

UNIVERSIDAD ISABEL I

MUJER, CRIANZA Y DESARROLLO PROFESIONAL 2022-2023



Universidad
Isabel I

Tu universidad **online**



Mujer, crianza y desarrollo profesional en 2022-2023

Dirección del estudio: Observatorio de Igualdad, Universidad Isabel I.

Con la colaboración de: For WOMEN, plataforma para la autorrealización de la mujer.

Investigadores: Marta Aguado Arranz, Montserrat Fernández Martínez y José Manuel López Jiménez.

Colaboradores: Javier Corral Escamilla y Estela Martín Estebaranz.

Índice

1. Introducción	6
Marco laboral en torno a la conciliación	9
2. Del marco legal de la conciliación a las políticas de dirección estratégica de personas	9
Equiparación de las bajas de maternidad y paternidad	10
De la discriminación por embarazo a la discriminación por paternidad	10
La trasposición de la Directiva UE 2019/1158, una asignatura pendiente	11
Incumpliendo el plazo de trasposición	13
El teletrabajo y su impacto en materia de igualdad	13
Conciliación desde la óptica de la dirección estratégica de personas	15
3. Objetivo del estudio y Metodología	18
Cuestionario	18
Tamaño de la muestra	18
4. Bloques temáticos	20
Datos demográficos, de edad y profesionales.....	20
Acerca de la igualdad, conciliación y flexibilidad laboral.....	21
Equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Corresponsabilidad familiar y de pareja.....	23
Estado físico, mental y emocional, durante y después de la pandemia.....	24
Barreras del cuidado y desarrollo de carrera profesional, durante la pandemia y hasta la actualidad	25
5. Equilibrio entre la vida laboral y personal en función del rango profesional.....	28
Tipo de jornada según el rango profesional	28
Número de hijos e hijos menores de 12 años, según el rango profesional.....	28
Corresponsabilidad familiar y tareas domésticas según rango profesional; Grado de equilibrio en reparto de tareas familiares y domésticas, según rango profesional.	
Tiempo libre semanal	29
Ayuda en cuidado de hijos según rango profesional	30

Ayuda en labores domésticas según rango profesional.....	31
Estrés según rango profesional.....	31
Ansiedad según rango profesional.....	32
Cansancio según rango profesional.....	32
Maternidad o paternidad como freno al desarrollo profesional según rango.....	33
Edad ideal para tener hijos según rango profesional.....	34
Opinión sobre el teletrabajo como medida de conciliación, según rango profesional...	34
Tiempo libre según el tipo de jornada.....	37
Asignación de prioridades en el tiempo libre, según el tipo de jornada.....	37
6. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Personal En Función Del Tipo De Jornada.....	37
Ayuda en el cuidado de los hijos según el tipo de jornada.....	38
Ayuda en las labores domésticas según el tipo de jornada.....	38
Estrés según el tipo de jornada.....	39
Ansiedad según el tipo de jornada.....	39
Cansancio según el tipo de jornada.....	40
Grado de equilibrio en reparto de tareas familiares y domésticas, según el tipo de jornada.....	40
Opinión sobre el teletrabajo como medida de conciliación, según el tipo de jornada...	40
Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Personal En Función Del Salario.....	42
Con hijos o sin ellos, según el rango salarial.....	42
Media de hijos según el rango salarial.....	42
Ayuda en el cuidado de los hijos según el rango salarial.....	42
Ayuda en las labores domésticas según el rango salarial.....	43
8. Grado de consecución de objetivos profesionales y personales en función de de las responsabilidades familiares.....	44
Conciliación.....	45
9. Conclusiones.....	45
Equilibrio entre vida y trabajo.....	46

Equilibrio vida - trabajo según el Rango profesional.....	47
Equilibrio vida - trabajo según tipo de jornada.....	49
Equilibrio vida - trabajo según salario.....	50
10. Propuestas de mejora	51
11. Agradecimientos:.....	53
12. Referencias:	57
Referencias legislativas	57
Referencias bibliográficas	57

1. INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha de los planes de igualdad en las entidades españolas, así como la creación de planes de conciliación de la vida profesional y familiar, son una realidad que persigue tanto el cumplimiento del marco regulatorio, como la fidelización del talento humano y el mantenimiento de una buena reputación de marca empleadora.

Los índices de desempleo y precariedad laboral provocados por la crisis económica derivada de la sanitaria han aumentado desde 2020, sobre todo en mujeres y en sectores afectados por la crisis, según los últimos datos de población activa.

En una de sus publicaciones más recientes, [Adecco Institute](#) afirma que: “España cuenta actualmente con 2,86 millones de parados. Si también se suman las personas en ERTE y los fijos discontinuos que no trabajan, la definición más amplia de paro llegaría a 3,73 millones de personas (-4,5%)”.

En cuanto a datos de población activa, con 20,56 millones de ocupados: “El empleo alcanzaría a 20,56 millones de ocupados (+2,7% interanual) y el paro registrado alcanzaría a 2,79 millones de personas (-7,7% interanual) en su definición restringida y a 3,56 millones (-3,9%) en su definición más amplia”.

Los acontecimientos que han venido sucediendo desde la llegada de la Covid-19, han supuesto la aparición de nuevos formatos de trabajo -además del presencial, aparece modo remoto o híbrido- lo cual podría presentarse como una nueva vía laboral por prestación de servicios, para mujeres que

deseen compatibilizar trabajo desde casa con crianza.

El legislador, por su parte, tampoco ha permanecido inmóvil a la hora de incluir la necesaria acción conciliadora por parte de empresas y personas trabajadoras. Así, dos de los principales cuerpos normativos aprobados en los últimos años, como pueden ser la Ley de Trabajo a Distancia o la última reforma laboral, han introducido no sólo la terminología conciliadora o la utilización del trabajo remoto, sino también acciones de necesaria mejora en términos de igualdad contractual y sobre todo, de corresponsabilidad en el desempeño, profesional y familiar.

Ahora bien, si existen particularidades en el seno familiar, y donde no hay corresponsabilidad e igualdad en el reparto de tareas, la conciliación de la vida laboral y personal será difícil de mantener.

Tanto los casos de *burn out* (trabajadoras y trabajadores quemados), como la dificultad de adaptación a las nuevas formas de trabajo en remoto desde casa, o la falta de recursos económicos para la adquisición de formación especializada, pueden ser barreras para lograr el equilibrio personal, familiar y profesional.

Y ello porque a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo que podemos determinar como "habituales", se une la genérica desigualdad contra la que la Ley de Trabajo a Distancia pretende también incidir y que no es otra que la que se produce entre trabajadores presenciales y remotos. Es por ello, que cobra especial importancia la medición de los tiempos de trabajo, así como el cambio en los paradigmas de determinación del rendimiento respecto al trabajo presencial (Sala, 2020)

En cuanto al autoempleo femenino, tras la Covid-19, nuestro estudio ha pretendido detectar cuáles son los factores claves para ponerlo en marcha o hacerlo sostenible, compatibilizando este con la crianza y el panorama actual incierto a nivel social, económico y laboral.

Según el último informe trimestral del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, [Trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social Publicación. 30 de septiembre de 2022.](#)

A 30 de septiembre de 2022 había 2.027.994 personas trabajadoras por cuenta propia, (personas físicas, inscritas en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social) siendo el RETA el más numeroso de ellos con 3.334.762. Los varones representan el 63,8 % y las mujeres el 36,2 % del total. En Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres supera el 40,0%. En la Industria (25,4 %) y, sobre todo, en la construcción (4,2%), el porcentaje de mujeres es muy reducido, siendo mayor en el sector servicios (43,1%).

El 74,3% de las personas trabajadoras por cuenta propia supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 61,2% entre los procedentes de otros países. Las personas trabajadoras por cuenta propia de nacionalidad diferente a la española representan el 13,3%.

El 85,3% de las personas trabajadoras por cuenta propia no supera la base mínima de cotización. A partir de los 55 años de edad, el 26,2% cotiza por una base superior a la mínima, hecho relacionado con la proximidad a la edad de jubilación. El 56,3% de las personas trabajadoras por cuenta propia lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social.

El 7% de las personas trabajadoras por cuenta propia simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (pluriactividad), lo que es más frecuente entre los jóvenes menores de 25 años (13,6%) y aquellos que tienen una antigüedad menor a 6 meses (14,0%), descendiendo al 4,1% cuando la antigüedad es superior a los 5 años.

El 20,8% de las personas trabajadoras por cuenta propia tiene asalariados a su cargo.

El número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 191.443, de los cuales 83.777 son varones y 107.666 mujeres. La gran mayoría (80,92%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería que supone un 75,16 % de este sector.

El equilibrio entre vida y trabajo requiere de una gran capacidad de gestión de tiempos, energía y recursos. Si a esto añadimos el factor clave de la corresponsabilidad familiar y de pareja, el esfuerzo por compatibilizar

hogar y carrera será mayor para mujeres que vivan en entornos familiares en los cuales estos aspectos no se han consolidado. Esto supondrá sin duda una involución en el trabajo realizado por numerosas instituciones públicas y privadas en España durante los últimos años. Por el contrario, la crisis económica y la precariedad laboral podría suponer un freno para la maternidad. Esto implica, que los índices de natalidad en España podrían decrecer en los próximos años. La edad media de concepción de primer hijo en España (2021) es de 32,61 años; la tasa de natalidad en España (2020) es de 1,2 nacimientos por cada mujer.



Fig.1. Tasa de natalidad en España (2020): 1,2 nacimientos por cada mujer

Fuente: [Bancomundial.org](https://www.bancomundial.org)

El proyecto que se presenta pretende contribuir a generar un debate necesario, a través de una indagación previa, basada en los resultados de un cuestionario pasado a una muestra de casi 1000 registros, acerca de las barreras que, con motivo de la post pandemia y la crisis económica actual, podrían obstaculizar o retrasar el avance que se ha venido haciendo durante los últimos años en favor de la igualdad de las mujeres, en cuanto al acceso y desarrollo pleno de su vida familiar y profesional.

Por el contrario, el estudio confirma que independientemente de los factores que acontecen, el avance hacia la igualdad se está produciendo.

Como cierre del proyecto, se elaboran las conclusiones y una serie de propuestas para las entidades públicas y privadas que trabajan en impulsar la igualdad, la corresponsabilidad y el desarrollo profesional.

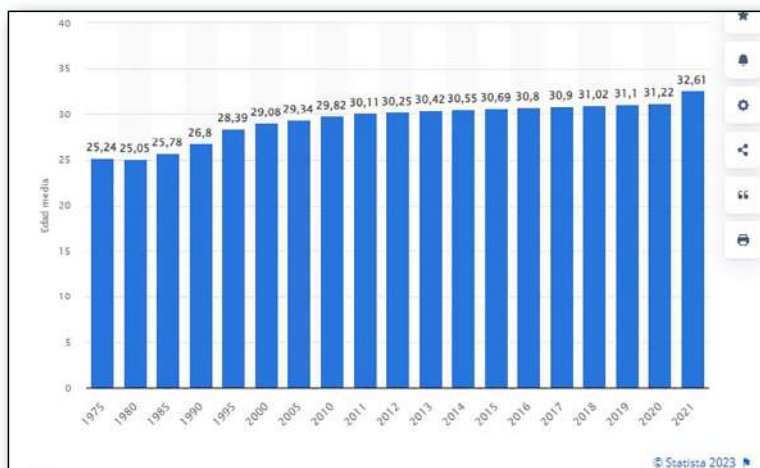


Fig.2. Edad media de concepción de primer hijo en España (2021): 32,61 años.

Fuente: [Statista](https://www.statista.com)

2. DEL MARCO LEGAL DE LA CONCILIACIÓN A LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

Estela Martín Estebaranz, Abogada & DirCom de SincroGO. LinkedIn Top Voices España

Aunar la parte laboral (normativa & jurisprudencia) con la de dirección estratégica de personas es fundamental a la hora de abordar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las políticas de igualdad.

En este sentido, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están estrechamente vinculadas con la igualdad. Las compañías con políticas de conciliación globales con medidas para toda la plantilla, sea cuales sean sus circunstancias personales o familiares, a la larga, son más igualitarias (especialmente cuando se apuesta por una visión global de la conciliación partiendo de que todas las personas, sean cuales sean sus circunstancias personales o familiares, quieren conciliar).

En el caso de las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad (obligatorio para empresas a partir de 50 personas trabajadoras), es interesante reflejar las medidas de conciliación ya en el diagnóstico de situación, dentro de las medidas sobre el tiempo de trabajo.



MARCO LABORAL EN TORNO A LA CONCILIACIÓN

En los últimos años, han entrado en vigor distintas normas por las que se amplían o mejoran medidas relacionadas directa o indirectamente con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, aunque por supuesto la parte legal (normativa más lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación) es fundamental, apostar por una política adecuada de medidas de conciliación es una cuestión que se “juega” realmente en el plano de la dirección estratégica de personas y que depende fundamentalmente de estos 3 factores:

- Compromiso de la dirección de la empresa con la conciliación.
- Visión de la conciliación como una inversión y no como un gasto.
- Estilo de liderazgo de la dirección y de los mandos (entendiendo por “mando” a quien tiene bajo su cargo a un equipo de personas). En este último punto, en España seguimos teniendo un grave problema de base en muchas organizaciones españolas que es el presentismo (medir tiempo de presencia y no resultados), lo que hace muy difícil implantar políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EQUIPARACIÓN DE LAS BAJAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Una de las medidas más destacadas que han entrado en vigor en los últimos años ha sido la equiparación de las bajas de maternidad y paternidad (“progenitor distinto de la madre biológica”) en 16 semanas.

La figura legal es “el permiso por nacimiento y cuidado de menor”, que se regula en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (redacción actual dada por el art. 2.12 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo).

“El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias

las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil”.

DE LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO A LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD

Debido directa o indirectamente a la equiparación de las bajas, un efecto indeseado que se está produciendo es que ellos (los padres) también están empezando a sufrir discriminación en algunas compañías por el hecho de querer disfrutar (o anunciar su intención de hacerlo) de medidas de conciliación.

A modo de ejemplo, el TSJ de Cataluña ha declarado nulo el despido de un trabajador apelando a la discriminación por asociación (el despido se produjo poco después de que el trabajador anunciara que iba a ser padre) (STSJ de Cataluña de 6 de marzo de 2023).

Se declara nulo el despido por discriminación por asociación o refleja. Además, se impone una indemnización por daños morales de 7.000 euros.

Razona la sentencia que existe una clara conexión causal entre el anuncio de embarazo de su mujer y consiguiente futura paternidad, así como su reciente disfrute de permiso de paternidad que determina un panorama indiciario de lesión de derecho fundamental, dado que implica el ejercicio implícito de un derecho conciliatorio (previsible permiso de paternidad) consecuencia directa de la situación de embarazo de su mujer.

En una línea similar, el TSJ de Galicia declaró nulo el despido de un trabajador al considerar que se produjo por ser padre. Extiende al padre la protección que tiene la madre. Vulneración del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (embarazo), dado que le sería proyectable – indirectamente- la protección otorgada por el artículo 55.5 del ET (STSJ de Galicia de 16 de abril de 2021). Se impone además indemnización por daño moral de 6.251 euros.



Finalmente, y aunque este hecho no puede plantearse dentro del estudio dado que la aprobación de la ley es posterior al mismo, debe indicarse que, tras la aprobación e la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la

igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, el concepto de madre biológica del artículo 48.4 ET incluye también a las personas trans gestantes (López, 2023).

LA TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA UE 2019/1158, UNA ASIGNATURA PENDIENTE

En la fecha de cierre de este informe (1 de junio de 2023), la convocatoria de elecciones anticipadas deja en suspenso la culminación parlamentaria de la llamada “Ley de Familias”

En todo caso, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores obligará (sea cual sea el Gobierno resultante de las Elecciones del 23 de julio de 2023) a aprobar una norma para cumplir con lo dispuesto en la Directiva.

Resulta en este sentido ciertamente revelador el hecho de que la propia Directiva, en su Considerando 11, reflexione acerca de los pocos incentivos que ofrece el Derecho de la Unión a la hora de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, resaltando a su vez la baja frecuencia con la que los hombres se acogen a los permisos de paternidad. Es por ello que deben reforzarse y perfeccionarse las diversas estrategias de trabajo flexible, así como la protección frente al despido y la mejora de las políticas de igualdad real (Igartua, 2022).

Esa Directiva establece expresamente derechos individuales relacionados con lo siguiente:

A. el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores

B. fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

Entre otros, la Directiva establece expresamente lo siguiente:

- Permiso para cuidadores
 1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador.

Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales.

El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.
 2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.

En este sentido, cobra especial importancia la valoración del trabajo no remunerado, como elemento relevante a la hora de definir las situaciones de desigualdad que se generan en el seno de las familias, pues comúnmente la carga de trabajo fuera del ámbito laboral tiene un efecto directo sobre el rendimiento y progresión en él (CES, 2022).

Finalmente, debe valorarse por el legislador pero también por la dirección empresarial, el hecho de que el concepto de familia y las implicaciones que sus miembros observan ha alcanzado nuevas variantes que deben ser tenidas en cuenta. En la STSJ de Madrid 5 de junio de 2023 se valora la petición de una trabajadora de adaptación de jornada por el hecho de que su madre, con quien comparte tareas de corresponsabilidad en el ámbito familiar, ha sufrido un empeoramiento de su salud, lo que le impide conciliar de forma adecuada con su horario de trabajo. Se afronta por tanto ya no sólo la posibilidad conciliadora del trabajador, sino de los elementos del núcleo familiar que lo componen.

- Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

La necesidad legislativa en esta materia se ha hecho siquiera más acuciante, teniendo en cuenta que la situación derivada de la pandemia originada por la Covid-19 produjo un aumento de la “familiarización de los cuidados”, afectando especialmente a las mujeres y generando una limitación en su participación en el mercado de trabajo (Blasco, 2022).

INCUMPLIENDO EL PLAZO DE TRASPOSICIÓN

España ha vuelto a incumplir el plazo de trasposición de una Directiva (en este caso, de la Directiva 2019/1158), lo que podría volver a costar una sanción a nuestro país.

Tal y como se establece expresamente la Directiva, los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

La única excepción es el llamado «permiso parental». En este caso, la Directiva amplía el plazo y dispone que «para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3 de la Directiva, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias

y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024.

Por tanto, independientemente de cuál sea el resultado de las Elecciones del 23 de julio y de cuál sea el Gobierno resultante, habrá medidas que deberán aprobarse obligatoriamente para cumplir con la trasposición de la Directiva y cuyo objetivo, tal y como se establece expresamente en el propio texto de la Directiva radica en que “al facilitar a progenitores y cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional, la presente Directiva debe contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado”.

EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Las empresas están en general “suspendiendo” en lo que respecta a abordar las situaciones de teletrabajo dentro de los Planes de Igualdad a pesar de que la normativa obliga expresamente a ello.

En concreto, la Ley de Teletrabajo (Ley 10/2021, (de trabajo a distancia) establece expresamente en su art. 4 la obligación de las empresas de abordar dentro del Plan de Igualdad las situaciones de teletrabajo:

“Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta,

particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de los trabajadores que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes que sean necesarios

Las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”.

Esto es fundamental porque si bien un buen

modelo de teletrabajo (bien implantado, respetando el derecho a la desconexión digital (todas las empresas tienen obligación de elaborar un plan / protocolo de desconexión) y analizando en qué puestos / departamentos hay teletrabajo, perfiles (nº de trabajadores vs. trabajadoras...) es una gran medida para impulsar la conciliación. Un mal modelo de teletrabajo no solo puede perjudicar la conciliación, sino que también puede impactar negativamente en materia de igualdad.



Y ello porque en ocasiones los términos descanso y conectividad parecen ir indisolublemente unidos, estableciéndose unas difusas fronteras entre el tiempo de ocio y trabajo, siendo responsabilidad de la empresa el determinar verdaderas políticas

de desconexión digital (Trujillo, 2021). A este respecto, la doctrina laboral difiere respecto de si se trata de nuevos derechos o la ampliación o actualización de los ya existentes. Sea como fuere, las políticas de igualdad y determinación de los tiempos de trabajo afrontan un reto nada sencillo encaminado a diferenciar con nitidez entre los tiempos de trabajo y descanso.

La desconexión digital como derecho se convierte por tanto, en un correlativo deber del empresario (Martínez, 2021). No obstante, no son pocos ni de escasa importancia los pronunciamientos judiciales a este respecto, siendo un ejemplo la STSJ de Galicia, de 30 de mayo de 2023, en la cual se declara la nulidad del acuerdo de teletrabajo, al afectar directamente al derecho a la desconexión digital, indicándose la necesidad de limitar al máximo y a causas de fuerza mayor las comunicaciones fuera del horario laboral, en consonancia con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Es fundamental que las empresas (especialmente en supuestos de teletrabajo regular, cuando se supere el porcentaje del 30% marcado en la Ley de trabajo a distancia) analicen cuidadosamente quiénes se están acogiendo al teletrabajo (porcentaje de hombres vs. mujeres), en qué puestos, si hay o no puestos de responsabilidad que también están teletrabajando, asegurarse de que tener teletrabajo no influye a la hora de decidir ascensos o promociones... para evitar que el teletrabajo pueda utilizarse para acabar relegando de alguna manera a las mujeres al ámbito doméstico.

CONCILIACIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

A la hora de diseñar las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empresas deberían tener claros los siguientes parámetros:

La conciliación no es un tema de ni madres, ni de mujeres ni de padres. Es un tema de personas y eso significa que todas las personas trabajadoras (sean cuales sean sus circunstancias personales y familiares; con o sin hijos) quieren conciliar sean cuales sean sus motivaciones o razones para ello- Cuestión distinta es que la normativa laboral (más lo que pueda disponer el convenio colectivo de aplicación en cada empresa) proteja determinadas situaciones y/o establezca medidas para determinados supuestos).

La conciliación no es un tema de "grandes empresas" (siendo cierto que las empresas grandes cuentan con más recursos y presupuesto). La conciliación depende sobre todo del estilo de liderazgo y de la apuesta que quiera hacer la compañía. Hay pymes con medidas de conciliación envidiables y hay grandes empresas con catálogos largos de medidas de conciliación pero que las personas trabajadoras no disfrutan realmente en su día a día porque están a cargo de un mando que no ve con buenos ojos la conciliación.

Sin embargo, la realidad arroja una tendencia en la cual la jurisprudencia ha compelido reiteradamente a las empresas a ejercer la obligación de determinación

de la concreción horaria, en atención a los derechos de conciliación de la vida laboral con el ámbito personal y familiar, extendiendo esta obligación a la necesaria intervención de la negociación colectiva, como eje de una mejor organización de los sistemas productivos y organizativos, tal y como indica la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2023.

La relación entre conciliación y competitividad no es ni mucho menos novedosa entre la doctrina (Buqueras, 2009), si bien es cierto que su implantación en el ámbito profesional ha derivado más bien de soluciones a supuestos específicos como la situación de pandemia, que a una verdadera valoración de la conciliación como elemento de ventaja competitiva.



En materia de conciliación hay que huir del concepto de «empresa buenista». Una empresa no ofrece un plan de medidas de conciliación porque sea «buena», sino porque es rentable, porque se traduce en resultados tangibles para la organización como mejorar la productividad, la competitividad, la fidelización y atracción del talento y, por tanto, es una apuesta de futuro.

Las medidas de conciliación bien implantadas, a medio-largo plazo acaban impactando directamente en la igualdad. Si todas las personas disfrutan de medidas de flexibilidad y conciliación, esto acaba impactando directamente en materia de igualdad.

Atraer y fidelizar talento en las organizaciones es fundamental, así como atajar la rotación de empleados y mejorar el clima laboral. Un

buen plan de conciliación bien implantado permite a la empresa conseguir estos objetivos.

De nada sirve tener medidas de conciliación que las personas trabajadoras no disfruten en su día a día porque esto solo genera frustración. Por eso es fundamental que el compromiso con la conciliación venga desde la dirección de la compañía y que se verifique que los mandos no están obstaculizando ni dificultando el disfrute de las medidas de conciliación implantadas.

Las empresas deberían tener en cuenta que no todas las medidas de conciliación conllevan un coste económico para la empresa. Y unido a esto, en el plano estrictamente legal, hay mecanismos para evitar que determinadas medidas que sean mejoras para las personas trabajadoras (si no se conoce bien cuál puede ser su impacto futuro) no se conviertan en derechos adquiridos para los trabajadores.

Las nuevas generaciones (millennials y centennials) buscan cada vez más empresas que les permitan conciliar (incluyendo medidas con un buen modelo de teletrabajo). Por lo tanto, si una empresa no ofrece medidas de conciliación va a tener cada vez más complicado encontrar talento.

A esto se suma que hay empresas que cuentan por ejemplo con el certificado de "empresas familiarmente responsables" (certificado efr, expedido por la Fundación MásFamilia) o con el sello ARHOE (Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles), como una forma de refrendar su compromiso con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En definitiva, apostar por la conciliación

(dentro de un plan bien implantado, con una visión a medio-largo plazo, estableciendo indicadores, KPIs como tasa de rotación, número de bajas, mejora del clima laboral..., y midiendo resultados) es rentable para las compañías y beneficioso tanto para las organizaciones como para las personas trabajadoras en múltiples polos como la atracción y fidelización del talento, reducción de las bajas por incapacidad temporal, reducción de la rotación de empleados, mejor clima laboral y mayor productividad. Y a medio-largo plazo, las políticas de conciliación bien implantadas se acaban traduciendo en empresas más igualitarias.

3. OBJETIVO DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA

El objetivo del estudio a realizar, es comprender en qué medida ha afectado la crisis sanitaria con motivo de la Covid-19 y la crisis económica actual, a la mujer profesional con hijos, en el desarrollo de su carrera y en el equilibrio vida-trabajo.

A su vez, pretende identificar a través del resultado de la muestra, de qué manera las medidas de igualdad y conciliación vida personal-trabajo, puestas en marcha por las entidades en España, han mejorado la calidad de vida de las mujeres.

Para ello, hemos realizado un análisis cuantitativo a través de la elaboración de un cuestionario a una muestra aleatoria de casi 1000 mujeres y hombres residentes en España.

CUESTIONARIO

El cuestionario ha constado de 5 bloques y ha sido elaborado por el Observatorio de igualdad de la Universidad Isabel I (UI1) en colaboración con For WOMEN®, tomando como referencia una exhaustiva bibliografía relacionada.

Los bloques son:

1. Datos demográficos, de edad y profesionales.
2. Sobre igualdad, conciliación y flexibilidad laboral.
3. Sobre el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Corresponsabilidad familiar y de pareja.
4. Estado físico, mental y emocional,

durante y después de la pandemia.

5. Barreras y desarrollo de carrera profesional, durante la pandemia y hasta la actualidad.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

El cuestionario anónimo online se ha distribuido a través de la red de profesionales y empresas adheridas o seguidores de For WOMEN, plataforma para la autorrealización de la mujer; a través de LinkedIn® (la red profesional por excelencia), así como a través de los canales de comunicación de la Universidad Isabel I, haciendo accesible el cuestionario a toda la comunidad universitaria de la institución.

**Hemos obtenido un total de
764 respuestas de mujeres y
hombres, mayores de 18 años,
con localización en España. El
cuestionario ha tenido una
duración de 10 minutos y ha sido
realizado en Survey Planet.**

Hemos detallado el número de participantes distribuidos por edad, sexo, provincias a nivel nacional, estado civil, hijos (sin hijos o con ellos, detallando el número de hijos menores de 12 años) y rango profesional o desempleo (menor de 2 años o de larga duración). Hemos medido la edad de concepción de los hijos.

Se ha detallado también si existen familiares mayores dependientes en el hogar o en el entorno cercano, en cada usuario encuestado, así como familiares mayores a cargo de los hijos de los encuestados, si los hubiese.

Se ha detallado el nivel de estudios de los encuestados.

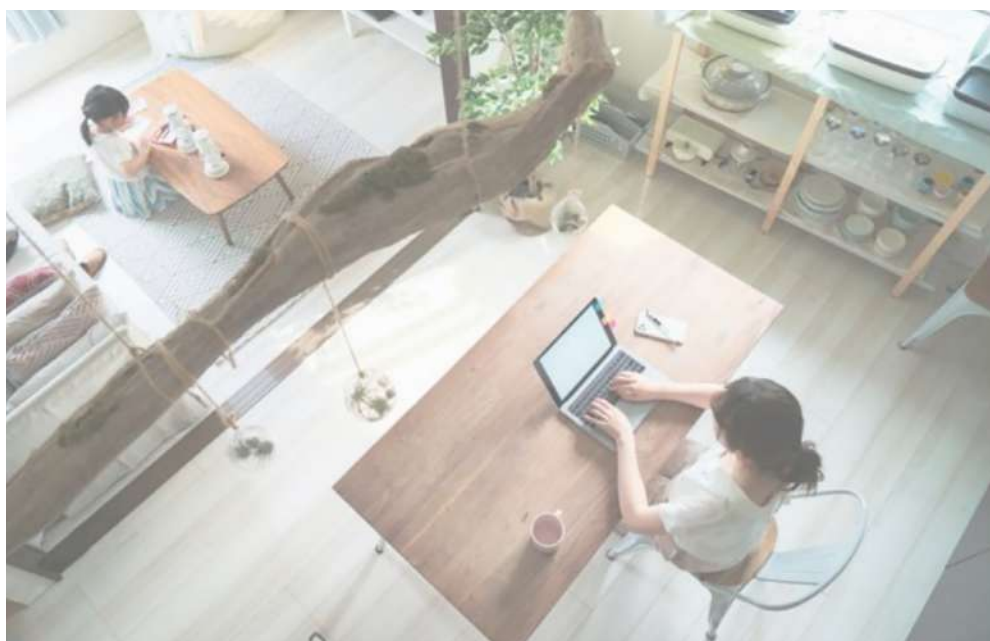
En cuanto a variables laborales, se ha tenido en cuenta la tipología de trabajo (autoempleo, cuenta ajena en jornada parcial o completa, en teletrabajo, semipresencial... en excedencia, en permiso de maternidad o paternidad, o en desempleo), así como la causa de la elección de este formato y si se tiene o no un plan de mejora profesional y en función de qué variables.

También se ha analizado el sector, además del rango profesional y salarial del participante frente a su pareja/cónyuge si lo hubiere, según diferentes tramos de salario, así como el rango profesional actual y el número de personas a cargo en el equipo de trabajo (en caso de que las haya).

El cuestionario se lanzó el 15 de julio de 2022 y se mantuvo abierto hasta 15 de febrero de 2023, día en el que se cerró.

El análisis de todas variables se puede visualizar en Infogram, a través del siguiente enlace:

<https://infogram.com/estudio-for-women-1h7g6k03vpnv02o?live>



 Universidad
Isabel I




FOR WOMEN
Autorrealización de la mujer

Mujer, crianza y desarrollo profesional en 2022-2023

4. BLOQUES TEMÁTICOS

DATOS DEMOGRÁFICOS, DE EDAD Y PROFESIONALES

Han participado en el estudio **764 personas**, de las cuales el **89%** son mujeres y **11%** hombres, con una edad media de **42.62 años**.

Participación elevada

Han participado en el estudio un total de **764 personas**, con una media de edad de **42.26 años**.

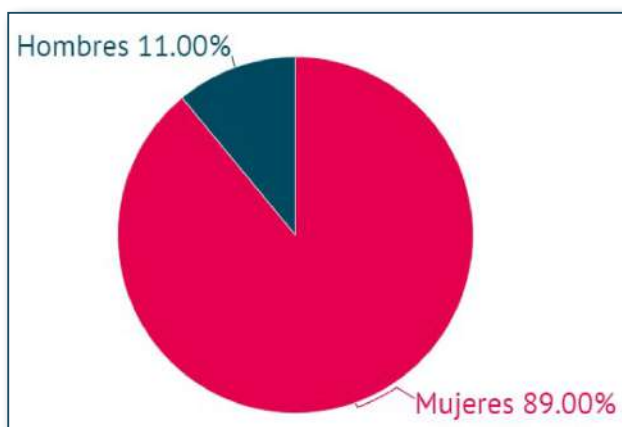


Gráfico 1. Participación de mujeres y hombres

En cuanto a **distribución por localidades**, todas ellas están representadas en el estudio excepto Teruel y Lugo, localidades en las cuales no reside ningún encuestado. De mayor a menor nivel de representatividad destacamos: Madrid (32%), Barcelona (9%), Salamanca (4,45%), Burgos (3,53%), Málaga (3,29%) Valladolid (3,14%), Valencia (2,49%) y Zaragoza con (2,23%).

En cuanto al estado civil:

Estado civil

El **63%** de las personas que han participado en el estudio están casadas

(resto de datos: 23.43% solteras, 10% divorciadas, 2.8% separadas y 0.52% viudas).

Según refleja el estudio casi un **83% de las y los encuestados tienen hijos**, con una media de **1,5 hijos** (de esta media, el **60%** son menores de **12 años**). La mitad de los participantes con hijos, tienen familia directa en su propia localidad, y casi un **10%** de las personas encuestadas convive con algún familiar mayor o dependiente.



82.85% con hijos

Más del **82%** de las personas que han participado en el estudio tienen hijos.



1.5 hijos por mujer

Según el estudio realizado, cada mujer tiene una media de **1.5 hijos**, y de **0.95 hijos** menores de **12 años**.



Familia directa en la misma localidad

El **49,93%** de los participantes con hijos tienen familia directa en su misma localidad.



Familiar mayor o dependiente

En el **9.95%** de las familias convive un familiar mayor o dependiente.

En relación al estado laboral, el **86.12%** trabajan en el periodo de realización del cuestionario.

En cuanto a su **nivel de estudios**, el **85.47%** tiene **estudios universitarios** (12.17% cuentan con estudios de Grado Medio o Formación Profesional y el 2.36% tiene estudios básicos).

86.12% trabajan
Además, el 85.47% tiene estudios universitarios
(resto de datos: 12.17% cuentan con estudios de Grado Medio o Formación Profesional y el 2.36% tiene estudios básicos).

Destacan en los siguientes gráficos las siguientes variables laborales:

En relación al tipo de jornada:

- el 50,15% trabaja en jornada continua vs. 42,71% en jornada partida. El 7,14% trabaja en rotación de turno.

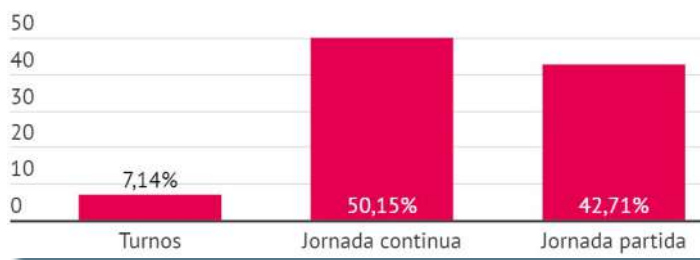


Gráfico 2. Tipo de jornada

En relación al rango profesional:

- el 54% del total que ocupa un rango técnico o puesto intermedio en cuanto a categoría profesional.



Gráfico 3. Rango profesional

En relación a los sectores de actividad de las personas encuestadas:

- Los sectores de actividad son variados (desde industrial a marketing y comunicación, jurídico, educación u otros).

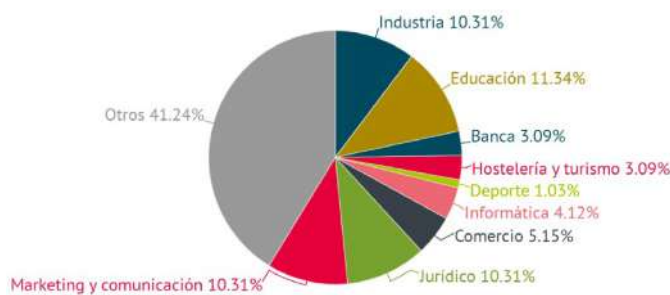


Gráfico 4. Sector profesional

Sobre el **rango salarial**, cabe reseñar que el **40,18%** de las personas encuestadas tiene un **salario entre 1501 a 2.500 €** al mes, percibiendo el 22,02% más de 2.500 € al mes, el 26,49% entre 1.000 y 1.500 € y el 11,31% menos de 1.000 € al mes.

ACERCA DE LA IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL

En relación a los **Planes de igualdad**, obligatorios en su implementación en entidades de más de 50 empleados, (teniendo en cuenta su obligatoriedad para entidades de menos de 50 empleados que deseen trabajar con la Administración Pública), se detallan los siguientes datos:

El **32%** de los encuestados afirma que su entidad ha puesto en marcha el **Plan de Igualdad**, así como el **29,59%** afirma que dicho Plan existe pero no se ha ejecutado aún, un **24,49%** no tiene Plan de Igualdad, y por último, el **13,27%** desconoce el dato.



Gráfico 5. Planes de Igualdad

En cuanto al **Plan de Conciliación**, que no tiene obligatoriedad, pero muchas entidades ponen en marcha como política de retención del talento, un **35,71%** afirma que su entidad **no tiene Plan de Conciliación**. El **28,57%** afirma que su entidad ya lo ha puesto en marcha, y en igual porcentaje afirman que existe pero no se ha puesto en marcha.

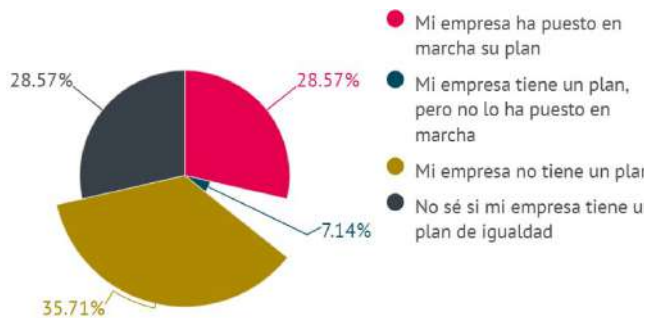


Gráfico 6. Planes de conciliación

En relación al **sistema de cuotas en Consejos de Dirección y cargos directivos**, el **58,92%** afirman que la **representación directiva en su entidad está masculinizada**. El **35,98%** considera que los cargos de dirección están equilibrados en relación al género.

En cuanto al **teletrabajo**, el **82,65%** de los participantes afirman que el teletrabajo **permite compatibilizar mejor la vida profesional con la familiar**. Los resultados destacan que durante la pandemia, el **56,81%** de las personas encuestadas pudo teletrabajar. En el **26,77%** de los casos no se

permitió el teletrabajo y en el **19,42%** de los casos se teletrabaja previamente a la pandemia.



Gráfico 7. Teletrabajo

Sobre la **flexibilización horaria de la jornada laboral y en relación al formato de trabajo**, el **74,70%** afirma que tiene flexibilidad, en varios rangos: desde un **38,36%** que afirma tener **algo de flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo**, hasta un **24,7%** que sí tiene y un **11,64%** que cuenta con gran flexibilidad horaria.

Por el contrario, un **25,29%** afirma no tener ninguna flexibilidad ni horaria ni en el formato de trabajo.



El teletrabajo permite compatibilizar

El **82,65%** de los participantes opinan que el teletrabajo le permite compatibilizar mejor su vida profesional con la familiar



El 56,81% pudo teletrabajar durante la pandemia

En el **26,77%** de los casos no se permitió el teletrabajo y en el **19,42%** ya se podía teletrabajar de manera previa a la pandemia.



El 24,7% cuenta con flexibilidad en los horarios de entrada/salida y en la modalidad de trabajo

El **11,64%** considera que tiene gran flexibilidad en los horarios de entrada/salida; el **38,36%** considera que tiene cierta flexibilidad en los horarios y el **25,29%** considera que no tiene ninguna flexibilidad.



1.501 - 2.500€ es la franja mayoritaria (40,18%)

El **22,02%** percibe más de 2.500€ al mes, el **26,49%** se sitúa entre 1.001 y 1.500€ y el **11,31%** percibe menos de 1.000€ al mes.



58,92% representación directiva masculinizada

El **35,98%** considera que los cargos directivos de sus empresas están equilibrados, frente al **5,10%** que consideran que están feminizados.

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DE PAREJA

Del total de las personas encuestadas, el 47,57% afirma tener 7 horas semanales libres y el 42,58% asegura no disponer de ese tiempo.

En relación al tiempo libre (7 horas de media semanales), se da mayor prioridad a la formación, dedicando 3,64 horas semanales a la misma (seguida de otras prioridades como las relaciones sociales 3,61%). Según la muestra, se establecen las siguientes prioridades:

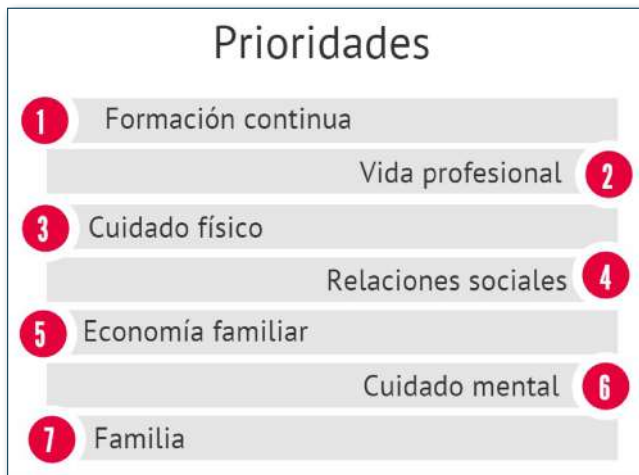


Gráfico 8. Prioridades durante el tiempo libre

En relación a la crianza, a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y/o familiares, así como en la realización de las tareas domésticas:

La mitad de las personas encuestadas afirma tener cierto grado de culpabilidad por no poder ocuparse más de su familia a causa del trabajo.



En cuanto a la definición de una edad ideal para compatibilizar la crianza con la carrera profesional, un 36,98% del total afirma el periodo entre los 30 a 35 años como ideal para tener hijos, y un 33,49% dice que nunca es buen momento para compaginar la concepción de hijos con el trabajo.

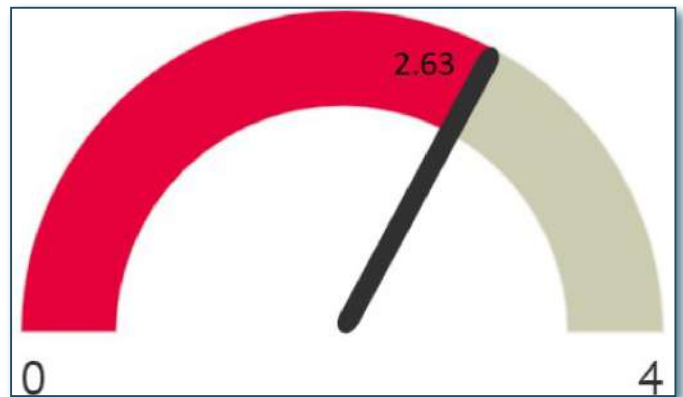


Gráfico 9. Grado de culpabilidad por no poder ocuparse más de su familia a causa del trabajo



Gráfico 10. Edad ideal para compatibilizar carrera profesional y crianza.

En relación a la asignación del cuidado de los hijos, un 53,54% dice no recibir ayuda de terceros para las responsabilidades asociadas a la crianza, y un 31,31% recibe ayuda de padres o suegros.

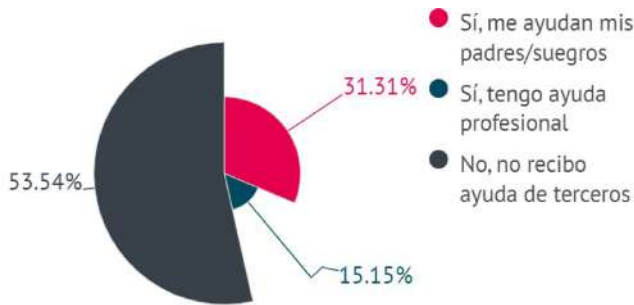


Gráfico 11. Asignación del cuidado de hijos mientras se trabaja.

En relación a la asignación de las tareas domésticas, un 55,56% de las personas encuestadas no recibe ayuda de terceros para la realización de las tareas domésticas, y un 38,38% deriva estas tareas en profesionales.

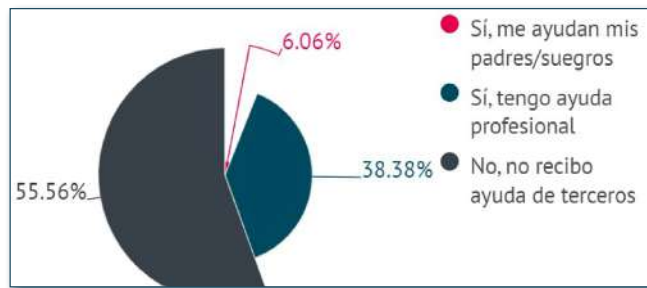


Gráfico 12. Asignación de tareas del hogar mientras se trabaja.

ESTADO FÍSICO, MENTAL Y EMOCIONAL, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA

El 72,90% de las personas encuestadas afirma experimentar ansiedad algunas veces o frecuentemente. Destaca casi el 30% que experimenta ansiedad con frecuencia.

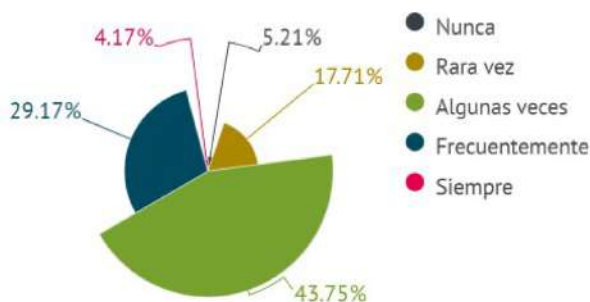


Gráfico 13. Estado de ansiedad.

El 80,62% de las personas encuestadas afirma experimentar estrés algunas veces o frecuentemente. Destaca casi el 39,80% que experimenta estrés con frecuencia.

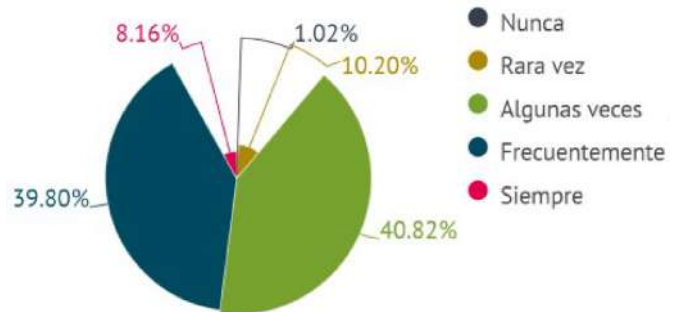


Gráfico 14. Sensación de estrés.

El 60,94% de las personas encuestadas afirma experimentar cansancio frecuentemente. Destaca casi el 16,41% que comenta experimentar siempre cansancio.

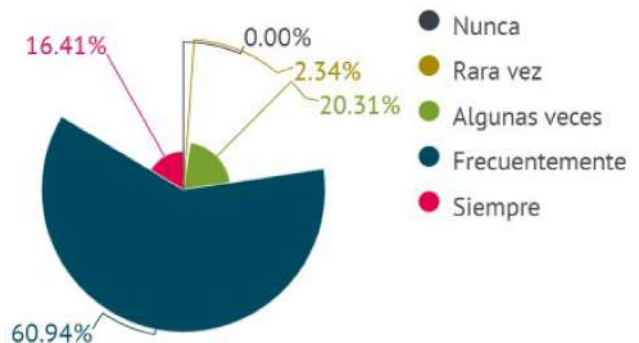


Gráfico 15. Sensación de cansancio

El 41,22% de las personas encuestadas afirman sentir cansancio antes, durante y después de la pandemia. Un 25,66% afirma experimentar cansancio después de la pandemia.

En cuanto al nivel de estrés, el 32,89% dice experimentarlo por igual (antes, durante y después), y un 22,64% durante y después de la pandemia.

En relación a los niveles de ansiedad, en un porcentaje del 29,97% se afirma experimentar la por igual, y un 26,02% durante y después de la pandemia.

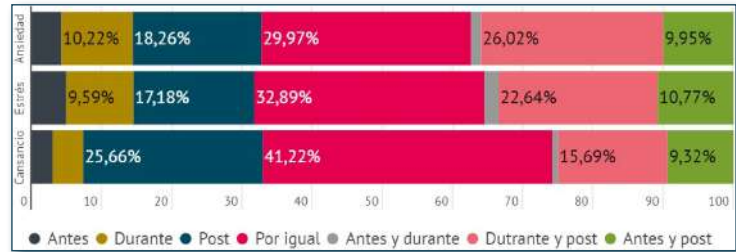


Gráfico 16. Sensación de cansancio, estrés y ansiedad, antes, durante o después de la pandemia.

BARRERAS DEL CUIDADO Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL, DURANTE LA PANDEMIA Y HASTA LA ACTUALIDAD

Las barreras de la conciliación durante la pandemia y en post pandemia han sido numerosas y frecuentes. Al haberse superado en gran medida, han supuesto el cambio en la forma de entender el trabajo y las prioridades. El fenómeno de la “Gran renuncia” extendido desde Estados Unidos al resto de los países desarrollados, así como el reskilling o reinención profesional, ya son una realidad.

Preguntando a las personas encuestadas, “¿en qué grado de vulnerabilidad considera que está usted al pedir flexibilidad para conciliar vida laboral y familiar en su trabajo?”, el 29,66% afirma sentirse algo vulnerable al pedir flexibilidad laboral; el 28,37% dice sentirse bastante vulnerable.

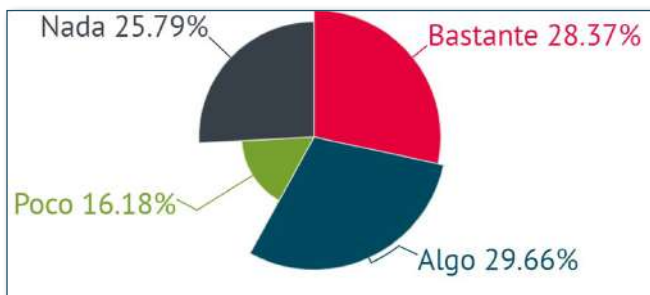


Gráfico 17. Vulnerabilidad al solicitar flexibilidad laboral.

Inciendiando en las personas encuestadas que tienen hijos:

Sobre la edad en la que las personas encuestadas **comenzaron la maternidad/paternidad**, el 41,24% lo hicieron entre los 30-35 años. Destaca el 24,74% que lo ha hecho después de los 35 años.



Gráfico 18. Edad de maternidad/paternidad.

De las personas encuestadas con hijos, el 62,63% afirman tener el número de hijos deseado.

Para el desarrollo de su carrera profesional, el 74,79% de las personas afirman contar con el apoyo de su pareja en la crianza.

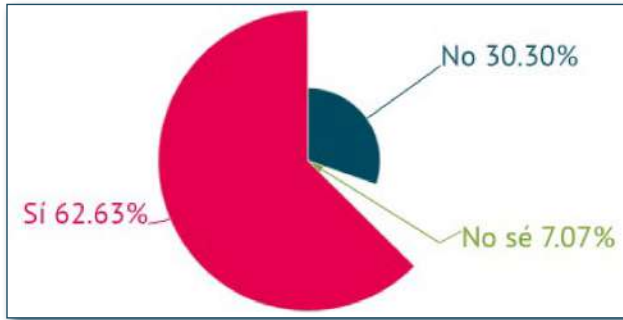


Gráfico 19. Número de hijos deseado.

En cuanto al apoyo familiar, el 68,46% de los y las encuestados afirman contar con el mismo para poder compatibilizar con el trabajo. No obstante, existe cierto grado de culpabilidad a la hora de delegar responsabilidades familiares en terceros: un 49,49% de las personas afirma sentir culpabilidad, (frente a un 44,44% que no la siente).

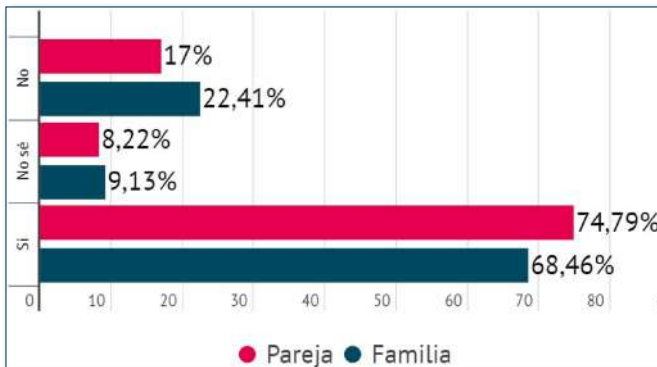


Gráfico 20. Apoyo de pareja y familiar para compatibilizar crianza y trabajo.

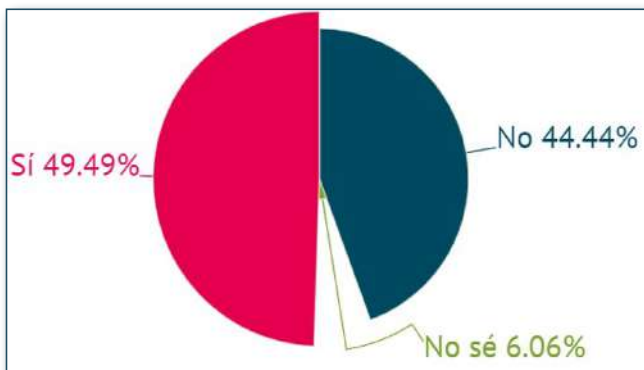


Gráfico 21. Culpabilidad por delegar sus responsabilidades familiares a terceros

Por otro lado, el 39,02% afirma haber renunciado a trabajos incompatibles con sus responsabilidades familiares. El 29,54% dicen haber trabajado más duro para demostrar la valía profesional, tras ser padre o madre.



Gráfico 22. Consecuencias de la maternidad/paternidad en relación a la carrera profesional.

Al nivel general, según la muestra y en relación a las razones que argumentan por las cuales han decidido no tener más hijos o no tener hijos, El 44,90% argumentan razones de equilibrio entre la vida personal y el trabajo; el 24,49% alude a otras razones y el 20,41% refiere a razones económicas por las cuales ha decidido no tener hijos o no tener más hijos.



Gráfico 23. Razones para no tener hijos o no tener más hijos.

En este sentido, un 43,66% de las personas encuestadas consideran que la maternidad es un freno para el desarrollo profesional, pero no la paternidad. Por otro lado, el 23,36% considera que la maternidad/paternidad es un freno sólo en determinados sectores y profesiones; y un 22,43% considera que maternidad y paternidad son un freno, independientemente del sector o profesión.



Gráfico 24. Maternidad/paternidad como freno para el desarrollo profesional

En relación al grado de cumplimiento de objetivos profesionales, de la totalidad de personas encuestadas, consideran haberlos alcanzado en la actualidad un valoración de 2,46 puntos (en una valoración de 0 a 4 puntos, siendo 0 "no los he alcanzado en absoluto", y 4 "los he alcanzado en su totalidad").

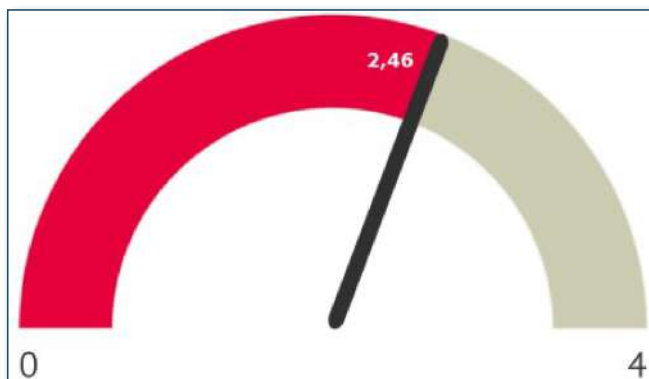


Gráfico 25. Grado de alcance de los objetivos profesionales

En relación al grado de cumplimiento de objetivos personales y familiares, de la totalidad de personas encuestadas, consideran haberlos alcanzado en la actualidad un valoración de 2,91 puntos (en una valoración de 0 a 4 puntos, siendo 0 "no los he alcanzado en absoluto", y 4 "los he alcanzado en su totalidad").



Gráfico 26. Grado de alcance de los objetivos personales y familiares.

Comparando ambas variables, comprobamos un mayor alcance de los objetivos personales y familiares, que de los profesionales.

En cuanto al deseo o no de asumir más responsabilidades profesionales actualmente, el 59,52% de las personas encuestadas afirma no querer asumir más, por no poder compatibilizar. El 30,57% dice sí querer asumir más responsabilidades profesionales.

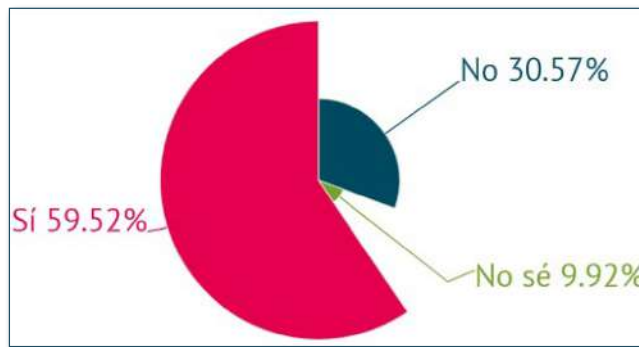


Gráfico 27. Voluntad o no de asumir más responsabilidades profesionales.

5. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN FUNCIÓN DEL RANGO PROFESIONAL

Analizamos cómo influyen según el rango profesional las variables de:

- Jornada laboral
- Hijos y número de hijos según el rango profesional (así como la media de hijos menores de 12 años).
- Grado de corresponsabilidad de crianza y tareas domésticas, según el rango profesional, así como el apoyo de pareja y familiar para el desarrollo profesional.
- La compatibilidad y consecuencias de la maternidad/paternidad vs. el desarrollo profesional.
- El teletrabajo y otras medidas de flexibilización laboral.

TIPO DE JORNADA SEGÚN EL RANGO PROFESIONAL

Del 86,12% de las personas que trabajan en el periodo de realización del estudio, las personas con rango de operario, disfrutan de una jornada laboral continua (44%) o en rotación de turnos (en un 40%) mayoritariamente.

Con rango de auxiliar, destaca el 55% en jornada continua, seguido de 29% en jornada partida.

Con rango profesional de técnico, mayoritariamente, un 51% trabaja en jornada continua, seguido de un 41% en jornada partida.

Por último, en cargos directivos, el 51% trabaja en jornada partida, seguido de un 46% en jornada continua.



Gráfico 28. Tipo de jornada en función del rango profesional.

NÚMERO DE HIJOS E HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, SEGÚN EL RANGO PROFESIONAL

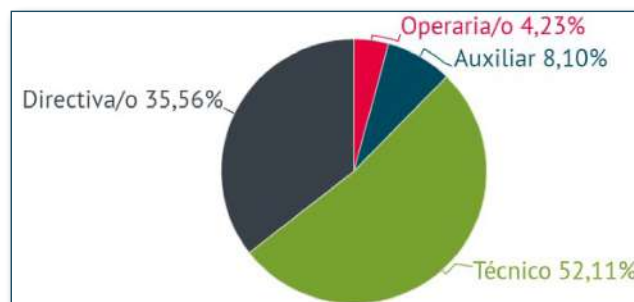


Gráfico 29. Hijos Sí/No vs. rango profesional.

Según las respuestas de los participantes, tienen hijos: el 52,11% de los rangos técnicos; el 35,56% de las personas con puesto directivo; el 8% de las personas con rango de auxiliar y el 4,23% de las personas con rango de operario.

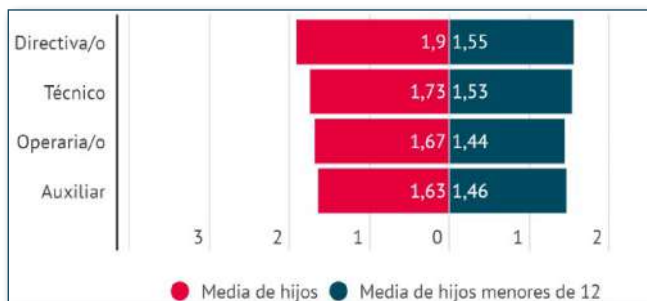


Gráfico 30. Media de hijos según el rango profesional.

Según el rango profesional, destacan los puestos directivos como la categoría en la que mayor número de hijos tienen (1,9), y también menores de 12 años (1,55). A continuación, en número de hijos le sigue la

categoría de técnico (1,73), operario (1,67) y auxiliar (1,63),

Podemos concluir que las familias con hijos, se vinculan a rangos profesionales superiores y/o de mayor cualificación, siendo el rango de técnico o rango intermedio, el que mayor representatividad tiene en cuanto a tener hijos, y el rango directivo, en menor porcentaje según la muestra.

Sí cabe destacar, que aunque el porcentaje de personas con hijos sea menor en cargos directivos, si existe mayor número de hijos para personas con este rango.

CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y TAREAS DOMÉSTICAS SEGÚN RANGO PROFESIONAL; GRADO DE EQUILIBRIO EN REPARTO DE TAREAS FAMILIARES Y DOMÉSTICAS, SEGÚN RANGO PROFESIONAL. TIEMPO LIBRE SEMANAL

En una valoración de 0 a 4, aparece un promedio de 2,66 al afirmar que sí cuentan con corresponsabilidad familiar y de pareja, en relación a tareas domésticas y/o al cuidado de los hijos.

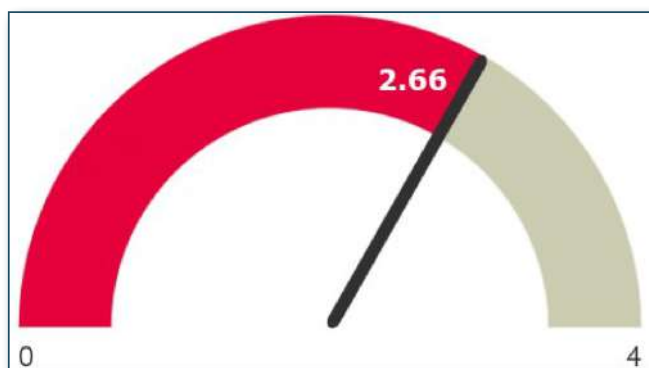


Gráfico 31. Corresponsabilidad según el total de encuestadas/os

Pero si entramos en detalle, según el rango profesional, el equilibrio en reparto de tareas familiares y domésticas, sufre ciertas variaciones.

En una valoración de 0 a 4 (siendo 0 nada equilibrado y 4 muy equilibrado), el Auxiliar es quien considera que existe un menor equilibrio en el reparto de tareas con un 2,11 puntos; seguido del operario, con un 2,21 puntos; el rango técnico con 2,49 puntos, y por último el rango directivo que considera que existe un reparto equitativo en las tareas en un 2,67 puntos de media frente a 4.

Teniendo en cuenta que el 89% de las personas que han cumplimentado el cuestionario son mujeres, estamos aún en un escenario muy lejano al del equilibrio y corresponsabilidad en el hogar y la crianza. Sólo en el rango directivo nos acercamos a los 3 puntos sobre 4.

En relación al tiempo libre en función del rango profesional, un 52,84% de las y los directivos afirman tener 7 horas a la semana

de tiempo libre, seguido de un 47,54% de auxiliares, un 44,85% de las/los técnicas y un 44,44% de las/los operarios.



Gráfico 32. Equilibrio de reparto de tareas según rango profesional.

Destaca el 51,85% de operarias/os que afirman no tener 7 horas libres a la semana, seguido del rango técnico 43,73%, auxiliar 40,98% y por último, directivo 38%

Es reseñable que en el rango directivo -donde el 51% trabaja en jornada partida, seguido de un 46% en jornada continua- sea el rango profesional que mayormente afirma disfrutar de 7 horas semanales libres.

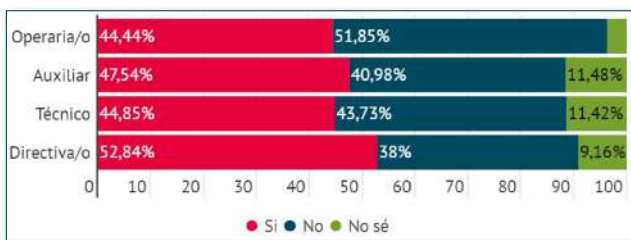


Gráfico 33. 7 horas libres a la semana según rango profesional.

En relación las prioridades de relaciones sociales, deporte y autocuidado, formación o hobbies, según el rango profesional dentro del tiempo libre semanal, se destacan las siguientes preferencias:

- Operaria/o, prioriza en primer lugar las relaciones sociales, seguida de la formación.

- Auxiliar, con mucha diferencia respecto a las demás opciones, dedica su tiempo libre a la formación.
- Técnico, prioriza claramente la formación, seguido de las relaciones sociales.
- Por último el rango directivo, en forma muy pareja prioriza la formación y las relaciones sociales.



Gráfico 34. Asignación de prioridades en el tiempo libre, según el rango profesional.

A la inversa, todos los rangos profesionales dan menor importancia a los hobbies.

En cuanto a áreas de mayor a menor importancia con independencia del rango, destacan: La formación en primer lugar; seguido de las relaciones sociales, el deporte y autocuidado, y por último, los hobbies.

AYUDA EN CUIDADO DE HIJOS SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Las personas con rango profesional operaria/o, recurren prioritariamente a la ayuda de padres/suegros (34,84%) o no tienen ayuda alguna (22,61%) en el cuidado de los hijos.

En el caso de auxiliares, no tiene ayuda externa en el cuidado de hijos (27,14%) o recibe ayuda de sus familiares (26,45%).

Las y los técnicos, en un escenario muy similar al anterior, no tiene ayuda externa en el cuidado de hijos (25,13%) o reciben ayuda de sus padres o suegros (23,87%).

Sólo en el caso de directivas y directivos, reciben ayuda de profesionales externos para el cuidado de los hijos, en un porcentaje muy elevado (60,98%), aunque cabe reseñar que un 25,13% no tiene ayuda.

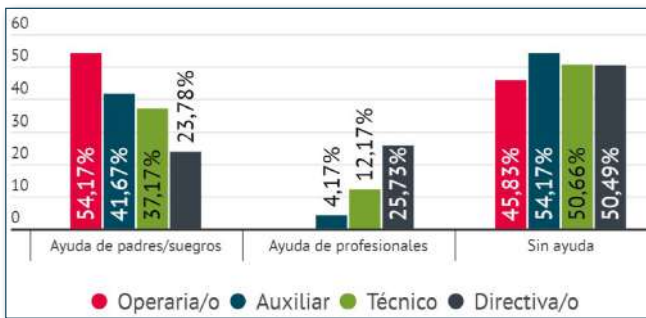


Gráfico 35. Tipo de ayuda en el cuidado de los hijos según el rango profesional.

AYUDA EN LABORES DOMÉSTICAS SEGÚN RANGO PROFESIONAL

En cuanto al tipo de ayuda en la realización de labores domésticas, las personas con rango profesional operaria/o, recurren prioritariamente a la ayuda de padres/suegros (49,82%) o no tienen ayuda alguna (31,11%).

En el caso de auxiliares, no tiene ayuda para la realización de labores domésticas (34,23%) o recibe ayuda de sus familiares (17,42%).

Las y los técnicos o mandos intermedios, las situaciones son variadas; reciben ayuda de profesionales (33,45%) o reciben ayuda de sus padres o suegros (32,76%), seguido de un o reciben ayuda de sus padres o suegros (23,87%). Un 20,88% no tiene ayuda externa en las labores domésticas .

Por último, en el caso de directivas y directivos, reciben ayuda de profesionales externos para las labores domésticas, en un porcentaje elevado (54,89%), seguido de un 17,42% que recibe ayuda familiar y de un 13,77% no tiene ayuda.



Gráfico 36. Tipo de ayuda en las labores domésticas según el rango profesional.

ESTRÉS SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Según los resultados de la muestra, el rango profesional que acusa el estrés con frecuencia, es el de Auxiliar (48,33%), seguido de técnico (38,38%), directivo (37,28%) y operaria/o (37,04%).

En cuanto al estrés sufrido algunas veces, es el rango de operario el que mayor porcentaje acusa (44,44%)

En relación al nivel de estrés, el mayor porcentaje de encuestadas/os afirma sufrir estrés algunas veces, con independencia del rango profesional.

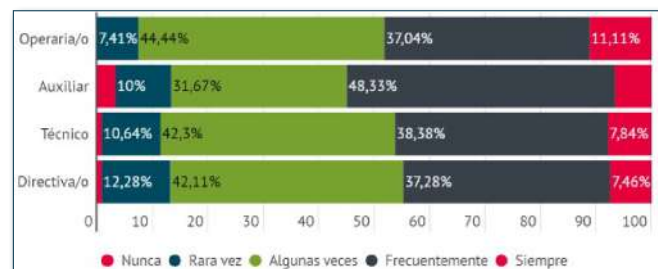


Gráfico 37. Grado de estrés según el rango profesional.

Todos los rangos profesionales afirman en su mayor parte tener estrés por igual antes, durante y en post pandemia. Le siguen un porcentaje elevado de 23,73 y 25,93% en el caso de operarios y auxiliares que afirman tener estrés post pandemia, frente a un porcentaje elevado de técnicos y directivos que dicen haber tenido estrés durante y en post pandemia.

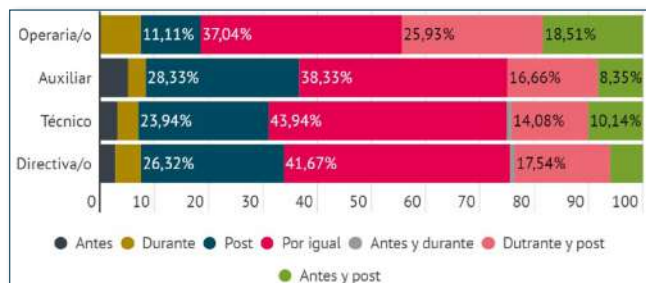


Gráfico 38. Grado de estrés antes, durante o después de la pandemia.

ANSIEDAD SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Según los resultados de la muestra, el rango profesional que acusa ansiedad con frecuencia, es el de operaria/o (37,04%), seguido de auxiliar (31,15%), directivo (27,07%) y por último, técnico (26,89%).

En cuanto al estrés sufrido algunas veces, es el rango de técnico el que mayor porcentaje acusa (46,22%), seguido de operario, directiva/o y por último, técnico.

De todas las frecuencias contempladas, es el rango operario quien más acusa la ansiedad (81,48% de algunas veces a siempre), seguido del técnico (73,11%), a continuación el directivo (70,23%) y por último, el auxiliar (65,58%).

En relación al nivel de ansiedad, el mayor porcentaje de encuestadas/os afirma sufrir ansiedad algunas veces, con independencia del rango profesional.

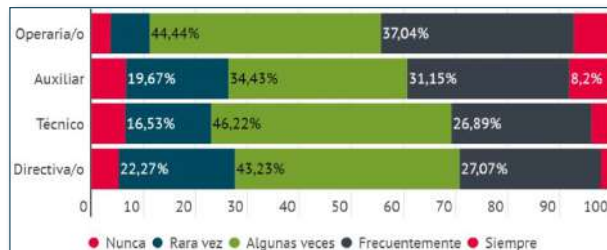


Gráfico 39. Grado de ansiedad según el rango profesional.

Todos los rangos profesionales afirman en su mayor parte tener ansiedad por igual antes, durante y en post pandemia. Le siguen un porcentaje elevado de 29,63% en el caso de operarios que afirman tener ansiedad en post pandemia, frente a un porcentaje elevado de auxiliares, técnicos y directivos que dicen haber tenido ansiedad durante y en post pandemia.

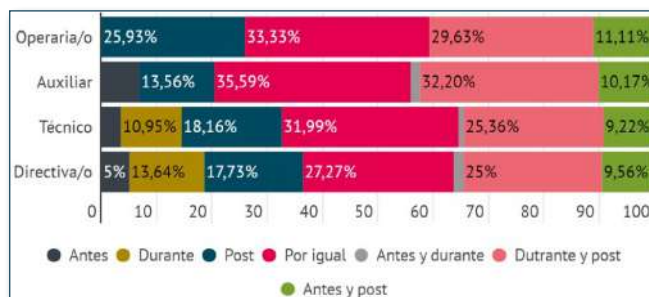


Gráfico 40. Grado de estrés antes, durante o después de la pandemia.

CANSANCIO SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Según los resultados de la muestra, el rango profesional que afirma acusar cansancio siempre, es el de operaria/o (48,15%), seguido por el técnico (22,47%), auxiliar (20,00%) y por último, directivo (16,67%).

En cuanto al cansancio sufrido frecuentemente, es el rango de técnico el que mayor porcentaje acusa (50,28%), seguido de auxiliar, directiva/o y por último, operario.

De todas las frecuencias contempladas, es el rango operario quien más acusa el cansancio (81,48% de algunas veces a siempre), seguido del técnico (72,75%), a continuación el auxiliar (66,67%) y por último, el directivo (62,34%).

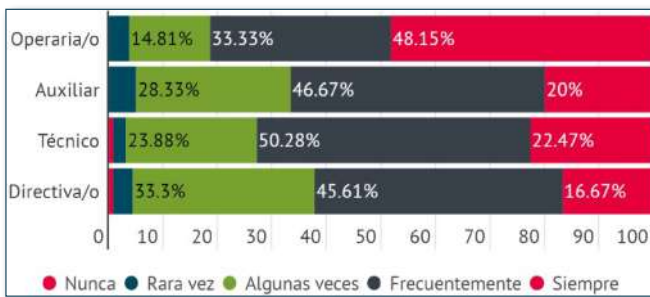


Gráfico 41. Grado de cansancio según el rango profesional.

En relación al nivel de cansancio, el mayor porcentaje de encuestadas/os afirma sufrir cansancio frecuentemente, con independencia del rango profesional.

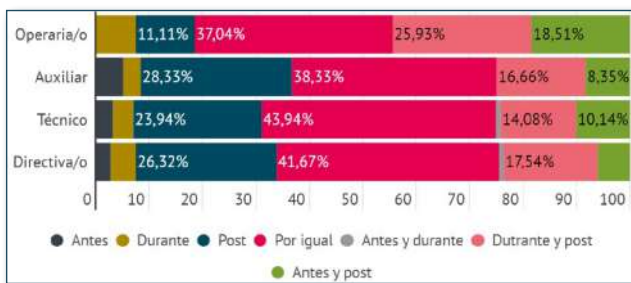


Gráfico 42. Grado de cansancio antes, durante o después de la pandemia.

Todos los rangos profesionales afirman en su mayor parte tener cansancio por igual antes, durante y en post pandemia. Le siguen un porcentaje elevado de 25,93% en el caso de operarios que afirman tener cansancio durante y en post pandemia, frente a un porcentaje elevado de auxiliares, técnicos y

directivos que dicen sentir cansancio en post pandemia.

MATERNIDAD O PATERNIDAD COMO FRENO AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN RANGO

Según los resultados obtenidos a través de la muestra, un 33,33% de profesionales con rango operario/a, no consideran que la maternidad o paternidad sean un freno para el desarrollo profesional; seguido de un 28,57% de directivos que coinciden con este criterio.

Por otro lado, un 27,11% de auxiliares considera que la maternidad es un freno para el desarrollo profesional, pero no la paternidad. Seguido de un 25,90% de rangos técnicos y un 24,70% de rangos directivos.

Un 29,13% de Auxiliares, consideran que la maternidad/paternidad es un freno sólo en determinados sectores y profesiones. Confirman esta opinión, un 24,7% de operarios y directivos.

Por último, un 29,63% de técnicos, seguido de un 27,16% de operarios y un 24,69% de directivos opinan que la maternidad/paternidad son un freno para la carrera profesional independientemente del sector o profesión.

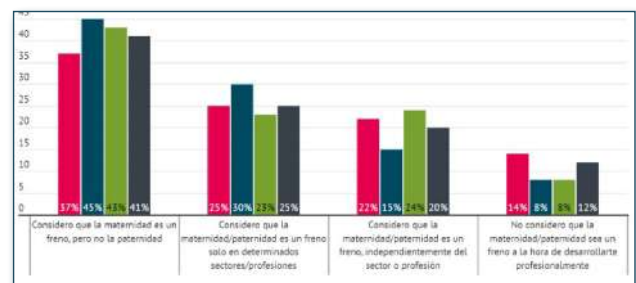


Gráfico 43. Maternidad o paternidad vista como freno profesional según el rango.

Según el rango profesional:

- el mayor porcentaje de operarias/os, así como los directivas/os, opinan que la maternidad o paternidad no son un freno para el desarrollo profesional.
- el mayor porcentaje de auxiliares opinan que la maternidad o paternidad son un freno en determinados sectores y profesiones.
- el mayor porcentaje de los técnicos opinan que la maternidad o paternidad son un freno para el desarrollo profesional, independientemente del sector y profesión.

EDAD IDEAL PARA TENER HIJOS SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Tanto el rango de operario(40,74%) como el de directivo (40,63%), opinan que la edad ideal para tener hijos compatibilizando con trabajo, están entre los 30 y los 35 años.

En el caso de técnicos (37,11%) y auxiliares (37,29%), mayoritariamente opinan que nunca es buen momento para combinar trabajo con crianza.

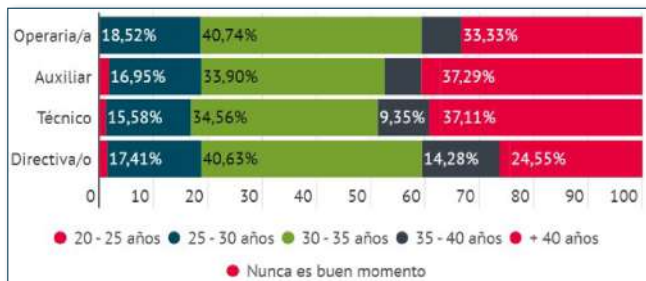


Gráfico 44. Edad ideal para tener hijos y compatibilizarlo con el trabajo, según el rango profesional.

Sin tener en cuenta el rango profesional, la mayor parte de las personas encuestadas opinan mayoritariamente que la mejor

edad para compatibilizar el tener hijos con el trabajo está entre los 30 y 35 años. Por otro lado, un gran porcentaje pero inferior al anterior, opina que nunca es buen momento para compatibilizar el trabajo con tener hijos.

OPINIÓN SOBRE EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN, SEGÚN RANGO PROFESIONAL

Del total de las personas encuestadas, excepto el rango profesional de operario, que afirma que el teletrabajo no le permite conciliar en un 66,67% de los casos, la opinión acerca del teletrabajo como medida de conciliación es enormemente relevante.

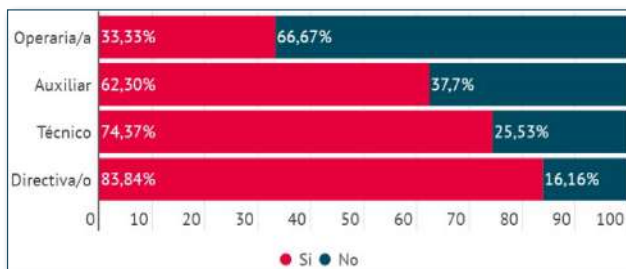


Gráfico 45. Teletrabajo como medida de conciliación.

En el caso de los perfiles directivos, 83,84% opinan que el teletrabajo permite conciliar. Le siguen los y las técnicos, que afirman lo mismo en un 74,37%; seguido de los y las auxiliares, con un 62,30%.

Sin tener en cuenta el rango profesional, un 63,48% de las personas encuestadas afirman que el teletrabajo les permite conciliar.

En cuanto al grado de vulnerabilidad en el que se encuentran para solicitar medidas de flexibilidad de jornada o formato de trabajo, el 40,35% de las personas con cargo de Auxiliar, se considera bastante vulnerable; seguido de un 33,33% de operarios y un 31,53% de los técnicos.

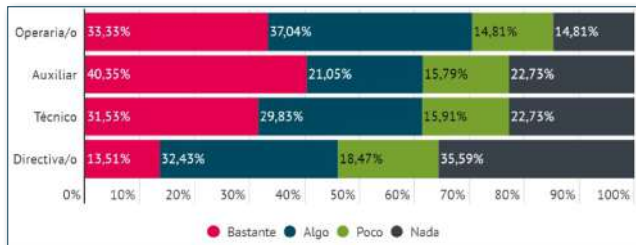


Gráfico 46. Vulnerabilidad por solicitar flexibilización laboral según el rango profesional

Sobre las consecuencias de la maternidad/paternidad para el desarrollo profesional, según el rango:

- A nivel general, un 66% del rango operario afirma haber renunciado a trabajos por no poder compatibilizar con las responsabilidades familiares. seguido de un 45% de auxiliares, un 40% de cargos técnicos y un 31% de directivos.

- Si hablamos de cada uno de los rangos:

- El 37,62% de las y los directivos afirman que les han valorado más en la empresa y que la maternidad/paternidad no ha influido en su desarrollo de carrera. (Seguido de un 34,16% que afirma haber tenido que trabajar más duro para demostrar su valía y de un 31,68% que afirma haber rechazado trabajos incompatibles con la maternidad/paternidad)
- En el caso de técnicos, el 40,34% ha renunciado a trabajos; el 32,20% ha tenido que trabajar más duro para demostrar su valía y el 28,81% afirma que la maternidad/paternidad ha impedido el desarrollo de su carrera.
- El 45,65% de las y los auxiliares ha renunciado a trabajos, el 30,43% ha tenido que trabajar más duro para

demostrar su valía y el 30,43% afirma que la maternidad/paternidad ha impedido el desarrollo de su carrera.

- El 66,67% de las y los operarios han renunciado a trabajos, y el 29,17% afirma que la maternidad/paternidad ha impedido el desarrollo de su carrera.

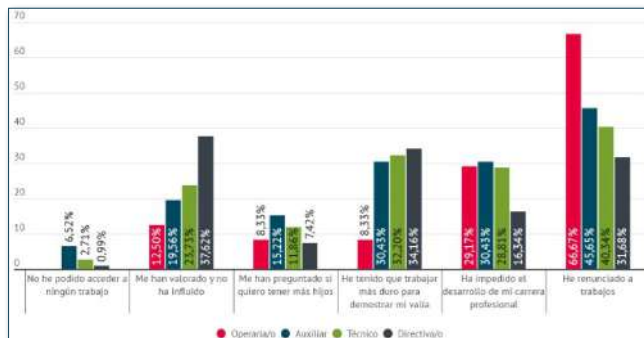


Gráfico 47. Consecuencias de la maternidad/paternidad para el desarrollo profesional, según el rango.

Así mismo, en relación al rango profesional, el 70,05% de las/los directivos afirman tener el número de hijos deseado, seguido del 69,39% de auxiliares, 62,50% de operarios y 55,45% de técnicos.

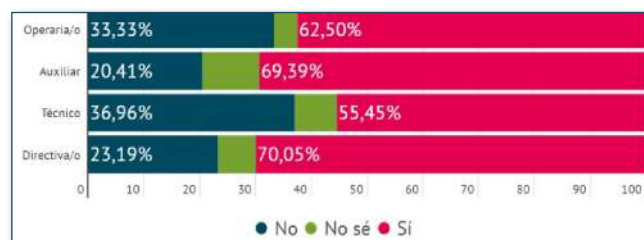


Gráfico 48. Número de hijos deseado según el rango profesional.

Destaca un 30,76% de los y las operarias/os que han tenido hijos entre los 25 y los 30 años y otro 30,76% entre los 30 y los 35 años; un 35,09% de las/los auxiliares, entre los 30 y 35 años.

La mayor parte de los directivos/as (42,48%) y técnicos (42,11%), han tenido hijos entre los

30 y 35 años; o bien después de los 35 años (26,11% de los directivos y 24,26% de las/los técnicos, respectivamente).

Por otro lado, del total de la muestra, un 7,70% de operarios afirma que no quiere ser padre/madre, así como un 3,10% de las/los directivos.

Por último, un 17,54% de auxiliares dice no ser padre/madre todavía, así como más de un 6% en el caso de directivas/os y técnicas/os respectivamente.



Gráfico 49. Edad de primer hijo/a según el rango profesional.

Según la muestra y el rango profesional, todas las categorías profesionales reciben el apoyo de la pareja en un porcentaje superior al 70%, para poder compatibilizar la crianza con el trabajo.

Por otro lado, desde el 67,84% del directivo al 82,76% del cargo auxiliar, reciben apoyo familiar para compatibilizar el trabajo con la crianza.

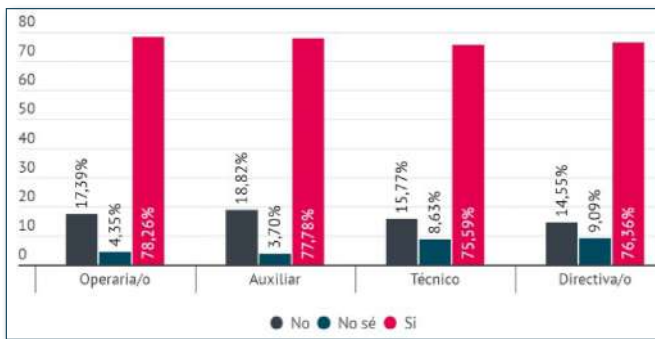


Gráfico 50.A. Apoyo de la pareja en la crianza, según el rango profesional.

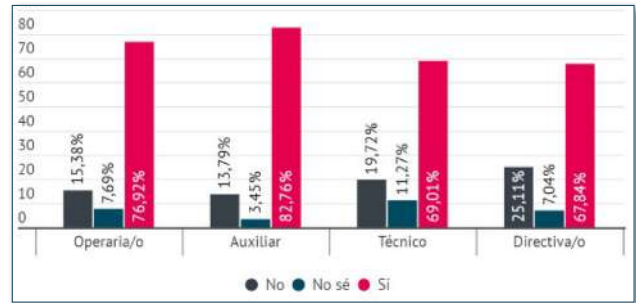


Gráfico 50.B. Apoyo de la familia en la crianza, según el rango profesional.

En cuanto al sentimiento de culpabilidad por la delegación de la crianza en terceros, al no poder compatibilizar con el empleo, destaca el 56,61% de rangos técnicos que afirman sentirse culpables. Le siguen un 48,15% de operarios, un 45,45% de auxiliares y por último, un 42,34% de directivos.

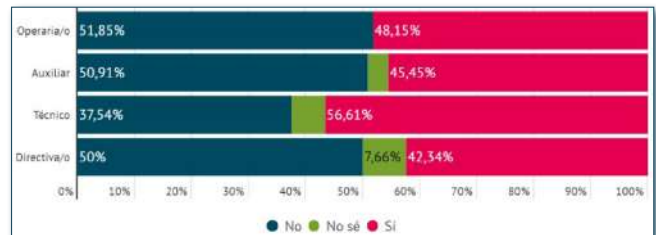


Gráfico 51. Sentimiento de culpabilidad por no poder compatibilizar crianza con carrera, según el rango profesional.

Según el rango, el grado de consecución de los objetivos profesionales, en una valoración de 0 a 4 puntos, es mayor en el caso de los puestos directivos con 2,87 puntos, siendo el rango auxiliar el que menos considera haberlos alcanzado (con 1,91 puntos).

En referencia al grado de consecución de los objetivos personales y familiares, en una valoración de 0 a 4 puntos, es mayor también en el caso de los puestos directivos con 3,01 puntos, siendo el rango operario el que menos considera haberlos alcanzado (con 2,7 puntos).

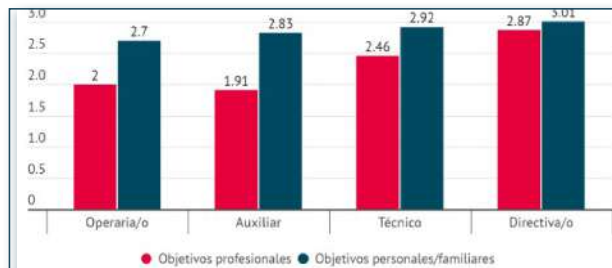


Gráfico 52. Valoración de la consecución de objetivos profesionales y personales/familiares, según el rango profesional.

Cabe destacar según la muestra, que la valoración del cumplimiento de objetivos personales y familiares aumenta en relación al rango. A mayor rango, mayor logro de cumplimiento.

6. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN FUNCIÓN DEL TIPO DE JORNADA

Analizamos cómo influyen según el tipo de jornada las variables de:

- Tiempo libre y prioridades dentro del tiempo libre.
- Ayuda en el cuidado de hijos y en las labores domésticas
- Estrés, ansiedad y cansancio según el tipo de jornada
- Equilibrio en el reparto de tareas familiares y domésticas, según el tipo de jornada
- Opinión sobre el teletrabajo como medida de conciliación y según el tipo de jornada, así como grado de vulnerabilidad por solicitar flexibilidad laboral.

TIEMPO LIBRE SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

En relación al tiempo libre en función del tipo de jornada, un 57,45% de trabajadores por turnos afirman tener 7 horas a la semana de tiempo libre, seguido de un 48,08% de trabajadores en jornada partida, un 46,29% de las/los trabajadores en jornada continua.

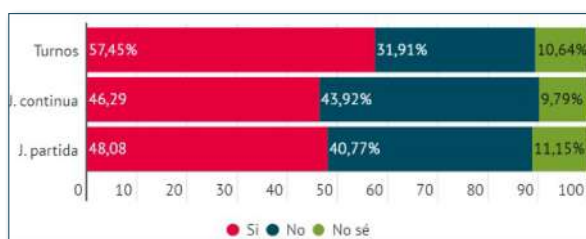


Gráfico 53. Tiempo libre semanal en función del tipo de jornada.

ASIGNACIÓN DE PRIORIDADES EN EL TIEMPO LIBRE, SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

En relación las prioridades de relaciones sociales, deporte y autocuidado, formación o hobbies, según el tipo de jornada dentro del tiempo libre semanal, se destacan las siguientes preferencias:

- Los trabajadores y trabajadoras por turnos y en jornada continua, dan prioridad a la formación (Turnos: 5,05 puntos y jornada continua: 4,97 puntos) en primer lugar, seguido de las relaciones sociales (turnos: 4,13 puntos jornada continua: 3,99 puntos).
- Los trabajadores y trabajadoras en jornada partida, dan prioridad a las relaciones sociales en primer lugar (3,96 puntos).

En segundo lugar, priorizan la formación (3,79 puntos).



Gráfico 54. Asignación de prioridades en el tiempo libre semanal en función del tipo de jornada.

Sin tener en cuenta el tipo de jornada, los resultados de la muestra afirman dar prioridad a la formación en primer lugar, seguido de las relaciones sociales. En tercer lugar, al deporte y autocuidado y por último, a los hobbies.

AYUDA EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

Las personas con jornada por turnos, no tienen ayuda alguna en el 56,76% de los casos, en relación al cuidado de los hijos, seguido de un 35,14% de profesionales que reciben ayuda de sus familiares.

En el caso de profesionales con jornada partida, en una mayoría del 52,59% no recibe ayuda, seguido de un 29,88% que recibe ayuda de padres o suegros.

Las y los profesionales en jornada continua, en una mayoría del 48,62% no recibe ayuda, seguido de un 36,55% que recibe la ayuda de los familiares para el cuidado de los hijos.

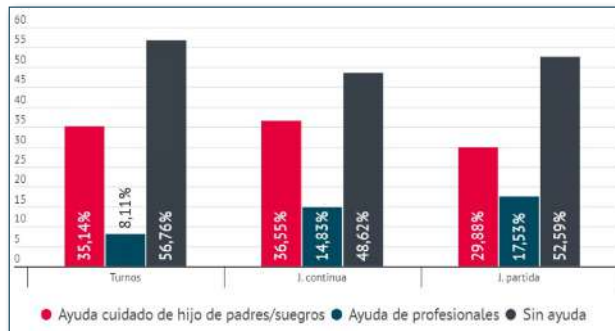


Gráfico 55. Ayuda en el cuidado de hijos en función del tipo de jornada.

AYUDA EN LAS LABORES DOMÉSTICAS SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

En cuanto al tipo de ayuda en la realización de labores domésticas, las personas con trabajo por turnos, no reciben ayuda alguna en el 78,38% de los casos.

Por último, en el caso de profesionales en jornada partida y en jornada continua, no reciben ayuda en un porcentaje elevado (49,2%, en el caso de jornada partida, y 53,08% en jornada continua).

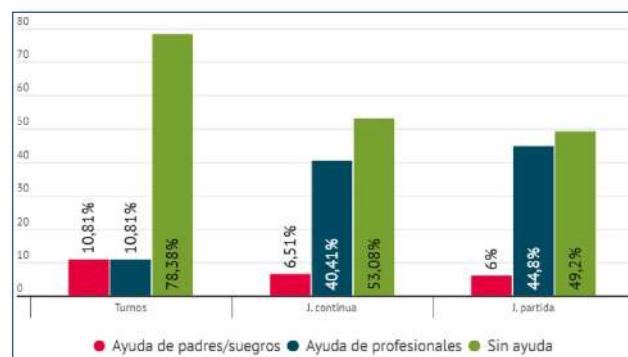


Gráfico 56. Ayuda en la realización de las labores domésticas en función del tipo de jornada.

ESTRÉS SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

Según los resultados de la muestra, los profesionales que acusan en mayor medida estrés siempre y con frecuencia, son los trabajadores por turnos (51,06%), seguido de los trabajadores y trabajadoras en jornada continua (40,89%) y por último, los de jornada partida (36,84%).

En cuanto al estrés sufrido algunas veces, es el rango de operario el que mayor porcentaje acusa (44,44%)

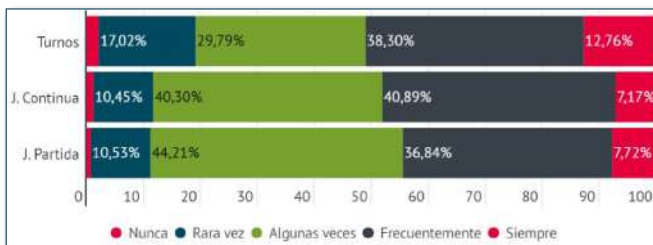


Gráfico 57. Grado de estrés en función del tipo de jornada.



Gráfico 58. Grado de estrés antes, durante o después de la pandemia.

En relación al grado de estrés detectado según tipo de jornada y en la etapa de pandemia, las personas en jornada continua y partida, afirman tener estrés por igual, frente a las personas que trabajan por turnos, que afirman experimentar más estrés durante y en post pandemia.

ANSIEDAD SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

Según los resultados de la muestra, los profesionales que acusan en mayor medida ansiedad con frecuencia, vuelven a ser los trabajadores por turnos (31,91%), seguido de los trabajadores y trabajadoras en jornada continua (27,76%) y los de jornada partida (27,27%).

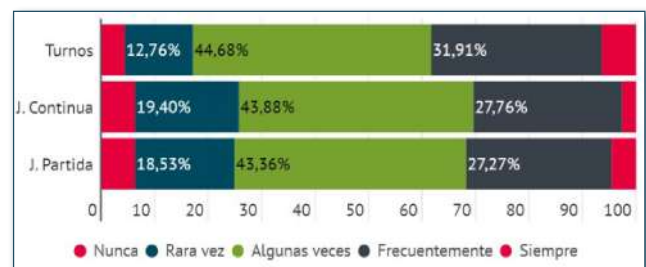


Gráfico 59. Grado de ansiedad en función del tipo de jornada.

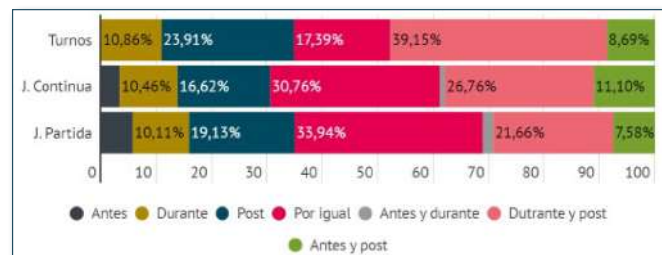


Gráfico 60. Grado de ansiedad antes, durante o después de la pandemia.

El 39,15% de personas que trabajan por turnos afirman tener ansiedad durante y en post pandemia, frente a personas que trabajan en jornada continua y partida, que afirman tener ansiedad por igual, antes, durante y después de la pandemia.

CANSANCIO SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

Según los resultados de la muestra, los profesionales que acusan en mayor medida cansancio siempre, vuelven a ser los trabajadores por turnos (29,79%), seguido de los trabajadores y trabajadoras en jornada continua (21,49%) y los de jornada partida (19,37%).

Acusan cansancio con frecuencia pero no siempre, los y las profesionales en jornada partida y continua, con porcentajes de 48,24% y 47,77% respectivamente.

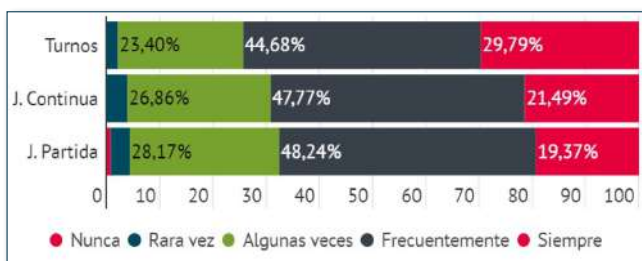


Gráfico 61. Grado de cansancio en función del tipo de jornada.

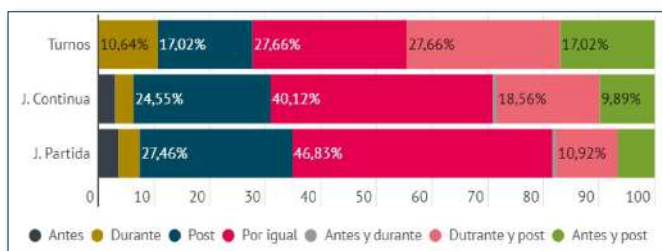


Gráfico 62. Grado de cansancio antes, durante o después de la pandemia.

El mayor porcentaje de personas que trabajan en jornada continua y partida, afirman tener cansancio por igual, antes, durante y después de la pandemia, frente a las personas que trabajan por turnos, que afirman en la misma medida sentir cansancio por igual, y sentirlo durante y después de la pandemia.

GRADO DE EQUILIBRIO EN REPARTO DE TAREAS FAMILIARES Y DOMÉSTICAS, SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

En una valoración de 0 a 4 (siendo 0 nada equilibrado y 4 muy equilibrado), el y la trabajadora por turnos son quienes consideran que existe un menor equilibrio en el reparto de tareas con 2,27 puntos; seguido las/los profesionales en jornada continua, con un 2,49 puntos. Por último, los trabajadores en jornada partida, son las/los que consideran que hay un mayor equilibrio en el reparto de tareas, con 2,57 puntos.



Gráfico 63. Equilibrio de reparto de tareas según el tipo de jornada.

OPINIÓN SOBRE EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN, SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

Del total de las personas encuestadas, en el caso de las y los profesionales en jornada partida, un 80,84% opina que el teletrabajo permite conciliar. Seguido de un 74,18% de profesionales en jornada continua.

Esta opinión se revierte en el caso del trabajo por turnos, donde prevalece el resultado de un 56,25% de personas que afirman que el teletrabajo no permite conciliar.

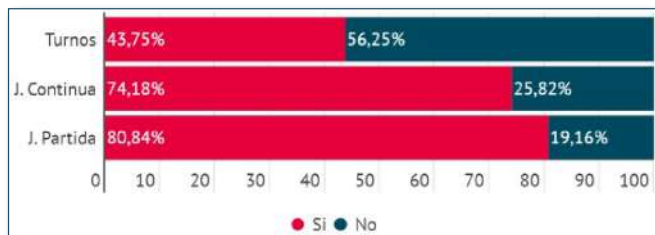


Gráfico 64. Valoración del teletrabajo como medida de conciliación según el tipo de jornada.

En función del tipo de jornada, el 71,05% de las y los trabajadores por turnos tienen el número de hijos deseados, seguido del 65,05% de trabajadores/as en jornada continua y 57,93% de los que se encuentran en jornada partida.

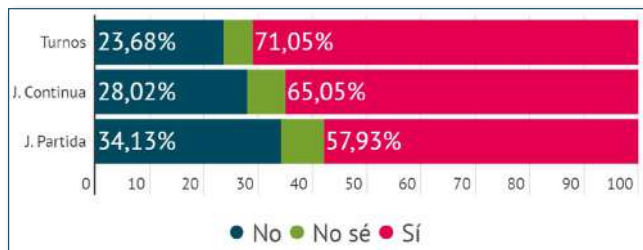


Gráfico 65. Número de hijos deseado según el tipo de jornada

Según la muestra, las/los trabajadores por turnos han iniciado la maternidad/paternidad entre los 30 a 35 años (34,88%) y los 25 a 30 años (23,26%). En el caso de trabajadoras/es en jornada continua, han iniciado la maternidad/paternidad entre los 30 a 35 años en un 41,93% y después de los 35 años, en un 22,36% de los casos. Algo similar a lo que ocurre con los trabajadores/as en jornada partida (entre los 30 a 35 años en un 42,35% y después de los 35 años, en un 27,76% de los casos).

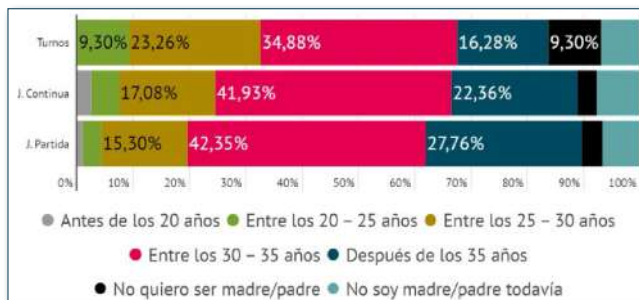


Gráfico 66. Inicio de maternidad /paternidad según tipo de jornada.

Destaca el 39,14% de trabajadores por turnos que afirma sentirse bastante vulnerable para solicitar flexibilidad laboral; en jornada continua y partida, los mayores porcentajes son 32,42% y 29,43% donde ambos trabajadores afirman tener algo de vulnerabilidad al respecto.

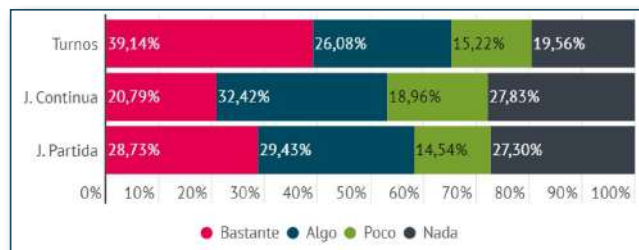


Gráfico 67. Valoración del grado de vulnerabilidad que tienen para solicitar flexibilidad laboral, según el tipo de jornada.

EQUILIBRO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN FUNCIÓN DEL SALARIO

CON HIJOS O SIN ELLOS, SEGÚN EL RANGO SALARIAL

El 93,92% de personas con rango salarial superior a 2500€, tienen hijos. El porcentaje de personas con hijos va decreciendo en forma proporcional al rango salarial: 82,22% en salarios de entre 1501-2500 €, 80,34% en salarios de entre 1.001-1500€ y 77,63% en salarios de menos de 1000€.



Gráfico 68. Personas con hijos o sin ellos en función del rango salarial.

MEDIA DE HIJOS SEGÚN EL RANGO SALARIAL

Según la muestra, el número de hijos de media, es directamente proporcional al rango salarial.

Las personas que tienen mayor número de hijos de media (1,99) según la muestra, son aquellas con rango salarial mayor de 2500€. Le siguen los que se sitúan en un rango de entre 1501-2500€ con una media de 1,74 hijos; Los de rango entre 10001-1500€, tienen una media de 1,73. Por último, los de salario inferior a 1000€, tienen una media de 1,58 hijos.

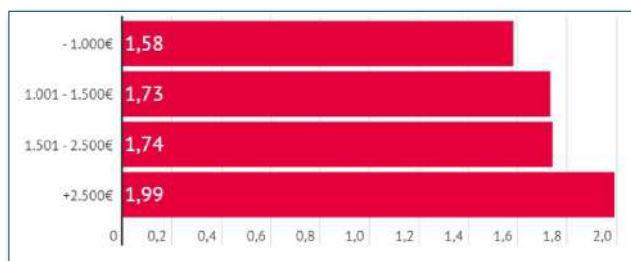


Gráfico 69. Media de hijos en función del rango salarial.

AYUDA EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS SEGÚN EL RANGO SALARIAL

Las personas con salario inferior a 1000€, en un 41,27% de los casos reciben ayuda para el cuidado de los hijos a través de sus padres o suegros, y en un 55,56% no reciben ayuda.

Las personas con salario entre 1001 y 1500€, en un 73,99% de los casos no reciben ayuda para el cuidado de los hijos, y en un 22,30% la reciben a través de familiares.

En el caso de profesionales con rango salarial entre 1501-2500€ el escenario es variado: recurren en un 16,30% de los casos a la ayuda de profesionales para el cuidado de los hijos, un 55,95% que no recibe ayuda y de un 27,75% que recibe ayuda de padres o suegros.

Las y los profesionales con un rango salarial mayor de 2500€, reciben ayuda de profesionales en un 29,71% de los casos, y no la reciben en un 44,20%.

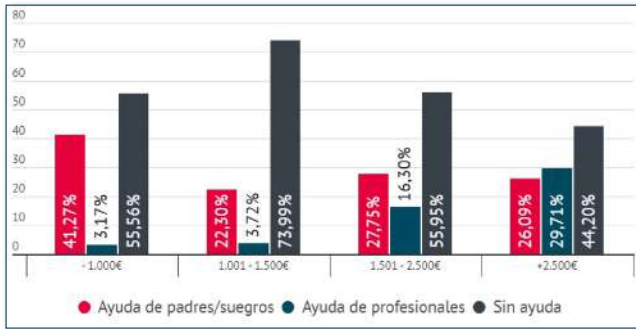


Gráfico 70. Ayuda en el cuidado de hijos en función del rango salarial.

AYUDA EN LAS LABORES DOMÉSTICAS SEGÚN EL RANGO SALARIAL

Las personas con salario inferior a 1000€, en un 77,42% no reciben ayuda. Un 14,52% reciben ayuda profesional y un 8,06% de los casos reciben ayuda para la realización de labores domésticas, a través de sus padres o suegros,

Las personas con salario entre 1001 y 1500€, en un 10,74% de los casos reciben ayuda a través de familiares; 25,50% reciben ayuda profesional y no reciben ayuda en el 63,76% de los casos.

En el caso de profesionales con rango salarial entre 1501-2500€, un 55,26% no recibe ayuda, y recurren en un 40,79% de los casos a la ayuda de profesionales para la realización de tareas domésticas.

Las y los profesionales con un rango salarial mayor de 2500€ , reciben ayuda de profesionales en un 65,71% de los casos, y no reciben ayuda en el 29,29% de los casos.

Cabe destacar la comparativa entre la ayuda para el cuidado de los hijos y la ayuda para las tareas domésticas, según salario:

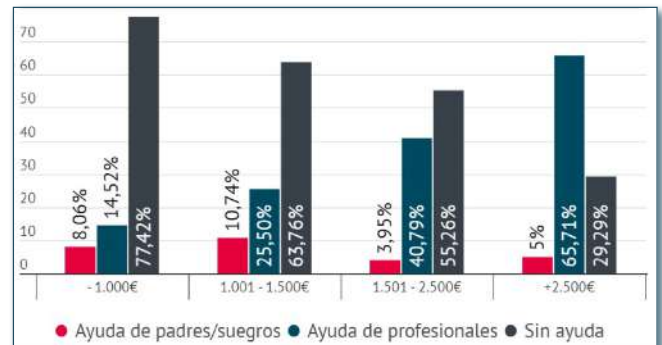


Gráfico 71. Ayuda en las labores domésticas en función del rango salarial.

Del total de la muestra, en un rango de entre 57,78% (para salarios entre 1501-2500€) hasta 66,66% (para salarios de entre 1000 y 1500 €), todas las franjas salariales consideran tener el número de hijos deseados en mayor porcentaje a no tenerlos.

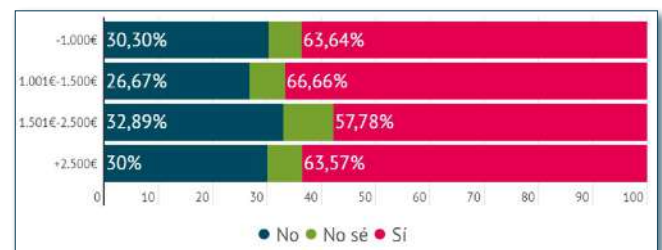


Gráfico 72. Número de hijos deseado en función del rango salarial.

8. GRADO DE CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS PROFESIONALES Y PERSONALES EN FUNCIÓN DE DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En una valoración de 0 a 4 puntos para autoevaluar el logro de los objetivos profesionales, teniendo en cuenta si existen responsabilidades o no familiares, un número mayor de encuestados con responsabilidad familiar valora haberlos logrado en un 2,49 puntos sobre 4; frente a 2,33 puntos de personas sin responsabilidades familiares.

En una valoración de 0 a 4 puntos para autoevaluar el logro de los objetivos personales, teniendo en cuenta si existen responsabilidades o no familiares, un número mayor de encuestados con responsabilidad familiar valora haberlos logrado en un 2,99 puntos sobre 4; frente a 2,47 puntos de personas sin responsabilidades familiares.

Las personas encuestadas con responsabilidades familiares, afirman haber logrado en mayor medida sus objetivos personales y familiares frente a los profesionales (2,99 frente a 2,49).Dif. 0,50 pto.

Las personas encuestadas sin responsabilidades familiares, afirman también con menor gap, haber logrado en mayor medida sus objetivos personales y familiares frente a los profesionales (2,47 frente a 2,33) Dif. 0,14 pto.

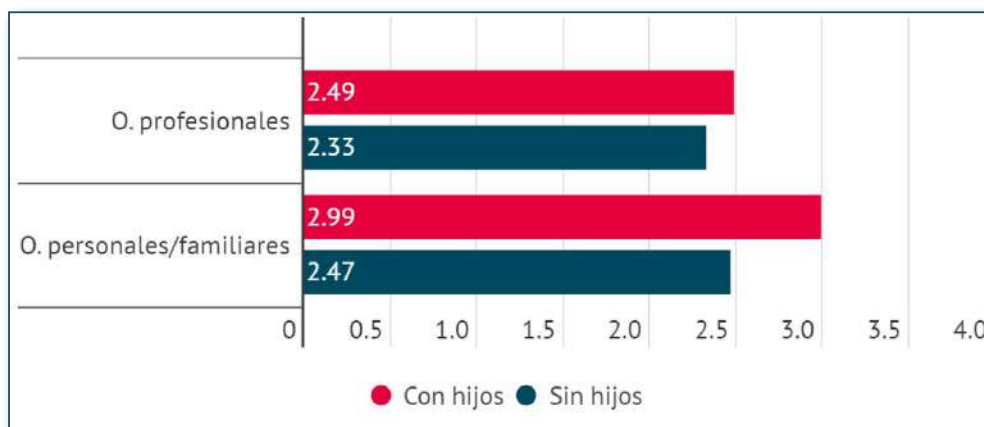


Gráfico 73. Logro de objetivos profesionales y personales-familiares.

9. CONCLUSIONES

El perfil mayoritario de las personas encuestadas es el de mujeres, representando un 89% del total. La edad media es de 42,62 años. El 63% de las personas encuestadas están casadas, y el 83% de ellos tienen hijos, con una media de 1,5 hijos. Además, el 60% de los hijos son menores de 12 años.

El 50% de los encuestados tienen familiares en la localidad en la que viven, principalmente en Madrid y Barcelona. Además, el 10% del total convive con familiares mayores o dependientes.

El 85,47% de las personas encuestadas tienen estudios universitarios, y un 86,12% están trabajando durante el período de realización del cuestionario. De ellos, el 50% trabaja en jornada continua, el 42% en jornada partida y el 7% en turnos.

En cuanto a la distribución por rangos, el 54% de las personas encuestadas tienen un rango técnico, el 33,67% un rango directivo, el 9,18% son auxiliares y el 3,06% son operarios.

En términos de ingresos mensuales, el 40,18% cobra entre 1500 y 2500€ al mes; el 22,02%, más de 2500€; el 26,49% cobra de 1000 a 1500€ y el 11,31% cobra menos de 1000€ al mes.

En resumen, el perfil mayoritario corresponde a mujeres de 42 años con estudios universitarios, que trabajan en jornada continua o partida. Además, están casadas y tienen uno o dos hijos, siendo uno de ellos menor de 12 años. La mitad de ellas tienen familia en la localidad en la que viven. En cuanto

al rango ocupacional, predominan los técnicos, seguidos por los directivos.

Casi la mitad de ellas perciben ingresos mensuales entre 1500 y 2500€.

CONCILIACIÓN

En relación al conocimiento y ejecución de los **planes de igualdad**, el 32% reconoce que se llevan a cabo en su entidad, mientras que el 29,59% afirma que existen pero no se han ejecutado, y el 24,49% declara que su empresa no tiene un plan de igualdad.

En cuanto al **Plan de conciliación**, el 35,71% de las personas encuestadas no lo tiene, mientras que el 28,57% afirma que su empresa cuenta con dicho plan y se está ejecutando.

En relación a la **igualdad de género en los consejos y cargos directivos**, el 58,92% afirma que la dirección en su entidad está masculinizada, mientras que el 35,98% considera que está equilibrada.

El 82,66% de las personas encuestadas afirma que el **teletrabajo** les permite conciliar, y el 56,81% pudo trabajar durante la pandemia.

El 74,70% de los encuestados afirma tener **flexibilidad en cuanto a su jornada laboral**.

En relación a los planes de igualdad y conciliación, aún se observa un porcentaje bajo tanto en el diseño como en la ejecución de los mismos, según los datos revelados en el estudio.

Un alto porcentaje de los participantes considera que la dirección en su organización está masculinizada.

Casi la totalidad de las personas encuestadas afirma que el teletrabajo permite una mejor conciliación, y un porcentaje similar indica tener flexibilidad en relación a su jornada laboral.

EQUILIBRIO ENTRE VIDA Y TRABAJO

El 47,57% de las personas encuestadas dispone de 7 horas libres a la semana, y durante ese tiempo, en general, priorizan la formación, dedicando un promedio de 3,64 horas semanales a la misma.

El 41,24% se convirtió en padres entre los 30 y los 35 años, y el 62,63% de las personas encuestadas afirma tener el número de hijos deseado.

A pesar de que el 74% de las personas cuenta con el apoyo de su pareja o expareja en la crianza, y el 68% cuenta con apoyo familiar, el 50% de las personas encuestadas afirma sentirse culpable por no poder ocuparse más de su familia. A su vez, consideran que la edad ideal para compatibilizar la crianza con la carrera y tener hijos está entre los 30 y 35 años.

El 53,54% de las personas encuestadas dice no recibir ayuda de terceros para la crianza de sus hijos, y un 55,56% no recibe ayuda para realizar las tareas domésticas.

El 72,90% ha experimentado ansiedad en algunas ocasiones desde que comenzó la pandemia; el 40,82% ha experimentado estrés en algunas ocasiones, y el 60,94% dice sentirse frecuentemente cansado/a.

En cuanto al grado de vulnerabilidad para solicitar flexibilidad laboral en su entidad, el 29,66% se siente algo vulnerable.

El 39,02% de las personas encuestadas afirma haber renunciado a trabajos incompatibles con sus responsabilidades familiares, y en un 44,90% de los casos han decidido no tener más hijos por razones de equilibrio entre la vida laboral y personal.

El 43,66% considera que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional, pero no así la paternidad.

En cuanto a la valoración del grado de consecución de objetivos profesionales frente a personales y familiares, se considera haber alcanzado en mayor medida los objetivos en la esfera personal y familiar que en la esfera profesional, con una puntuación de 2,91 frente a 2,46 en una escala del 0 al 4.

Por último, el 59,52% del total de la muestra afirma no querer asumir más responsabilidades profesionales debido a la dificultad de conciliarlas con la vida personal y familiar.

Casi la mitad de las personas encuestadas tiene 7 horas libres a la semana, durante las cuales priorizan la formación. La mayoría afirma tener el número de hijos deseado. A pesar de contar en su mayoría con apoyo familiar y de pareja o expareja en la crianza de sus hijos, la mitad afirma sentirse culpable por no poder ocuparse más de su familia.

Consideran que la edad ideal para tener hijos está entre los 30 y 35 años, y la mitad de los encuestados no recibe ayuda de terceros ni para cuidar a sus hijos ni para realizar las tareas domésticas.

EQUILIBRIO VIDA - TRABAJO SEGÚN EL RANGO PROFESIONAL

La mayoría afirma sentir cansancio con frecuencia desde el inicio de la pandemia. Asimismo, han experimentado ansiedad desde entonces.

Casi la mitad de los encuestados ha decidido no tener más hijos debido al equilibrio entre la vida personal y laboral, y piensan que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional, pero no así la paternidad.

En cuanto a la valoración del grado de consecución de objetivos profesionales frente a personales y familiares, consideran que han logrado en mayor medida sus objetivos en la esfera personal y familiar que en la esfera profesional.

La mayoría afirma no querer asumir más responsabilidades profesionales debido a la dificultad de conciliarlas con la vida personal y familiar.

Rango profesional operario/operaria:

- Trabaja en jornada continua.
- Afirma no tener 7 horas a la semana de tiempo libre.
- Recibe ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en el cuidado de los hijos.
- Recibe ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en la realización de labores domésticas.
- Desde la pandemia, es el rango que mayormente ha experimentado cansancio y ansiedad.
- Es el rango que mayormente afirma haber renunciado a trabajos por no poder

compatibilizar con responsabilidades familiares.

- En la valoración del logro de objetivos personales y familiares, es el rango que considera haberlos cumplido en menor medida.

Rango profesional auxiliar:

- Trabaja en su mayoría en jornada continua.
- Es el rango que considera tener menor corresponsabilidad familiar y de pareja.
- Recibe ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en el cuidado de los hijos.
- Recibe ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en la realización de labores domésticas.
- Afirma haber experimentado estrés con frecuencia desde la pandemia.
- Es el rango que considera tener mayor vulnerabilidad para solicitar flexibilidad en la jornada laboral o formato de trabajo.
- Es el rango que menos considera haber alcanzado los objetivos profesionales.

Rango profesional técnico/a; puesto intermedio:

- Trabaja mayoritariamente en jornada continua.
- Del total de la muestra, son el mayor porcentaje de personas con hijos.
- Recibe ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en el cuidado de los hijos.

- Recibe en mayor medida ayuda de familiares o no recibe ayuda alguna en la realización de labores domésticas.
- Considera que la maternidad/paternidad son un obstáculo para la carrera profesional.
- Considera, en mayor medida que los rangos operario y auxiliar, haber logrado los objetivos profesionales.
- Considera, en mayor medida que los rangos operario y auxiliar, haber logrado los objetivos personales y familiares.

Rango profesional directivo/directiva:

- Es el rango que trabaja mayoritariamente en jornada partida.
- Es el rango que tiene el mayor número de hijos, incluyendo menores de 12 años.
- Considera tener corresponsabilidad familiar y de pareja.
- En cuanto al tiempo libre, afirman tener 7 horas de tiempo libre a la semana, que se dedica mayormente a la formación y en segundo lugar a las relaciones sociales.
- Mayormente reciben ayuda profesional para el cuidado de los hijos.
- En mayor medida que los demás rangos, reciben ayuda profesional para la realización de labores domésticas.
- Consideran, en mayor medida que los demás rangos, haber logrado los objetivos profesionales.
- Consideran, en mayor medida que los demás rangos, haber logrado los objetivos personales y familiares.

Tanto el rango operario (3,06%) como el auxiliar (9,18%) o el técnico (54% del total) trabajan mayoritariamente en jornada continua. El rango directivo (33,67%) lo hace en jornada partida. El 52,11% del rango técnico tiene hijos, seguido del rango directivo que es el que tiene el mayor número de hijos (1,9) y también menores de 12 años (1,55). En relación a la corresponsabilidad familiar y de pareja, el rango auxiliar considera tener menor corresponsabilidad (2,11 puntos sobre 4). En cuanto al tiempo libre, los cargos directivos afirman en un 52,84% tener 7 horas de tiempo libre a la semana, que dedican mayormente a la formación y en segundo lugar a las relaciones sociales; el 51,85% de los cargos operarios afirman no tener este tiempo. En relación a la ayuda para el cuidado de los hijos, excepto los cargos directivos que reciben ayuda profesional en un 60,98% de los casos, el resto recibe ayuda familiar o no tiene ayuda. En cuanto a las labores domésticas, el 54,89% de los cargos directivos recibe ayuda profesional, y el resto recibe ayuda de padres o suegros, o bien no recibe ayuda. Respecto a los niveles de estrés, ansiedad y cansancio desde la pandemia, el rango operario es el que mayormente ha experimentado ansiedad (37,04%) y cansancio (48,15%). El rango auxiliar afirma haber experimentado estrés con frecuencia (48,33%). El 29,63% de los rangos técnicos piensan que la maternidad/paternidad son un obstáculo para la carrera profesional, y el 40,35% de los rangos auxiliares se consideran vulnerables para pedir flexibilidad en la jornada laboral o formato de trabajo. El 66% de las personas con rango operario afirman haber renunciado a trabajos por no poder compatibilizar con responsabilidades familiares. Según el rango, el grado de

consecución de los objetivos profesionales en una valoración de 0 a 4 puntos es mayor en el caso de los puestos directivos, con 2,87 puntos, siendo el rango auxiliar el que menos considera haberlos alcanzado (con 1,91 puntos).

Cabe destacar, según la muestra, que la valoración del cumplimiento de objetivos personales y familiares aumenta en relación al rango.

EQUILIBRIO VIDA - TRABAJO

SEGÚN TIPO DE JORNADA

Personas que trabajan por turnos:

- Afirman tener 7 horas de tiempo libre a la semana, dando prioridad a la formación durante ese tiempo.
- No reciben ayuda para el cuidado de los hijos.
- En cuanto a las labores domésticas, recurren a la ayuda de padres o suegros.
- En relación a la sensación de estrés desde la pandemia, afirman experimentar estrés siempre o con frecuencia, así como ansiedad y cansancio.
- Declaran que en el entorno familiar tienen un menor equilibrio en el reparto de tareas.
- Se consideran bastante vulnerables para pedir flexibilización de jornada.

Personas que trabajan en jornada continua:

- Su prioridad durante el tiempo libre es la formación.

- Recurren a la ayuda de profesionales para el cuidado de los hijos.
- Recurren a la ayuda de profesionales para la realización de labores domésticas.
- En mayor medida afirman que el teletrabajo les permite conciliar.

Personas que trabajan en jornada partida:

- Su prioridad durante el tiempo libre son las relaciones sociales.
- Recurren a la ayuda de profesionales para el cuidado de los hijos.
- Recurren a la ayuda de profesionales para la realización de labores domésticas.
- Son quienes mayormente afirman que el teletrabajo les permite conciliar.

Las personas que trabajan por turnos afirman tener 7 horas de tiempo libre a la semana en el 57,45% de los casos. Las prioridades durante el tiempo libre, según el tipo de jornada, son la formación (en los casos de jornada por turnos y continua) y las relaciones sociales (en los casos de jornada partida). El 35,93% de las personas que trabajan por turnos no reciben ayuda para el cuidado de los hijos. En jornada partida y continua, recurren en mayor medida a la ayuda de profesionales. En cuanto a las labores domésticas, en el caso de las personas que trabajan por turnos, recurren a la ayuda de padres o suegros (46,83%). Las personas en jornada partida y continua recurren a profesionales externos. En relación a la sensación de estrés desde la pandemia, las personas que trabajan a turnos afirman experimentar estrés siempre o con frecuencia (51,06%), así como ansiedad

(31,91%) y cansancio (29,79%). Asimismo, declaran que en el entorno familiar tienen un menor equilibrio en el reparto de tareas (2,27 puntos sobre 4). En cuanto al teletrabajo, el 80,84% de las personas que tienen jornada partida afirman que les permite conciliar, al igual que el 74% de las personas que trabajan en jornada continua. Un 39,14% de las personas que trabajan por turnos se considera bastante vulnerable para pedir flexibilización de jornada.

EQUILIBRIO VIDA - TRABAJO SEGÚN SALARIO

Salario menor de 1000€ al mes:

- Son el porcentaje más alto sin hijos, y las personas que menos hijos tienen.
- No reciben ayuda para el cuidado de los hijos, o tienen ayuda de padres y/o suegros.
- No reciben ayuda para la realización de tareas domésticas.

Salario entre 1001€ y 1500€ al mes:

- Mayor número de hijos que personas con salario inferior.
- No reciben ayuda para el cuidado de los hijos, o tienen ayuda de padres y/o suegros.
- No reciben ayuda o tienen ayuda de padres y/o suegros, para la realización de tareas domésticas.

Salario entre 1501€ y 2500€ al mes:

- Mayor número de hijos que personas con

salario inferior.

- Reciben ayuda de profesionales para el cuidado de los hijos.
- Reciben ayuda de profesionales para la realización de tareas domésticas.

Salario de más de 2500€ al mes:

- De todos los rangos salariales es el que mayormente tiene hijos, y también mayor número de hijos.
- Reciben ayuda de profesionales para la crianza.
- Reciben ayuda de profesionales para la realización de tareas domésticas.

La media de hijos de la muestra, así como el número de hijos, son directamente proporcionales al salario; a mayor salario, mayor número de hijos y en sentido inverso. De esta forma, las personas que cobran más de 2500 € al mes, tienen hijos en un 93,92% de los casos, y de media también el mayor ratio (1,99 hijos).

En relación a la ayuda recibida para la crianza de los hijos en función del salario, las personas que cobran menos de 1000€ y entre 1001 y 1500 €, no reciben ayuda o la reciben de sus padres o suegros. A partir de 1500€, reciben ayuda de profesionales mayoritariamente.

En cuanto a labores domésticas, las personas que cobran menos de 1000€ al mes no reciben ayuda. Las que cobran entre 1001 y 1500€ reciben ayuda de familiares y a partir de 1500 hasta más de 2500€ reciben ayuda profesional para el desempeño de labores domésticas.

10. PROPUESTAS DE MEJORA

Finalizamos el estudio planteando una serie de recomendaciones con el objetivo de servir de guía para crear nuevas iniciativas en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad por parte de entidades públicas y privadas:

1. Evaluar las políticas públicas que promueven la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, con el objetivo de medir su eficacia, rehacer las que no funcionan o crear nuevas fórmulas para impulsar la prosperidad económica equitativa.
2. Trabajar a través de iniciativas innovadoras en aspectos socioculturales que promuevan la corresponsabilidad familiar y de pareja desde niveles educativos obligatorios, de la misma forma en que se ha transformado la cultura de la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente mediante proyectos curriculares de 3 a 15 años.
3. A pesar de haberse creado reformas como la igualdad salarial, las licencias parentales y las bajas de paternidad remuneradas, siguen existiendo restricciones en el empleo de las mujeres. La falta de medidas de conciliación en numerosas entidades privadas y públicas hace que la mayoría de las mujeres continúen en cargos intermedios y tengan que renunciar a posiciones directivas por no poder compatibilizar el trabajo con la familia. Por todo ello, es clave continuar promoviendo desde las entidades privadas y los agentes sociales acciones y proyectos de conciliación, haciendo hincapié en la mejora de la carrera profesional de las mujeres.
4. Los consejos de dirección continúan teniendo una baja presencia femenina. Por esta razón, se sugiere trabajar en planes de carrera que contemplen las habilidades técnicas y sociales de las mujeres, especialmente en cargos de plantilla o intermedios, con el objetivo de ayudarlas a superar barreras y resistencias para acceder a cargos directivos, así como para animarlas a participar en programas y proyectos internos o externos donde puedan desarrollar su propio modelo de conciliación.
5. Se refleja de manera contundente en este estudio que el teletrabajo, cuando se implanta un modelo adecuado y se proporcionan los medios y recursos necesarios, permite conciliar mejor. Por lo tanto, en los sectores en los que sea posible, el teletrabajo puede ser una buena medida para atraer talento a las empresas que requieren perfiles con alta o específica cualificación.
6. Un aspecto pendiente en muchas empresas españolas es el cumplimiento de la obligación de elaborar un plan (protocolo) de desconexión digital, según lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Esta es una de las obligaciones laborales más incumplidas por las compañías y está estrechamente relacionada con el teletrabajo, ya que existe un mayor riesgo de vulneración del derecho a la desconexión digital en casos de teletrabajo.

7. Gran parte de los profesionales no reciben ayuda o delegan en familiares las responsabilidades y tareas del día a día. Por lo tanto, podrían plantearse ciertas bonificaciones estatales, autonómicas o locales para la contratación de profesionales externos por parte de las mujeres trabajadoras (en rangos básicos e intermedios y en autoempleo/autónomas) que puedan ayudar en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos.
8. La mayoría de los profesionales han experimentado cansancio, estrés y ansiedad desde la pandemia. Es útil continuar con la línea de medidas adoptadas por algunas compañías, como la creación de áreas de bienestar físico y mental para los empleados, para prevenir el agotamiento, el absentismo laboral e incluso la renuncia al puesto. Sería interesante promover este tipo de servicios también para las trabajadoras autónomas.
9. Tal como señala expresamente el INSST en un estudio reciente, es necesario prestar especial atención a los riesgos emergentes del teletrabajo. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y la Cátedra de Promoción de la Salud de la Universidad de Girona han llevado a cabo, dentro del marco de la Red Española de Empresas Saludables (REES), el estudio "Impacto de la COVID-19 en los programas de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST)", publicado en abril de 2023. Entre las conclusiones del estudio respecto al teletrabajo se encuentran:
 - a) A raíz de la pandemia, han aumentado los niveles de sedentarismo y han aparecido riesgos emergentes derivados del teletrabajo, como los relacionados con factores ergonómicos.
 - b) El teletrabajo se percibe de forma positiva en relación con el funcionamiento de los programas de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), ya que el rediseño de ciertas acciones en la modalidad de trabajo no presencial puede aumentar la participación. Sin embargo, se perciben riesgos como problemas ergonómicos, de conciliación, relajación de los hábitos saludables, aislamiento y la conexión constante con el mundo laboral, que pueden afectar la salud física y mental de las personas.
10. En materia de teletrabajo, las empresas generalmente incumplen la inclusión y el estudio del impacto del teletrabajo dentro de los Planes de Igualdad, a pesar de que la Ley 10/2021 de trabajo a distancia establece expresamente en su artículo 4 la obligación de las empresas de abordar dentro del Plan de Igualdad las situaciones de teletrabajo para evitar cualquier tipo de discriminación. Es fundamental analizar esta cuestión a lo largo del tiempo para evitar situaciones indeseadas, como el uso del teletrabajo para "devolver" a las mujeres a un ámbito doméstico. Por tanto, es fundamental analizar quiénes se acogen al teletrabajo dentro de la empresa, de qué género son y qué puestos ocupan, y si el teletrabajo supone algún obstáculo para ascensos o promociones.

11. AGRADECIMIENTOS:

Nuestro agradecimiento a todas las entidades por la participación de sus empleados en el estudio, así como por la difusión del cuestionario a través de sus redes sociales, en algunos de los casos. Ellas son:



SincroGO, es una empresa de consultoría especializada en compliance laboral y dirección estratégica de personas, fiscal y contable que presta servicios estratégicos tanto a pymes y autónomos como a multinacionales. El equipo lo conforma un grupo de profesionales multidisciplinar, plurilingüe y enormemente cualificado de áreas diversas como laboral, fiscal y contable, consultoría, comunicación y desarrollo de estrategia.



ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, es una entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, que nace en el año 2003 con los siguientes objetivos: fomentar el aumento y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, así como la conciliación de la vida personal y profesional, la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres y el acceso a las mismas oportunidades, la mejora de la productividad y eficiencia de las empresas y del trabajo en general.



Observatorio HR, es un grupo especializado en la edición de revistas dirigidas a directivos y profesionales de empresas e instituciones públicas y privadas, con responsabilidades en el ámbito de la dirección de personas.



Audiotec es una compañía especializada en Ingeniería Acústica que ofrece a sus clientes un servicio integral en el análisis, diseño, implementación y certificación de soluciones acústicas en los sectores de la Edificación, la Industria y Medio ambiente. Están en Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Valladolid y en el exterior en Portugal, Colombia, Chile y Perú son algunos de los lugares donde disponen de Delegaciones comerciales.



Fundación Másfamilia, es una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, que busca aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales, para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente de aquéllas con dependencias en su seno. Trabaja para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar mejorando la competitividad de las organizaciones y creando una sociedad más justa y comprometida. La Iniciativa efr, desarrollada por la Fundación, tiene el reconocimiento como Good Practice por la ONU y el programa Interreg Europe.



Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES), cuyos objetivos son: Contribuir al diálogo y reflexión de la importancia de las PYMES. La formación, información y asesoramiento sobre los derechos y obligaciones que se derivan de la condición de PYME.

La defensa de los intereses propios de las PYMES (pequeñas y medianas empresas) y autónomos con carácter general.



Pharmadus Botanicals es el laboratorio farmacéutico de referencia en Europa especializado en el envasado en plantas de infusión. Infusiones 100% naturales y apuesta por innovación son nuestra máxima. La mayor garantía de calidad y seguridad. Escogemos cuidadosamente las plantas y creamos sabores exclusivos para que cada sobre de infusión sea una experiencia única. Marcas: HELPS, La Tetera Azul y Manasul.



Lafisconta SL, es una asesoría laboral, fiscal y contable, que cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector, en los cuales ha prestado servicio a más de 25.000 clientes, estando especializado en la gestión de empresa, creación de proyectos societarios y apoyo orientativo a emprendedores, así como la gestión de RR.HH en empresas.

Nuestro agradecimiento a los Influencers que han participado en el estudio, difundiendo el cuestionario a través de sus perfiles profesionales a toda su red. Ellas y ellos son:



Estela Martín, LinkedIn #TopVoices2020. LinkedIn Creators 2022. Abogada & Periodista. Licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid (cuarto de Erasmus en la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica) y Licenciada en Derecho por la UNED. Apasionada del derecho, de la dirección estratégica de RRHH y del periodismo. Miembro de ACIJUR.



Javier Corral, asesor Educativo en EAE Business School y ofrezco servicios de Consultoría de Marca Personal y Asesoramiento Profesional en LinkedIn. Además, soy Profesor Asociado en la Escuela de Negocios Lluís Vives - Cámara de Valencia en su Programa Directivo de Especialización en Ventas Digitales, y también desempeño la función de docente y coordinador en la Escuela de Empresa.



Mayte García Caneiro, LinkedIn Top Voices Empleo 2022/ Coach y Mentora de Empleo y Marca Personal experta en Reinención Profesional /Orientador laboral/ Periodista/ LinkedIn Influencer y Creator

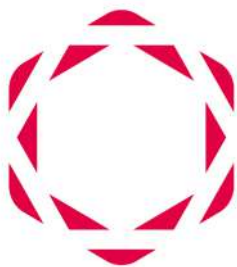


Elena Gómez del Pozuelo, Emprendedora, Inversora y Consejera Independiente. CEO de "Baby Friendly Companies" y "Bebé de París". Presidenta no ejecutiva de Womenalia. Miembro de la Junta de la IWF. Expresidente de ADigital



Francisco Rábano, Divulgador. LinkedIn TopVoice & LinkedIn Instructor • Autor de «Teletrabajo» (ANAYA).

Sobre **La Universidad Isabel I**



**Universidad
Isabel I**

Es una entidad educativa de formación online en la que el alumno se sitúa en el centro del proceso de aprendizaje. Ofrece una metodología innovadora, de desarrollo propio, que se basa en el contacto interactivo y permanente del alumno con el profesorado y en la creación de un contenido didáctico totalmente digitalizado. La Universidad presenta una enseñanza profesionalizante que permite a los alumnos una conexión efectiva con el mundo laboral. Para ello cuenta con un equipo docente cualificado y especializado, situado a la vanguardia de los nuevos espacios virtuales de la educación superior. La Universidad Isabel I es una universidad moderna, nacida en la era digital, de naturaleza online y semipresencial. Esto permite a sus alumnos elegir y planificar cómo va a ser su experiencia universitaria. Es la universidad de la innovación y la creatividad, valores fundamentales que impulsan el espíritu de la Isabel I, que definen un estilo propio y diferenciador en el panorama universitario español.

Sobre **For WOMEN**



Es una asociación privada nacional sin ánimo de lucro, cuya misión es el impulso del desarrollo profesional de la mujer. Trabaja con mujeres residentes en España, sea cual sea su situación y nacionalidad. Combina actuaciones en grupos pequeños y tutorizados, con herramientas útiles de crecimiento personal y profesional; gestión del cambio; marca personal; gestión de recursos financieros; apoyo psicológico y asesoramiento mentoring, así como acciones para promover el emprendimiento. For WOMEN® participa también en actividades de divulgación sobre empoderamiento femenino, autorrealización, corresponsabilidad, conciliación vida - trabajo e igualdad, en diferentes foros y congresos nacionales e internacionales.

12. REFERENCIAS:

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Carta de las Naciones Unidas. (1945).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006).

Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).

Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.

Pacto de Estado contra la Violencia de Género

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Accenture. Research getting to equal. (2016)

Barclays Bank- Women in Leadership Index.

Pax Ellevest Global Women's Index Fund, que trabaja en la creación de un indicador global de participación de mujeres en el mundo empresarial. Recuperado de <http://www.paxellevest.com/index/index-design>

EY senior civil service women leaders index: UK

Unicef: La situación de las mujeres y la niñas: hechos y cifras http://www.unicef.org/spanish/gender/3984_factsandfigures.html

ONU Mujeres. Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women>

- Woman Stats maps, contiene la mayor base de datos de la situación de la mujer en el mundo. <http://www.womanstats.org/newmapspage.html>
- Adecco Insitute <https://www.adeccoinstitute.es/recursos/informes/> Igualdad de mujeres y hombres en España. Febrero, 2023
- Anuario del Mercado de Trabajo 2022 y 2023
- Bloomberg's 2022 Gender-Equality Index
- Blasco, E. (2022). Las medidas de conciliación en España. Femeris. Vol. 7. N°2.
- II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- CES (2022). Informe Mujeres, Trabajo y Cuidados: Propuestas y Perspectivas de Futuro.
- Buqueras y Bach, I. (2009). La conciliación como un factor de competitividad. Revista Española de Contabilidad y Administración de Empresas. N°87.
- IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995).
- UnWOMEN- ONU Mujeres.
- Agenda 2030. (Objetivo 5) destinado a alcanzar la igualdad de género.
- Igartua, M.T. (2022). Promoción de la igualdad de género a través de "fórmulas de trabajo flexible". Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158. Femeris. Vol. 7. N°2. Pp. 86-114.
- Informe del Banco Mundial. (2022) La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022
- Informes Adecco.
- Estudio "Impacto de la COVID-19 en los programas de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST)". Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y la Cátedra de Promoción de la Salud de la Universidad de Girona, Red Española de Empresas Saludables (REES). Abril de 2023
- López, M. (2023). Suspensión con reserva de puesto de trabajo. En Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Martínez, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse realizar un curso de formación on line. Revista de jurisprudencia laboral – Número 1/2021.
- Sala, T., Todolí, A., Pozuelo, A. (2020). El Teletrabajo. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Trujillo, F. (2021). La desconexión digital. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.



ui1.es



Universidad
Isabel I

Tu universidad **online**