



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

ICADE

***IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN LA
CARRERA PROFESIONAL DE LAS
MUJERES EN EL CONTEXTO LABORAL
ESPAÑOL***

Autor: Carolina Geldart Fariñas.

Director: María José Martín Rodrigo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN EJECUTIVO

PALABRAS CLAVE

ABSTRACT

1.	INTRODUCCIÓN	8
1.1	Justificación	8
1.2	Objetivos	8
2.	MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	9
2.1	Revisión de la literatura acerca del impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres	9
2.1.1	Teorías conflicto trabajo- familia	10
2.1.2	Teorías penalización por maternidad	11
2.2	Políticas organizacionales en el ámbito de la maternidad	12
2.3	Legislación y políticas de conciliación laboral en España	14
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.1.	Fase cuantitativa	18
3.1.1.	Recopilación de datos:	20
3.1.2	Procesamiento de datos:	21
3.1.3	Análisis de datos	23
3.1.4	Limitaciones del estudio	24
3.2	Fase cualitativa	26
3.2.1	Diseño del cuestionario	26
3.2.2.	Selección de la muestra	27
3.2.3	Realización de las entrevistas	28
3.2.4.	Procesamiento y análisis de datos	29
3.2.5	Limitaciones del estudio	30
4.	ANÁLISIS CUANTITATIVO	31
4.1	Exploración de los datos.	32

4.2 Gráficos Exploratorios	32
4.3 Comparación entre grupos	37
4.4 Análisis de regresiones	40
4.4.1 Regresión lineal	40
4.4.2 Regresión múltiple	42
5. FASE CUALITATIVA	44
5.1 Gestión de la maternidad junto a la carrera profesional	45
5.2 Adaptaciones del horario y jornada parcial por cuidado de menores	46
5.3 Tareas domésticas y responsabilidades familiares	47
5.4 Políticas de conciliación familiar en España	49
5.5 Presencia de la idea de maternidad	50
6. PRINCIPALES HALLAZGOS	51
6.1 Hallazgos análisis cuantitativo.	51
6.1.1 Hallazgos en los gráficos exploratorios.	51
6.1.2 Hallazgos en las comparaciones entre grupos	51
6.1.3 Hallazgos en el Análisis de regresiones	51
6.2 Hallazgos análisis cualitativo.	52
6.2.1 Hallazgos gestión de la maternidad junto a la carrera profesional.	52
6.2.2 Hallazgos adaptaciones en el horario y jornada parcial por cuidado de un menor.	52
6.2.3 Presencia idea maternidad.	52
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIÓN	53
6.1 Análisis crítico	53
6.1.1 Análisis crítico teorías	53
6.1.2 Análisis crítico políticas	57
6.2 Discusión de resultados de los análisis cualitativo y cuantitativo	65
8. CONCLUSIONES	68
DECLARACIÓN USO IA	70
9. BIBLIOGRAFÍA	72
10. ANEXOS	75
9.1 Anexos RStudio	75
9.2 Anexos Python	80
9.3 Anexo cuestionario	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1 Total empleados España</i>	33
<i>Figura 2 Total mujeres empleadas en España</i>	34
<i>Figura 3 Total hombres empleados en España</i>	34
<i>Figura 4 Mujeres en altos cargos de la administración pública</i>	35
<i>Figura 5 Mujeres en la presidencia de empresas IBEX35</i>	35
<i>Figura 6 Duración en días del permiso de maternidad</i>	36
<i>Figura 7 Número de excedencia por cuidado de menores en 2022</i>	37
<i>Figura 8 Tasas de empleo mujeres y hombres</i>	38
<i>Figura 9 Empleo padres y madres</i>	39
<i>Figura 10 Empleo padres versus mujeres sin hijos</i>	39
<i>Figura 11 Tasa de empleo y porcentaje de jornada parcial por género en 2022</i>	40
<i>Figura 12 Gráfico de dispersión y línea de dispersión</i>	42
<i>Figura 13 Nube de palabras presencia idea maternidad</i>	50

ACRÓNIMOS

INE Instituto Nacional de Estadística

EPA Encuesta de Población Activa

RESUMEN EJECUTIVO

A lo largo de este estudio se explora el posible impacto de la maternidad en las carreras profesionales de las mujeres en el contexto laboral español a través de un enfoque mixto mediante un análisis cualitativo y cuantitativo. Se usaron datos de empleo en España, examinando las tendencias de las tasas de empleo femenino y los efectos de la maternidad en la participación laboral. Los análisis de regresión revelaron disparidades en las tasas de empleo entre madres y no madres, destacando la pronunciada influencia de la maternidad en los resultados laborales de las mujeres. Adicionalmente se realizaron entrevistas en profundidad con el fin de explorar y profundizar en las experiencias vividas por mujeres madres trabajadoras en relación con su maternidad y su trayectoria profesional. Las conclusiones de estos datos cualitativos subrayan los retos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. La triangulación de datos cuantitativos y cualitativos proporcionó una comprensión global de las complejidades que rodean maternidad y carreras profesionales, haciendo hincapié en la necesidad de políticas y prácticas de apoyo en el lugar de trabajo y por parte del Estado para promover la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

PALABRAS CLAVE

Maternidad, Carrera Profesional, Igualdad de Género, Conciliación Laboral y Familiar, Tendencias Laborales

ABSTRACT

This study explores the possible impact of motherhood on women's careers in the Spanish employment context through a mixed approach using qualitative and quantitative analysis. Employment data for Spain were used, examining trends in female employment rates and the effects of motherhood on labor participation. Regression analyses revealed disparities in employment rates between mothers and non-mothers, highlighting the pronounced influence of motherhood on women's employment outcomes. In addition, in-depth interviews were conducted in order to explore and deepen the experiences of working mothers in relation to motherhood and their career trajectory. The findings from this qualitative data highlight the challenges women face in reconciling their work and family responsibilities. The triangulation of quantitative and qualitative data provided a comprehensive understanding of the complexities surrounding motherhood and careers, emphasizing the need for supportive workplace and state policies and practices to promote gender equality and work-life balance.

KEY WORDS

Motherhood, Professional Career, Gender Equality, Work-Life Balance, Employment Trends

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

Aunque queramos pensar en un ideal de igualdad entre hombre y mujer, las mujeres tenemos una cualidad propia y exclusiva con respecto al hombre, cuál es la capacidad de procrear que se materializa en el embarazo. La importancia (escasamente reconocida) que la maternidad tiene, deriva de su trascendencia tanto económica como social [...] En relación con el mercado laboral, trabajo y maternidad pueden resultar incompatibles (Sánchez González, M., 2012).

En la actualidad, la igualdad de género en el ámbito laboral es un tema de creciente importancia y preocupación. A pesar de los avances significativos en los últimos años podrían persistir desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres, y uno de los aspectos más relevantes en este sentido es el impacto de la maternidad en la carrera profesional. La combinación de responsabilidades familiares y laborales plantea desafíos únicos para las mujeres.

El creciente interés en comprender el impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres ha motivado investigaciones destinadas a explorar cómo esta experiencia influye en diversas dimensiones laborales. En este contexto, se exponen los objetivos del siguiente apartado, que busca analizar en profundidad las percepciones, prácticas laborales y desafíos que enfrentan las mujeres en relación con la maternidad y su desarrollo profesional.

1.2 Objetivos

Esta investigación estará centrada en aspectos clave que enfrentan las mujeres como madres en el ámbito laboral.

Se pretende, en primer lugar, explorar el impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres, analizando cómo esta experiencia influye en sus oportunidades laborales, trayectorias profesionales y percepciones individuales, así como investigar las prácticas

laborales y estrategias de conciliación implementadas en España y sus efectos en las carreras profesionales de las mujeres.

Posteriormente se analizarán las percepciones y vivencias de las mujeres en relación con la discriminación de género, las barreras laborales y las oportunidades de desarrollo profesional, identificando posibles desafíos y áreas de mejora en el ámbito laboral.

Finalmente se contrastarán los resultados obtenidos con el fin de obtener una comprensión completa de las experiencias de maternidad en el contexto laboral, así como de las políticas y prácticas de conciliación en España. Este estudio pretende contribuir a la comprensión de los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral tras convertirse en madres, así como a identificar posibles áreas de mejora en las políticas y prácticas laborales para promover la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

Históricamente, las mujeres han desempeñado roles tradicionales en el hogar, asumiendo la responsabilidad principal del cuidado de los hijos y las tareas domésticas (Hochschild, A. R., 1989). Sin embargo, en las últimas décadas, hemos sido testigos de cambios significativos en las expectativas de género y en la participación de las mujeres en el mercado laboral. A pesar de estos avances, persisten desafíos que afectan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y uno de los más destacados es el impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres (Golding, C., 2014).

2.1 Revisión de la literatura acerca del impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres

Existen diferentes teorías que arrojan luz sobre el rol de la mujer en el mercado laboral especialmente tras la maternidad. Al explorar estas teorías, se busca identificar cuáles son los factores que influyen en las experiencias laborales de las mujeres después de convertirse en madres. Se pueden clasificar según distintos enfoques conceptuales que abordan

aspectos específicos de la relación entre el trabajo y la familia. En este caso, están agrupadas en tres categorías principales: conflicto trabajo-familia, penalización por maternidad y elección racional. Esta agrupación viene dada porque cada categoría se centra en un aspecto particular de cómo la maternidad afecta la vida laboral de las mujeres, desde el conflicto entre roles hasta las repercusiones en las oportunidades de empleo y las decisiones de carrera basadas en consideraciones racionales.

2.1.1 Teorías conflicto trabajo- familia

En primer lugar, encontramos la teoría conflicto trabajo familia, la cual ha sido desarrollada y discutida por numerosos investigadores en los campos de la sociología y psicología.

Esta teoría examina cómo las demandas y las responsabilidades del trabajo y la familia pueden entrar en conflicto generando impedimentos a los individuos a la hora de mantener el equilibrio entre vida laboral y vida personal. Las mujeres que son madres pueden experimentar un conflicto de tiempo cuando las demandas de cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares interfieren con sus compromisos laborales (GM Guerrero, 2022).

Adicionalmente a este conflicto de tiempo, las mujeres pueden experimentar un conflicto de tensión. En "The Second Shift", Hochschild explora cómo las mujeres enfrentan una doble jornada laboral, realizando tanto las responsabilidades laborales remuneradas como las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en el hogar. Esto crea un conflicto de tensión emocional y cognitivo, ya que las mujeres experimentan sentimientos de culpa y conflicto interno por no poder dedicar tanto tiempo y atención a sus hijos como desearían debido a las demandas del trabajo. Al mismo tiempo, pueden sentirse presionadas por cumplir con las expectativas y normas laborales, lo que puede generar estrés y ansiedad adicionales.

2.1.2 Teorías penalización por maternidad

Otra teoría estudiada a lo largo de los años es la teoría de la penalización por maternidad. Este enfoque se centra en cómo la maternidad puede llevar a una reducción en las oportunidades de empleo, promoción y salario para las mujeres, lo que contribuye a la persistencia de la desigualdad de género en el empleo. En este contexto destaca la aportación de Shelley Corell con su artículo "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments" (2001), donde encuentra que las mujeres son percibidas como menos comprometidas con su trabajo que los hombres. Esta percepción lleva a las mujeres a recibir menos oportunidades de empleo y promoción en comparación con los hombres, especialmente si son madres. Adicionalmente al estudio de Corell, Michelle Budwig, profesora de sociología en la universidad de Massachusetts investiga en 2014 cómo una parte significativa de la brecha salarial de género puede ser atribuida a las penalizaciones por maternidad.

En este ámbito destaca también la participación laboral de la mujer después de la maternidad, un tema abordado por numerosos investigadores en campos como la sociología y la economía laboral. Entre los estudios dentro de este tema destaca "The Career Cost of Family", publicado en el Journal of Political Economy en 2008 por Claudia Goldin y Lawrence F. Katz. En él concluyen que las mujeres con hijos experimentan una reducción en su participación en el mercado laboral, en su salario y en sus oportunidades de promoción. "La diferencia restante entre hombres y mujeres por ocupación se debe en gran medida a las penalizaciones impuestas a las mujeres por interrupciones laborales más frecuentes y su necesidad de mayor flexibilidad" (Goldin, C., Katz, L. F, 2008).

2.1.3 Teoría elección racional

Resulta de especial interés también la teoría de la elección racional desarrollada por Herbert Simon en 1985 la cual sostiene que los individuos toman decisiones racionales al evaluar las alternativas disponibles y seleccionar la opción que maximiza sus objetivos o intereses.

Esta teoría se basa en la idea de que los individuos tienen información limitada y capacidad cognitiva finita, por lo que buscan soluciones satisfactorias en lugar de óptimas. Aplicando esta teoría a la maternidad encontramos el estudio llevado a cabo por una economista enfocada en la economía laboral y de género.

En su estudio titulado "Entendiendo la Brecha de Género: Una Historia Económica de las Mujeres Estadounidenses" (1990), Goldin analiza cómo las modificaciones en las políticas de igualdad de oportunidades y las circunstancias laborales han impactado en las elecciones de las mujeres respecto a la maternidad y la participación en el ámbito laboral. Goldin concluye que las mujeres toman decisiones racionales basadas en una evaluación de los costes frente a los beneficios asociados a la maternidad y la vida laboral. En este sentido, algunas mujeres optan por retrasar la maternidad, tener menos hijos o rechazar la maternidad con el fin de centrarse en sus carreras o, por otra parte, realizar una búsqueda de trabajo acorde a sus necesidades horarias, buscando un trabajo con horarios flexibles y que permitan conciliar la vida laboral y familiar.

2.2 Políticas organizacionales en el ámbito de la maternidad

Un elemento crucial en el análisis de la maternidad en el contexto laboral son las políticas organizacionales. Estas políticas como las licencias por maternidad y paternidad u opciones de trabajo flexible tienen un papel fundamental en la experiencia de las mujeres trabajadoras que son madres. La manera en que las organizaciones abordan y apoyan las necesidades de sus empleadas durante la maternidad puede tener un impacto significativo en el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como en el desempeño laboral y la

retención de talento. En este contexto resulta de gran relevancia cómo el apoyo organizacional, las políticas internas de las empresas afectan al equilibrio entre vida laboral y personal. Destaca el estudio llevado a cabo por Amy. E. Randel, Janet P.Near y Robert W.Micell "The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support", publicado en *Journal of Management* en 1997 en el cual concluyeron que el apoyo organizacional estaba positivamente correlacionado con el desempeño de las mujeres en la empresa.

En otros estudios más recientes como el realizado por Boushey, Glynn y Hayes en 2020 el cual se enfoca en examinar cómo los costes del cuidado infantil influyen en la participación laboral y los ingresos de las mujeres a lo largo del tiempo. Además, se observó cómo los altos costes de este cuidado infantil se relacionan con salarios más bajos dado que las madres se ven obligadas a aceptar trabajos más precarios o a reducir su participación laboral con el fin de afrontar estos costes que no sólo incluyen aspectos financieros, sino que también implican una inversión significativa de tiempo por parte de las madres trabajadoras. El estudio destaca la importancia de abordar los costes del cuidado infantil como un factor clave en la participación e ingresos de las mujeres trabajadoras. Unos ejemplos de políticas que podrían implementarse para facilitar este acceso a un cuidado infantil asequible y promover la igualdad de género sería la ampliación de la oferta de servicios para el cuidado infantil, es decir, la creación de más centros educativos subvencionados.

Sin embargo, a pesar de los indudables progresos que se han producido en la dirección de una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral, no podemos hablar todavía de plena igualdad en el reparto del trabajo. Las mujeres tienen mayor nivel de precariedad laboral, menores salarios y más dificultades para ascender en la escala ocupacional y ocupar puestos directivos y de responsabilidad (Carrasquer, 2009; Pastor, 2009; Torns y Recio, 2012).

Además, la formación de una familia y, sobre todo, la llegada de los hijos y las hijas sigue afectando de forma diferente la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Algunos estudios recientes demuestran que la especialización de roles de género se intensifica tras el nacimiento del primer hijo. Mientras que el tránsito a la paternidad coincide con la consolidación del rol profesional del hombre, la maternidad se asocia con una intensificación de las actividades en el ámbito doméstico, lo cual puede tener efectos en el desarrollo de la carrera profesional de la mujer (Flaquer y Escobedo, 2014).

2.3 Legislación y políticas de conciliación laboral en España

Las políticas y legislaciones que abordan la conciliación laboral en España han experimentado numerosos cambios con el fin de adaptarse a las necesidades y demandas de una sociedad en evolución. Ejemplos de estos cambios son la ampliación del permiso de paternidad de dos a cinco semanas en 2017.

Destaca la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En su exposición de motivos "La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada." (Boletín Oficial del Estado, 1999) nos indica cómo la inclusión de la mujer en el mercado laboral ha producido un significativo cambio en la sociedad, el cual requiere ajustes en las relaciones sociales y garantizar una distribución equitativa de responsabilidades entre hombre y mujer tanto en el ámbito laboral como en el hogar.

Los artículos de esta ley 39/1999 de 5 de noviembre que destacan por su relevancia al tema estudiado son:

- **Artículo Primero: Permisos retribuidos** b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- **Artículo segundo: Reducción de jornada por motivos familiares.** 4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Esta política reconoce la importancia de apoyar a las madres trabajadoras durante el periodo postnatal. Proporcionando así tiempo adicional para el cuidado de los recién nacidos. La permisión del padre a disfrutar este permiso subraya la importancia de la corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos.

- **Apartado 5 del artículo 55** Será nulo el despido en los siguientes casos:
 - a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad
 - b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a)

En este fragmento legislativo se evidencia la preocupación por proteger los derechos de las mujeres durante el periodo de maternidad. Se busca, en un principio, evitar cualquier tipo de discriminación basada en el estado de maternidad de la mujer trabajadora.

La conciliación familiar y laboral se ha convertido en uno de los puntos clave de la agenda política. Tanto empleados como empresarios tienen cada vez más claras las ventajas de

ofrecer un mayor equilibrio y flexibilidad en la jornada de trabajo y su lugar de ejecución, con el fin de que el trabajador pueda mejorar su calidad de vida sin que el resultado empresarial se vea resentido. Sicre García, L. (2023).

En España existen una serie de medidas para favorecer la conciliación familiar recogidas en el estatuto de los trabajadores.

Entre ellas podemos encontrar:

1. **Cuidado de lactante menor de nueve meses:** Esta medida otorga el derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que puede ser dividida en dos fracciones. En casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la duración de este derecho se incrementará proporcionalmente. Alternativamente, se puede optar por una reducción de jornada de media hora con el mismo propósito, o acumular este derecho en jornadas completas, siempre que sea previamente negociado. Es importante destacar que este derecho no puede ser transferido al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, aunque se reconoce el derecho a ambos progenitores por cada menor. Por último, el ejercicio de este derecho es compatible con la reducción de jornada por cuidado de menor, discapacitado o familiar.
2. **Reducción de la jornada por cuidado directo de menores de 12 años, de personas discapacitadas o de familiares:** Cabe destacar que en esta reducción de jornada el salario será reducido proporcionalmente. Esta reducción de jornada será como mínimo una hora de las ocho de jornada laboral y como máximo la mitad de la jornada laboral.
3. **Adaptaciones de la jornada laboral:** En el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores encontramos la permisión de la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral.

Si un empleado necesita cuidar a un menor, puede solicitar este permiso hasta que el niño cumpla los 12 años. En cambio, si la solicitud se debe al cuidado de un familiar, la ley no establece límites específicos, por lo que cada situación será evaluada individualmente. Los términos para ejercer este derecho pueden ser acordados mediante negociación colectiva. Si no se llega a un acuerdo, la empresa tiene un proceso establecido. Después de recibir la solicitud, tiene 30 días hábiles para negociar y responder por escrito si acepta, rechaza o propone una alternativa. Si no hay acuerdo y se rechaza la solicitud, la empresa debe justificar su decisión. Es importante tener en cuenta que este artículo no implica el derecho a un horario laboral personalizado, sino que permite solicitar una modificación en el horario. Cada caso será evaluado individualmente.

Además, cabe destacar las últimas medidas aprobadas en el nuevo Real Decreto 5/2023, aprobado el 28 de junio de 2023 en el que, entre otras medidas, se introduce el derecho al permiso parental de un máximo de 8 semanas continuas o discontinuas para el cuidado del menor por un año hasta que este cumpla los ocho años.

Otra de las opciones que tienen las mujeres trabajadoras para afrontar el cuidado de los menores serían las excedencias laborales. Estas son una suspensión temporal voluntaria del contrato del trabajo en la cual el trabajador deja de prestar sus servicios en la empresa durante un periodo determinado conservando aun así su puesto de trabajo, así como, en algunos casos, la antigüedad laboral en la organización.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En esta sección se detalla el enfoque metodológico utilizado para abordar la principal pregunta de la investigación, si existe un impacto real en la carrera profesional de las mujeres debido a la maternidad y si es así, en qué medida. Se describen los procedimientos

y pasos llevados a cabo para la recopilación y análisis de los datos, así como los métodos empleados para obtener la información tanto cualitativa como cuantitativa.

La principal hipótesis desde la que partimos es la posibilidad de un impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres a causa de su maternidad en comparación con mujeres que no tienen hijos u hombres que sí tienen hijos. Partimos también de que este impacto negativo, en caso de existir podría deberse a la existencia de dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, así como a estereotipos de género arraigados en la sociedad que pueden influir en las oportunidades laborales y percepción de habilidades profesionales de las mujeres.

Diseño del estudio

Para abordar la pregunta de la investigación se optó por un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de explorar tanto las experiencias individuales de las mujeres madres, así como las tendencias generales a través de datos estadísticos proporcionados por fuentes gubernamentales como el Instituto Nacional de Estadística o el Instituto de la mujer.

3.1. Fase cuantitativa

En esta fase se recopilan datos estadísticos y numéricos para investigar acerca del impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres españolas en el periodo 2013-2022. La razón por la cual se eligió este periodo temporal se basa en varios criterios metodológicos y consideraciones prácticas. En primer lugar, se consideró el más apropiado debido a la disponibilidad e integridad de los datos recopilados de la EPA y el INE durante este periodo. La consistencia y cobertura temporal garantiza la coherencia y la posibilidad de comparación de los datos a lo largo del estudio.

Además, cabe destacar que este intervalo 2013-2012 proporciona una visión significativa y representativa de las tendencias y los cambios en la participación laboral de las mujeres.

Adicionalmente, durante este periodo se produjeron numerosos cambios en materia de conciliación familiar, entre ellos encontramos:

- Introducción del permiso de paternidad ampliado. En 2017 se introdujo en España el permiso de paternidad de cuatro semanas con el fin de permitir una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos. Posteriormente, en 2021, se amplió este permiso a 16 semanas.
- Flexibilidad en los horarios. En España tras la reforma laboral de 2012 que tuvo consigo una modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, se introdujo una ley que contempla el trabajo a distancia. Posteriormente una modificación más reciente, datada en el año 2019, resulta especialmente relevante en el contexto laboral actual. Esta modificación en el Estatuto de los trabajadores introduce la posibilidad para los trabajadores de solicitar adaptaciones en su jornada laboral, así como flexibilidad en los horarios.
- Incentivos fiscales y subvenciones. La Orden de 14 de octubre de 2015 por la cual se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras. Esta consiste en dos programas de subvenciones. Nos interesa el primer programa, que ofrece apoyos para ayudar a mantener la actividad de trabajadores autónomos en situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, o riesgo durante la lactancia natural.

Se tiene en cuenta también el contexto socioeconómico y los eventos relevantes que podrían influir en los patrones identificados. En especial, se tiene en consideración el año 2020 así como años posteriores debido a la pandemia del COVID-19 y las medidas de confinamiento asociados que podrían haber tenido un impacto en la participación laboral.

3.1.1. Recopilación de datos:

Para la construcción de la base de datos de esta investigación se usan:

1. Datos laborales:

- a. Tasa de empleo de personas sin hijos/ con hijos menores de 12 años según periodo. Sin profundizar en sectores laborales dado que el enfoque del estudio no se centra en un sector particular sino en comprender el impacto general de la maternidad en la carrera profesional.
- b. Mujeres en altos cargos públicos y privados Con los datos del porcentaje de mujeres en órganos superiores y altos cargos en la Administración general del estado y porcentaje de mujeres en la presidencia y en los consejos de la administración de las empresas del IBEX 35. La decisión de incluir ambos sectores público y privado es con el fin de analizar de manera integral el impacto de la maternidad en ambos campos.
- c. Datos del Instituto Nacional de Estadística, específicamente de la Encuesta de Población Activa para obtener información detallada acerca de la tasa de empleo de mujeres y hombres independientemente de su sector laboral. Cabe destacar a su vez la información acerca del número de empresas total con el fin de estimar si la variación en las tasas de empleo está relacionada con una variación en el número de empresas activas.
- d. Datos de Eurostat sobre hogares sin empleo. Se usan estos datos con el fin de proporcionar una perspectiva adicional sobre la relación entre maternidad y empleo, así como las diferencias de género en la participación laboral.

2. Conciliación familiar

Se recopilaron datos relacionados con la conciliación familiar del Instituto de la Mujer, organismo autónomo del Ministerio de Igualdad que, entre otras actividades, desarrolla y elabora con otros departamentos informes con el fin de impulsar la igualdad de trato entre hombre y mujeres.

- a. Excedencias por el cuidado de los hijos. Estas excedencias, que se refieren a los periodos de tiempo en los que los trabajadores tienen permitido ausentarse temporalmente para el cuidado de sus hijos, proporcionan información acerca de la cantidad de permisos que se han procesado, así como su duración.
- b. Jornada parcial por cuidado de menores. Los trabajadores tienen permitido en algunos casos reducir su jornada laboral para el cuidado de menores. Estos datos nos permiten ver y comprender cuántas personas, tanto hombres como mujeres, han optado por esta modalidad de trabajo y cómo afecta esta a su participación laboral.
- c. Permisos de maternidad y paternidad Estos permisos se refieren al derecho de padres y madres a ausentarse del trabajo para cuidar a sus recién nacidos. La recopilación de estos datos permite analizar la utilización de estos permisos y su impacto en la igualdad de género y conciliación familiar.

3.1.2 Procesamiento de datos:

Para el análisis cuantitativo en esta investigación, los datos recopilados de diversas fuentes fueron procesados. En primer lugar, se construyó una nueva base de datos utilizando una nueva hoja de cálculo en Excel.

En esta hoja, se asignaron los años de la serie temporal escogida (2013-2022) en el eje Y y las variables en el eje X, es decir, en las columnas. Cada columna representa una variable específica de interés.

Entre las variables encontramos:

Variable temporal:

- Años: Representa cada año en la serie temporal comprendida entre 2013 y 2022

Variables numéricas:

VARIABLES RELACIONADAS CON EL EMPLEO:

- Empleo_mujeres: Número de mujeres empleadas en España por año.
- Empleo_hombres: Número de hombres empleados en España por año.
- Total_trabajadores: Número total de trabajadores, hombres y mujeres, empleados en España por año.
- Total_empresas: Número de empresas activas totales en España por año.
- Tasa_mujeres: Porcentaje de mujeres empleadas en España.
- Tasa_hombres: Porcentaje de hombres empleados en España.
- Muj_presidenciaIBEX34: Porcentaje de mujeres en altos cargos de empresas del IBEX 35.
- Muj_SectorPubli: Porcentaje de mujeres en altos cargos de la Administración pública.
- Jornadaparcial_h: Tasa hombres con jornada parcial por motivo de cuidado de hijos menores.
- Jornadaparcial_m: Tasa mujeres con jornada parcial por motivo de cuidado de hijos menores.

VARIABLES RELACIONADAS CON LA CONDICIÓN DE TENER HIJOS

- % Madres: Porcentaje de madres sobre el número de mujeres empleadas en total.
- Tasae_hombre_conhijos: Porcentaje de hombres empleados con hijos en España.
- Tasae_mujer_conhijos: Porcentaje de mujeres empleadas con hijos en España.
- Tasae_h_sinhijos: Porcentaje de hombres empleados sin hijos.
- Tasae_m_sinhijos: Porcentaje de mujeres empleadas sin hijos.

VARIABLES RELACIONADAS CON LOS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- duracion_media_Pmaternidad: Duración media en días del permiso de maternidad.
- Numero_excedencias_mujer: Número de mujeres que han solicitado una excedencia en el trabajo para el cuidado de un menor.
- Numero_excedencias_hombre: Número de hombres que han solicitado una excedencia para el cuidado de un menor.
- H_prestaciones: Número de hombres que reciben prestaciones por el cuidado de un menor.
- M_prestaciones: Número de mujeres que reciben prestaciones por el cuidado de un menor.

3.1.3 Análisis de datos

Tras haber ordenado y procesado estos datos se procede al análisis el cual dividimos en:

1. Exploración de los datos. En este punto explicaremos la base de datos, observando sus dimensiones, su tipo de variables y su distribución con diferentes funciones de RStudio.
2. Gráficos exploratorios. En este apartado comenzaremos a graficar las variables con el fin de lograr una comprensión más completa de su distribución.
3. Comparaciones entre grupos mediante el análisis de series temporales, evaluando la evolución de variables clave a lo largo del tiempo. Además, se emplean gráficos de barras para visualizar de manera efectiva las diferencias y tendencias en las tasas de empleo y las solicitudes de excedencias y reducciones de jornada.
4. Regresiones. En esta fase nos enfocaremos en explorar las relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente de interés. En primer lugar, llevaremos a cabo un modelo de regresión lineal para determinar si la

duración del permiso de maternidad influye en la tasa de empleo de las mismas.

En segundo lugar, se llevará a cabo un modelo de regresión múltiple en el cual intentaremos determinar la condición de tener hijos o no afecta a la participación laboral de las mujeres en España.

5. Análisis de resultados. Finalmente se procede al análisis de resultados y relación con las teorías estudiadas, así como la posible relación de variaciones en los datos debidas a la aprobación de ciertas legislaciones relacionadas con el tema estudiado.

La razón por la cual se ha elegido Rstudio para esta fase cuantitativa radica en su versatilidad y potencia para el análisis de datos. Rstudio cuenta con una amplia gama de paquetes y librerías orientadas al análisis de datos estadísticos por lo que resulta ideal para nuestro estudio en esta materia.

3.1.4 Limitaciones del estudio

Las limitaciones de este estudio radican principalmente en la disponibilidad de datos. Al basarnos únicamente en datos recopilados entre 2013 y 2022, nuestra capacidad para capturar las tendencias más actuales y los cambios recientes en el panorama laboral puede estar limitada. Una mayor cantidad de datos, especialmente datos más recientes, habría permitido un análisis más preciso y una comprensión más actualizada de la situación.

Otra limitación en nuestros datos es que, al estar registrados únicamente por año, carecemos de la granularidad necesaria para realizar un análisis completo de series temporales, como descomponerlas en tendencias, estacionalidad y ciclos, o suavizarlas para detectar patrones a lo largo del tiempo de manera más detallada. Esta falta de detalle puede limitar nuestra capacidad para identificar y comprender completamente las dinámicas subyacentes en los datos.

Para este estudio hubiese sido de gran valía también tener los datos acerca del porcentaje de madres total empleadas y desempleadas en España con el fin de obtener una comprensión más completa.

Otra limitación que debemos tener en cuenta es que nuestra base de datos no incluye información detallada sobre otros factores importantes que podrían influir en la carrera profesional de las mujeres, como el acceso a oportunidades de formación, la calidad del ambiente laboral, las políticas de igualdad de género implementadas por las empresas, entre otros aspectos relevantes. La falta de estos datos podría limitar nuestra capacidad para realizar un análisis más completo y preciso de los determinantes del progreso profesional de las mujeres en el contexto de la maternidad.

La ausencia de estos datos relevantes podría incidir en la generalización de nuestros resultados, ya que limita nuestra capacidad para capturar y comprender completamente las complejidades del impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres. Esto subraya la necesidad de futuros estudios que aborden estas brechas de información y utilicen enfoques más holísticos para investigar la intersección entre la maternidad y la trayectoria laboral de las mujeres.

Para futuros estudios, sería altamente provechosa la recopilación de datos mediante un cuestionario estructurado o una encuesta, con el propósito de ampliar la muestra y seleccionar una representación más diversa de mujeres. Esta selección abarcaría una variedad de características, incluyendo el nivel educativo, la edad y el sector laboral, entre otros factores relevantes. Este enfoque permitiría obtener una visión más detallada y específica sobre cómo la maternidad afecta a las mujeres en diversos contextos y circunstancias. Además, al considerar variables individuales en la encuesta, como el nivel de educación y la edad, se podría llevar a cabo un análisis más riguroso y exhaustivo del impacto relativo de la maternidad en comparación con otros factores, como la formación académica o el tipo de ocupación. Esta aproximación proporcionaría una comprensión más completa de los desafíos y

oportunidades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo así a informar el desarrollo de políticas y programas destinados a promover la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar

3.2 Fase cualitativa

Para esta fase de la investigación, se llevan a cabo entrevistas en profundidad a mujeres madres con una trayectoria profesional establecida. Esta fase tiene como objetivo obtener una comprensión profunda y detallada de las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional especialmente en el momento de ser madres y lo que conlleva en años posteriores.

El proceso para esta fase del estudio se divide en:

3.2.1 Diseño del cuestionario

En primer lugar, se ha estructurado un cuestionario para las entrevistas que aborde los aspectos más relevantes acerca del impacto de la maternidad.

Se ha dividido en seis secciones:

1. Contexto: Recopilación de información básica laboral y demográfica como el nivel educativo, el sector laboral y el año en el que las entrevistadas fueron madres.
2. Experiencia de maternidad y carrera profesional. En esta sección se profundiza en cómo las participantes han gestionado la maternidad y su trayectoria profesional. Se indaga en posibles impedimentos que hayan sufrido por parte de la organización en la que desarrollaron o desarrollan su carrera profesional o desafíos a los que se hayan enfrentado.
3. Contrato de reducción de jornada. Se investiga si han optado o no por esta modalidad de trabajo y las razones que les han llevado a tomar esa decisión.

4. Tareas domésticas y responsabilidades familiares. Exploración sobre la división de tareas y responsabilidades en el hogar y la medida en la que estas afectan a su disponibilidad laboral.
5. Políticas. En esta sección las entrevistadas opinan acerca de las políticas vigentes en España en el momento de ser madres, así como las políticas posteriores que conocen y su opinión acerca de su efectividad en el contexto de la conciliación familiar.
6. Sección extra. En esta sección las entrevistadas pueden compartir cualquier otro aspecto que consideren relevante y no haya sido abordado durante la entrevista.

3.2.2. Selección de la muestra

Esta fase cualitativa ha constado de cinco entrevistas en profundidad a mujeres con hijos de diferentes edades. Las mujeres entrevistadas proceden de diversos sectores laborales incluyendo sector privado y trabajadoras de la Administración pública.

La selección de la muestra para las entrevistas se llevó a cabo de manera minuciosa y considerada, con el objetivo de capturar una representación fiel y diversa de la experiencia de las mujeres trabajadoras en relación con la maternidad y su carrera profesional. Se optó por entrevistar a mujeres cuyos hijos estaban en un rango de edad entre los 15 y 22 años, una etapa crucial en la vida de los hijos donde las demandas y dinámicas familiares y laborales pueden variar significativamente. Esta elección permitió explorar cómo la maternidad impacta en distintas fases del crecimiento de los hijos, desde la adolescencia hasta la juventud emergente.

Además, se procuró incluir mujeres provenientes de diversos sectores laborales, abarcando así una amplia gama de experiencias y realidades profesionales. Esta diversidad sectorial permitió obtener una visión más completa y enriquecedora de

los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres trabajadoras en diferentes contextos laborales y organizacionales.

La decisión de enfocarse en mujeres con hijos ya crecidos se fundamentó en la necesidad de explorar no solo el impacto inmediato de la maternidad durante el embarazo y la reincorporación al trabajo, sino también sus efectos a largo plazo.

Con hijos mayores de 12 años, las mujeres suelen enfrentarse a nuevas dinámicas familiares y laborales, así como a cambios en las políticas de conciliación y apoyo. Este enfoque permitió examinar si las participantes experimentaron obstáculos en su progresión profesional, si percibieron una falta de oportunidades de ascenso y cómo gestionaron estas situaciones a lo largo del tiempo, brindando una perspectiva más completa y contextualizada.

3.2.3 Realización de las entrevistas

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera individual por vía telefónica. La principal idea era crear un entorno cómodo y confidencial con el fin de que las participantes se sintieran cómodas compartiendo sus experiencias personales.

Además, con previo aviso a cada participante se informó de la grabación de audio de la entrevista para poder transcribir todas las respuestas con el objetivo de realizar un mejor análisis.

Es importante destacar que todas las respuestas obtenidas se trataron de manera confidencial y se mantendrá en anonimato tanto el nombre de las participantes como el nombre de la organización en la que trabajaban o trabajan en el momento de ser madres.

Este enfoque asegura la protección de la privacidad de las participantes y promueve un ambiente de confianza, permitiendo así obtener información valiosa y honesta sobre las experiencias de las participantes.

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo en varias etapas.

1. Transcripción y organización: Las respuestas obtenidas se transcribieron y organizaron en un archivo de texto para su posterior procesamiento. Se hicieron varios archivos de texto, por una parte, los archivos individuales por entrevista, y un último archivo con todas las respuestas transcritas.
2. Preparación de los datos: Para el análisis se realizó una limpieza de los datos para eliminar posibles errores de transcripción y asegurar la coherencia de las respuestas. Además, se convirtió el archivo en un formato compatible con python (.txt) para su posterior análisis.
3. Agrupación por temas Los temas emergentes y recurrentes se clasificaron en cinco categorías principales: experiencia de la maternidad y su impacto en la carrera profesional, reducción de jornada laboral o adaptaciones del horario, distribución de tareas domésticas y responsabilidades familiares, políticas relacionadas con la conciliación en España, y la relevancia del pensamiento sobre la maternidad en la elección de estudios y trayectorias profesionales. Esta agrupación se consideró la más adecuada debido a su capacidad para abarcar los aspectos clave relacionados con el impacto de la maternidad en la vida laboral y personal de las mujeres.
4. Análisis cualitativo: Este análisis se basó en una triangulación de datos, donde se compararon y contrastaron las entrevistas realizadas con diferentes participantes. Esta técnica nos permitió obtener una visión más completa y enriquecedora de las experiencias y percepciones de las mujeres

entrevistadas en relación con el impacto de la maternidad en su carrera profesional. Además, para una mejor comprensión y confirmación de la presencia o inexistencia de la idea de maternidad entre las participantes, se utilizó una nube de palabras específica para la pregunta de si estaba presente la idea de la maternidad a la hora de escoger unos estudios que le permitieran desarrollarse profesionalmente.

3.2.5 Limitaciones del estudio

Una limitación significativa de este estudio se encuentra en la composición de la muestra de participantes. Al centrarse principalmente en mujeres que ya han sido madres, existe el riesgo de que no se representen adecuadamente las experiencias más recientes en relación con las políticas de conciliación y maternidad en España. Esta falta de diversidad en la muestra puede haber afectado nuestra capacidad para comprender plenamente el impacto actual de las políticas vigentes en las decisiones y vivencias laborales de las mujeres. Para futuras investigaciones, sería esencial incluir a mujeres que han experimentado la maternidad recientemente, lo que proporciona una visión más actualizada y precisa de las políticas actuales y su influencia en la vida laboral y familiar en España.

Cabe destacar también, que la totalidad de las mujeres entrevistadas han contado con ayuda ya sea de un familiar o de una persona contratada a la hora de su reincorporación por lo que para futuras investigaciones sería interesante estudiar cómo han gestionado la reincorporación al trabajo las mujeres sin recursos económicos para la contratación de una empleada del hogar o mujeres que no han podido contar con la ayuda de un familiar para el cuidado del menor y otras responsabilidades familiares durante la reincorporación al trabajo.

Además, ninguna de las mujeres se benefició de ninguna política de conciliación por lo que resulta interesante para futuras investigaciones comparar la gestión de la maternidad entre mujeres que sí se han beneficiado de las políticas en esta materia y mujeres que no, con el fin de observar en qué medida estas políticas son efectivas.

Una limitación importante de este estudio es el tamaño reducido y la homogeneidad de la muestra, compuesta principalmente por mujeres que ya han experimentado la maternidad. Dado que estas participantes comparten características similares, como la edad y el nivel educativo, existe el riesgo de que los resultados obtenidos no puedan aplicarse universalmente a todas las madres en el ámbito laboral.

Esta limitación puede influir en la generalización de los resultados, ya que los hallazgos del estudio pueden reflejar específicamente las experiencias y percepciones de las mujeres en la muestra particular, en lugar de representar fielmente la diversidad de experiencias que existen entre todas las madres en el ámbito laboral. Por lo tanto, es fundamental tener precaución al interpretar los resultados y reconocer las limitaciones inherentes a la muestra utilizada en el estudio. Para futuras investigaciones, sería beneficioso ampliar la muestra y diversificarla para capturar una variedad más amplia de experiencias maternas en el entorno laboral, lo que permitiría una comprensión más completa y representativa de los desafíos y las necesidades de las madres en el mundo laboral contemporáneo.

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Esta fase cuantitativa de la investigación se adentra en el análisis numérico de los datos recopilados con el fin de brindar una perspectiva cuantitativa sobre el tema investigado, el impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres.

4.1 Exploración de los datos.

Una vez cargado el conjunto de datos al entorno de trabajo de RStudio comenzamos la exploración de los mismos con funciones como `head()` para ver las 10 primeras líneas de nuestro archivo, que en este caso corresponde al conjunto de datos en su totalidad dado que estamos estudiando los datos de un periodo de 10 años.

Con la función `dim()` vemos el tamaño de nuestra base de datos, en este caso contamos con 10 filas correspondientes a cada año de nuestro periodo temporal y 22 columnas con nuestras variables numéricas y la variable temporal correspondiente a los años.

Con la función `summary()` exploramos la distribución de nuestras variables, observamos el máximo, el mínimo, la media de cada una de nuestras variables.

La función `str()` nos muestra la estructura de nuestros datos, en este caso todas las variables son numéricas.

4.2 Gráficos Exploratorios

En esta fase del análisis comenzaremos a utilizar herramientas visuales para explorar y comprender mejor nuestros datos. Comenzaremos a graficar nuestros datos con el fin de encontrar tendencias o patrones en nuestros datos para una mayor comprensión.

En primer lugar vamos a transformar nuestros datos en una serie temporal con la función `ts()` con el fin de poder graficar nuestras variables más relevantes en términos de serie temporal.

Así comenzaremos con nuestras variables relacionadas con el empleo. En esta agrupación de variables encontramos:

Empleo_mujeres: (variable numérica) referida al número de mujeres empleadas en España
Empleo_hombres: (variable numérica): referida al número de hombres empleados en España
Total_trabajadores: (variable numérica) referida al número total de trabajadores en España
Total_empresas: (variable numérica) número de empresas activas total en España

Llamamos a nuestra serie temporal ST y mediante la función `ts()` convertimos nuestra base de datos en una serie temporal. Indicamos el año de inicio de la serie, en este caso 2013, y la frecuencia de datos por año, en este caso tenemos un dato registrado por cada año por lo que la frecuencia será 1.

En las figuras 1, 2 y 3 observamos la serie temporal del total de empleados en España Mujeres empleadas y hombres empleados.

A simple vista no observamos ninguna diferencia clara entre hombres y mujeres. Observamos como en las tres figuras hay unos años de crecimiento desde 2015 aproximadamente hasta 2018 donde se estabilizan las tasas de empleo. Nos fijamos también en una pronunciada caída en el año 2020 ligada a la crisis del Covid-19 y posteriormente una etapa de crecimiento. Si nos fijamos más detenidamente a partir del año 2021, donde el país se empieza a recuperar ligeramente de la crisis recién vivida, en el caso del empleo de los hombres la recuperación es prácticamente exponencial, mientras que, en el empleo de las mujeres, aunque el crecimiento es también alto, es ligeramente inferior al de los hombres.

Figura 1 Total empleados España

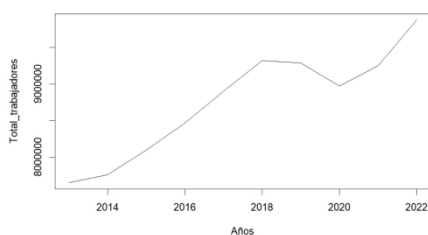


Figura 2 Total mujeres empleadas en España

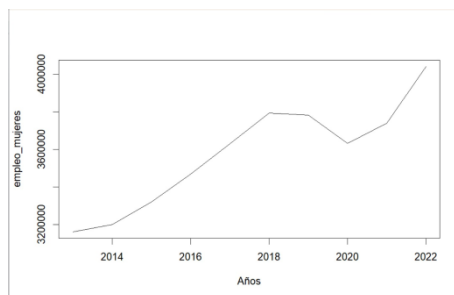
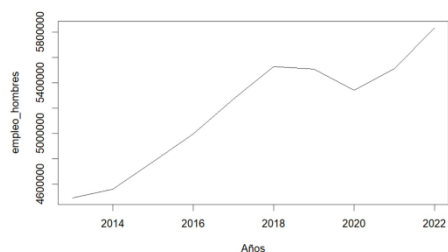


Figura 3 Total hombres empleados en España



Además de las variables ya consideradas relacionadas con el empleo, es importante incluir métricas relacionadas con la representación femenina en roles de liderazgo, tanto en la administración pública como en empresas del IBEX 35. Estas métricas son clave para evaluar la equidad de género en la toma de decisiones y la influencia dentro de la sociedad y las organizaciones.

Graficar estas variables nos proporcionará una visión clara de la evolución en el tiempo de la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. Esto nos permitirá identificar posibles brechas de género y áreas que requieren mayor atención en términos de políticas de igualdad y oportunidades laborales.

Figura 4 Mujeres en altos cargos de la administración pública

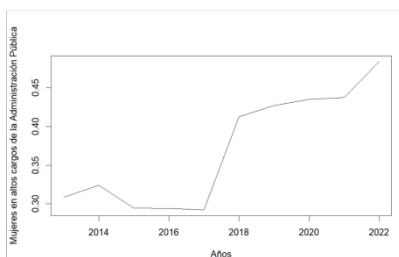
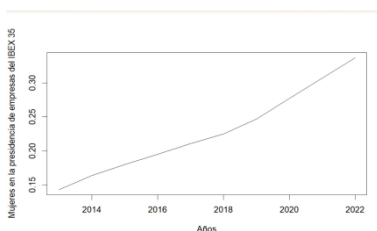


Figura 5 Mujeres en la presidencia de empresas IBEX35



Podemos notar una tendencia constante de crecimiento en las tasas de mujeres en posiciones de presidencia dentro del IBEX 35 a lo largo de los años. Sin embargo, contrastando esta tendencia, observamos un pico significativo en la representación de mujeres en altos cargos de la Administración pública durante el año 2017. Este abrupto cambio podría venir dado por La Ley de Contratos en el Sector Público de 2017 que regula la contratación pública en España acorde a los principios de la normativa europea entre los que se encuentra el alcance de un crecimiento integrador orientado a reforzar la cohesión social.

Por otro lado, el crecimiento sostenido en la presencia de mujeres en posiciones de presidencia en el IBEX 35 puede reflejar un cambio gradual en las actitudes empresariales hacia la diversidad de género y el reconocimiento del valor de la inclusión en la toma de decisiones empresariales.

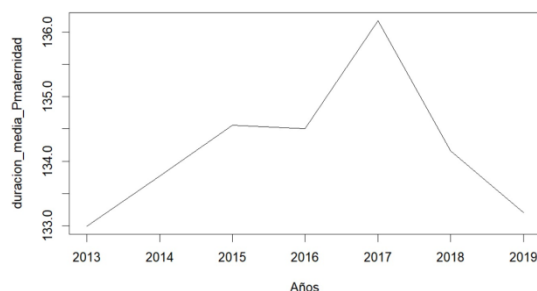
Variables relacionadas con permisos y excedencias

En este apartado vamos a explorar las variables relacionadas con los permisos y excedencias por el cuidado de los menores.

En primer lugar, observaremos la duración media del permiso de maternidad en días. Cabe destacar que los datos disponibles acerca de esta duración media son hasta el año 2019 por lo tanto para visualizar mejor el gráfico adaptamos nuestra serie temporal indicando el fin de esta en el año 2019.

Así, en la figura 6 vemos cómo la media de la duración del permiso se mantiene relativamente estable con un pico en el año 2017. Sin embargo, la diferencia de duración es de tres días, siendo el mínimo 133 días y el punto más alto 136 días.

Figura 6 Duración en días del permiso de maternidad

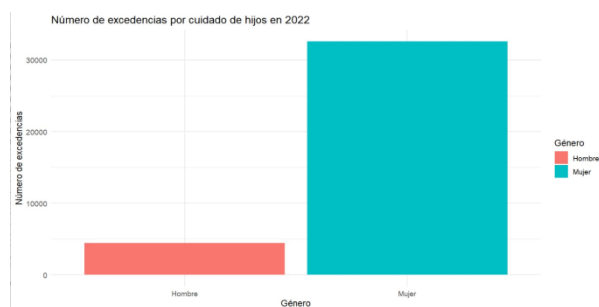


Continuamos con la visualización del número de excedencias por el cuidado de los hijos tanto para hombres como para mujeres. En este caso nos centraremos en los datos más recientes disponibles del año 2022.

En la figura 7 podemos apreciar cómo es evidente que el número de excedencias solicitadas por la mujer es significativamente mayor que el de los hombres, destacando así una disparidad notable en la distribución de responsabilidades de cuidado del menor entre

ambos géneros. La alta demanda de excedencias por parte de las mujeres podría reflejar la necesidad de políticas laborales más flexibles que apoyen tanto las responsabilidades familiares como la participación plena en el ámbito laboral.

Figura 7 Número de excedencia por cuidado de menores en 2022



4.3 Comparación entre grupos

Para esta fase del análisis nos centraremos en las diferencias existentes entre hombres y mujeres en términos de empleo y de la condición de tener hijos o no.

Dividimos este análisis en dos grupos. En primer lugar, compararemos las tasas de empleo de hombres y mujeres en su totalidad y posteriormente las tasas de empleo con hijos o sin hijos, esto nos permite examinar las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, lo que arrojará luz sobre posibles disparidades de género en el acceso al empleo. Además, al comparar las tasas de empleo de hombres y mujeres con y sin hijos, podremos evaluar cómo la maternidad y la paternidad pueden afectar la participación laboral.

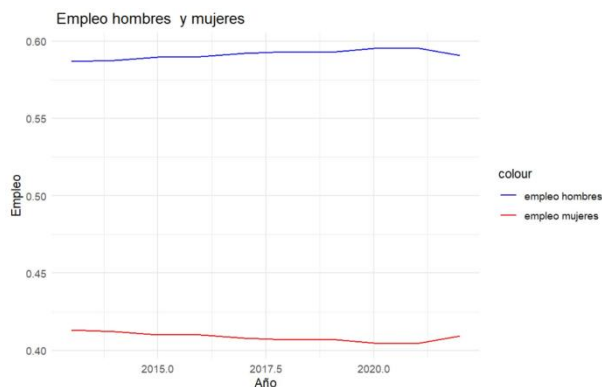
En segundo lugar, compararemos las tasas de empleo de mujeres y hombres con hijos contra los hombres y mujeres que han solicitado una reducción de jornada laboral para el cuidado de un menor. Esta comparación nos ayuda a comprender las dinámicas de género en el equilibrio entre trabajo y familia. Este análisis nos permite detectar posibles brechas en la participación laboral y examinar cómo las responsabilidades familiares afectan las decisiones de empleo.

Comparación de grupos en términos de empleo

En primer lugar, compararemos la tasa de empleo de mujeres con la tasa de empleo de hombres para averiguar si existe una diferencia significativa entre estas.

En la figura 8 podemos observar cómo existe una diferencia de aproximadamente el 20% entre hombres y mujeres trabajadores. Existen numerosas razones a las que se puede deber esta diferencia que analizaremos más adelante en la discusión de nuestros resultados. Cabe destacar que no hay grandes cambios en estas tasas, aunque es cierto que muy ligeramente en los últimos años podemos ver que las tasas tienden a igualarse en una milésima porcentual.

Figura 8 Tasas de empleo mujeres y hombres



Continuamos comparando las tasas de empleo incluyendo ahora la condición de tener o no tener hijos. Para esta parte compararemos la tasa de empleo de mujeres que no tienen hijos con los hombres que sí tienen y la tasa de empleo de hombres y mujeres con hijos.

En ambas figuras observamos como siempre la tasa de empleo de los hombres es mayor independientemente de si las mujeres tienen hijos o no tienen hijos. Este patrón evidencia la persistencia de disparidades de género en el mercado laboral, donde la tasa de empleo de los hombres continúa siendo superior a la de las mujeres, incluso cuando se considera la presencia de hijos en el hogar. Estos hallazgos resaltan la necesidad de políticas y prácticas

laborales que promuevan la igualdad de oportunidades y combatan los sesgos de género arraigados en el ámbito laboral.

Figura 9 Empleo padres y madres

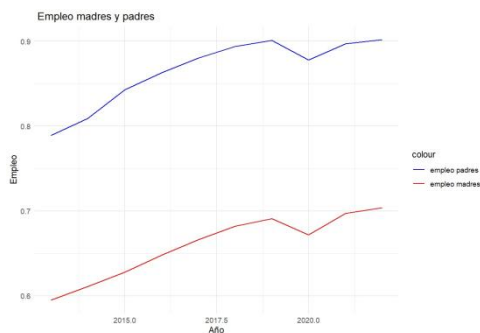
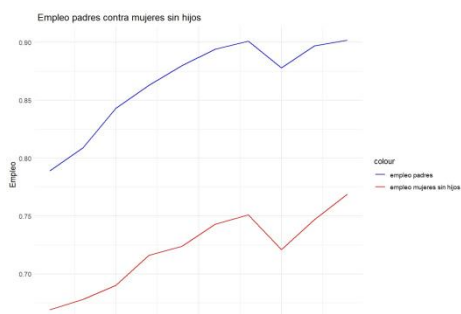


Figura 10 Empleo padres versus mujeres sin hijos



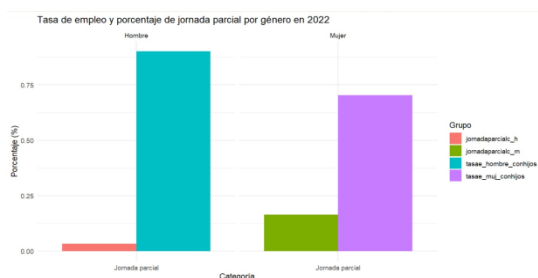
Comparación de grupos en términos de elección de jornada parcial por cuidado de un menor

Para esta comparación escogemos un gráfico de barras para representar el porcentaje de hombres y mujeres que han solicitado una reducción de jornada para el cuidado de un menor en comparación con la tasa de empleo total.

En la figura 11, observamos que una proporción significativamente mayor de mujeres ha solicitado la reducción de jornada laboral en comparación con los hombres.

La tendencia hacia una mayor cantidad de mujeres solicitando reducciones de jornada puede ser atribuida a diversos factores, como responsabilidades familiares y normas culturales arraigadas. El hecho de que más mujeres que hombres tengan que solicitar una reducción de jornada implica una clara desventaja de las mujeres en el ámbito laboral.

Figura 11 Tasa de empleo y porcentaje de jornada parcial por género en 2022



4.4 Análisis de regresiones

4.4.1 Regresión lineal

En esta fase del análisis se investigará si hay una relación entre la duración media del permiso de maternidad y la tasa de empleo de las mujeres. Siendo la variable dependiente la tasa de empleo de las mujeres y la variable independiente la duración media del permiso de maternidad.

Hipótesis nula: No hay una relación significativa entre las variables. Un aumento de la duración del permiso de maternidad no afecta a la tasa de empleo de las mujeres.

Hipótesis alternativa: Existe una relación directa entre las variables. Un aumento de la duración del permiso disminuye la tasa de empleo de las mujeres.

Esta relación sería relevante porque podría indicar cómo las políticas de permiso de maternidad afectan la participación laboral de las mujeres. Si encontramos una relación negativa y significativa entre la duración del permiso de maternidad y la tasa de empleo de las mujeres, significaría que, en promedio, a medida que aumenta

la duración del permiso de maternidad, la tasa de empleo de las mujeres tiende a disminuir. Esto podría tener implicaciones importantes para la política laboral y la igualdad de género.

Para ajustar el modelo de regresión lineal a nuestros datos usamos la función `lm()` de Rstudio. A este objeto lo llamaremos `modelo_lineal_simple`. Con la función `summary()` veremos el resumen de este modelo.

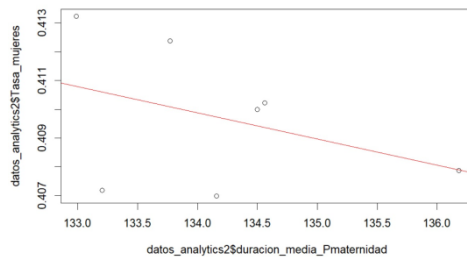
Resultados:

- Estimación de coeficientes: El coeficiente para la duración media del permiso de maternidad es negativo (-0,0009076). Esto implicaría una relación negativa entre la duración del permiso y la tasa de empleo de las mujeres. Sin embargo, este coeficiente no es estadísticamente significativo.
- P-valor. Un p-valor menor a 0.05 nos permitiría rechazar la hipótesis nula que implica la inexistencia de una relación entre las variables. Sin embargo, obtenemos un p-valor de 0,38 lo que significa que no contamos con evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.
- El coeficiente para la variable constante (Intercept) es estadísticamente significativo (p-value = 0.0093), lo que sugiere que hay otros factores que influyen en la tasa de empleo de las mujeres que no se están teniendo en cuenta en el modelo.

Procedemos a graficar el modelo con el fin de comprender mejor nuestras variables, En la figura 12 podemos observar que los datos no se ajustan a la línea de regresión por lo que no hay una relación sólida entre las variables.

Los resultados sugieren que la duración media del permiso de maternidad no tiene una influencia significativa en la tasa de empleo de las mujeres. Sin embargo, cabe destacar que otros factores no incluidos podrían estar influyendo la tasa de empleo de las mujeres.

Figura 12 Gráfico de dispersión y línea de dispersión



4.4.2 Regresión múltiple

En esta fase analizaremos si existe una relación significativa entre la presencia de hijos entre las mujeres empleadas y el número total de mujeres empleadas.

La hipótesis nula de este modelo será que no existe una relación significativa entre ser madres y la tasa de empleo de las mujeres en España.

Por otro lado, la hipótesis alternativa que se plantea es la existencia de una relación significativa entre ser madre y la tasa de empleo de las mujeres.

Para ello nuestras variables independientes serán

- Tasa_mujer_conhijos: Porcentaje de mujeres empleadas con hijos en España
- Tasa_m_sinhijos: Porcentaje de mujeres trabajadoras sin hijos en España,

La variable dependiente será el número de mujeres total empleadas en España.

Si encontramos un coeficiente significativo para la variable relacionada con la presencia de hijos de las mujeres empleadas, podría indicar que la maternidad tiene un impacto en el número de mujeres empleadas.

Los resultados podrían proporcionar información útil para la comprensión de cómo la maternidad afecta a la participación laboral de las mujeres.

Resultados obtenidos:

- Coeficientes
 - El coeficiente para la variable de tasa de empleo de mujeres con hijos es de 121039 mientras que su p-valor es mayor que 0,05, por lo que no es estadísticamente significativo. Esto nos sugiere que el porcentaje de mujeres empleadas con hijos no tiene un impacto significativo en el número total de mujeres empleadas.
 - El coeficiente para la variable de la tasa de empleo de mujeres sin hijos es de 8327189 y su p-valor menor que 0,05 por lo que sí es estadísticamente significativo. Esto sugiere que el porcentaje de mujeres empleadas sin hijos tiene un efecto significativo en el número total de mujeres empleadas.
- R cuadrado múltiple. Este indicador nos da el valor de 0,9745, lo que indica que aproximadamente un 97,45% de la variabilidad en el número total de las mujeres empleadas es explicada por el modelo.
- Estadístico F. Con un p-valor bastante bajo y un valor de 133,6 nos sugiere que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo lo que implica que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo en el número total de mujeres empleadas.

En resumen, estos resultados implican que el porcentaje de mujeres empleadas sin hijos tiene un impacto significativo en el mercado laboral femenino. Esto indica que la maternidad puede tener un impacto en la participación laboral de las mujeres. Es posible que las responsabilidades asociadas con la maternidad tengan influencia en la decisión de las mujeres de participar o no en el mercado laboral.

Dado que la maternidad puede afectar a la participación laboral de las mujeres, resultan de vital importancia las políticas de conciliación laboral y familiar para apoyar la participación de la mujer en el mercado laboral.

5. FASE CUALITATIVA

Este análisis cualitativo se centra en explorar las diferentes experiencias y percepciones de las mujeres en cuanto al impacto de la maternidad en su carrera profesional.

A través de entrevistas individuales en profundidad buscamos comprender cómo las mujeres han gestionado y gestionan el equilibrio entre su vida profesional y familiar durante la maternidad.

Nos interesa explorar las percepciones individuales sobre la posible discriminación de género en el lugar de trabajo, las políticas de conciliación laboral y familiar, y cómo la maternidad afecta a las decisiones profesionales de las mujeres.

Se pretende con este análisis complementar el previo análisis cuantitativo con el fin de enriquecer nuestra comprensión sobre el impacto que puede tener la maternidad en la vida profesional de las mujeres españolas. Para una buena comprensión de este análisis vamos a contrastar las entrevistas unas con otras para averiguar temas emergentes y patrones en las respuestas.

A continuación, presentamos un breve resumen del contexto social y laboral de las mujeres entrevistadas. Nótese que las siglas ofrecidas son inventadas para proteger la identidad de estas mujeres. Se usarán estas siglas para referirnos a las entrevistas a lo largo del análisis.

1. L.M- Administración pública, licenciada, madre en 1999 y 2000.
2. C.G- Sector energético, licenciada, madre en 1993 y 2003.
3. M.R- Sector productivo, grado superior administrativo, madre en 1999.
4. S.F- Sector dental, licenciada, madre en 1992.
5. L.G- Sector de servicios de consultoría, licenciada, madre en 2008.

Vamos a dividir este análisis en cuatro temas fundamentales que abordan diversos aspectos relacionados con la maternidad, familia y vida laboral.

1. Gestión de la maternidad junto a la carrera profesional
2. Adaptaciones del horario y reducciones de jornada
3. Tareas domésticas y responsabilidades familiares
4. Políticas de conciliación familiar en España
5. Presencia de la idea de la maternidad.

5.1 Gestión de la maternidad junto a la carrera profesional

Cabe destacar que la totalidad de mujeres entrevistadas contaron con ayuda en el hogar ya sea con la contratación de una persona o con ayuda de un familiar, por lo que el cuidado de los menores durante la reincorporación estaba cubierto.

Uno de los temas fundamentales en este apartado es la posible discriminación o impedimentos por parte de la organización a la hora de su reincorporación. Esta problemática sugiere la existencia de obstáculos institucionales que pueden obstaculizar el retorno exitoso de las mujeres al ámbito laboral tras la maternidad, destacando la importancia de abordar estas barreras para garantizar una reintegración laboral equitativa y sin discriminación de género.

Todas las mujeres entrevistadas destacan que no hubo impedimentos por parte de su organización. Sin, embargo, tres de ellas L.G, C.G y M.R expresan que percibieron una falta de inclusión en su reincorporación, por ejemplo, C.G comenta *“Evidentemente saber que te vas a ir 16 semanas, lo que fue mi baja, pues también hace que cuenten un poco menos contigo en tema de responsabilidades, movilidad entre otras cosas”* M.R por otra parte dice *“Pues al final son cuatro meses que estás fuera, no sentí que me pusieran pegas ni sentí que la empresa me estuviera discriminando pero sí que es verdad que no te tenían tanto en cuenta nada más volver”* . L.G comenta *“No tanto que me impidiesen volver o*

hacer mi trabajo, pero sentí que al haber estado fuera tanto tiempo no contaban conmigo para muchas responsabilidades”.

Estos testimonios subrayan la necesidad de promover una cultura organizacional más inclusiva y receptiva hacia las mujeres que regresan al trabajo después de la maternidad, asegurando que se les brinde un trato equitativo y se reconozca plenamente su contribución profesional.

Entre los mayores desafíos que expresan las entrevistadas a la hora de su reincorporación encontramos la cantidad de horas que debían estar trabajando por las exigencias de su organización.

Algunas de ellas destacan el desafío que supuso el periodo de lactancia del menor. S.G comenta cómo le llevaban al menor a su puesto de trabajo. Sin embargo, a pesar de esta dificultad ninguna de ellas optó por la posibilidad de ausentarse una hora del trabajo en concepto de permiso por lactancia. Esta elección podría indicar una percepción de presión para mantenerse completamente comprometidas con su trabajo, incluso frente a las demandas de la maternidad. Este aspecto resalta los retos adicionales que las mujeres enfrentan al tratar de conciliar sus roles profesionales y familiares.

5.2 Adaptaciones del horario y jornada parcial por cuidado de menores

Ninguna de las mujeres entrevistadas optó por adaptaciones en el horario ni por jornada parcial por el cuidado de menores. Dos de ellas L.G y M.R explican que no optaron por el contrato de reducción de jornada porque no estaba vigente. Las demás entrevistadas explican que decidieron no optar por este por no tener necesidad dado que contaban con ayuda para el cuidado del menor en casa. Destaca lo que nos comenta C.G *“No, no opté porque vigente sí que estaba, pero no lo hacía nadie Eso creo que si hubiese afectado mucho a mis posibilidades de prosperar o de desarrollarme funcionalmente.”* Este testimonio ilustra cómo la percepción de que el uso de medidas de conciliación puede afectar negativamente las oportunidades de crecimiento profesional puede influir en las

decisiones de las mujeres en el lugar de trabajo. La renuencia a tomar ventaja de estas políticas puede llevar a una carga adicional de responsabilidades familiares para las mujeres.

La reluctancia de las mujeres a utilizar medidas de conciliación laboral, aunque estén disponibles, sugiere una preocupación subyacente sobre las posibles repercusiones negativas en sus perspectivas de progreso profesional. Esto puede tener importantes implicaciones tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, las mujeres pueden enfrentarse a una carga desproporcionada de responsabilidades familiares, lo que podría afectar su bienestar y su capacidad para avanzar en sus carreras.

A nivel organizacional, la renuncia de las mujeres a utilizar políticas de conciliación laboral puede contribuir a la perpetuación de culturas laborales poco inclusivas.

5.3 Tareas domésticas y responsabilidades familiares

En este ámbito observamos una variedad de respuestas, por una parte, las entrevistadas expresan ocuparse de prácticamente todas las responsabilidades en el hogar. Encontramos testimonios como los de S.F *“Nos encargábamos la persona que tenía contratada y yo, mi marido no estaba entre semana y los fines de semana venía a disfrutar de los hijos [...] todo lo que es educación, médicos y hacer la compra lo hacía yo”*, o el de C.G *“Casi todo lo he hecho yo. Si había que llevar a la niña al médico, la llevaba yo, en casa la compra la hacía yo siempre. Hemos tenido ayuda en casa, pero la que se ocupaba de buscar la ayuda de contratar a la ayuda de asegurarme que todo estaba bien era yo, mi marido se ocupaba de los coches y poco más”*.

Por otra parte, las demás entrevistadas resaltan que había un reparto equitativo de tareas en el hogar entre sus maridos y ellas.

Es importante saber en qué medida las mujeres se ocupaban de responsabilidades familiares puesto que esto tiene mucha influencia en la disponibilidad en su puesto de trabajo. Dentro

de este apartado se les preguntó a las mujeres si creen que estas responsabilidades afectaron a su disponibilidad laboral dado que esto puede ser clave en cuanto al impacto que puede tener la maternidad en su carrera profesional.

Todas las entrevistadas expresan que la maternidad no afectó a su disponibilidad. Sin embargo, encontramos que todas ellas expresan haber hecho un esfuerzo extra para no tener esta falta de disponibilidad. Entre los testimonios encontramos:

C.G: *“No, porque al final todo redunda en que de las 24h del día tú sacas 48, siempre me he llevado trabajo a casa, he seguido disponible en casa con móvil con ordenador con todo, aunque no hubiese teletrabajo”*

L.M: *“No, no afectó a mi disponibilidad, pero siempre acababa llevándome trabajo a casa.”*

S.F: *“Es que si no lo hacías lo tenías que hacer en otro momento. Siempre lo tenías que hacer, no es que afecte es que tenías que hacerlo, no te quitaban responsabilidades. Si dedicaba menos tiempo es porque lo decidí yo, priorizar a mi hija”.*

L.G: *“No, no afectó, pero fueron años muy duros, yo tenía que echar horas extra y no tenía tiempo para pasar con la niña, pero siempre intenté que no afectara ni a mi trabajo ni a mi familia.”*

M.R *“No, nunca, siempre que me han llamado fuera de mi horario he acudido”*

A pesar de no reconocer una afectación directa por parte de la maternidad, las experiencias compartidas muestran un desequilibrio entre las demandas laborales y familiares, con las mujeres asumiendo una carga adicional para conciliar ambos aspectos de sus vidas.

En cuanto a si creen si estas responsabilidades han afectado a sus oportunidades de ascenso y promoción en su trabajo, en el caso de M.R y S.F expresan que no afectó y de haber afectado no lo saben.

Las demás entrevistadas expresan que estas responsabilidades familiares lo que han hecho ha sido retrasar sus oportunidades laborales, pero en ningún caso impedir las.

En este contexto resulta de especial interés el testimonio de C.G que expresa: *“En lo que respecta a subidas salariales sí que he tenido la sensación de que he tenido subidas salariales inferiores al resto de mis compañeros que eran hombres.”*

Este testimonio resulta particularmente revelador en este sentido, al sugerir que las mujeres pueden enfrentarse a disparidades salariales en comparación con sus compañeros hombres. Esta disparidad salarial plantea importantes cuestiones sobre la equidad de género en el lugar de trabajo, resalta la necesidad continua de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral.

5.4 Políticas de conciliación familiar en España

En este apartado se exploraron las percepciones de las mujeres entrevistadas sobre las políticas de conciliación familiar en España. Una de las conclusiones clave fue que muchas de ellas no se beneficiaron de estas políticas debido a decisiones personales.

Algunas participantes optaron por gestionar su situación familiar por sí mismas, mientras que otras expresaron la necesidad de medidas como el teletrabajo para facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Estas mujeres identificaron barreras en su entorno laboral que dificultaban la conciliación, como horarios rígidos, la falta de flexibilidad por parte de los empleadores o la ausencia de opciones de trabajo remoto. Para ellas, la implementación de políticas como el teletrabajo podría haber representado una solución viable para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Al no haberse beneficiado ninguna de ellas de ninguna política de conciliación no podemos explorar más allá de las percepciones de cada una de qué les hubiese ayudado.

5.5 Presencia de la idea de maternidad

Para este tema, planteamos a las entrevistadas que del uno al diez expresa en cuánto estaba la presencia de ser madres a la hora de elegir sus estudios. Con esto, queremos plantear si existe o no un instinto maternal innato, siempre presente entre las mujeres.

La respuesta para todas ellas fue cero, ninguna de ellas se plantea tener hijos.

Para ver con más claridad estas respuestas graficamos una nube de palabras:

Figura 13 Nube de palabras presencia idea maternidad



La visualización de datos a través de una nube de palabras proporciona una representación gráfica clara de estas respuestas unánimes, reforzando aún más la conclusión de que la maternidad no es un factor predominante en las decisiones educativas de las mujeres entrevistadas.

Este resultado plantea interrogantes importantes sobre las percepciones comunes sobre la maternidad y el papel que juega en las decisiones de vida de las mujeres. Sugiere la necesidad de cuestionar las narrativas sociales que asumen un instinto maternal innato y destacar la diversidad de motivaciones y prioridades individuales que guían las decisiones educativas y profesionales de las mujeres.

6. PRINCIPALES HALLAZGOS

6.1 Hallazgos análisis cuantitativo.

6.1.1 Hallazgos en los gráficos exploratorios.

Se observa una clara disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a las solicitudes de excedencias y reducciones en el horario laboral, siendo las mujeres quienes las solicitan en mayor número. Este hallazgo sugiere una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado del menor entre géneros. La alta demanda de excedencias por parte de las mujeres destaca la necesidad de políticas laborales más flexibles que apoyen tanto las responsabilidades familiares como la participación plena en el ámbito laboral.

6.1.2 Hallazgos en las comparaciones entre grupos

Se evidencia una brecha de aproximadamente el 20% entre las tasas de empleo de hombres y mujeres, lo que sugiere una persistente disparidad de género en el mercado laboral. Incluso al considerar la presencia de hijos en el hogar, los hombres muestran tasas de empleo superiores. Estos hallazgos resaltan la necesidad de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades y aborden los sesgos de género arraigados en el ámbito laboral.

6.1.3 Hallazgos en el Análisis de regresiones

En el análisis de regresión lineal simple encontramos que el coeficiente para la duración media del permiso de maternidad es negativo, lo que sugiere una posible relación negativa con la tasa de empleo de las mujeres, pero este coeficiente no es estadísticamente significativo (p -valor = 0,38). Además, el coeficiente para la variable constante (intercepto) es significativo (p -valor = 0,0093), lo que indica la presencia de otros factores no considerados en el modelo. La gráfica del modelo muestra que los datos no se ajustan bien a la línea de regresión, lo que sugiere que la relación entre las variables no es sólida. Por otra parte, en el análisis de regresión múltiple, encontramos que la tasa de empleo de mujeres con hijos no tiene un impacto significativo en el número total de mujeres

empleadas, mientras que la tasa de empleo de mujeres sin hijos sí tiene un efecto significativo y positivo. Esto sugiere que la maternidad podría estar asociada con una menor participación laboral, ya que las mujeres con hijos pueden enfrentar desafíos adicionales para mantenerse empleadas

6.2 Hallazgos análisis cualitativo.

6.2.1 Hallazgos gestión de la maternidad junto a la carrera profesional.

Las mujeres entrevistadas contaron con apoyo en el hogar durante su reincorporación laboral, pero algunas experimentaron una falta de inclusión en sus responsabilidades laborales después de la maternidad. Aunque enfrentaron desafíos con la carga de trabajo y la conciliación de la maternidad con las exigencias laborales, ninguna optó por tomar el permiso por lactancia.

6.2.2 Hallazgos adaptaciones en el horario y jornada parcial por cuidado de un menor.

El análisis revela que ninguna de las mujeres entrevistadas optó por adaptaciones en el horario o jornada parcial por cuidado de menores. Algunas no lo consideraron necesario debido a la ayuda disponible en el hogar, mientras que otras, como L.G y M.R, no lo hicieron porque estas opciones no estaban vigentes. El testimonio de C.G sugiere que existe una percepción de que el uso de medidas de conciliación puede afectar negativamente las oportunidades de crecimiento profesional. Esta reluctancia puede llevar a una carga adicional de responsabilidades familiares para las mujeres, lo que podría impactar tanto a nivel individual como organizacional.

6.2.3 Presencia idea maternidad.

El análisis revela que ninguna de las mujeres entrevistadas consideró la presencia de ser madres como un factor al elegir sus estudios, todas expresaron un cero en una escala del uno al diez. La visualización de estas respuestas a través de una nube de palabras refuerza la conclusión de que la maternidad no influye significativamente en las decisiones

educativas de las mujeres entrevistadas. Este hallazgo cuestiona las narrativas sociales sobre el instinto maternal innato y destaca la importancia de reconocer las diversas motivaciones y prioridades individuales que influyen en las decisiones educativas y profesionales de las mujeres.

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

6.1 Análisis crítico

El presente análisis crítico se centra en examinar las teorías y políticas relacionadas con la maternidad y su influencia en la trayectoria profesional de las mujeres en España previamente mencionadas. La pregunta principal que guía esta investigación es si la maternidad impacta de manera significativa en la carrera laboral de las mujeres, y en caso afirmativo, cómo influyen las políticas y medidas gubernamentales en este proceso.

A través de este análisis crítico, se busca proporcionar una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en relación con la maternidad, así como identificar posibles áreas de mejora en las políticas y prácticas existentes.

6.1.1 Análisis crítico teorías

Teorías del conflicto trabajo- familia.

La teoría trabajo-familia desarrollada por investigadores como Arlie Hochschild, Robert Kahn, Gary Powell y Jeffrey Greenhaus, examina cómo las demandas laborales y familiares pueden entrar en conflicto, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal de los individuos.

La teoría examina cómo las mujeres, especialmente aquellas que son madres, se enfrentan a un conflicto de tiempo entre sus responsabilidades familiares y laborales.

Esta teoría parte del punto de que la mujer es aquella con más responsabilidades familiares, insinuando de alguna forma que en el caso de querer tener una vida familiar además de una trayectoria profesional deben gestionarse el tiempo como bien pueden y esto genera estrés adicional en su vida diaria.

A lo largo de este trabajo de investigación, en especial en la fase cualitativa de este estudio con entrevistas en profundidad a mujeres madres abordaremos el tema de cómo realizaron esta gestión del tiempo, comprobando así si es cierto que las mujeres son las más partícipes en el cuidado de los hijos y tareas domésticas además de enfrentar los desafíos correspondientes para tener una buena trayectoria profesional.

Entre las teorías del conflicto trabajo- familia, muy relacionada con la anterior, encontramos que, en su obra "The Second Shift", Hochschild explora cómo las mujeres enfrentan una doble jornada laboral, equilibrando las responsabilidades laborales remuneradas con las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en el hogar. Esta situación puede generar sentimientos de culpa y conflicto interno en las mujeres, ya que desean dedicar más tiempo y atención a sus hijos, pero se ven presionadas por cumplir con las expectativas laborales y sociales.

Esta teoría parte de una generalización del instinto maternal de todas las madres. La maternidad no es concebida por muchas mujeres como un plan vital. Aunque una cantidad significativa de mujeres sí quieren ser madres y tienen ese instinto maternal que les podría causar un conflicto interno a la hora de continuar con su trayectoria profesional.

Hablar de la maternidad voluntaria es también cuestionar todos los esencialismos de género construidos por las sociedades patriarcales, que atribuyen particularmente a las mujeres una capacidad “innata” para dedicarse al cuidado de otras personas, despreciando el cuidado para sí mismas. Por el contrario, ahora sabemos que el deseo es una construcción socio-cultural mediada por la cultura, la cual actúa de manera específica en los individuos y colectivos humanos; es decir, que mientras miles de hombres desprecian la función nutricia que comporta la paternidad, miles de mujeres se ven obligadas a asumir una responsabilidad desmedida en el cuidado de las criaturas lo cual les impide el reconocimiento y la emergencia de otras identidades distintas a la de ser madre (Programa Feminista La Corriente, 2011, p.60).

En otras palabras, las mujeres históricamente han sido consideradas las encargadas del cuidado de los hijos por su capacidad, como dice la cita, “innata” por el cuidado de otras personas. Como dijo Lockman, D. (2024). "El instinto maternal es mentira. Si las mujeres hacemos ciertas cosas mejor es porque las hemos hecho muchas veces", en su obra Toda la rabia. Madres, padres y el mito de la crianza paritaria.

Las mujeres por el hecho de haberse dedicado siempre al cuidado de los menores entre otras responsabilidades familiares son consideradas “las ideales” para esta función, quitándoles así la oportunidad de demostrar su valía en otros ámbitos como el laboral.

Por todo ello, es importante no generalizar y no unir en un mismo concepto mujer y maternidad.

Penalización por maternidad

La teoría de la penalización por maternidad anteriormente mencionada nos ofrece una perspectiva sobre cómo la maternidad podría influir en las oportunidades laborales. Examina cómo las mujeres, al convertirse en madres podrían

experimentar una reducción en sus oportunidades de promoción y empleo además del salario a causa de percepciones y sesgos de género arraigados en la sociedad. En el estudio de Shelley Corell, "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments" (2001), se arroja luz sobre cómo las mujeres son percibidas como menos comprometidas con su trabajo en comparación con los hombres.

La complejidad de abordar la discriminación por razón de maternidad en el contexto español se debe a varios factores, siendo uno de ellos la falta de transparencia en los temas salariales. A pesar de que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo, incluida la derivada de la maternidad, la realidad laboral puede ser menos clara de lo que sugieren las leyes. Los salarios, en particular, suelen ser un tema privado y las disparidades salariales pueden estar sujetas a interpretaciones subjetivas o prácticas no transparentes. Además, aunque existan datos sobre los salarios en general, siempre existe la posibilidad de que haya excepciones o prácticas discriminatorias que no se reflejen en las estadísticas oficiales.

Teoría elección racional

La idea de que las mujeres toman decisiones racionales basadas en una evaluación de costos y beneficios puede ser demasiado simplista. Las decisiones relacionadas con la maternidad y la carrera profesional suelen estar influenciadas por una variedad de factores complejos, incluidos los valores personales, las experiencias individuales y las oportunidades disponibles en un momento dado.

Goldin estudia cómo algunas mujeres o bien retrasan la maternidad o la rechazan con el fin de progresar y centrarse en su trayectoria profesional. Sin embargo, algo que no se tiene en cuenta en esta teoría es la posibilidad de un embarazo imprevisto u otros factores cómo la necesidad de un cuidado exhaustivo de los menores debido

a una enfermedad innata o cualquier otro tipo de enfermedad que no permita a los menores valerse por sí mismos aún llegada una determinada edad.

Podríamos considerar que esta teoría también se basa en la generalización del instinto maternal de todas las mujeres, suponiendo que el rechazo a la maternidad es un “sacrificio” que las mujeres tienen que hacer con el fin de centrarse en su carrera profesional y no sufrir posibles discriminaciones.

6.1 2 Análisis crítico políticas

Si bien es cierto que existen numerosas políticas y legislaciones que abordan la conciliación familiar en España, resulta de vital importancia analizar cómo estas se aplican en la práctica y qué impacto tienen en la carrera profesional de las mujeres. Esta sección de la investigación pretende no solo examinar estas políticas sino entender qué se pretende conseguir con su aplicación y qué es lo que realmente están consiguiendo en materia de conciliación familiar y apoyo a las mujeres madres y trabajadoras en España.

Para este análisis dividimos las políticas existentes en cuatro temas fundamentales.

1. Permisos y excedencias
2. Reducciones de jornada y adaptaciones del horario laboral
3. Ayudas y subvenciones.
4. Planes de igualdad en empresas.

Podemos observar que en estos cuatro temas tienen vital importancia tanto empresa como Estado.

Por un lado, el Estado no solo se encarga de implementar programas de ayudas y subvenciones, sino que también respalda y propone las leyes que regulan esta área y

que son aprobadas por el poder legislativo y judicial. Desde el gobierno, se promueven políticas que buscan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de los ciudadanos, reconociendo la importancia de garantizar el bienestar tanto en el ámbito laboral como en el familiar. El Estado ejerce un rol regulador al establecer normativas que protegen los derechos de los trabajadores y garantizan condiciones laborales adecuadas. Estas leyes contribuyen a crear un marco legal que respalda la conciliación laboral y familiar y que sienta las bases para una convivencia armónica entre la vida laboral y personal de los ciudadanos.

Por otro lado, las empresas y organizaciones tienen un rol fundamental en este contexto. Su participación activa en la promoción de la conciliación laboral y familiar para madres trabajadoras trae consigo la creación de entornos laborales que favorezcan el bienestar y desarrollo de sus empleados.

Las empresas, mediante la aplicación de políticas como la posibilidad de flexibilidad horaria el teletrabajo o jornada parcial ejercen un papel fundamental en la posibilidad de las mujeres de combinar maternidad y carrera profesional y gestionarlo de la mejor forma posible con el fin de que este estado de maternidad no afecte a su trayectoria profesional.

Adicionalmente, las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres tal cual está reflejado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Cito textualmente del artículo 3 de esta Ley : Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil ”.

Toda aquella discriminación y como cita el artículo, las derivadas de la maternidad serán sancionadas.

1. Permisos y Excedencias

1.1 Permiso de maternidad y paternidad

Estos permisos se refieren a los derechos laborales que permiten a los trabajadores ausentarse temporalmente de su empleo tras el nacimiento o adopción de sus hijos. Tienen el objetivo de permitir a los padres dedicar tiempo al cuidado del recién nacido. Durante este ausentismo los padres reciben un subsidio económico ya sea por parte del Estado o del empleador para compensar la pérdida de ingresos durante este periodo.

En España, este permiso se igualó en 2021 para padres y madres, ambos progenitores tienen el derecho de ausentarse durante 16 semanas para el cuidado de los menores. Este permiso se igualó con el fin último de promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos y fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

La efectividad de esta medida de igualar los permisos de maternidad y paternidad radica en la división equitativa de las responsabilidades familiares en el hogar. Se basa en que las madres no tienen la responsabilidad exclusiva del cuidado del menor, sino que el padre deberá hacerse cargo de las responsabilidades familiares correspondientes.

Por otra parte, esta modificación de los permisos trae consigo una mitigación de las posibles discriminaciones dentro de una empresa a la hora de contratar una mujer por el hecho de la posibilidad de quedarse embarazada. Si ambos progenitores deben ausentarse durante ese periodo, supondrá para la empresa el mismo coste para un hombre y para una mujer.

Cabe destacar también que no todas las madres cuentan con el apoyo de un padre para dividirse las responsabilidades familiares. En España, según los datos de Statista, en 2016 fue de un 45,88% y en 2022 de un 50,14%.

1.2 Excedencias por cuidado de un menor

Según el artículo primero de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, *Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.*

Un aspecto crítico de este derecho de los trabajadores es que, si bien esta ley reconoce el derecho a la excedencia por cuidado de hijos, no garantiza la protección del puesto de trabajo ni la continuidad en la carrera profesional del trabajador durante este período. Esto puede llevar a situaciones de inseguridad laboral y discriminación en el ámbito laboral, especialmente para las mujeres, que históricamente han sido las principales usuarias de este tipo de permisos. En el último año registrado 2022 según los datos del Instituto Nacional de Estadística, un 88% de las mujeres solicitaron el permiso de excedencia para el cuidado de menores frente a un 12% de los hombres, lo que supone una clara diferencia.

Es importante destacar que la empresa no podrá negarse a la concesión de este derecho. Sin embargo, si dos o más empleados solicitan este permiso por el mismo sujeto, el empleador podrá limitar su ejercicio simultáneo si cuenta con razones justificadas en materia del funcionamiento de la empresa.

2. Reducciones de jornada y adaptaciones del horario laboral

2.1 Reducción de jornada por cuidado de menores

Los empleados que tengan a su cargo un menor de 12 años tendrán derecho a solicitar una reducción de su jornada laboral que será como mínimo de una hora de las ocho horas de jornada y como máximo la mitad de su jornada laboral.

En este apartado encontramos el permiso por lactancia, que permite a las mujeres ausentarse durante una hora cada día sin pérdidas en su retribución. Según los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en 2022 un 17% de las mujeres optaron por una reducción en su jornada laboral por razones de cuidado de los hijos frente a un 3% de hombres que optaron por este permiso.

Si bien es cierto que estas reducciones de jornada son un paso en la dirección correcta hacia la conciliación familiar, la mujer sigue siendo la más afectada en cuanto a responsabilidades familiares.

Es importante destacar que estas reducciones de jornada, salvo en el caso del permiso por lactancia, suelen ir acompañadas de una disminución en la retribución económica correspondiente al tiempo laboral reducido. Esta situación puede exacerbar aún más la vulnerabilidad financiera de las mujeres, ya que se ven afectadas tanto en términos de tiempo como de ingresos. Esta disparidad económica puede contribuir a la perpetuación de la desigualdad de género en el ámbito laboral, al limitar las oportunidades de desarrollo profesional y el acceso a puestos mejor remunerados para las mujeres.

2.2 Adaptaciones del horario laboral

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) destaca como un punto crucial en materia de conciliación al permitir que los trabajadores soliciten adaptaciones en la duración y distribución de su jornada laboral, así

como en la organización del tiempo de trabajo y la modalidad de prestación, incluyendo el teletrabajo.

Este derecho de adaptación de la jornada laboral tiene vigencia hasta que el menor de edad alcance los 12 años. El propósito primordial es garantizar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados. No obstante, estas adaptaciones deben ser proporcionadas y razonables, considerando tanto las necesidades individuales del trabajador como las exigencias organizativas y productivas de la empresa, por lo tanto se tratará de una negociación entre empresa y empleado que se basará en la situación individual de cada trabajador.

Es importante destacar que este artículo no garantiza un derecho absoluto a una "jornada laboral a la carta". Más bien, otorga al trabajador la facultad de solicitar modificaciones en su jornada, pero la decisión final se basa en una evaluación individual de cómo estas medidas afectan tanto a la empresa como a los demás trabajadores.

Un aspecto crítico fundamental de esta medida es la falta de garantías para evitar posibles represalias o discriminación contra los trabajadores que soliciten estas adaptaciones. Aunque la ley prohíbe expresamente la discriminación por razón de solicitud de conciliación, en la práctica, los empleados podrían enfrentarse a consecuencias negativas en términos de desarrollo profesional o ambiente laboral.

3. Ayudas y subvenciones

3.1 Ayudas a la contratación

Existen diversos tipos de planes de subvenciones según la situación individual de cada persona. Estas ayudas y subvenciones en materia de conciliación familiar en España varían según la comunidad autónoma.

En la comunidad de Madrid estas ayudas pueden alcanzar hasta los 4.000€ independientemente de la renta del hogar, cantidad que abordaría los costes correspondientes a la contratación de una empleada del hogar. Esta ayuda equivale a lo que le correspondería al empleador pagar más un pequeño porcentaje por el cuidado de los hijos menores de 12 años.

A este tipo de ayudas se suman Galicia, Castilla y León, País Vasco y Aragón entre otras comunidades autónomas.

La efectividad y el alcance de estas ayudas pueden ser objeto de debate, ya que algunos pueden considerar que aún quedan aspectos por mejorar en términos de accesibilidad y equidad en la distribución de estos recursos.

3.2 Cheque guardería

Las madres que trabajan y tienen hijos menores de 3 años tienen la opción de solicitar una deducción fiscal para ayudar a cubrir los gastos relacionados con la guardería o el centro de educación infantil.

Es importante examinar si estas medidas están acompañadas de políticas más amplias que promuevan un acceso equitativo a servicios de cuidado infantil de calidad. Simplemente ofrecer deducciones fiscales puede no ser suficiente si no se abordan otros aspectos como la disponibilidad de plazas en guarderías, la calidad de la atención infantil y la accesibilidad geográfica a estos servicios.

3.3 Subsidios por reducción de jornada laboral

Aquellos trabajadores que reduzcan su jornada laboral en un cincuenta por ciento recibirán un subsidio.

4. Planes de igualdad en las organizaciones

Estos planes se refieren a las medidas adoptadas por las empresas con el objetivo de igualar las oportunidades entre hombres y mujeres.

Las medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral tienen su fundamento en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Posteriormente, con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, se amplió su alcance, disminuyendo el número mínimo de trabajadores requeridos para la obligatoriedad de implementar un plan de igualdad de 250 a 50.

Estas medidas abarcan temas como la igualdad salarial, la conciliación familiar y laboral, la promoción y desarrollo profesional entre otros.

Todas estas medidas ejercen un rol fundamental en la igualdad de trato de hombres y mujeres. Sin embargo, estos planes deberían ser obligatorios para todas las empresas. Si la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad entre hombres y mujeres abarca absolutamente a todas las personas no hay necesidad de reducir su aplicación a las empresas con más de 50 empleados.

Otro aspecto crítico de estos planes es que muchas empresas podrían verlo como un requisito burocrático más que como una oportunidad para promover la igualdad de género de manera efectiva. Además, el éxito de estos planes depende en gran medida de su diseño, implementación y seguimiento adecuados, así como del compromiso genuino de la alta dirección y de todos los niveles de la organización.

En la práctica sabemos que no hay una transparencia absoluta en las organizaciones en términos de igualdad de oportunidades y salario. A lo largo de esta investigación estudiaremos si la maternidad tiene un impacto en la carrera profesional de las mujeres. Aunque la Ley Orgánica 3/2007 previamente mencionada abarque las posibles discriminaciones por

maternidad se debe analizar si estas discriminaciones se producen o no en el ámbito laboral.

6.2 Discusión de resultados de los análisis cualitativo y cuantitativo

En primer lugar, los gráficos exploratorios revelaron una disparidad persistente en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, lo que sugiere la existencia de desafíos estructurales en el mercado laboral que afectan especialmente a las mujeres. Además, se observó que las excedencias laborales son más comunes entre las mujeres, lo que refleja una mayor responsabilidad asumida por las mujeres en el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares.

Esta observación está directamente relacionada con la teoría previamente mencionada del conflicto trabajo-familia en la que se observa como las demandas laborales entran en conflicto con las familiares especialmente para las mujeres. El hecho de que las mujeres sean las principales solicitantes de excedencias para el cuidado de un menor resalta su mayor participación en el cuidado de los menores, esto puede estar dado por una falta de políticas de conciliación laboral que permitan a la mujer continuar con su trayectoria profesional al mismo tiempo que cuidar a los menores.

Además, cabe destacar que las mujeres también son las principales solicitantes de jornadas parciales para el cuidado de los hijos. Esto subraya un papel predominante en las

responsabilidades familiares y una falta de equilibrio entre trabajo remunerado y el cuidado no remunerado. Podríamos atribuir esto a diversos factores incluidas las expectativas de género arraigadas en la sociedad, además esta tendencia de las mujeres a optar por jornadas parciales también puede estar influenciada por las limitaciones de tiempo y recursos para el cuidado de los hijos, así como por la falta de opciones de cuidado infantil asequibles y accesibles. Aunque existen en España tanto ayudas a la contratación de empleados del hogar y medidas como los cheques guardería, con estos resultados observamos que no están teniendo el impacto necesario para ayudar a las mujeres a combinar vida laboral y familiar.

Hochschild en su obra “The second shift” expresa como las mujeres enfrentan esta doble jornada laboral equilibrando trabajo remunerado y no remunerado. Hochschild afirma que las mujeres pueden sufrir un conflicto interno, con sentimientos de culpa por el deseo de dedicar más tiempo a los menores. Es cierto que acorde a estos resultados obtenidos, el alto número de mujeres que solicitan ya sea excedencias o jornadas reducidas para el cuidado del menor podría estar relacionado con ese sentimiento de culpa o necesidad de pasar más tiempo con el menor. Sin embargo, se parte de la existencia de un instinto maternal común a todas las mujeres que no tiene por qué ser cierto. Como pudimos examinar en nuestro análisis cualitativo ninguna de las mujeres tenía presente la idea de tener hijos a la hora de elegir sus estudios, Esta idea de que las mujeres tienen un instinto maternal innato no puede ser generalizada.

Está arraigado en la sociedad que las mujeres deben ser las encargadas del cuidado de los hijos y posiblemente el hecho de que las madres sean las principales afectadas en el ámbito laboral por la maternidad sea por la falta de un equilibrio en las tareas domésticas.

Si bien es cierto que estas medidas de excedencias y jornadas parciales ayudan a las mujeres a conciliar su vida laboral y familiar, como demuestra el alto número de solicitudes, estamos lejos de obtener un equilibrio para hombres y mujeres.

Como observamos al comparar las tasas de empleo entre hombres y mujeres en función de si tienen hijos o no, se confirma la tendencia de que las mujeres generalmente tienen una tasa de empleo más baja. Sin embargo, al agregar el factor de tener hijos, la disparidad se acentúa aún más. Notablemente, las mujeres sin hijos siguen teniendo una tasa de empleo menor que los hombres con hijos.

Es interesante destacar que la diferencia en las tasas de empleo entre las mujeres con y sin hijos es significativamente mayor en comparación con la diferencia entre los hombres con y sin hijos. Esto sugiere que la maternidad ejerce una influencia más marcada en las tasas de empleo de las mujeres que la paternidad en los hombres. Este fenómeno puede ser interpretado a la luz de la teoría de la penalización por maternidad, que postula que las mujeres enfrentan desventajas en el ámbito laboral debido a las responsabilidades familiares y las expectativas sociales asociadas con la maternidad. La discrepancia observada entre las tasas de empleo de mujeres con y sin hijos respalda esta teoría, enfatizando la necesidad de políticas y prácticas laborales que aborden específicamente las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral debido a la maternidad.

La experiencia compartida por las mujeres entrevistadas ilustra la complejidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Muchas de ellas mencionaron llevarse trabajo a casa para avanzar en sus carreras, asumiendo una carga adicional de trabajo no remunerado. Además, algunas se encontraron realizando la mayoría de las tareas domésticas en el hogar. A pesar de estas demandas adicionales, optaron por no reducir su jornada laboral, contando con ayuda doméstica para mantener el equilibrio entre trabajo y familia.

Es interesante observar que estas mujeres no sintieron discriminación en sus organizaciones ni percibieron que su maternidad afectara negativamente sus oportunidades de ascenso. Sin embargo, reconocieron que la maternidad podría haber retrasado sus progresos profesionales. Este hallazgo está en línea con la teoría de "The Second Shift" de Hochschild, que describe cómo las mujeres enfrentan una doble jornada laboral, equilibrando el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Este equilibrio

puede generar sentimientos de culpa por dedicar menos tiempo a los hijos, lo que puede influir en decisiones como solicitar excedencias o reducciones de jornada.

El análisis cualitativo también reveló que ninguna de las mujeres consideró la maternidad al elegir sus carreras, desafiando la noción de un instinto maternal innato. Sin embargo, la sociedad aún impone expectativas de género sobre las responsabilidades familiares, lo que puede contribuir a la disparidad en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, especialmente entre aquellos con hijos.

8. CONCLUSIONES

La principal cuestión de esta investigación era ¿Tiene la maternidad un impacto en la carrera profesional de las mujeres? A lo largo de este estudio, hemos explorado esta cuestión desde múltiples perspectivas, utilizando análisis cuantitativos y cualitativos para arrojar luz sobre las complejidades de esta dinámica.

Desde una perspectiva cuantitativa, se observó una persistente disparidad en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, exacerbada por la maternidad. Las mujeres enfrentan una penalización laboral significativa asociada con las responsabilidades familiares, mientras que los hombres experimentan una menor repercusión en su carrera profesional debido a la paternidad. Estos resultados subrayan la necesidad de políticas y prácticas laborales que aborden las desigualdades de género en el empleo y promuevan un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

El análisis cualitativo complementa estos hallazgos al proporcionar una comprensión más profunda de las experiencias individuales de las mujeres en relación con la maternidad y el trabajo. Las entrevistas revelaron la presión adicional que enfrentan las mujeres para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, así como la persistencia de normas de género arraigadas que perpetúan estas inequidades.

En cuanto a en qué medida afecta a las mujeres la maternidad, es difícil generalizar un impacto común a todas. Sin embargo, hemos observado cómo la maternidad es un aspecto

clave en la carrera profesional de las mujeres siendo estas las más afectadas en comparación a los hombres.

En conjunto, este estudio destaca la urgente necesidad de políticas y prácticas laborales más inclusivas y equitativas que reconozcan y valoren las contribuciones de las mujeres en el ámbito laboral y faciliten su pleno desarrollo profesional, independientemente de su estado parental. Al abordar las barreras estructurales y culturales que limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, podemos avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa para todos.

Es pertinente señalar que queda trabajo por hacer en el camino hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. Para futuras investigaciones, sería recomendable explorar en mayor profundidad la percepción de aquellas mujeres que han experimentado directamente los beneficios de políticas de conciliación específicas. Asimismo, sería prudente considerar la viabilidad de encomendar el diseño de políticas laborales a mujeres, ya que esto podría fomentar una mayor sensibilidad hacia las necesidades y desafíos que enfrentan en su entorno laboral.

DECLARACIÓN USO IA

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Carolina Geldart Fariñas, estudiante de Doble grado en Dirección y Administración de Empresas y Business Analytics de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres en el contexto laboral español", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. Crítico: Para encontrar contra-argumentos a una tesis específica que pretendo defender.
2. Referencias: Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
3. Metodólogo: Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
4. Interpretador de código: Para realizar análisis de datos preliminares.
5. Corrector de estilo literario y de lenguaje: Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
6. Sintetizador y divulgador de libros complicados: Para resumir y comprender literatura compleja.
7. Revisor: Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

8. Generador de encuestas: Para diseñar cuestionarios preliminares.

9. Traductor: Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 17/04/2024

Firma: ___Carolina Geldart Fariñas_____

9. BIBLIOGRAFÍA

Sánchez González, M. (2012). La maternidad en la empresa. In IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género (pp. 1879-1888).. Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.Sánchez González, M. (2012). La maternidad en la empresa. In IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género (pp. 1879-1888).. Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.

Martins, G. D. F., Leal, C. L., Schmidt, B., & Piccinini, C. A. (2019). Maternidad y Trabajo: Experiencia de Mujeres con Carreras Profesionales Consolidadas. *Trends in Psychology*, 27, 69-84.

Soler, C. T. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Reis*, 155-186.

Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 11(4), 343.

MacInnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.

Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.

Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.

Goldin, C., & Katz, L. F. (2010, November). The career cost of family. In Sloan Conference on Workforce Flexibility. Washington, DC.

Blair-Loy, M., Hochschild, A., Pugh, A. J., Williams, J. C., & Hartmann, H. (2015). Stability and transformation in gender, work, and family: Insights from the second shift for the next quarter century. *Community, Work & Family*, 18(4), 435-454.

Guerrero, G. M., Esparza, E. S., Marín, C. L., & Calderón, J. D. (2022). Conflictos en la Conciliación Trabajo y Maternidad en Contexto Rural. *Géneros*, 11(3), 322-352.

Bonome, M. G. (2010). La Racionalidad en la toma de Decisiones: Analisis la Teoría de la decisión de Herbert A. Simon. Netbiblo.

Goldin, C. (1990). Understanding the gender gap: An economic history of American women (No. gold90-1). National Bureau of Economic Research.

Garrido-Luque, A., Álvaro-Estramiana, J. L., & Rosas-Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23).

Escobedo, A., & Flaquer, L. (2014). Licencias parentales y política social de la paternidad en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2014, vol. 32, num. 1, p. 69-99.

Lockman, D. (2024). Toda la rabia. Capitan Swing.

Programa Feminista La Corriente Recuperado 4 de abril de 2024 de <https://lacorrientenicaragua.org/>

Sicre García, L. (2023). Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>

Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/EmpleoPrestacionessociales.htm>

Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderTomaDecisiones.htm>

Mujeres y Hombres en España <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>

Conciliación laboral: permisos retribuidos y adaptación de jornada. Recuperado 4 de abril de 2024 de <https://www.uso.es/conciliacion-laboral-permisos-retribuidos-y-adaptacion-de-jornada/>

Subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar
Recuperado 4 de abril de 2024 de
<https://laadministraciondialdia.inap.es/noticia.asp?id=1146226>

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Recuperado 5 de abril de 2024 de
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>
Qué es un Plan de Igualdad de empresas y para qué sirve Recuperado 6 de abril de 2024 de
<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/que-es-un-plan-de-igualdad-de-empresas-y-para-que-sirve>

10. ANEXOS

9.1 Anexos RStudio

```
library(readxl)
datos_analytics <- read_excel("C:/Users/caroc/Downloads/datos_analytics.xlsx")
View(datos_analytics)
#exploración inicial
head(datos_analytics)
summary(datos_analytics)
str(datos_analytics)
dim(datos_analytics)
install.packages("ggplot2")
library(ggplot2)
ggplot(datos_analytics,aes(y=Año,x=empleo_mujeres))+geom_point()
#convertir los datos a serie temporal
ST = ts(datos_analytics,
        start = 2013 , , #Año de inicio de la serie
        frequency = 1)
#Ajustar los datos para el periodo de permiso de maternidad que solo hay datos disponibles
hasta 2019
ST2 = ts(datos_analytics,
        start = 2013 ,end=2019 , #Año de inidio de la serie
        frequency = 1)
ST2
#eliminando errores de los datos datos_analytics volvemos a cargar los datos y los
volvemos a convertir en serie temporal
ST3=ts(datos_a,
        start = 2013 , , #Año de inidio de la serie
        frequency = 1)
ST
#exploramos las series temporales
plot(ST,
      xlab = "Tiempo",
      ylab = "empleo_mujeres")
#EXTRACCION SERIES TEMPORALES
```

```

empleo_mujeres_ts<-ST["empleo_mujeres"]
empleo_hombres_ts<-ST["empleo_hombres"]
tasa_mujeres_ts<-ST3["Tasa_mujeres"]
tasa_hombres_ts<-ST3["tasa_hombres"]
total_trabajadores_ts<-ST["Total_trabajadores"]
jornadaparcialhts<-ST["jornadaparcialc_h"]
jornadaparcialmts<-ST["jornadaparcialc_m"]
altoscargosAP<-ST["altoscargos_adminP"]
mujeresIBEX35<-ST["muj_presidenciaIBEX35"]

plot(altoscargosAP,xlab="Años", ylab="Mujeres en altos cargos de la Administración
Pública")
plot(mujeresIBEX35,xlab="Años", ylab="Mujeres en la presidencia de empresas del IBEX
35")
tasaehhij<-ST3["tasae_hombre_conhijos"]
tasemhij<-ST3["tasae_muj_conhijos"]
tasaemsinhijos<-ST3["tasae_m_sinhij"]
tasahsinhijos<-ST3["tasae_h_sinhijos"]
plot(tasemhij,xlab="Años", ylab="Empleo mujeres con hijos")
plot(tasaehhij,xlab="Años", ylab="Empleo hombres con hijos")
plot(total_trabajadores_ts,xlab="Años",ylab="Total_trabajadores")
plot(empleo_hombres_ts,xlab="Años", ylab="empleo_hombres")
plot(empleo_mujeres_ts,xlab="Años",ylab="empleo_mujeres")
correlaciones<-cor(datos_analytics)
correlacion<-cor(datos_analytics$empleo_mujeres, datos_analytics$empleo_hombres)
print(correlacion)
ggplot(data = datos_analytics, aes(x = Año)) +
  geom_line(aes(y = tasaehhij, color = "Hombres con hijos")) +
  geom_line(aes(y = tasaemsinhijos, color = "Mujeres sin hijos")) +
  labs(title = "Empleo mujeres con y sin hijos",
       y = "Empleo", x = "Año") +
  scale_color_manual(values = c("Hombres con hijos" = "blue",
                               "Mujeres sin hijos" = "red")) +
  theme_minimal()
par(mar=c(5,4,4,2)+0.1)
#PRESTACIONES
m_prestacionests<-ST["m_prestaciones"]
h_prestacionests<-ST["h_prestaciones"]
plot(h_prestacionests,xlab="Años", ylab="h_prestaciones")

```

```

plot(m_prestacionests,xlab="Años", ylab="m_prestaciones")
#EXCEDENCIAS
Excedenciasmujerts<-ST[,"numero_excedencias_mujer"]
Excedenciashombrets<-ST[,"numero_excedencias_hombre"]
plot(Excedenciasmujerts,xlab="Años", ylab="numero_excedencias_mujer")
plot(Excedenciashombrets,xlab="Años", ylab="numero_excedencias_hombre")
ggplot(data = datos_analytics, aes(x = Año)) +
  geom_line(aes(y =Excedenciasmujerts , color = "Excedencias mujeres")) +
  geom_line(aes(y = Excedenciashombrets, color = "Excedencias hombres")) +
  labs(title = "Exedencias",
        y = "Excedencias", x = "Año") +
  scale_color_manual(values = c("Excedencias mujeres" = "blue",
                                "Excedencias hombres" = "red")) +
  theme_minimal()
#DUracion pmat
duracion_permiso_maternidadts<-ST2[,"duracion_media_Pmaternidad"]
plot(duracion_permiso_maternidadts,xlab="Años", ylab="duracion_media_Pmaternidad")
colores<-
ifelse(datos_analytics$empleo_mujeres>datos_analytics$empleo_hombres,blue,red)
plot(datos_analytics$empleo_mujeres,datos_analytics$empleo_hombres,col="colores",
main="Diagrama de dispersión", xlab="Empleo mujeres", ylab="Hombres")
summary(datos_analytics)
dim(datos_analytics)
str(datos_analytics)
#COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS
#3.1 TÉRMINOS DE EMPLEO
ggplot(data = datos_analytics, aes(x = Año)) +
  geom_line(aes(y = tasa_mujeres_ts, color = "empleo mujeres")) +
  geom_line(aes(y = tasa_hombres_ts, color ="empleo hombres")) +
  labs(title = " Empleo hombres  y mujeres ",
        y = "Empleo", x = "Año") +
  scale_color_manual(values = c("empleo hombres" = "blue",
                                "empleo mujeres" = "red")) +
  theme_minimal()

#CONDICION DE TENER HIJOS O NO
#todos con hijos
ggplot(data = datosa, aes(x = Año)) +
  geom_line(aes(y = tasemhij, color = "empleo madres")) +

```

```

geom_line(aes(y = tasaehhij, color = "empleo padres")) +
labs(title = " Empleo madres y padres ",
      y = "Empleo", x = "Año") +
scale_color_manual(values = c("empleo padres" = "blue",
                              "empleo madres" = "red")) +
theme_minimal()
#mujeres sin hombres con
ggplot(data = datosa, aes(x = Año)) +
geom_line(aes(y = tasaemsinhijos, color = "empleo mujeres sin hijos")) +
geom_line(aes(y = tasaehhij, color = "empleo padres")) +
labs(title = " Empleo padres contra mujeres sin hijos ",
      y = "Empleo", x = "Año") +
scale_color_manual(values = c("empleo padres" = "blue",
                              "empleo mujeres sin hijos" = "red")) +
theme_minimal()
#TERMINOS JORNADA PARCIAL
install.packages("ggplot2")
install.packages("dplyr")
library(ggplot2)
library(dplyr)

# Filtrar los datos para incluir solo el año 2022
datos_2022 <- datosa %>% filter(Año == 2022)

# Crear el gráfico de barras con los datos filtrados del año 2022
ggplot(datos_2022, aes(x = c("Mujeres con hijos", "Hombres con hijos", "Mujeres jornada
parcial", "Hombres jornada parcial"),
                      y = c(datos_2022$stasae_muj_conhijos, datos_2022$stasae_hombre_conhijos,
                            datos_2022$jornadaparcialc_m, datos_2022$jornadaparcialc_h))) +
geom_bar(stat = "identity", fill = c("blue", "red", "lightblue", "lightcoral")) +
labs(title = "Tasa de empleo y porcentaje de jornada parcial según género en 2022",
      x = "Grupo", y = "Porcentaje (%)",
      fill = "Categoría") +
theme_minimal()

#REGRESIONES
install.packages("tidyr")

```

```

library(tidyr)
datos_largos <- datos_2022 %>%
  gather(Grupo, Porcentaje, tasae_muj_conhijos, jornadaparcialc_m,
tasae_hombre_conhijos, jornadaparcialc_h)

# Crear una nueva columna "Categoria" para indicar si es tasa de empleo o jornada parcial
datos_largos$Categoria <- ifelse(grepl("Tasa", datos_largos$Grupo), "Tasa de empleo",
"Jornada parcial")

# Crear una nueva columna "Genero" para agrupar las barras por género
datos_largos$Genero <- ifelse(grepl("_m", datos_largos$Grupo), "Mujer", "Hombre")

# Crear el gráfico de barras con los datos convertidos al formato largo
ggplot(datos_largos, aes(x = Categoria, y = Porcentaje, fill = Grupo)) +
  geom_bar(stat = "identity", position = "dodge") +
  facet_grid(~Genero) + # Agrupar por género
  labs(title = "Tasa de empleo y porcentaje de jornada parcial por género en 2022",
x = "Categoría", y = "Porcentaje (%)",
fill = "Grupo") +
  theme_minimal()

# Crear un nuevo dataframe con los datos de excedencias
excedencias <- data.frame(
  Genero = rep(c("Hombre", "Mujer"), each = nrow(datos_2022)),
  Numero_Excedencias = c(datos_2022$numero_excedencias_hombre,
datos_2022$numero_excedencias_mujer)
)

# Crear el gráfico de barras
ggplot(excedencias, aes(x = Genero, y = Numero_Excedencias, fill = Genero)) +
  geom_bar(stat = "identity", position = "dodge") +
  labs(title = "Número de excedencias por cuidado de hijos en 2022",
x = "Género", y = "Número de excedencias",
fill = "Género") +
  theme_minimal()
#REGRESION LINEAL

```

```

modelo_lineal<-
lm(datos_analytics2$Tasa_mujeres~datos_analytics2$duracion_media_Pmaternidad,data=d
atos_analytics2)
summary(modelo_lineal)
plot(datos_analytics2$Tasa_mujeres~datos_analytics2$duracion_media_Pmaternidad,data=
datos_analytics2)
abline(modelo_lineal,col="red")
#REGRESIÓN MÚLTIPLE
modelo_mutiple<-
lm(datososa$empleo_mujeres~datososa$tasae_muj_conhijos+datososa$tasae_m_sinhij,data=datos
a)
summary(modelo_mutiple)

```

9.2 Anexos Python

```

# Cargar el archivo de texto
uploaded = files.upload()

file_content = ""
for fn in uploaded.keys():
    file_content += uploaded[fn].decode('utf-8')
!pip install wordcloud
#cargamos libreria necesaria
from wordcloud import WordCloud
import matplotlib.pyplot as plt
wordcloud = WordCloud(width=800, height=400,
background_color='white').generate(file_content)

# Visualizar la nube de palabras
plt.figure(figsize=(10, 5))
plt.imshow(wordcloud, interpolation='bilinear')
plt.axis('off')
plt.show()

```


9.3 Anexo cuestionario

1. Contexto

- a. Nivel educativo
- b. Sector laboral
- c. Experiencia previa a la maternidad
- d. Año en el que fue madre.

2. Experiencia maternidad y carrera profesional

- a. ¿Cómo gestiono la experiencia de combinar maternidad con su carrera profesional?
- b. ¿Cómo percibe que la maternidad ha afectado su trayectoria profesional?
- c. ¿Experimentó dificultades o impedimentos por parte de su organización en su maternidad?
- d. ¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentó en su reincorporación?
- e. ¿Considera que la maternidad afectó a sus oportunidades de promoción o ascenso laboral?

3. Contrato reducción jornada

- a. Optó por un contrato de reducción de jornada para cuidar de sus hijos
- b. (si es un sí) Cuales fueron los factores determinantes en su decisión
- c. (si es un sí) Cómo ha afectado este contrato a su situación laboral y económica
- d. (si es un sí) Sintió algún tipo de desventaja por este tipo de contrato?
- e. (SI es un no) Que le llevó a rechazar este tipo de contrato
- f. (Si es un no) Cómo gestionó el cuidado de los menores
- g. Qué medidas consideraría esenciales para la mejora de la conciliación entre vida laboral y mujeres en España.

4. Tareas domésticas y responsabilidades familiares:

- a. ¿Cómo se distribuyen las tareas domésticas y las responsabilidades familiares en su hogar?
- b. ¿Las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas han afectado su disponibilidad y dedicación al trabajo?
- c. ¿Ha tenido que sacrificar oportunidades laborales o dedicar menos tiempo a su carrera profesional debido a las responsabilidades domésticas y familiares?

5. Políticas

- a. ¿Cómo evalúa las políticas existentes en España en materia de conciliación laboral y familiar?

b. ¿Qué cambiaría y/o añadiría)

7. Extra

- a. Al elegir tus estudios universitarios ¿en qué medida o con cuánta presencia estaba en esa decisión, la idea de que tu salida profesional/carrera profesional te permitiera conciliar esta faceta con la construcción de una familia con hijos?.
- b. ¿Hay algún otro aspecto relacionado con la maternidad y la carrera profesional que considere relevante y que no haya sido abordado?