde su domicilio, sin necesidad de tener que desplazarse al centro de trabajo, salvo en casos puntuales o necesarios, que sea inviable la realización de estas actividades desde el domicilio.
- Jornada intensiva de verano, se concede durante los meses de verano otro tipo de horario diferente al llevado normalmente. Suele darse en las empresas que tienen horario partido, dando la oportunidad de realizar seguidas todas las horas establecidas, sin necesidad de volver al centro de trabajo.
- Reuniones por videoconferencia, medida muy útil pues no solo ahorra + tiempo sino también es un ahorro económico por los desplazamientos que tenga que realizar el trabajador.

Las empresas tienen que facilitar todos estos aspectos, ya que se beneficiarían ambas partes. Como ya hemos comentado anteriormente, un trabajador satisfecho, no será solo más productivo en ella, sino que se comprometerá más que un trabajador que no lo esté. Si un trabajador no se encuentra a gusto con su trabajo, no se va a pensar cambiarlo y en cuanto tenga la oportunidad de cambiar o mejorar va a hacerlo. Por tanto, hay que mimar a los trabajadores, ya que, sin ellos, ningún tipo de negocio prosperaría. Es cuestión de rendimiento, no de residir en el centro de trabajo.

3.2.2. Normativa española.

En el caso de España tenemos normativa que recoge los aspectos de la conciliación. Como ya hemos mencionado en capítulos anteriores debemos tener en cuenta dos textos legales fundamentalmente. Por un lado, nuestra carta magna, la Constitución Española de 1978 y, por otro, el Estatuto de los Trabajadores. La relación de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral con nuestra ley suprema viene dictaminada por el desarrollo del art. 9.2 CE relativo a la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A su vez están estrechamente relacionadas con el principio de la no discriminación recogido en el art.14 de la CE y el principio de protección a la familia dictaminada por el art.39 de esta misma.

3.2.3. Medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En este apartado realizaremos un breve recorrido sobre los principales puntos de las medidas más significativas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, de obligado cumplimiento, presentes en nuestro ordenamiento jurídico.

El desconocimiento sobre los permisos que corresponden a los trabajadores en cada momento y los temores a la pérdida de los empleos hace que muchos trabajadores no hagan uso de los permisos que por convenio les corresponden.

Enumeraremos a continuación en la siguiente tabla 3.6, las medidas de conciliación reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, sin perjuicio de aquellas medidas que puedan ser

TRABAJO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN

establecidas por los distintos convenios colectivos, en su respectivo ámbito de aplicación, en materia de conciliación.

Suspensión de contrato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgo durante el embarazo. 2. Riesgo durante la lactancia natural. 3. Permiso de maternidad. 4. El subsidio no contributivo por maternidad. 5. Permiso de paternidad. 6. Permiso de maternidad y paternidad a tiempo parcial. 7. Protección y mejora de las condiciones de trabajo, en los casos de suspensión del contrato de trabajo
Permisos retribuidos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lactancia de un hijo menor de nueve meses. 2. Nacimiento o fallecimiento de hijo, accidente o enfermedad grave.
Reducciones de jornada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción por cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. 2. Reducción para el cuidado de un hijo menor de edad a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. 3. Reducción por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 4. Repercusión de las medidas de reducción de jornada por cuidado de familiares.
Excedencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Excedencia por cuidado a menores y familiares. 2. Excedencia voluntaria.
Medidas de adaptación y distribución de la jornada de trabajo	
Medidas de protección a la familia, mediante el cómputo de periodos cotizados para el cálculo de prestaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Periodos de cotización asimilados por parto. 2. Beneficios por cuidado de hijos o menores
Medidas de protección ante el despido por causas relacionadas con la maternidad y/o paternidad	
Medidas de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. 2. Interinidad que se celebre para sustituir al trabajador

CAPÍTULO 3

	que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social
--	--

Tabla 3.6: Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar reguladas en nuestro ordenamiento jurídico.

Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en el ET.

A continuación, veremos algunos permisos para conciliar como las excedencias y haremos una comparativa de los permisos de maternidad y paternidad según el artículo 48.2 del ET. Y seguidamente veremos un pequeño artículo del periódico El País sobre una Proposición de Ley (PL), la cual el Congreso de los diputados, a día de hoy, quieren imponer en nuestro país. Esta PL tiene que ver con la igualdad en los permisos de paternidad y maternidad, que estos permisos sean iguales e intransferibles, puesto que hasta ahora la madre puede disponer de mucho más tiempo de permiso que el padre.

Excedencias

Según el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores las excedencias:

- Podrán ser voluntarias o forzosas.
 - Forzosa: da derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad. Es concedida por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En el caso de querer reincorporarse al puesto de trabajo, ha de anunciarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
 - Voluntaria: Podrá ser aprobada o no por el empresario.
- El trabajador ha de tener al menos un año de antigüedad en la empresa en la que presta sus servicios, para poder disfrutar de la excedencia voluntaria. Los plazos de las excedencias no serán menores a cuatro meses ni mayores de cinco años. EL trabajador solo podrá volver a disfrutar de la excedencia habiendo transcurrido cuatro años desde el final de la anterior.
- En el caso del cuidado de hijos, los trabajadores tendrán derecho a un permiso no superior a tres años, tanto si es por adopción como biológico, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial administrativa, dependiendo del caso. En el caso de cuidados de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- Este trabajador, conservará derecho preferente al reingreso en el puesto de trabajo, en las vacantes de igual o similar categoría que tuviera anteriormente.

En el caso de las excedencias tienen los mismos tiempos y condiciones tanto hombres como mujeres, en cambio ahora veremos como en los casos de permisos de maternidad y paternidad según el Estatuto de los Trabajadores, tienen condiciones diferentes entre ambos.

TRABAJO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN

Maternidad

Según el artículo 48.4 ET.

En el supuesto de parto:

- La duración de la baja por maternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se podrán ampliar en el caso de partos múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- El periodo del permiso por maternidad se podrá dividir como la interesada quiera. Quedando de manera obligatoria disfrutar de las seis primeras semanas posteriores al parto, por y para descanso para la madre.
- En el caso de que tanto la madre como el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- En el mismo caso anterior de que tanto la madre como el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los padres, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Paternidad (Artículo 48 Bis ET)

- El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del ET.
- En el caso de parto, el padre queda fuera de esta suspensión, puesto que la afectada es la madre.
- En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo o al padre o a la madre quedando a elección de ellos mismos; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
- El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Como hemos visto anteriormente, las mujeres pueden beneficiarse de seis semanas de permiso forzoso para el descanso después del parto frente a cuatro de los hombres. Hay otras 10 semanas que se podrían repartir, pero normalmente son las mujeres las que disfrutan de

CAPÍTULO 3

estas semanas. Solo en el 1,75% de los casos son los hombres los que disfrutan de este tiempo, según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, correspondientes al primer trimestre de 2018.

Como ya hemos comentado anteriormente, el Congreso está barajando la posibilidad de elaborar una Proposición de Ley (PL) para proceder a unos permisos de maternidad y paternidad más igualitarios e intransferibles. Según una noticia publicada por El País, el Congreso apoya por unanimidad los permisos parentales iguales e intransferibles. La Plataforma Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), contempla que las dos primeras semanas sean simultáneas para ambos y repartir otras 14 a lo largo de un año, pudiendo ser alternativas para alargar el cuidado del neonato. Estas 16 semanas y su reparto serán ahora motivo de negociación, por lo que pueden sufrir cambios. Algunos partidos sin embargo prevén seis primeras semanas obligatorias y simultáneas para ambos progenitores "para garantizar también el cuidado de la salud de la madre como recomienda la Organización Internacional del Trabajo (OIT)", según señalaba Peña en el citado artículo. Y coincide en que los permisos sean intransferibles, el origen de la propuesta de Ppiina es para luchar contra la discriminación laboral que sufren las mujeres.

La Ppiina destaca que, con este diseño, "los padres se implicarían en el cuidado de sus bebés en la misma medida que las madres y las mujeres no sufrirán la actual discriminación dentro del mercado laboral". Ángeles Briñón, coportavoz de la plataforma, señala que lo importante es que se fijen los plazos de ampliación. Teme que en la negociación se pierda "el espíritu" de la propuesta: "Eliminar la discriminación por maternidad y la división sexual del trabajo".

El objetivo de la iniciativa ahora a debate es evitar que los cuidados de los hijos recaigan de forma mayoritaria en las mujeres y eso las lastre en su carrera profesional. "Hombres y mujeres reciben un salario desigual porque hay una distribución desigual del cuidado de los niños. Para la mayoría de las mujeres, un trabajo en las mismas condiciones no es una opción", señalaba un estudio publicado en febrero en EE UU, del que publicó una referencia The New York Times (El País, 2018).

CAPÍTULO 4 CASO PRÁCTICO: ENCUESTA

Con el fin de demostrar que la información hallada anteriormente en la revisión bibliográfica se puede encontrar dentro del día a día del ámbito laboral que nos rodea, hemos realizado una pequeña encuesta sobre la conciliación familiar y laboral que tienen los empleados de una empresa del sector industrial ubicada en la provincia de Segovia. En el anexo 1 se recoge las preguntas realizadas en la encuesta

Para su realización se pidió en primer lugar los permisos oportunos y se explicó tanto a los directivos de los diferentes departamentos como a los propios encuestados que los fines de la recolección de los resultados eran únicamente educativos. El test se ha construido con la herramienta "Google Drive" y consta de 19 ítems, 18 de ellos son preguntas con opciones preestablecidas de opción múltiple o binaria y uno de ellos es una pregunta abierta. El test ha sido contestado de manera electrónica mediante envío de este por correo electrónico. Estos ítems los podemos englobar en cuatro bloques:

- El primer bloque recoge preguntas referentes a los datos personales: sexo, edad y categoría profesional.
- El segundo bloque hace referencia a la jornada de trabajo y los horarios
- El tercero analiza la conciliación familiar que recoge aspectos sobre quien se encarga del cuidado de los hijos y/o familiares dependientes, las horas dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados, etc.
- El cuarto bloque trata sobre la conciliación laboral y engloba la existencia de políticas de conciliación, la posibilidad de realizar teletrabajo, así como el grado de satisfacción que tiene el trabajador con determinados aspectos laborales.

El fin principal de esta encuesta es ver el grado de conciliación que tiene los trabajadores de esta empresa, es decir, si la empresa lleva a cabo medidas que permita a los trabajadores compaginar su vida personal y laboral.

El volumen de la muestra no ha sido muy elevado, ya que únicamente se ha conseguido que respondan a la misma 32 trabajadores (n=32). El volumen de trabajadores en la empresa es bastante superior pero no ha sido posible una gran difusión de la misma. Asimismo, ha habido trabajadores que no han querido responder a la misma. Toda la muestra está compuesta por los trabajadores de la fábrica y la elección ha sido completamente aleatoria ya que se envió por email a un gran número de personas y tan solo 32 la han respondido.

4.1 RESULTADOS.

A continuación, vamos a ir analizando los resultados obtenidos en la encuesta para poder determinar si los trabajadores de la empresa tienen posibilidades de conciliación en su vida personal y laboral. Las respuestas junto con los gráficos obtenidos con los resultados los recogeremos en el anexo II del presente trabajo. No obstante, vamos a ir comentando los principales resultados obtenidos contrastándolos con los gráficos para hacer más visible los resultados recogidos de los trabajadores encuestados.

De los resultados obtenidos del primer bloque, observamos que la muestra es bastante igualitaria ya que han respondido casi el mismo número de mujeres que de hombres. En concreto, un 48,5% han sido hombres y un 51,5% mujeres. A su vez, según vemos en el gráfico 4.3, el rango de edad más predominante con un 43,8% son edades entre 30 y 39 años, seguido

CAPÍTULO 4

de un 31,3% de trabajadores que tienen entre 40 y 59 años. El menor porcentaje de participantes se ha situado a partir de los 50 años. Con estos datos podemos entender que los trabajadores de esta empresa, es gente joven, gente en edad de procrear y por supuesto gente con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

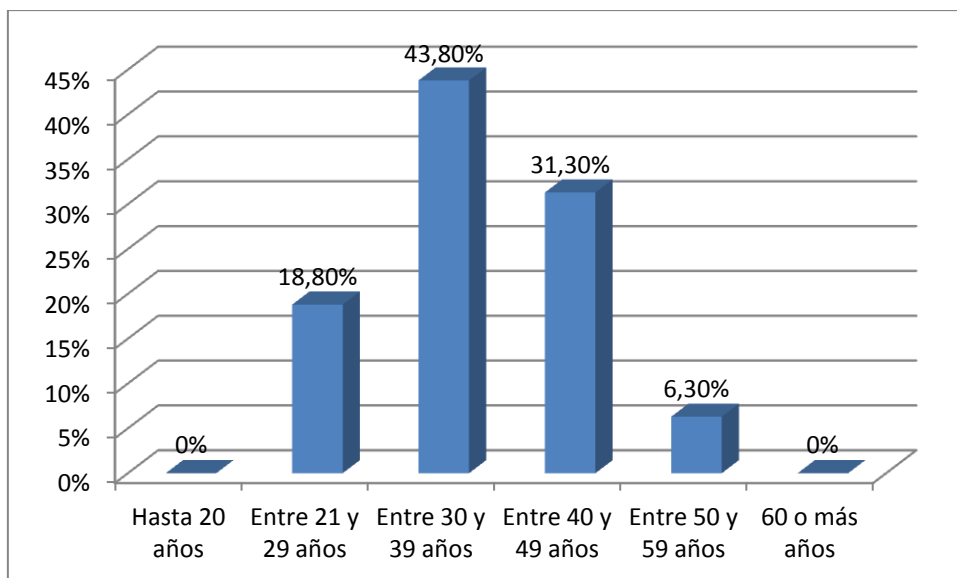


Gráfico 4.3: Rango de edades de los trabajadores en el centro de trabajo.
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

Respecto a las categorías profesionales que componen la muestra, la mayor parte de los encuestados, según vemos en el gráfico 4.4, el 53,3 %, pertenecen al sector administrativo. En este sector la carga de trabajo suele ser elevada sobre todo en determinadas épocas del año por lo que es necesario que exista una conciliación.

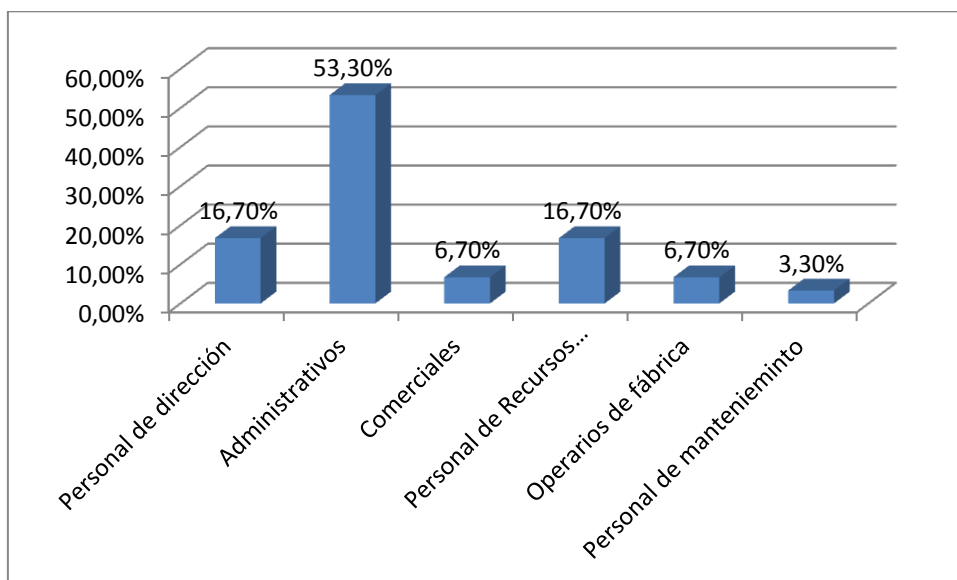


Gráfico 4.4: Categorías profesionales.
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

CASO PRÁCTICO: ENCUESTA

Con respecto al segundo bloque que hacía referencia a la jornada laboral y los horarios, podemos observar en el gráfico 4.5, que el 87,5% de los encuestados tiene jornada de trabajo partida, es decir, trabajan por la mañana y por la tarde teniendo una pausa de una hora u hora y media para comer. El horario de esta jornada suele oscilar entre las 8 de la mañana y las 18h de la tarde. Por ello, en cuanto a la hora de salida el 34,4% afirma que sale entre las 15 y las 18h. El 12,5% restante de los encuestados afirma tener jornada continua de trabajo.

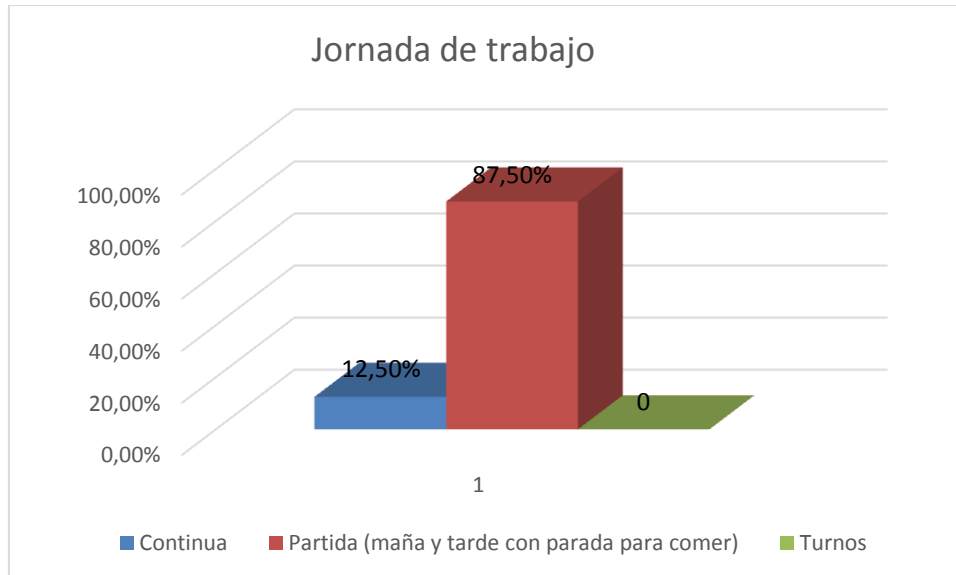


Gráfico 4.5: Jornada de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

Continuando con la hora de finalización de la jornada de trabajo, aunque el 34,4% ya hemos comentado que sale entre las 15 y las 18h, un 65,6% de los encuestados han indicado que la hora de salida se sitúa entre las 18 y las 20h. Esto se debe a que el 84,4% de los trabajadores han indicado que tienen flexibilidad de entrada y salida. Al tener esta flexibilidad pueden elegir entrar más tarde, lo que implica que la hora de salida se retrase. Esta flexibilidad les permite ajustar sus horarios para poder conciliar. Asimismo, el 96,9% de la muestra ha respondido que no trabaja los fines de semana. Este hecho les permite poder compaginar también en mayor medida su vida personal y laboral.

El tercer bloque hace referencia a la conciliación familiar. Hemos observado que el 56,3% de la muestra afirma que vive con su pareja o cónyuge, mientras que tan solo el 43,8% de los encuestados vive solo, con sus padres o compañeros de piso. En cuanto a la pregunta sobre si tienen hijos, un 40,6% ha afirmado que sí y el 59,4% ha contestado que no. Este porcentaje tan elevado de respuestas negativas puede ser debido a que la gran parte de trabajadores son bastante jóvenes ya que actualmente la tasa de maternidad o paternidad se encuentra en torno a los 32 años de edad.

A la hora del reparto de las tareas domésticas cómo podemos ver en el gráfico 4.5, tenemos una heterogeneidad de respuestas respecto a quien se encarga de ellas. La mayor parte, un 56,3% de la muestra, indica que reparte las tareas con su cónyuge o pareja. El segundo porcentaje más alto, con un 43,8% de respuestas nos indica que son ellos mismos quienes se encargan de las tareas domésticas, mientras que los porcentajes más bajos, hacen referencia a que se encarga su propia pareja únicamente con un 6,3% y un 9,4% prefieren contratar personal de servicios de limpieza para que se encarguen de la realización de estas tareas. Es bueno, que el alto porcentaje del 56,3% se corresponda con el reparto de las tareas, puesto

CAPÍTULO 4

que con esto podemos interpretar la ruptura de los famosos roles y estereotipos sobre hombres y mujeres.

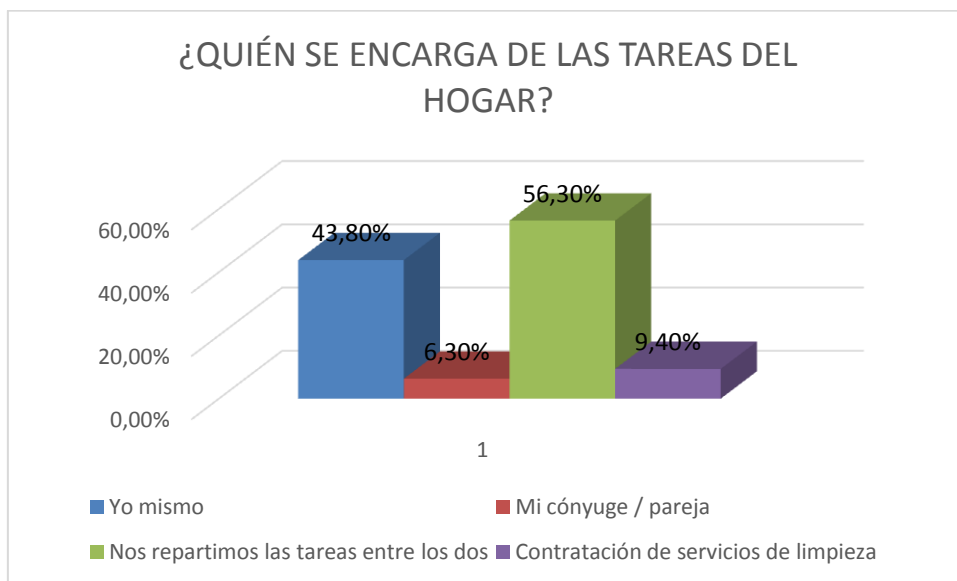


Gráfico 4.6: Encargados de la realización de las tareas domésticas.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

Teniendo en cuenta que el 40,6% de los encuestados tienen hijos observamos en el siguiente gráfico 4.7, que la mayor parte de ellos cuentan con servicios especializados (como guarderías), para el cuidado de sus hijos durante su jornada laboral. El 12,9% afirma dejarlos al cuidado de familiares, como pueden ser los abuelos o tíos. Esta es una de las opciones más económica pero no todos tienen ésta opción bien porque no residan en el mismo lugar o bien porque estas personas también tienen que trabajar y no disponen de tiempo libre para proceder al cuidado de ellos. Sin embargo, fuera de la jornada laboral observamos que un 35,5% de los trabajadores se encargan del cuidado de sus hijos. El resto de respuestas mínimas se corresponden con cuidados por parte de su pareja o cónyuge, familiares u otros.

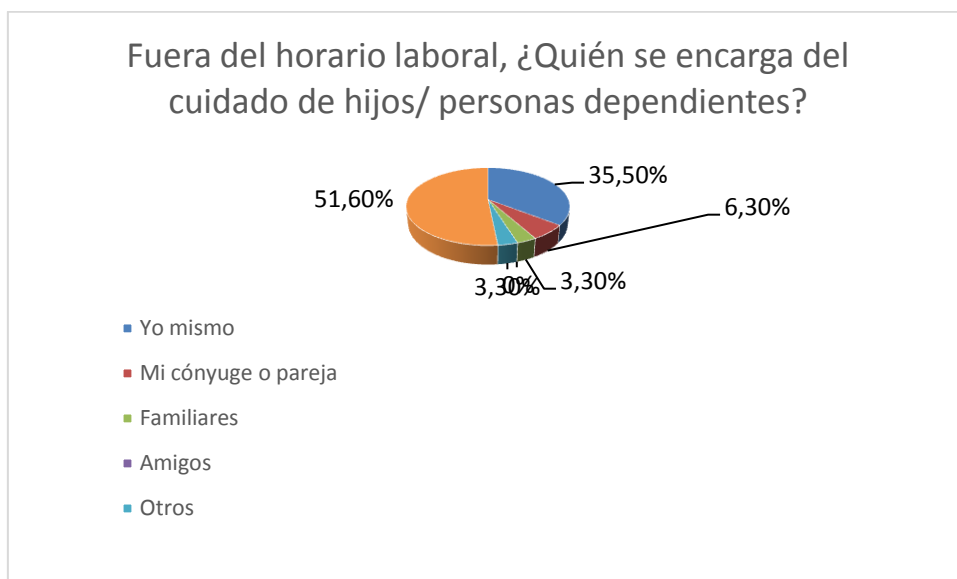


Gráfico 4.7: Encargados del cuidado de los hijos fuera de la jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

CASO PRÁCTICO: ENCUESTA

Por último, en el bloque relativo a la conciliación laboral se ha analizado si tienen o no posibilidad de teletrabajar desde su domicilio, un 53,1% ha afirmado que sí y un 46,9% que no. Desconocemos el motivo por el cual casi el 50% de los encuestados han indicado que no pueden teletrabajar pero puede que sea porque no toda la muestra sea personal fijo de la plantilla y sea personal externo contratados por empresas de trabajo temporal y no tengan la misma facilidad que los interinos para acceder a los sistemas de trabajo desde sus propias casas.

Cuando preguntamos a la muestra si tiene dificultades para realizar ciertas tareas, en el mayor de los casos no consideran que tengan dificultades para:

- Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos.
- Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes.
- Compaginar su trabajo con la realización de las tareas del hogar.

Esto lo observamos en el gráfico 4.8, para lo único que consideran que tiene dificultades es para compaginar su trabajo a la hora de poder disfrutar del ocio y tiempo libre. Esta dificultad de poder compaginar el trabajo con el ocio y tiempo libre, puede ser debido al poco tiempo que les queda después de trabajar más el cargo de las tareas domésticas o familiares.

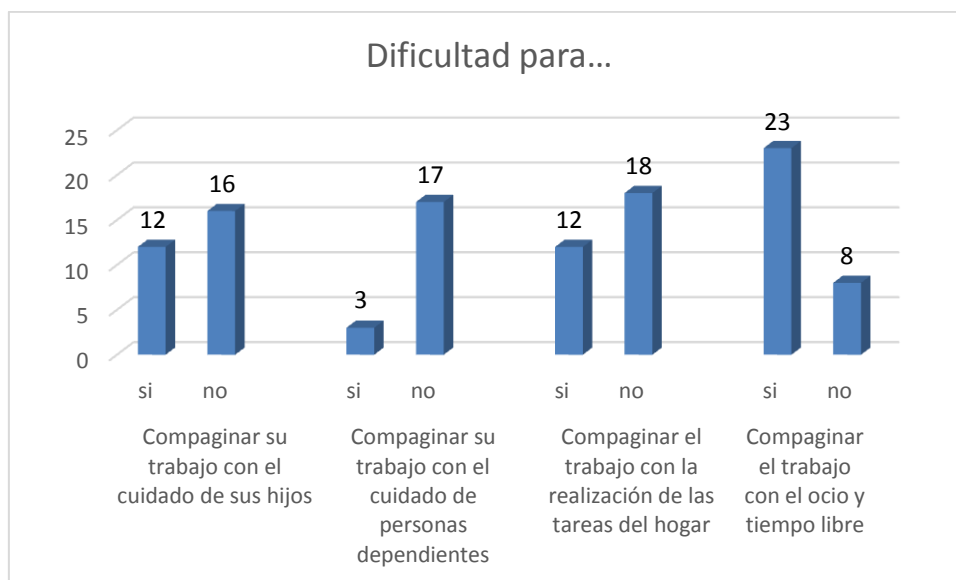


Gráfico 4.8: Dificultadas obtenidas a la hora de compaginar el trabajo con otras actividades.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

En el siguiente gráfico 4.9, se ve reflejado la cantidad de horas que dedican a una serie de actividades cotidianas como son, las tareas domésticas o del hogar, el cuidado de sus hijos menores de 15 años, cuidado de personas dependientes o el tiempo dedicado al ocio y tiempo libre. La primera actividad a analizar es el tiempo dedicado a las tareas de hogar, nos encontramos con que la mayoría de la gente que ha contestado a esta cuestión tan solo dedican una hora a esta actividad con un total de 20 respuestas, 6 le dedican entre una y dos horas, 2 entre 2 y 3 horas, nadie ha respondido que le dedique más de tres horas y hay una muestra de 4 que no le dedican nada de tiempo, será debido a los que tienen contratados servicios especiales para la limpieza de sus hogares. La siguiente actividad correspondiente al cuidado de sus hijos menores de 15 años, como la mayoría de la muestra encuestada no tiene hijos, como resultado queda que el pico más alto corresponde a que no dedican nada de tiempo con un total de 17 respuestas, le siguen con una dedicación de entre 2 y 3 horas un total de 6 personas, quedando con los mismos resultados entre 3 y 4 y más de 4 horas. Respecto al cuidado de personas dependientes tan solo una persona contestó que el tiempo dedicado es de una hora, el resto de la muestra contestó que no le dedican nada, puesto que

CAPÍTULO 4

no tienen personas dependientes a su cargo. Y por último, el más variado de todos en cuanto a respuestas y en el que más en descontento se encuentran, es el relacionado con el tiempo que dedican al ocio y su tiempo libre, una parte de la muestra con 10 resultados dice que le dedican una hora al tiempo libre, mientras que 7 resultados afirman que no dedican nada de tiempo al ocio y el tiempo libre. Este tipo de personas que han contestado entre una hora y ninguna, seguramente correspondan al grupo de personas que tienen hijos menores de 15 años, puesto que dispondrán de menos tiempo para dedicárselo a ellos mismos. Entre 3 y 4 o más de 4 horas tenemos 2 resultados, el resto corresponden a entre 2 y 3 horas con 4 resultados y entre 1 y 2 horas con 7 resultados.

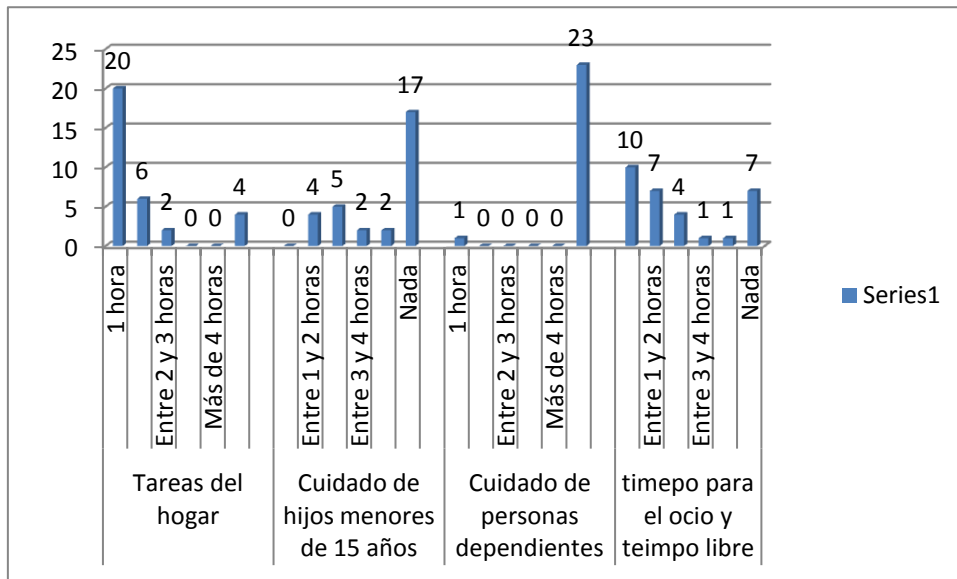


Gráfico 4.9: Horas dedicadas en un día laborable.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

Para ayudar a conciliar, los convenios colectivos de las empresas tienen determinadas licencias. El 18,8% de la muestra ha contestado que sí ha utilizado alguna medida de conciliación, mientras que un 81,3% no ha utilizado ninguna medida de este tipo. Las personas que respondieron que sí han utilizado este tipo de medidas (gráfico 4.10) en el 50% de los casos para permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, un 33,3% ha utilizado los permisos retribuidos por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares y un 16,7% han utilizado las reducciones de jornada por motivos familiares.

CASO PRÁCTICO: ENCUESTA

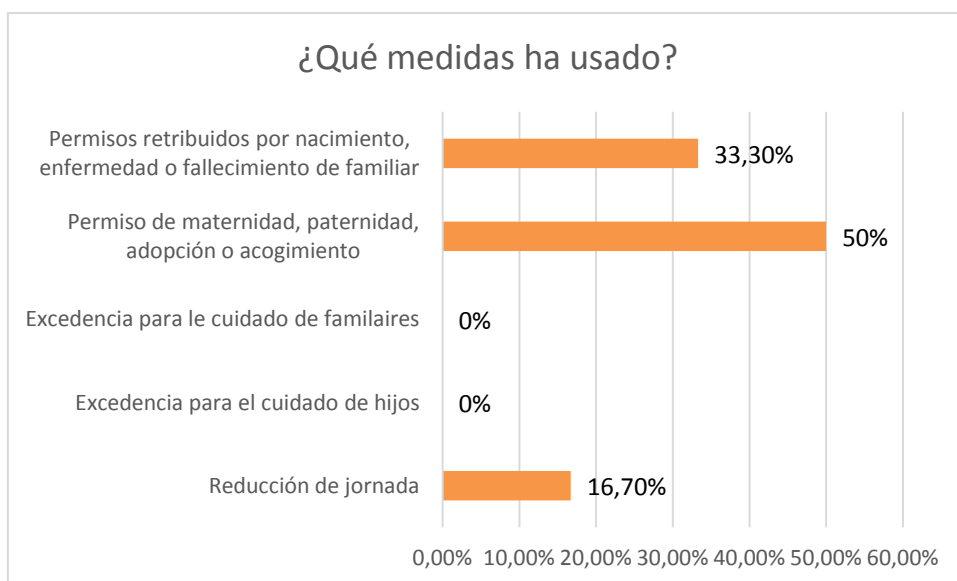


Gráfico 4.10: Medidas de conciliación utilizadas en el centro de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

En cuanto al porcentaje de trabajadores que respondió negativamente (gráfico 4.11) la mayoría ha sido porque no lo ha necesitado (el 61,5%), mientras que un porcentaje más pequeño del 19,2% ha sido porque piensan que les afectaría a su carrera profesional. Asimismo, el 15,4% ha manifestado que no podría prescindir de parte o del total de su sueldo y finalmente el 3,9% restante revela que desconocía de la existencia de estas medidas de conciliación que les ofrece los convenios colectivos de la empresa.

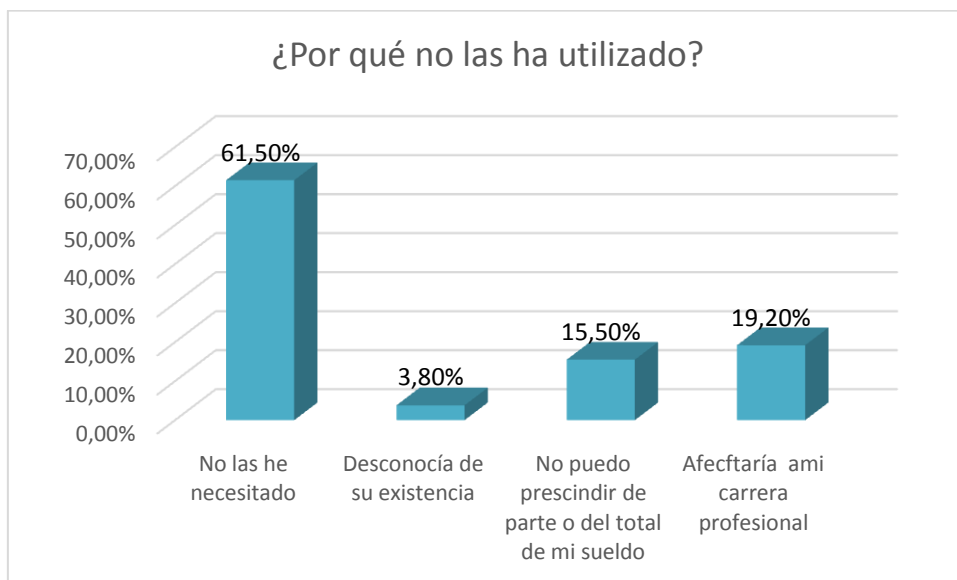


Gráfico 4.11: Razón por la cual no han utilizado las medidas de conciliación disponibles.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta realizada.

CAPÍTULO 4

4.2 DISCUSIÓN.

Con respecto a los resultados, se concluye que la muestra encuestada presenta de manera casi igualitaria el mismo número de hombres que de mujeres, la mayoría de ellos tienen edades comprendidas entre 29 y 49 años, gente joven con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar. Asimismo, podemos concluir que los trabajadores tienen un horario flexible tanto de entrada como de salida donde no trabajan en mayor parte los fines de semana.

La mayoría de la muestra no tiene hijos pero si, vive con su pareja o cónyuge con el que realizan unos repartos igualitarios de las tareas domésticas, dejando atrás los estereotipos que se tienen todavía sobre quién debe realizar las mismas. Una minoría en cambio prefiere realizar contrataciones de servicios especiales de limpieza para que se encargue de este tipo de tareas. La parte de la muestra con hijos, ha de contar con servicios especializados para su cuidado durante las horas de trabajo, como pueden ser las guarderías. En cambio otros tienen la opción de poder dejarlos con terceras personas, como pueden ser los abuelos y/o amigos. Mientras fuera del horario laboral son ellos mismos y/o su pareja o cónyuge los encargados del cuidado de sus hijos.

A la hora de compaginar su trabajo consideran que no tienen mucha dificultad en el momento del cuidado de sus hijos, puesto que la mayoría de la muestra no tienen hijos, no tienen dificultades en este campo, del mismo modo no presentan dificultades a la hora de compaginar el trabajo con las tareas domésticas. Pero donde sí presentan dificultades la gran mayoría es a la hora de compaginar su trabajo con el tiempo libre y el ocio personal. La cantidad de horas trabajadas, más conciliar con la vida familiar, tareas domésticas, etc. hace difícil el poder compaginar también el ocio o tiempo libre con el trabajo.

Sobre la conciliación laboral, concluimos que no todos disponen de facilidades para trabajar desde su domicilio y consideran que tienen dificultades para conciliar su trabajo con el ocio personal. Los pocos trabajadores que han utilizado las medidas de conciliación recogidas en el convenio de empresa han sido por motivos de maternidad o paternidad, o bien por motivos de enfermedad o fallecimientos de familiares. Las personas de la muestra que han respondido que no han hecho uso de estas medidas la gran mayoría ha sido porque no lo han necesitado, mientras que otros opinan que afectaría a su carrera profesional y han preferido no hacer uso de ellas o económicamente no se lo pueden permitir.

Analizando las posibles limitaciones de la pequeña investigación, se puede hablar de que el método de divulgación del test no haya sido el más acertado posiblemente, ya que al ser de manera electrónica, se ha perdido una parte de la muestra, ya que no todos estaban familiarizados con el ámbito electrónico ni se tenía acceso a ellos mediante este ámbito. Ciertamente es que la falta de tiempo ha incapacitado seguir propagando el instrumento, lo que ha hecho que la muestra de estudio sea limitada, y por tanto los datos no puedan generalizarse al resto de los empleados de la fábrica.

4.3 CONCLUSIONES.

Se puede llegar a la conclusión de que la muestra encuestada presenta un buen estado de satisfacción respecto a la conciliación, no se muestran descontentos con los horarios, cuentan con una flexibilidad horaria, cosa que hace mucho más fácil llevar a cabo la conciliación, sobre todo a los trabajadores que tiene hijos. Para lo único que muestran más dificultades es a la hora de tener tiempo libre para el ocio y tiempo libre personal. En cuanto a los fines de semana de los trabajadores de esta empresa, podemos deducir que pueden llegar a conciliar su vida familiar y laboral plenamente durante el fin de semana, puesto que gran parte de ellos no trabajan durante ese periodo de tiempo.

Tener un grado alto de conciliación en un centro de trabajo es positivo no solo para el trabajador, sino también para la empresa. Una empresa con facilidades para la conciliar la vida laboral y familiar de sus trabajadores hace tener a sus trabajadores contentos y de esta manera rinden y producen más en su trabajo, trayendo consigo beneficios económicos para la empresa.

CONCLUSIONES

Después de la realización del presente trabajo podemos concluir que la figura de la mujer ha tenido que ir sorteando a lo largo de la historia inmensas dificultades para poder incorporarse a la vida laboral. Actualmente, todavía persisten desigualdades entre las figuras femeninas y masculinas en el ámbito laboral por lo que hay que seguir luchando por conseguir la igualdad.

Esta igualdad de trato ha de partir de la educación proporcionada a las nuevas generaciones en el ámbito educativo, pero sobre todo en el hogar. Hay que educar a los hijos sin ningún tipo de estereotipo masculino ni femenino. La eliminación de los roles en los hogares, hace que en el momento de que estos niños crezcan no otorguen el trabajo reproductivo a sus madre ni el productivo a sus padres.

Las mujeres han luchado mucho para abrirse camino en el mundo laboral y han de seguir con esta tarea, eliminando las dificultades que se van encontrando por el camino, para lograr poco a poco alcanzar el mismo nivel que los hombres.

Con la nueva Proposición de Ley (PL) por la unanimidad de los permisos parentales iguales e intransferibles, puede que se llegue a eliminar una parte de la brecha salarial que sufren las mujeres, puesto que con el reparto igualitario e intransferible de este permiso hace que sean los hombres los que “pierdan” ese tiempo de trabajo remunerado y no que sean las mujeres las perjudicadas de esa pérdida. Del mismo modo, los hombres sumarían más horas de conciliación familiar, pasando más tiempo y disfrutando de sus propios hijos. En mi opinión, no solo romperíamos con la brecha salarial, sino con más conceptos vistos como la discriminación por sexos o el techo de cristal, puesto que al tener el mismo nivel de conciliación nos pondríamos de manera equitativa a la hora de ajustar tiempos en el trabajo remunerado.

Para concluir el trabajo hay que decir explícitamente que la mujer debe seguir luchando por encontrar un estatus a la par que el hombre, sin estereotipos, discriminaciones o tratos inferiores por ser mujeres. Hasta ahora se ha logrado mucho pero todavía queda un largo camino que recorrer para conseguir la igualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTÍCULOS

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, (136) 3, 315-339.

Barberá, Ester., Ramos, Amparo., Sarrió, Maite., y Candela, Carlos., (2002) "Más allá del techo de cristal. Diversidad de género". *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40, 55-68.

Bardasi, E. y Gornick J., «Working for less? Women's part-time wage penalties across countries», *Feminist Economics* 14 (2008), pp. 37-72.

Cebrián, I., Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.

Comisión Europea (2009). *Gender segregation in the labour market*. Bruselas: Comisión Europea.

Corredor López, A. (2018). *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*.

Depaoli, M. V. (2015). *Condiciones de trabajo remunerado y distribución intrafamiliar del trabajo no remunerado. Un estudio de casos sobre las percepciones de maestras y maestros de nivel primario de la ciudad de Mar del Plata a partir de un enfoque de género* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar del Plata).

El País, 2018 Pilar Álvarez. « La igualdad en los permisos de paternidad y maternidad, que estos permisos sean iguales e intransferibles. »

Fouarge, D. y Muffels, R., (2009) «Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career? », *Schmollers Jahrbuch*, núm. 129 (2009), pp. 217–226

Galán López, G. (2017). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Estado de la cuestión en el marco jurídico español*.

Galán López, G. (2017). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Estado de la cuestión en el marco jurídico español*.

Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. y Tomlinson, M., (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press, 1998.

Gallie, D. y Zhou, Y., (2011) «The changing job skills of female part-time workers in Britain 1992-2006», *Human Resource Management Journal* 21 (2011), pp. 28-44.

García, B., Anker; R., Pinnelli, A. (2003). *Women in the labour market in changing economies: demographic issues*. Oxford-New York: Oxford University Press.

García, M. L. B, (2018). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Ediciones Rodio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

García-Perrote, J. I., «La protección social de los trabajadores a tiempo parcial», en Los contratos de trabajo a tiempo parcial, Valladolid, Lex Nova (2000), pp. 220-239.

García, P. O. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? Sumario Sociología del Trabajo 82, 73.

Ginn, D. y Arber, S., «How does part-time work lead to low pension income? », en J. O'Reilly y F. Colette (eds.), Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London, Routledge, 1998, pp. 157-178.

Gómez, C. (2001). Mujer y trabajo: principales ejes de análisis. Papers 63/64, 123-124.

Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. European Sociological Review, 8 (2), 127-152.

Instituto Nacional de Estadística, INE, 2017. Tasa de paro en España, hombres y mujeres.

Kalleberg, A.; Reskin, B. y Hudson, K.,(2000) «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», American Sociological Review, núm. 65 (2000), pp. 256-278

Martínez, M^a Isabel., Guilló, Nuria., Santero, Rosa & Castro, Rosa. Belén. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. 2011, de EME. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Trayectorias_labore_mujeres_ocupan_puestos_alta_cualificacion.pdf

Manning, A. y Petrongolo, B., (2008) «The part-time pay penalty for women in Britain», The Economic Journal, núm. 118 (2008), pp. 28–51.

Méndez, R. (2017). Crisis, desposesión y mercado de trabajo en España: impactos en la Región Metropolitana de Madrid. Cuadernos Metrópole, 19(38).

Salmerón García, D. (2015). El techo de cristal.

Sundström, M., (1991) «Part-time work in Sweden: trends equality effects», Journal of Economic Issues, núm. 25 (1991) pp.167-178.

Miravalles Costalago, A. (2018). La igualdad de género en el mercado laboral en la Unión Europea y España.

Oreja Garralda, B. (2018). Las mujeres y el poder económico: análisis en un contexto de desigualdades laborales.

Ribas Bonet, M. A. (s.f.).(2004) Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Universitat de les Illes Balears .

Roldán-García, E., & Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, XII (2), 43-56.

Russo, G. y Hassink, W.,(2008) «The part-time wage gap: A career perspective», De Economist, núm. 156 (2008), pp.145-174

Uribe Otálora, A. (2010). Estudio comparado de las políticas públicas en España de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: El Estado y las Comunidades Autónomas. La Comunitat Valenciana en el punto de mira. En Informe sobre Políticas Públicas de Promoción

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

de la Conciliación entre la Vida Personal, Familiar y Laboral. Conselleria de Bienestar Social. Generalitat Valenciana. Pág. 92.

Valdés, F., (2000)«El trabajo a tiempo parcial: crónica normativa de una compleja modalidad contractual», RL., núm. 19 (2000), pp. 57-68. — «El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible connivencia entre flexibilidad y seguridad», RL., núm.18 (2002), pp. 61-68

PÁGINAS WEB

HEREDIA, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 55-66.

Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf

Corredor López, A. (2018). Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/29741/1/TFG-O-1273.pdf>

La brecha salarial entre géneros en España, 2017
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/EUJUS15A-1628-I01-EqualPayDayfactsheetsupdate2017-Countryfiles-Spain_ES_V01-LRpdf.pdf

El País, 2018 Pilar Álvarez, Recuperado de: https://politica.elpais.com/politica/2018/06/26/actualidad/1529996332_042002.html

Salmerón García, D. (2015). El techo de cristal. Recuperado de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1

LEGISLACIÓN

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [En línea]. Boletín Oficial del Estado número 255, de 24 de octubre de 2015, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Acceso 2 de julio de 2018].

ESPAÑOL, P. (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores in Boletín Oficial del Estado. Spain.[Acceso 2 de julio de 2018].

España, G. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, 12611-12645. [Acceso 2 de julio de 2018]

España. Constitución Española de 1978. [En línea]. Boletín Oficial del Estado número 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424 (112 págs.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229> [Acceso 2 de julio de 2018].

**ANEXO I
ENCUESTA**

ENCUESTA

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

BLOQUE 1: DATOS PERSONALES

Sexo:

- a) Hombre
- b) Mujer

Edad:

- a) Hasta 20 años
- b) Entre 21 y 29 años
- c) Entre 30 y 39 años
- d) Entre 40 y 49 años
- e) Entre 50 y 59 años
- f) 60 o más años

Categoría laboral:

- a) Personal de dirección
- b) Administrativo
- c) Comerciales
- d) Personal de Recursos Humanos
- e) Operarios de fábrica
- f) Personal de mantenimiento

BLOQUE 2: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

1. ¿Cómo es su jornada de trabajo?
 - a. Continua
 - b. Partida (Mañana y tarde realizando una parada para comer)
 - c. A turnos
2. ¿Trabaja habitualmente en fin de semana?
 - a. Sí
 - b. No
3. ¿Tiene usted habitualmente horario flexible de entrada y/o salida en su trabajo?
 - a. Sí
 - b. No
4. ¿A qué hora acaba habitualmente su horario laboral?
 - a. Antes de las 15:00 horas
 - b. Entre las 15:00 y las 18:00 horas

ANEXO I: ENCUESTA

- c. Entre las 18:00 y las 20:00 horas
- d. Más tarde de las 20:00 horas

BLOQUE 3: CONCILIACIÓN FAMILIAR

- 5. ¿Vive usted con su pareja o cónyuge?
 - a. Sí
 - b. No
- 6. ¿Tiene usted o su cónyuge hijos menores de 15 años?
 - a. Sí (Vaya a la pregunta 7)
 - b. No (Vaya a la pregunta 8)
- 7. ¿Puede indicar el número de hijos menores de 15 años?
- 8. ¿Tiene usted o su cónyuge personas dependientes (ancianos, discapacitados y/o familiares con enfermedad grave) a su cargo?
 - a. Sí (Vaya a la pregunta 9)
 - b. No (Vaya a la pregunta 10)
- 9. ¿Puede indicarme el número de personas dependientes a su cargo?
- 10. Normalmente, en su domicilio, ¿Quién se encarga de las tareas domésticas del hogar?
 - a. Yo mismo
 - b. Mi cónyuge/ pareja
 - c. Nos repartimos las tareas entre mi cónyuge/ pareja y yo
 - d. Contratación de servicios de limpieza
- 11. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de sus hijos o personas dependientes a su cargo durante su jornada laboral?
 - a. Mi cónyuge o pareja
 - b. Familiares sin remuneración
 - c. Amigos sin remuneración
 - d. Otra persona con remuneración
 - e. Servicios especializados (guarderías, centros escolares...)
 - f. No aplica (en el caso de no tener hijos ni personas dependientes a cargo)
- 12. Y fuera de la jornada laboral, ¿Quién se ocupa fundamentalmente del cuidado de hijos y/o personas dependientes a su cargo? (Puede seleccionar varias)
 - a. Yo mismo
 - b. Mi cónyuge o pareja
 - c. Familiares
 - d. Amigos
 - e. Otros
 - f. No aplica (en el caso de no tener hijos ni personas dependientes)
- 13. En un día laborable, cuantas horas dedicas normalmente a....
 - a. Las tareas del hogar entre:
 - i. 1h
 - ii. 1 y 2h
 - iii. 2 y 3h
 - iv. 3 y 4h
 - v. Más de 4h
 - vi. Nada
 - b. El cuidado de personas dependientes entre:
 - i. 1h

ANEXO I: ENCUESTA

- ii. 1 y 2h
 - iii. 2 y 3h
 - iv. 3 y 4h
 - v. Más de 4h
 - vi. Nada
- c. El cuidado de hijos entre:
- i. 1h
 - ii. 1 y 2h
 - iii. 2 y 3h
 - iv. 3 y 4h
 - v. Más de 4h
 - vi. Nada
- d. Tiempo para el ocio y tiempo libre entre:
- i. 1h
 - ii. 1 y 2h
 - iii. 2 y 3h
 - iv. 3 y 4h
 - v. Más de 4h
 - vi. Nada

BLOQUE 4: CONCILIACIÓN LABORAL

14. ¿Tiene la posibilidad de trabajar desde su domicilio em caso de necesidad?
- a. Sí
 - b. No
15. Considera que tiene dificultades para:
- a. Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos:
 - i. Si
 - ii. No
 - b. Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes:
 - i. Sí
 - ii. No
 - c. Compaginar su trabajo con la realización de las tareas domésticas:
 - i. Sí
 - ii. No
 - d. Compaginar su trabajo con la realización de tareas relacionadas con el ocio:
 - i. Sí
 - ii. No
16. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de las medidas de conciliación recogidas en el convenio de su empresa?
- a. Sí
 - b. No
17. En caso de haber respondido sí, ¿Podría indicarme que medidas ha utilizado? (Puede seleccionar varias)
- a. Reducción de jornada por motivos familiares
 - b. Excedencia por cuidado de hijos
 - c. Excedencia para el cuidado de familiares
 - d. Permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento

ANEXO I: ENCUESTA

- e. Permisos retribuidos por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de un familiar.
18. En caso de haber respondido no, ¿Podría indicarme por qué no las ha utilizado? (Puede seleccionar varias)
- a. No las he necesitado
 - b. Desconocía de su existencia
 - c. No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo
 - d. Afectaría a mi carrera profesional
19. Por último, indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos
- a. Jornada laboral
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - b. Flexibilidad horaria
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - c. Tiempo para el descanso
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - d. Vacaciones y permisos
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - e. Estabilidad
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - f. Remuneración salarial
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho
 - iii. Satisfecho
 - iv. Bastante satisfecho
 - v. Totalmente satisfecho
 - g. Posibilidad de promoción
 - i. Nada satisfecho
 - ii. Poco satisfecho

ANEXO I: ENCUESTA

- iii. Satisfecho
- iv. Bastante satisfecho
- v. Totalmente satisfecho

ANEXO II GRÁFICOS Y RESPUESTAS

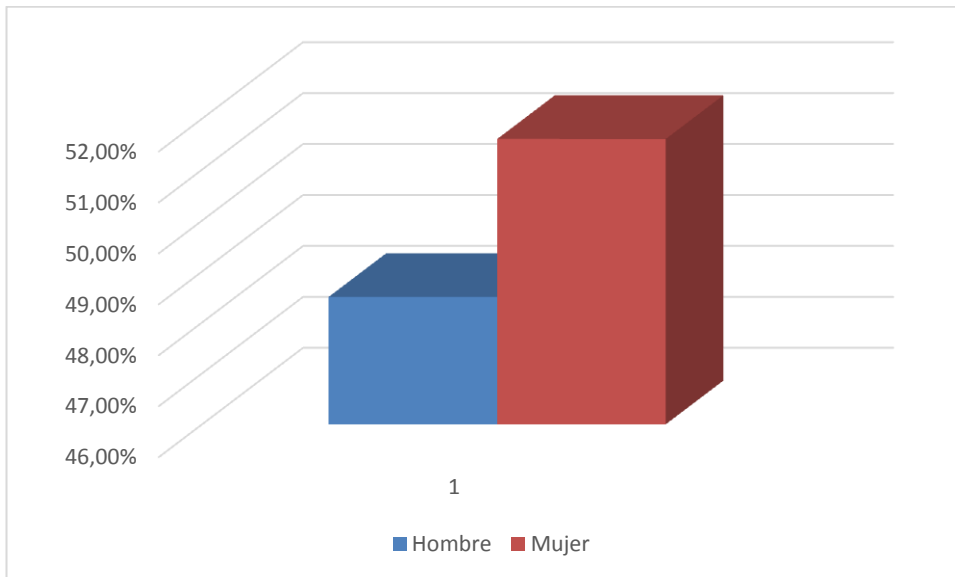


Gráfico correspondiente a pregunta Sexo de los trabajadores
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

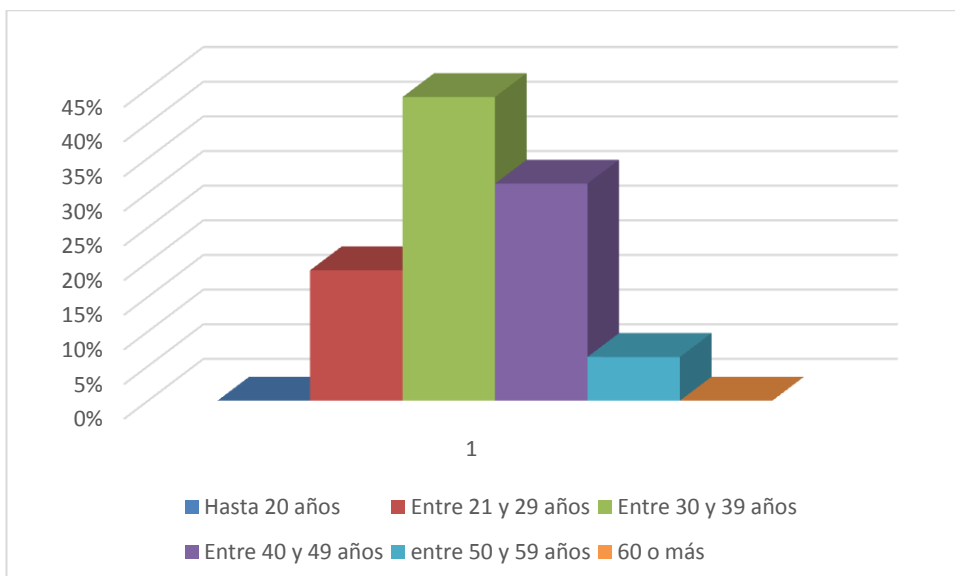


Gráfico correspondiente a pregunta Rango de edades de los trabajadores
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

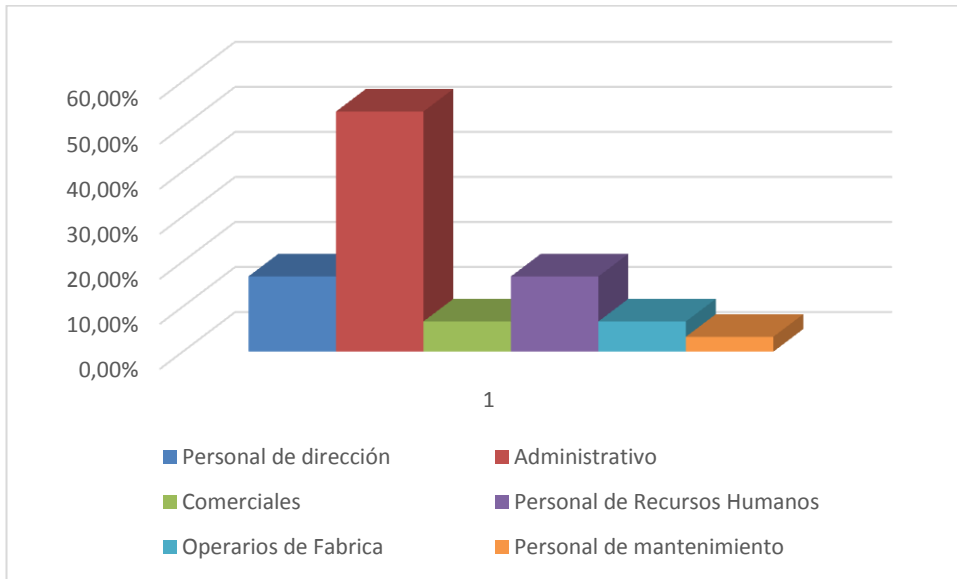


Gráfico correspondiente a pregunta Categorías laborales de los trabajadores
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

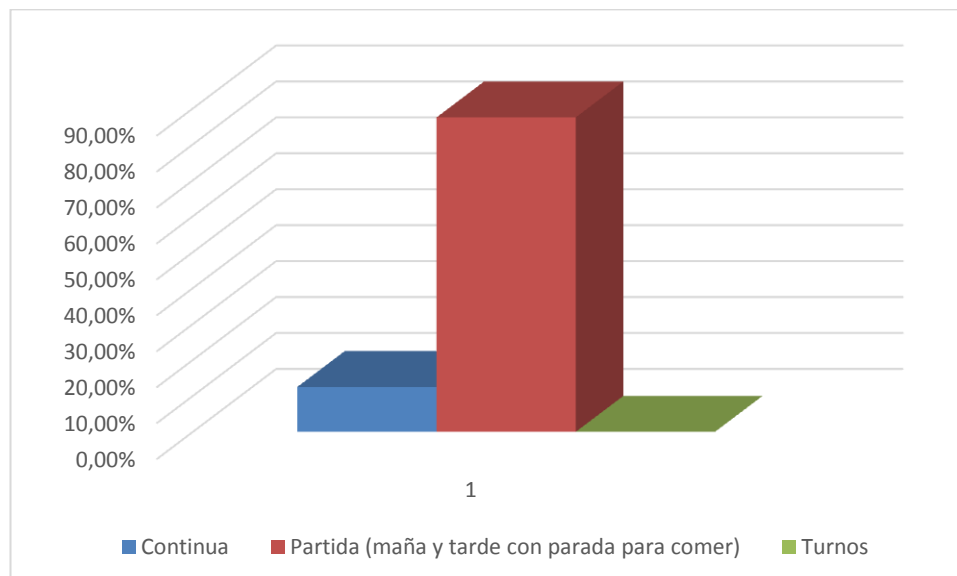


Gráfico correspondiente a pregunta 1: Jornadas de trabajo de los trabajadores
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

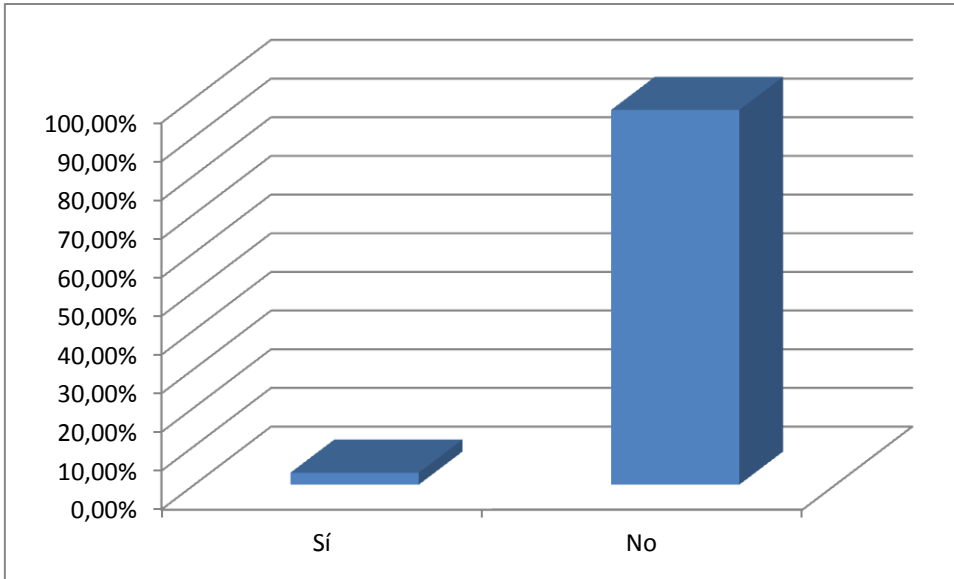


Gráfico correspondiente a pregunta 2: ¿Trabaja habitualmente en fin de semana?
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

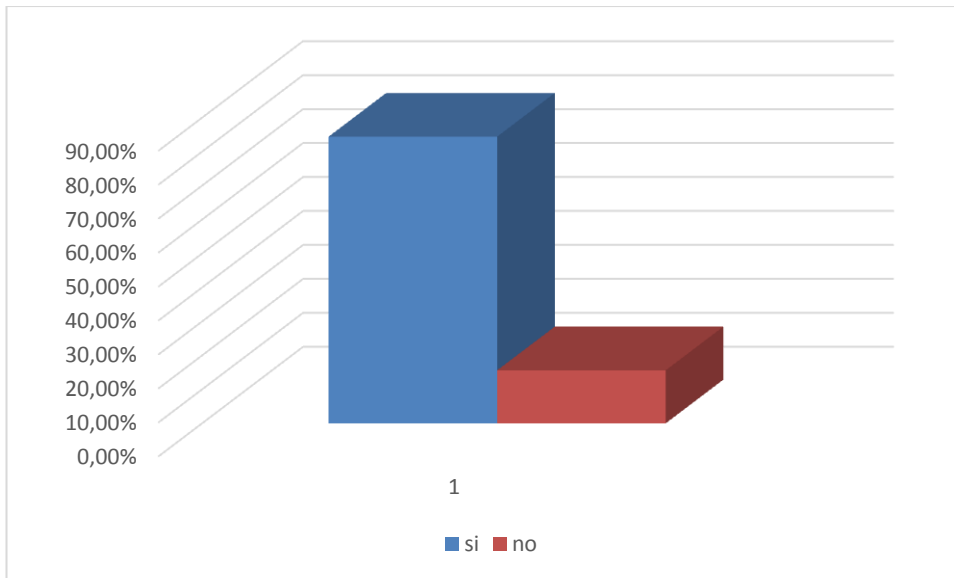


Gráfico correspondiente a pregunta 3: Flexibilidad horaria
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

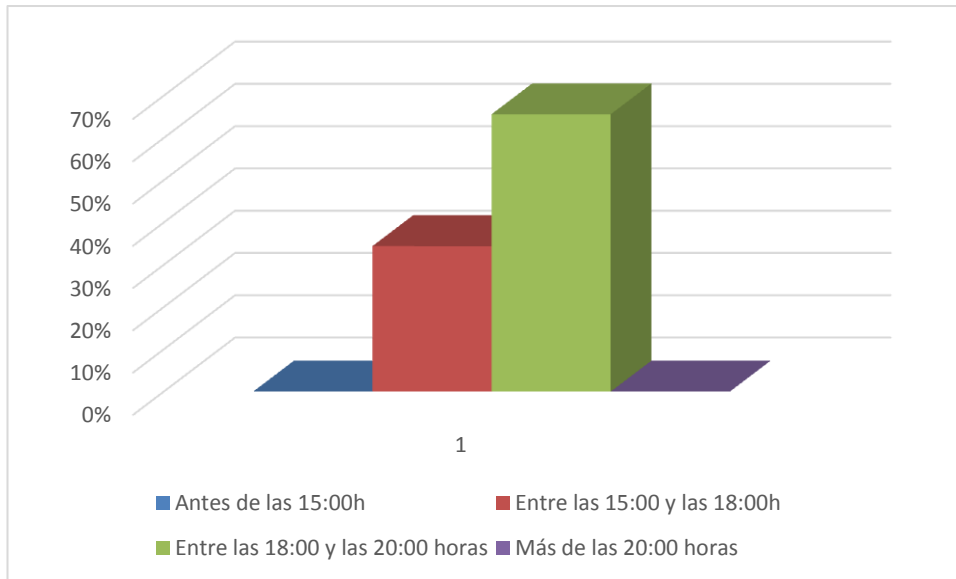


Gráfico correspondiente a pregunta 4: Finalización de la jornada laboral
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

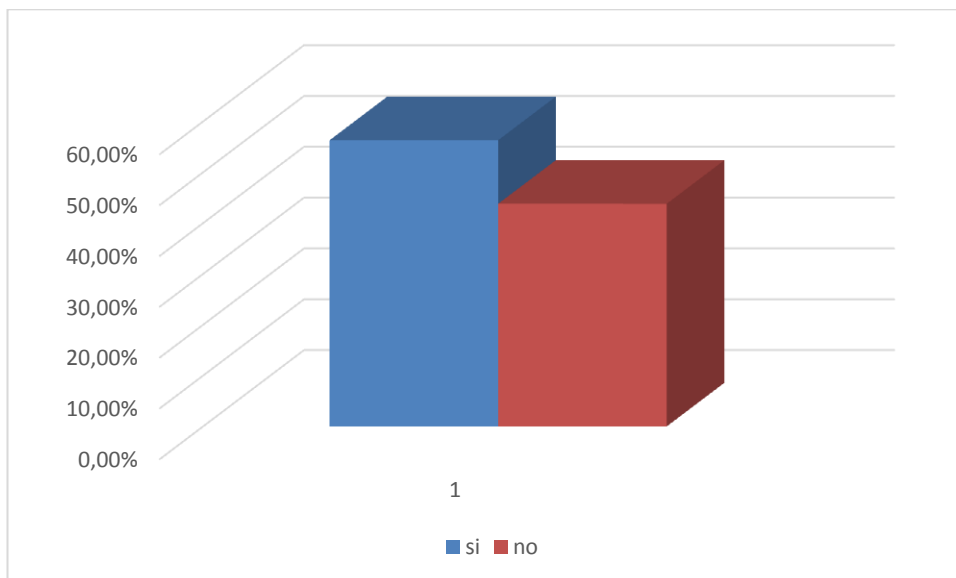


Gráfico correspondiente a pregunta 5: vive con su pareja o no
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

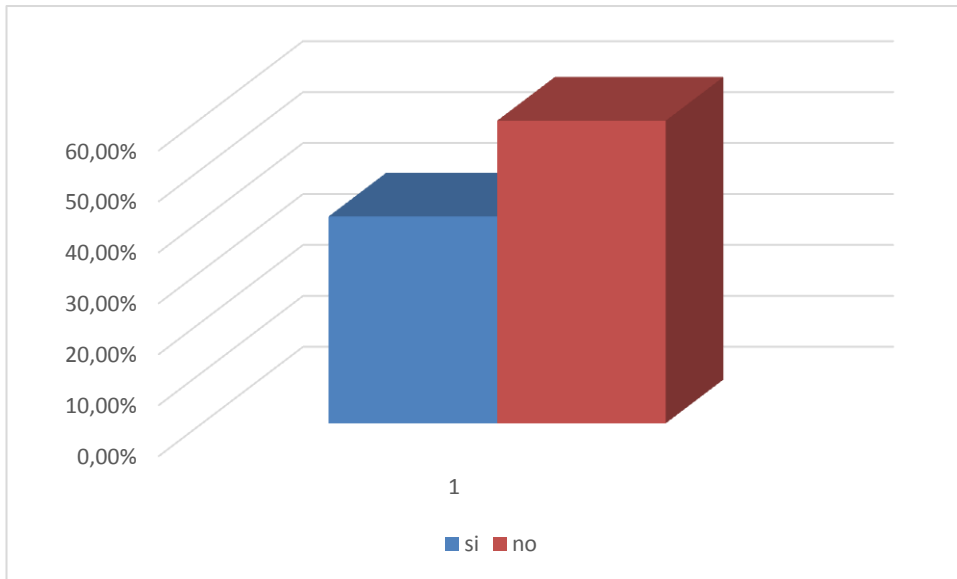


Gráfico correspondiente a pregunta 6: Tienen hijos o no.
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

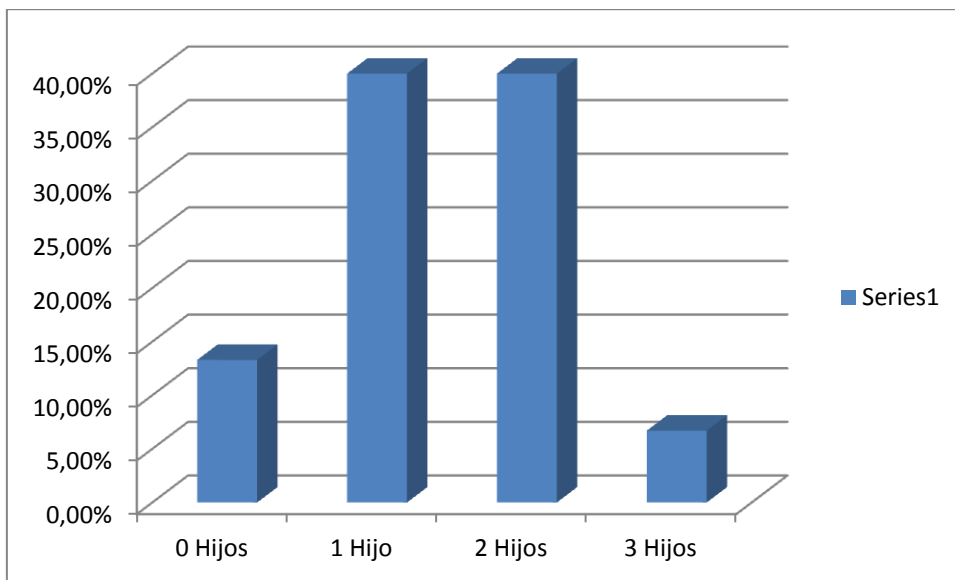


Gráfico correspondiente a pregunta 7: Número de hijos menores de 15 años.
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

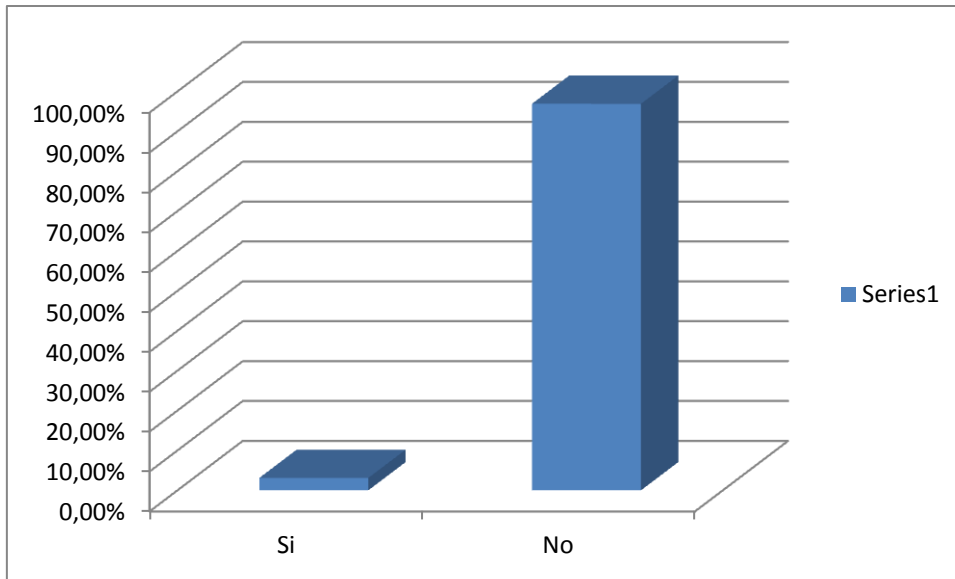


Gráfico correspondiente a pregunta 8: ¿ Tiene usted o su cónyuge personas dependientes a su cargo?

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

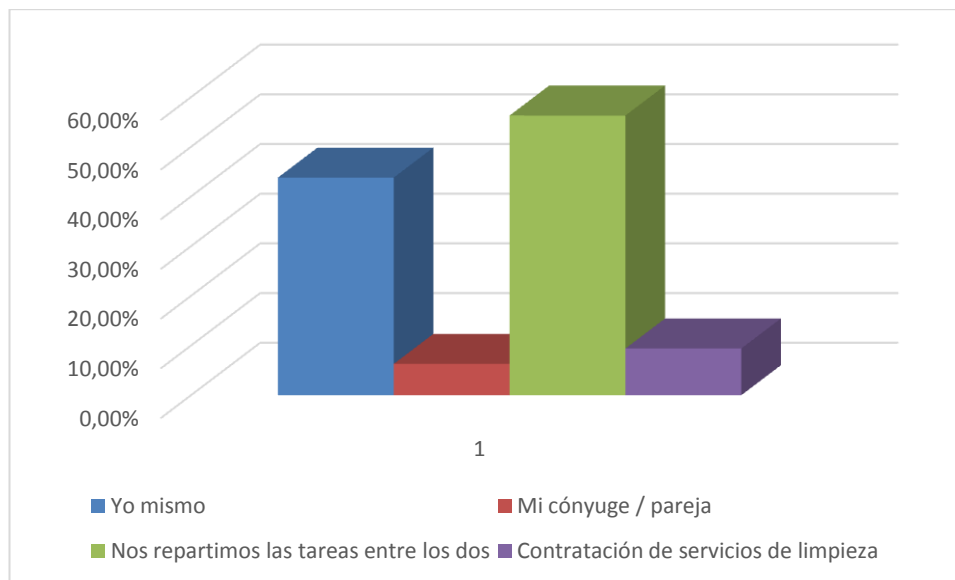


Gráfico correspondiente a pregunta 10: Quien se encarga de las tareas de hogar.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

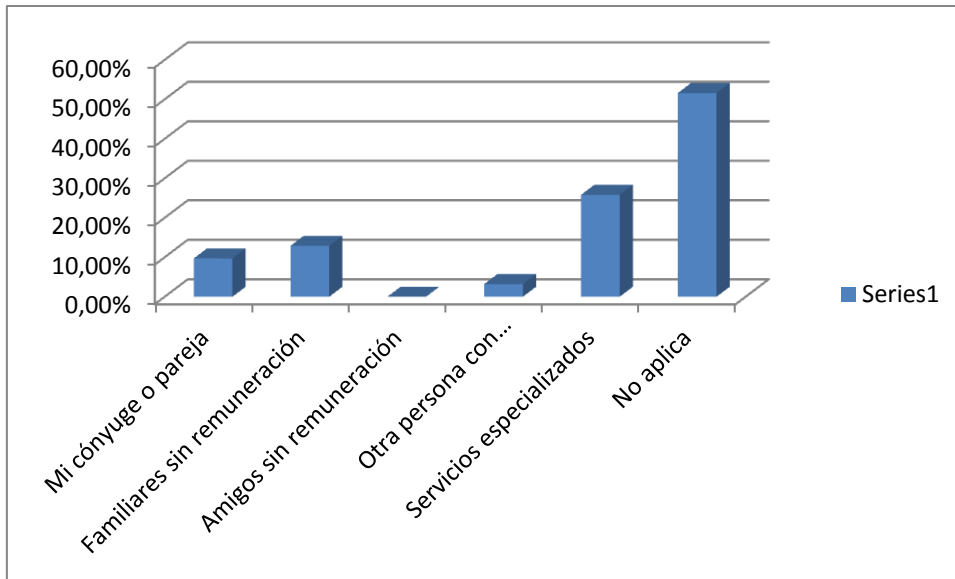


Gráfico correspondiente a pregunta 11: quien se encarga principalmente del cuidado de sus hijos o personas dependientes a su cargo durante su jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

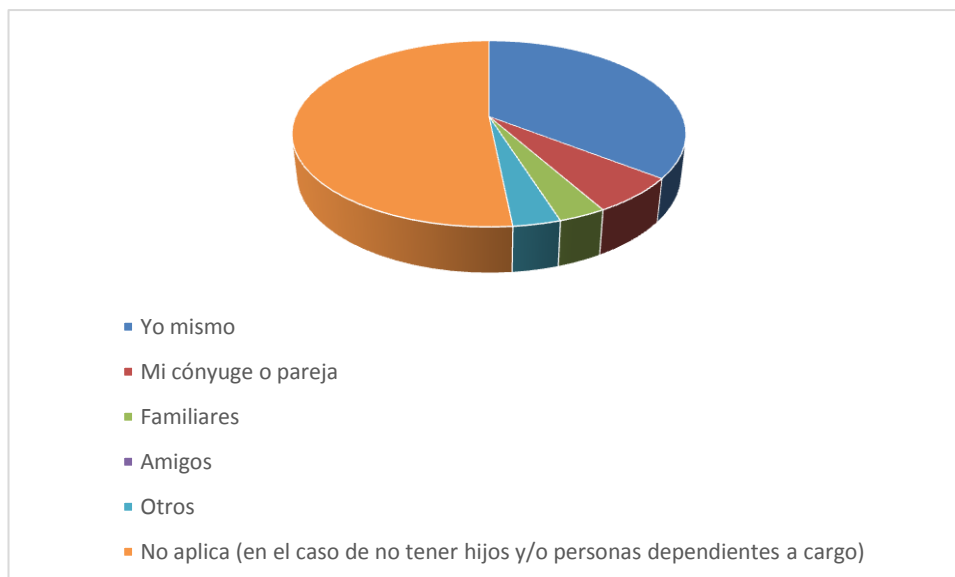


Gráfico correspondiente a pregunta 12: Quien se encarga de sus hijos fuera del horario laboral.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

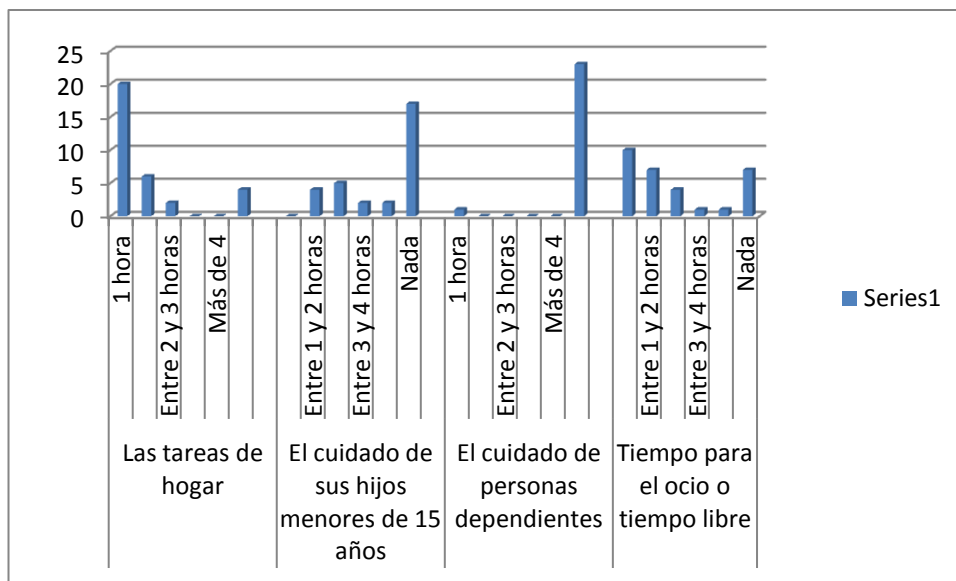


Gráfico correspondiente a pregunta 13: Horas dedicadas en días laborables a diferentes actividades.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

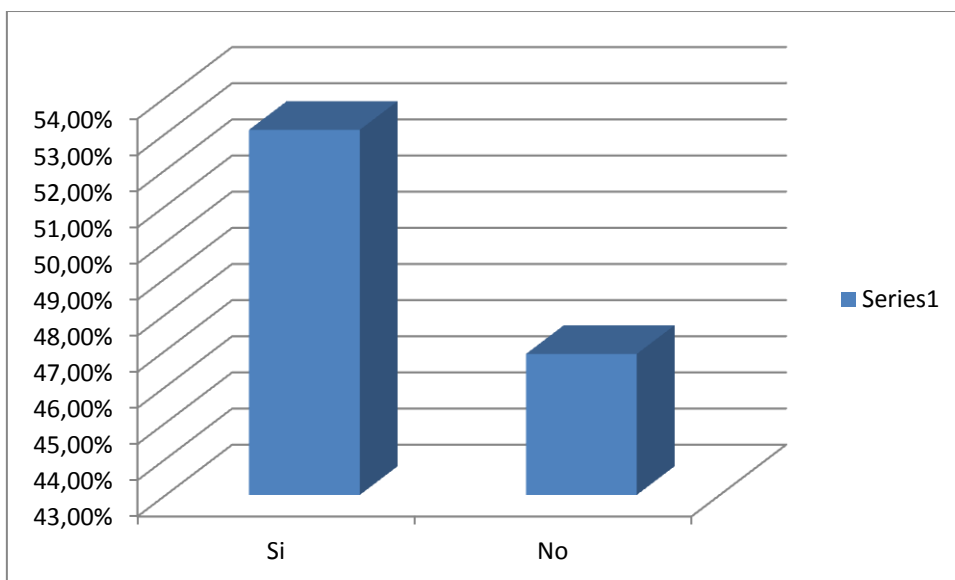


Gráfico correspondiente a pregunta 14: Posibilidad de teletrabajar.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

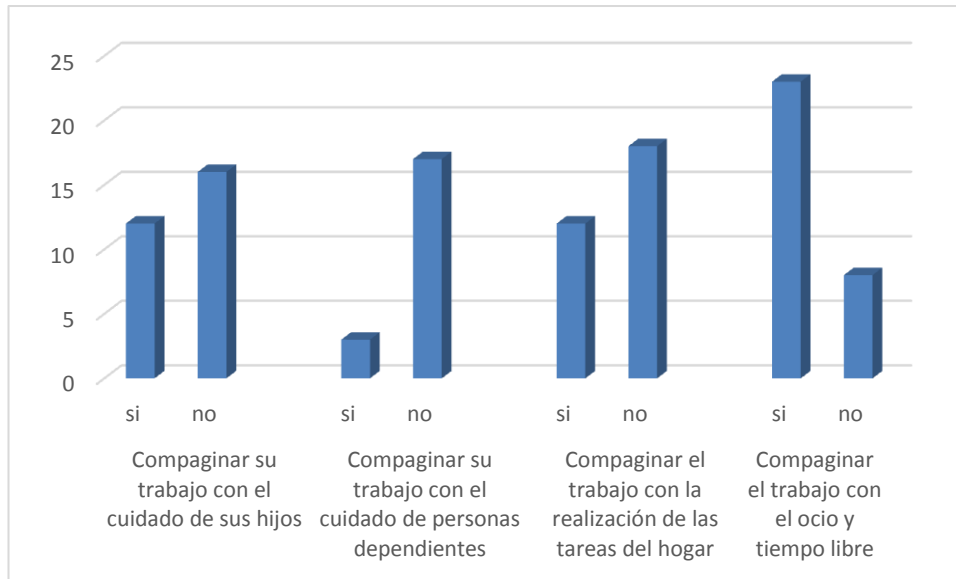


Gráfico correspondiente a pregunta 15: Dificultad que tienen en compaginar el trabajo con otras actividades

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

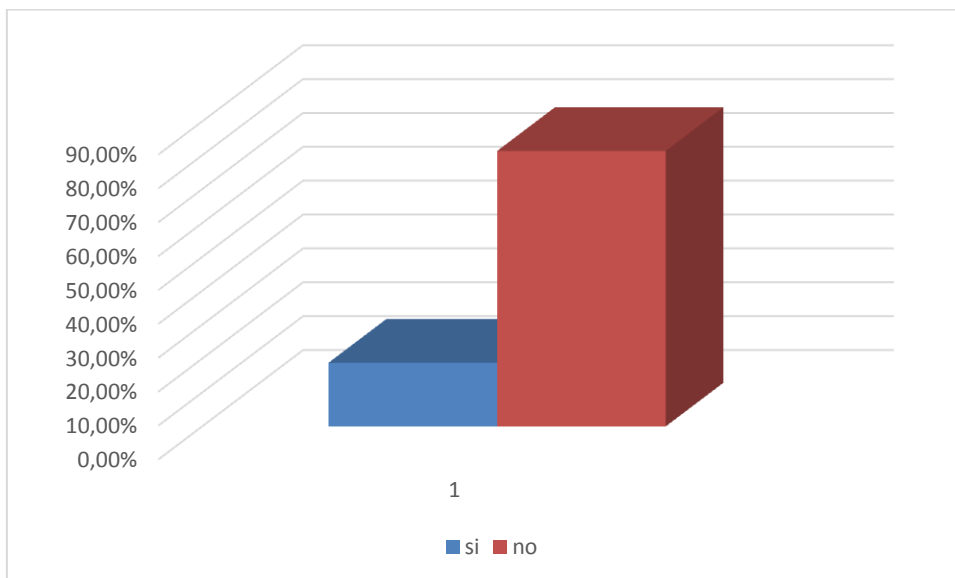


Gráfico correspondiente a pregunta 16: Utilización de medidas de conciliación.

Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

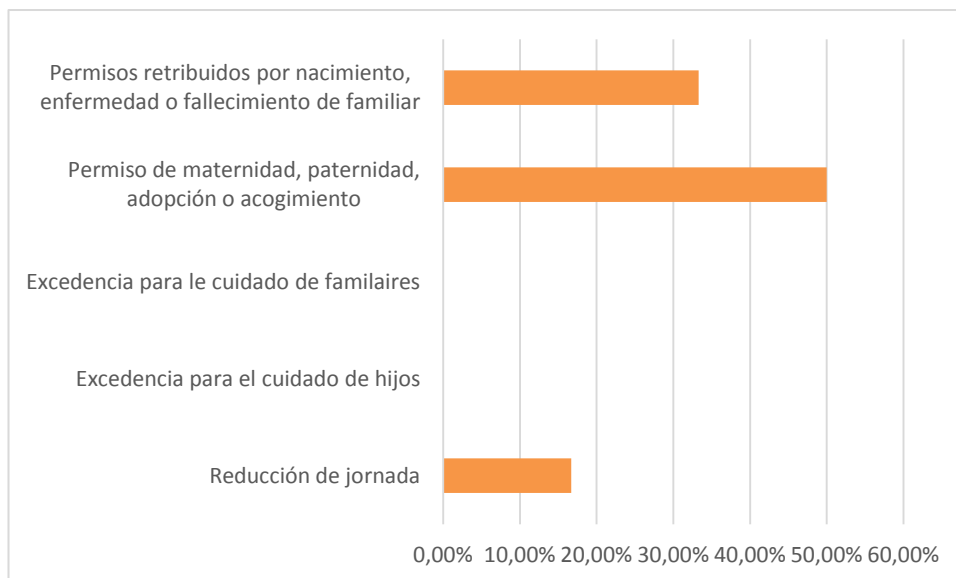


Gráfico correspondiente a pregunta 17: Identificación de medidas utilizadas.
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

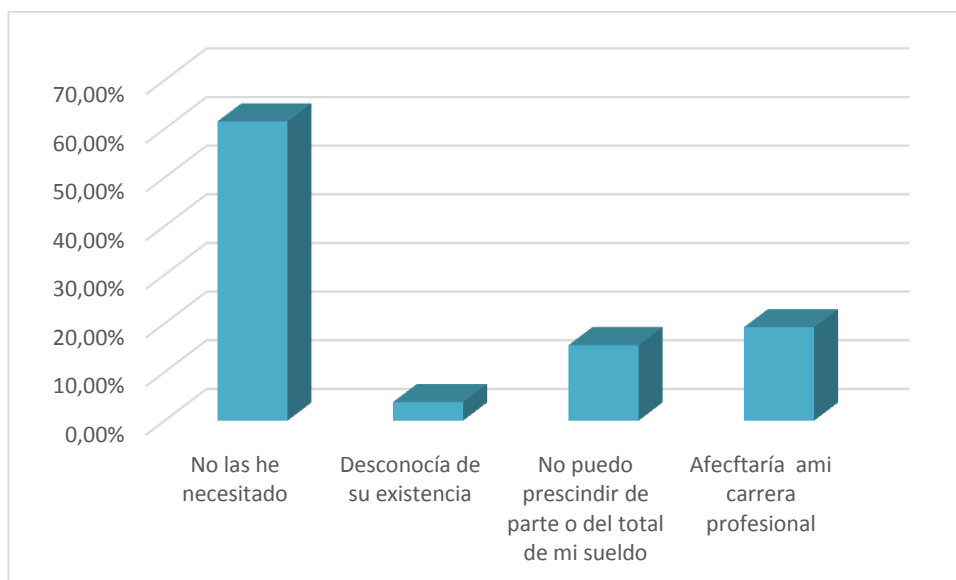


Gráfico correspondiente a pregunta 18: Motivos por los que no se han utilizado las medidas de conciliación.
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.

ANEXO II: GRÁFICOS Y RESPUESTAS

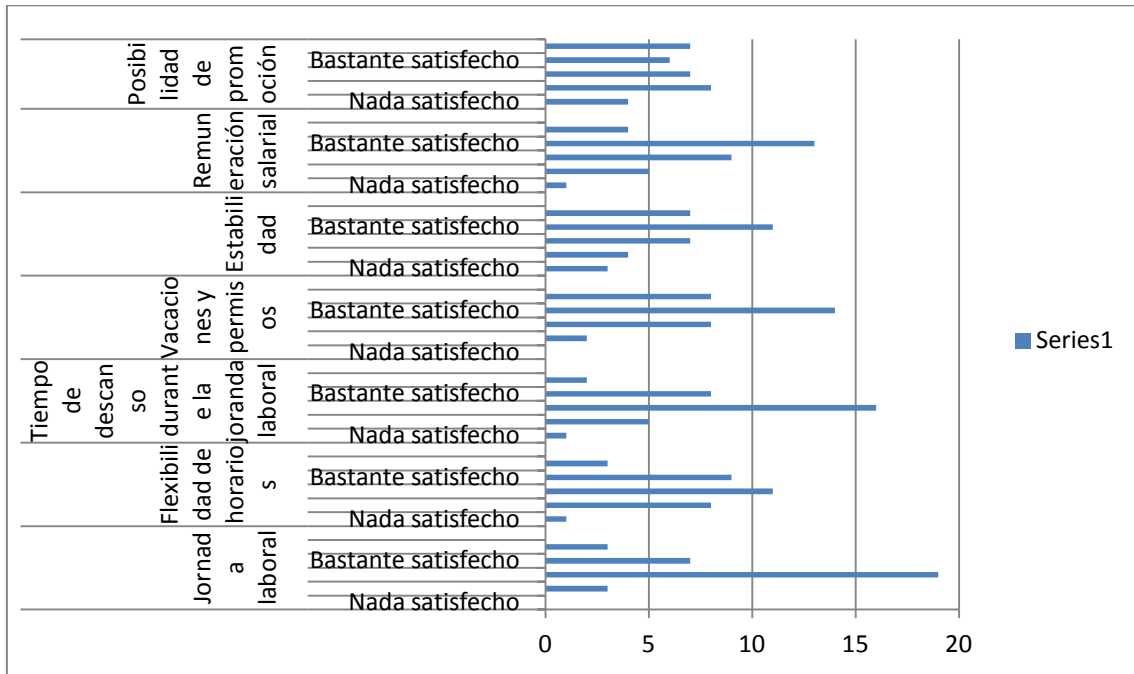


Gráfico correspondiente a la pregunta 19: Grado de satisfacción.
Fuente: Elaboración propia de datos encuestados.