



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN EL BIENESTAR Y FELICIDAD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA ESPAÑOLA

Autor: Marta Capdevila Taboada
Director: María José Martín Rodrigo

MADRID | Junio 2019

MADRID | Junio 2019

Resumen

El presente trabajo estudia la brecha de género existente actualmente en materia de conciliación personal y laboral, con objeto de constatar cómo esta brecha afecta a la población trabajadora española del siglo XXI. Se comienza con una revisión de la literatura, que analiza el estado de la cuestión desde distintas perspectivas, para después proceder al estudio legislativo y al análisis de cifras, que muestren cómo está tratado el conflicto de la conciliación laboral y personal en España. Una vez mostrado el desequilibrio en el reparto de responsabilidades dentro de la unidad familiar, se procede a analizar cómo afecta este desequilibrio a la felicidad de la población trabajadora española y a su bienestar general. Se finaliza el estudio con una aproximación a la percepción, que los jóvenes universitarios presentan sobre la conciliación de estas facetas de la vida. A modo de conclusión, podemos avanzar que aún existe brecha de género en este conflicto de la conciliación laboral y personal y, que afecta, sin duda, al bienestar general y felicidad de la población trabajadora española.

Palabras claves

Conciliación, corresponsabilidad, felicidad, responsabilidades familiares, bienestar general

Abstract

This paper aims to evaluate the gender gap that is currently present in work and personal life conciliation and, in what way, it affects the Spanish working population of the 21st century. Firstly, a review of the literature analysing the state of the issue from different perspectives, is carried out. The paper, then proceeds to study the legislation that is now present to promote equality and reduce the gender gap. Following, an analysis of the figures that show the situation of the working population in Spain, is carried out. Once the imbalance in the division of responsibilities within the family unit is shown, we proceed to analyze how this imbalance affects the happiness of the working population and their general well-being. After analyzing the current situation, we focus on university students and study their point of view on the issue and, the importance they give to the conciliation when looking for their first job. Finally, in conclusion, we can advance that there is still a gender gap in this conflict of work and personal conciliation, which undoubtedly affects the general welfare and happiness of the Spanish working population.

Key words

Work and personal life conciliation, co-responsibility, happiness, family responsibilities, general well-being

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Propósito y contextualización del tema.....	10
1.2 Objetivos.....	12
1.3 Metodología.....	13
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	14
2.1 El problema de la conciliación de la vida laboral y personal.....	14
2.2 Marco teórico sobre la perspectiva sociológica y la perspectiva económica.....	19
2.2.1 La perspectiva sociológica.....	19
2.2.2 La perspectiva económica.....	23
3. REGULACIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL	24
3.1 Marco introductorio.....	24
3.2 Unión Europea: en busca de la armonización.....	25
3.3 Normativa española.....	27
3.3.1 El principio jurídico de la igualdad: La Constitución española.....	27
3.3.2 Legislación específica: Ley 39/1999 y Ley Orgánica 3/2007.....	28
3.4 Análisis crítico de la regulación legislativa.....	29
4. ANÁLISIS DE CIFRAS: ¿SE ESTÁN PRODUCIENDO AVANCES?	30
5. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN PRO DEL BIENESTAR Y LA FELICIDAD	35
5.1 Bienestar según la OCDE.....	36
5.2 Felicidad de las mujeres españolas.....	37

5.3 ¿Qué valoran los millennials en su búsqueda de trabajo?.....	41
5.3.1 Marco introductorio.....	41
5.3.2 Resultados de la investigación.....	43
5.3.3 Análisis de los resultados.....	47
6. CONCLUSIONES.....	48
7. REFERENCIAS.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado.....	30
Figura 2: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo no remunerado, en base a si trabajan a jornada completa o a tiempo parcial.....	31
Figura 3: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando ambos trabajan y no tienen hijos.....	32
Figura 4: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja trabaja y no tienen hijos.....	32
Figura 5: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja trabaja y tienen hijos.	33
Figura 6: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja no trabaja y tienen hijos.....	33
Figura 7: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres a las distintas actividades de cuidados y tareas del hogar.	35
Figura 8: Distintos tipos de pareja en base a quién, mujer o hombre, y en qué porcentaje, contribuye al cuidado del hogar y de hijos o dependientes.....	38
Figura 9: Relación entre el grado de felicidad con el trabajo y la posibilidad de compatibilizarlo con la vida familiar/de pareja según en qué trabajan.....	40
Figura 10: Porcentaje de hombres y mujeres que participaron en la encuesta.....	43
Figura 11: Numero de votos y porcentajes, que muestran la importancia que cada encuestado da a cada uno de los elementos en el corto plazo, siendo el 1, el más importante y el 9, el menos importante.....	43
Figura 12: Elementos más importantes para los encuestados a la hora de buscar trabajo.....	44

Figura 13: Elementos más importantes, para las mujeres, a la hora de buscar trabajo en el corto plazo.	44
Figura 14: Elementos más importantes, para los hombres, a la hora de buscar trabajo en el corto plazo.	45
Figura 15: Numero de votos y porcentajes, que muestran la importancia que cada encuestado da a cada uno de los elementos en el largo plazo, siendo el 1, el más importante y el 9, el menos importante.	46
Figura 16: Elementos más importantes, para las mujeres, a la hora de buscar trabajo en el largo plazo.	46
Figura 17: Elementos más importantes, para los hombres, a la hora de buscar trabajo en el largo plazo.	46

ABREVIATURAS

Instituto Nacional de Estadística	INE
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	UNICEF
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	OCDE
Consejo Económico y Social	CES
Centro Europeo de Empresas Públicas	CEEP

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Propósito y contextualización del tema.

El propósito general del presente trabajo es llevar a cabo un análisis sobre la brecha de género, existente actualmente en materia de conciliación laboral y familiar, con objeto de constatar cómo esta brecha afecta a la población trabajadora española del siglo XXI. En concreto, se hará una revisión de la literatura, que analice el estado de la cuestión desde distintas perspectivas, para después proceder al estudio legislativo y al análisis de cifras, que muestren cómo está tratado el conflicto de la conciliación laboral y personal en España. Finalmente, se estudiará cómo afectan estas políticas de conciliación al bienestar y felicidad de la población trabajadora española.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, definido por el Ministerio de Igualdad (2010):

Es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (p:5).

Para lograrla, es necesario construir una sociedad, en la que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, para que puedan así desarrollarse plenamente en todas las facetas de su vida y, poder disfrutar tanto de su tiempo familiar como personal (Ministerio de Igualdad, 2010).

Por otro lado, la corresponsabilidad definida por el Instituto de la Mujer (2013) es:

El reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres (p:7).

Hay tres características que definen principalmente la corresponsabilidad familiar. En primer lugar, la percepción de un reparto justo de tareas por los miembros de la familia, que permita a cada uno de ellos desarrollarse personalmente. En segundo lugar, la

dimensión de actuación coordinada, entendida como tal, la coordinación y el establecimiento de las tareas entre los miembros de la familia, en virtud del tiempo disponible de cada uno y, de las tareas que haya que cumplir. En tercer y último lugar, la dimensión de asunción de responsabilidad compartida, es decir, el conjunto de la unidad familiar debe responsabilizarse de las tareas (Gómez y Jiménez, 2014).

Ha transcurrido ya más de un siglo, desde que Clara Zetkin tuvo la visión para entender la importancia de impulsar las demandas de justicia e igualdad de las mujeres, empezando por la reivindicación del derecho al voto, la igualdad de oportunidades para ejercer cargos públicos y, la incorporación al trabajo para las mujeres (Martín, 2018). Sin embargo, todavía vivimos en una realidad en la que, a pesar de los importantes logros conseguidos por la mujer, éstos no son suficientes para lograr el punto de equilibrio en la igualdad de oportunidades y equidad de género (Martín, 2018).

Tradicionalmente, se ha producido en la sociedad una brecha entre el llamado trabajo reproductivo, consistente en la responsabilidad del cuidado de la casa y de aquellos que habitan en ella, reservado a la mujer y, por otro lado, el llamado trabajo productivo, que implica trabajar en el mercado, para sacar a cambio unos rendimientos económicos, proveer de recursos a la familia, reservado a los hombres (Gómez y Jiménez, 2014).

El rol de la mujer se concebía como un ser para otros mientras que, el papel socialmente asignado al hombre era el de proveedor de recursos para la familia. Esta estructura de roles se ha reproducido y, se sigue reproduciendo, de generación en generación, a través de la socialización (Gómez, 2008).

Sin embargo, desde hace varios años, se han estado produciendo cambios sociológicos importantes, como la emancipación del individuo en general y la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, que provocan una transformación de la estructura tradicional de las familias (León, 2016). Los cambios sociales alteran el papel de la mujer, en la función que ha venido realizando y, con ello, elementos importantes sobre los que se basa la familia (Casares, 2008).

Por ello, este proceso de transformación supone un cambio de roles de género y, conduce a plantearse, la necesidad de una redistribución equitativa de los roles en el hogar, cuidado de los hijos, tareas domésticas, etc. (León, 2016).

Esto es necesario dado que el desequilibrio actual que se da en el reparto de cargas familiares y, el desgaste físico que esto provoca en la mujer, hace que la misma no sea igual de productiva que el hombre en la vida laboral y, como consecuencia, que no alcance el nivel retributivo del hombre y la independencia económica por la que debe luchar (Sagnier, 2018).

Es por ello, por lo que este trabajo pretende poner de manifiesto las diferencias que hay en el número de horas que dedica la mujer al cuidado familiar frente al hombre y, el impacto que esto supone al bienestar de la misma. Además, se hará también un repaso a la legislación actual en materia de conciliación laboral y, finalmente, se analizará el punto de vista de los jóvenes universitarios sobre esta cuestión.

1.2 Objetivos.

El objetivo general del presente trabajo, esto es, el estudio sobre el impacto de la conciliación personal y laboral en el bienestar y felicidad de la población española, se condensa en los siguientes propósitos específicos:

- Identificar los distintos puntos de vista del problema de la conciliación de la vida personal y la vida laboral tanto, desde una perspectiva sociológica, como económica.
- Analizar las políticas de conciliación personal y laboral y de corresponsabilidad que están implantadas.
- Estudiar la situación actual en España en materia de conciliación laboral y personal, a través del análisis de cifras.
- Analizar el impacto que tiene la conciliación laboral y personal en el bienestar y felicidad de las mujeres trabajadoras.

- Descubrir qué opinan las nuevas generaciones sobre la cuestión.

1.3 Metodología.

La metodología que se va a utilizar para realizar el trabajo consiste en una revisión de la literatura existente en la materia. La mujer ha estado luchando por la igualdad desde que, en 1910, Clara Zetkin luchó por el derecho al voto de las mujeres. No obstante, sólo en estos últimos años, se ha mostrado en España un creciente compromiso con los desequilibrios que ocurren entre mujeres y hombres en la esfera privada, es decir, en la división de responsabilidad de las tareas de la casa, así como del cuidado de hijos y dependientes.

Este creciente interés por el tema ha dado lugar a la publicación de numerosas investigaciones sobre el mismo, en las cuales nos basaremos, para hacer una revisión de la literatura y, para poder determinar así, el impacto de la conciliación laboral y personal en el bienestar y felicidad de la población española.

Además, dada la actualidad del tema en España y, la importancia por parte del Estado de conseguir cada vez una mayor igualdad entre hombres y mujeres, se han utilizado numerosos informes elaborados por el Ministerio de Igualdad, la Organización Internacional del Trabajo y el Instituto de la Mujer, así como fuentes secundarias no académicas, de asociaciones de mujeres empresarias y directivas.

Para obtener información y cifras más concretas, se han utilizado investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, la OCDE y la investigación realizada recientemente por Laura Sagnier, en colaboración con la consultora PRM Internacional. Esta última investigación se llevó cabo, a través de una serie de encuestas por internet, a una muestra de 2403 mujeres mayores de edad, que residen en España. Esta investigación, según datos del INE, representa a casi 15 millones de mujeres que corresponden al 76% de las mujeres de 18 años o más que residen en España.

A pesar de las numerosas publicaciones, no se ha hecho una investigación centrada en las opiniones que tiene la generación universitaria actual sobre el tema. Es por ello, que se pretende nutrir la metodología de este trabajo con fuentes de información primaria, empleando como herramienta principal el cuestionario online. Se ha escogido este tipo de investigación exploratoria, ya que se considera la más adecuada al objeto de estudio.

Este estudio se llevará a cabo a nivel nacional, tomando como muestra a la población universitaria española. El cuestionario será remitido a alumnos de distintas universidades del país, con el objetivo de obtener un entendimiento comprensible sobre el punto de vista de la población joven española, sobre el tema de conciliación laboral y personal.

A través de la utilización de las diferentes fuentes mencionadas, se pretende hacer una revisión y, un análisis profundo sobre esta cuestión y, de este modo, conseguir integrar, abstraer y llegar a conclusiones.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

2.1 El problema de la conciliación de la vida laboral y personal.

Desde los inicios, la sociología ha puesto de relieve como las barreras de la naturaleza, las religiones y las tradiciones suponían una importante influencia en la determinación de los roles de la mujer y el hombre en la sociedad. Sin embargo, con el desarrollo de la modernidad y con las transformaciones socioculturales que ésta trae consigo, se abre una serie de opciones y elecciones para el individuo, sin estar limitado por la biología, las normas tradicionales o las creencias religiosas y, permite por tanto al mismo, lograr su emancipación y construir su propio camino a seguir en la vida (Rivero, 2005).

Buena parte del origen de la desigualdad de género se debe a la estructura de la familia patriarcal, que ha venido existiendo en nuestra sociedad. La familia, junto a la economía y a las instituciones públicas, es una esfera de vital importancia. La familia permite socializar a los niños y cuidar de los miembros adultos, tanto físicamente como emocionalmente, actividades esenciales de comprensión emocional y responsabilidad relacional, que han sido llevadas a cabo desde siempre por la mujer. Las constricciones culturales de la familia patriarcal retratan a la mujer cómo débil y sumisa frente al marido, el cual, debido a su contribución en la economía, obtiene para su familiar un nivel de

seguridad económica. Los hijos tienen en cuenta estos papeles representados por sus padres y, por tanto, reverencian el patriarcado, al verlo como instrumental y efectivo. Todo eso tiene como consecuencia la superior valoración del hombre como instrumento fundamental en el conjunto familiar, frente a la devaluación de la mujer, que se extiende en toda la cultura. (Casares, 2008).

Partiendo de estas concepciones tradicionales, la cuestión que se pretende plantear es, cómo ha afectado la industrialización y el avance a la era moderna, en la cuestión sobre la conciliación personal y laboral y la corresponsabilidad.

La industrialización provocó la segmentación entre espacios privados y públicos según sexos y, con ello la separación entre el lugar de trabajo remunerado y el lugar doméstico (Bock, 2001).

En la sociedad, se produjo una brecha entre el llamado trabajo reproductivo, consistente en la responsabilidad del cuidado de la casa y de aquellos que habitan en ella, reservado a la mujer, y por otro lado el llamado trabajo productivo, que implica trabajar en el mercado para sacar a cambio unos rendimientos económicos y proveer de recursos a la familia, reservado a los hombres (Gómez y Jiménez, 2014).

La llegada del siglo XX trajo consigo diferentes hechos que supusieron un cambio para la mujer, entre los que es importante destacar la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, la creación del movimiento feminista y la universalización del sistema educativo (Alonso, 2015).

Estos cambios permitieron la existencia de dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres. Por un lado, el tradicional, que abarca el conjunto de relaciones afectivas, así como la formación de la familia y por otro, el moderno, que comprende el desarrollo personal de la mujer a través de su incorporación al mercado de trabajo y, con ello, su autorrealización, a través de su capacidad de acción exterior y del reconocimiento social (Alberdi, 2003: 205).

Son estos cambios sociológicos importantes, como la emancipación del individuo en general y la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, los que provocan una transformación de la estructura tradicional de las familias (León, 2016).

Sólo con la incorporación de la mujer al trabajo en proporciones significativas, empieza a surgir la preocupación por la conciliación y, la literatura sobre la misma. Esto es debido a que, según las palabras de Marcela Lagarde (1997), “las mujeres se incorporan al mercado laboral con toda la carga de su rol tradicional”, lo que permite percibir la desigualdad existente entre ambos géneros.

El problema que se plantea, según Friedan (1983), es que la mujer se enfrenta a una “doble jornada”, ya que no sólo se encarga, por sí sola, de las labores domésticas, sino también del trabajo remunerado, al que tradicionalmente sólo podía acceder a él el hombre. Consecuentemente, la mujer dedicaba su tiempo libre a la atención de las tareas domésticas, mientras que el hombre tenía, ciertamente, tiempo libre para sí mismo (Alcañiz, 2014).

Esta doble jornada, comportaba a su vez, nuevas fuentes de discriminación para la mujer en el ámbito público y en el privado. En el primero, por ver limitada su capacidad productiva, debido al desgaste físico que supone para ellas la realización de las tareas del trabajo no remunerado sin ayuda del hombre y, el segundo, por ser ellas, de manera exclusiva, las que ostentan la responsabilidad del trabajo doméstico.

A raíz de todo esto surge el discurso feminista, el cual se centró en la denuncia de lo que se vino a denominar “superwoman”: “un ideal angustioso de mujer que tiene que combinar el dominio del mundo privado, del amor, del erotismo y de la maternidad, con el universo público de la profesionalidad” (Blanco, 1997: 100). Esta yuxtaposición de responsabilidades familiares, personales y profesionales provoca en la mujer una mezcla de sentimientos encontrados, en los que la frustración por las ausencias que conlleva y la dificultad de abarcar todo y tener tiempo personal, se enfrenta al orgullo que siente por poder afrontar ambas cuestiones (Nuño, 2008).

La mayoría de hombres, a diferencia, no sufren esta situación de tensión y conflicto debido a que todavía está presente en nuestra sociedad, la asignación tradicional de roles e identidades de género. Es por ello por lo que los hombres no sufren esta tensión en conciliar sus aspiraciones en el ámbito profesional, al que tradicionalmente se le ha empujado, con sus responsabilidades en el terreno familiar, hacia el que no se les empuja tanto y se les responsabiliza mucho menos (Rivero, 2005).

Para las mujeres, el trabajo remunerado, fuera del ámbito doméstico, pasa a ser una opción posible no sometida a prohibición por las tradiciones, pero se va a ver condicionada por la arraigada división sexual del trabajo que no va a desaparecer sin más.

Es por ello por lo que la incidencia de estas tensiones no se reparte de la misma manera entre hombres y mujeres y es, en este contexto, en el que surge el problema de la conciliación de la vida laboral y la vida personal.

Pero este problema no alcanzará el carácter público, hasta que no se produzca, efectivamente, la alteración de la tradicional división del trabajo, es decir, hasta que la mujer deje de desempeñar exclusivamente las funciones de cuidado del hogar y de hijos y dependientes. Pues, sin la reclamación por su derecho a la conciliación, la doble jornada no desaparecerá por si sola.

Este conflicto, además, encierra una enorme trascendencia, pues implica una amenaza para las políticas sociales de familia de la sociedad. Todo ser humano depende, tanto al principio de la vida como al final de la misma, del cuidado de otras personas. Esta relación de solidaridad se traspasa de generación en generación y, se da ente personas pertenecientes a distintas clases de edad. A través de esta relación de solidaridad, es decir, a través del cuidado de los hijos por parte de los padres y del cuidado de las personas mayores por sus descendientes, las personas adquieren un ideal de valores y de normas fundamentales para su integración en la vida social de la sociedad.

Sin embargo, esta cuestión fundamental para nuestra vida en sociedad se ha venido ejerciendo de manera exclusiva por la mujer. Por tanto, este modelo caduco debe renovarse, dada su poca sostenibilidad que puede tener en el futuro y, debe adecuarse a las nuevas transformaciones que trae consigo la era moderna.

Las cifras arrojadas a continuación ilustran el problema que se acaba de explicar y, la relevancia del mismo.

La tasa bruta de natalidad se ha venido reduciendo considerablemente, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Los últimos datos registrados han sido los de 2017 y, en este año, la tasa bruta de natalidad fue de 8,41 por mil frente a 9,69 por mil en 2012 y 11,28 por mil en 2008.

Por su parte el Índice de Fecundidad, el número medio de hijos por mujer, también se ha

visto drásticamente reducido. En los años 80 y 90, el Índice de Fecundidad alcanzaba casi los 3 hijos por mujer, mientras que en 2008 fue de 1,44 y, en 2017 de 1,31. El hecho de que España tenga un Índice de Fecundidad menor a 2,1, cifra considerada como fecundidad de reemplazo, supone que no se garantiza una pirámide de población estable.

Por su parte, las familias cada vez están compuestas por menos miembros. El tamaño medio del hogar en 2017 fue de 2,5 personas, mientras que en 2011 fue de 2,6 y, en 2001 de 2,9. Además, las mujeres cada vez son madres en edades más avanzadas debido al retraso de la nupcialidad y, la disminución en general del número de mujeres que contraen nupcias.

Respecto a la relación entre número de hijos, inactividad, ocupación y género, en el caso de España, se puede evidenciar que las mujeres que tienen hijos, respecto a las que no tienen hijos, tiene gran incidencia en la tasa de empleo, pues la misma desciende notablemente en la proporción de ocupadas a media que aumenta el número de hijos. Según datos del INE, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años es de 83,0%, mientras que para las mujeres es de 72,4 %; en el caso de tener hijos de esa edad, la tasa de empleo para los hombres es del 88,0% y para las mujeres de 66,6%. Finalmente, el valor más alto en hombres, se alcanza con uno o dos hijos menores de 12 años (88,4%), mientras que para la mujer, el valor más bajo de ocupación, se alcanza con tres hijos o más (50,3%) (INE, 2018).

Estos datos demuestran como, las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo, inciden casi de manera exclusiva sobre la mujer y, evidencian la brecha entre el trabajo productivo y el reproductivo.

Finalmente, respecto al uso del tiempo, según cifras sacadas del año 2015 del Instituto Nacional de Estadística, los hombres dedican de media 39.7 horas en sus puestos de trabajo, mientras que las mujeres dedican 33.9 horas. No obstante, ellos emplean 14 horas a la semana a tareas no remuneradas, como son la limpieza del hogar y el cuidado de niños y mayores dependientes, mientras que las mujeres emplean 26.5 horas de media. Haciendo por tanto un cómputo total, las jornadas de trabajo de las mujeres son más largas que las de los hombres pues, mientras ellas dedican un total de 63.6 horas semanales a tareas tanto remuneradas como no remuneradas, ellos sólo dedican 56.7 horas. Por tanto, de promedio la mujer trabaja casi siete horas más a la semana que el hombre (INE, 2015).

Todas estas cifras ponen de manifiesto la relevancia del problema de la conciliación de la vida laboral y la vida personal y, los problemas que se va a tener para poder llegar a una solución satisfactoria.

2.2 Marco teórico sobre la perspectiva sociológica y la perspectiva económica.

La relevancia de este tema y, su correspondiente complejidad por los numerosos factores que afectan al mismo, ha hecho que surjan distintas disciplinas académicas que arrojan luz al problema desde perspectivas holísticas.

Los enfoques desde los que se va a analizar la conciliación de la vida laboral y personal son:

-La perspectiva sociológica.

-La perspectiva económica.

Estas perspectivas han sido escogidas por ser ámbitos de conocimiento que tienen una respuesta directa al objeto de estudio.

2.2.1 La perspectiva sociológica.

El sociólogo Émile Durkheim en su libro “El Suicidio”, publicado en 1987, define la perspectiva sociológica como, aquella que implica cuestionar que los hechos y las decisiones ocurren o son tomadas “sin más”, sino que están condicionadas por la sociedad en que vivimos.

Es por ello por lo que, para abordar la cuestión de la conciliación, la sociología va a partir de la existencia de una estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades que forjan los roles de género y, continuará con las transformaciones de la misma, a través del paso de los años.

En primer lugar, se va a analizar la estructura social, específicamente, los roles e identidades de género y, en segundo lugar, la individualización y el cambio social.

La configuración actual de la familia y el trabajo es fruto de los cambios sociales que

vinieron impulsados por la Revolución Industrial, con la separación del lugar de trabajo y el hogar. Pero hasta ese momento, la producción artesanal y la vida del hogar, se llevaban a cabo de manera simultánea dentro de la esfera doméstica. (Martínez, 2015).

García Sanz y Valero Lobo (1997: 18) sostienen que, tradicionalmente, el ámbito del trabajo de las mujeres fueron la casa y la agricultura, pero con la Revolución Industrial, se generaron nuevas ofertas de empleo que fueron cubiertas, en parte, por las mujeres y por niños y niñas. A pesar de ello, no fue hasta el siglo XX, cuando se empezó a plantear el trabajo de las mujeres como un derecho indiscutible universal.

Por su parte, sostiene Murillo (2006: 55) que, con la Revolución Industrial, “los nuevos códigos productivos consiguen activar la exterioridad del individuo y un nuevo sujeto entra en escena: el trabajador fabril”, que pasa a desplazarse hasta un centro de producción. Este desplazamiento, secundariza el espacio doméstico, puesto que el mismo ya no es suficiente para generar los productos necesarios para la subsistencia como era antes, sino que ahora, es necesario acudir al mercado. Por ello, las dificultades de conciliación se plasman por la importancia que cobra la fuerza del trabajo individual, intercambiada por un salario obtenido en el lugar de trabajo, frente al lugar de residencia, que deja de considerarse como unidad productiva y, pasa a ser considerado como lugar de consumo y reproducción (Narotzky, 1988).

Todo ello ha supuesto la transformación, de manera notable y muy profunda, de la estructura de las familias. En este sentido, en la familia preindustrial donde convivían varias generaciones y había unidad, las mujeres no eran discriminadas, dado que colaboraban en los diversos trabajos, y eran conscientes de la importancia y necesidad de su aportación. No obstante, con la llegada de la Revolución Industrial, los hombres abandonaban la casa y, la mujer se quedaba sola desarrollando las tareas domésticas, así como el cuidado de hijos y dependientes (Solé, 2011).

Todo lo mencionado anteriormente, orienta los roles que se les asigna a las mujeres y a los hombres. El rol de las mujeres se concibe como un ser para otros mientras que, el rol de los hombres, se concibe como un ser proveedor de recursos para la familia. Esta estructura de roles se reproduce de generación en generación a través de la socialización primaria, que es la llevada en el seno de la familia, pero también por medio de los medios de comunicación, el colegio, etc. De este modo, se construye también los estereotipos

mediante los que se percibe a la mujer como dependiente, débil, emocional y pasiva y, al hombre como fuerte, independiente, activo e inteligente, lo que condiciona su rol en la familia (Rivero, 2005).

Esta arraigada estructura de roles hace que se asimile la vida privada de la mujer al cuidado de otros y no, a un tiempo sólo para ellas. Es por ello por lo que, como sostiene Murillo (2006), el ámbito doméstico, es el que define el ámbito privado de la mujer y, consecuentemente, es la base de la carencia de vida privada de éstas y, determina el impedimento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, sólo con la liberalización de parte del tiempo dedicado al ámbito doméstico, conseguirá la mujer un espacio temporal en el que poder dedicarse a lo que ella desee, adentrándose así en el espacio público y, consiguiendo en consecuencia, desarrollar su propia individualidad.

Esta estructura de roles genera en el mercado de trabajo discriminación. En el caso de los hombres, el tiempo libre que ellos tienen, lo destinan a incrementar su rentabilidad empresarial, lo que incrementa su competencia, así como sus perspectivas de empleabilidad. En el caso de las mujeres, las demandas de responsabilidad en su rol de reproducción y cuidado de otros, es considerado por el empleador como obstáculos a la productividad y, determina la menor posibilidad de desarrollar su competencia y, con ello su mayor exclusión del mercado de trabajo (Rivero, 2005).

Es importante destacar como, en el siglo XIX, se convierte en ideal la dedicación al hogar y a los hijos y, se desarrolla una actitud de rechazo hacia el trabajo remunerado de las casadas, interpretándose como incapacidad del hombre de proveer para su familia y como abandono familiar por parte de la mujer, pues se considera que la dedicación a la familia no debe verse condicionada por los intereses laborales de mujer (Alberdi, 1999).

Todo esto forma diversas connotaciones respecto de la valoración del trabajo del hombre, que se considera que lo hace para proveer a su familia, mientras que el trabajo remunerado de la mujer se considera como algo voluntario y, que hacen para ellas mismas y no para la familia (Alberdi, 1999). En la misma línea, Narotzky (1998), califica las tareas domésticas de la mujer como algo natural y, a las tareas remuneradas, como ayuda.

Las tareas remuneradas de la mujer se califican como ayuda, pues se considera que la aportación de la mujer al ámbito público va a ser provisional. Esta concepción de provisionalidad del trabajo de la mujer, como consecuencia de la procreación, es una de

las fuentes de discriminación laborales mas importantes actualmente (Narotzky, 1998).

Todo estos valores e ideales arraigados en nuestra sociedad son los que generan los sentimientos de culpa en la mujer, por el conflicto que sufren al no poder conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Finalmente, se procede a hablar sobre el proceso de individualización y el cambio social.

Los cambios en la trayectoria vital de las mujeres son el resultado de un largo proceso, iniciado con las revoluciones que dieron lugar a la sociedad moderna. Estos cambios sociales, impulsados por las mujeres, se explican desde la noción de la individualización. Según la teoría de la sociedad del riesgo de Beck-Gersheim (2003), la modificación de la biografía de las mujeres implica un incremento de su individualización y, en consecuencia, su vida comienza a plantearse como un proyecto que requiere su planificación. La individualización significa “desprenderse de las formas anteriores de conducción de la vida y aseguramiento de la existencia” (Beck-Gersheim, 2003: 88).

Consecuentemente, el trabajo se va a definir como elemento indispensable del proceso de individualización de la mujer, pero a su vez, va a ser el origen de tensiones con las exigencias de su rol tradicional, provocando un incremento de coste emocional (Beck-Gersheim, 2003).

En la misma línea Lipovetsky (2003), afirma que el trabajo es la expresión de la construcción de la identidad de la mujer, a partir del cual afirma su identidad y construye su propia vida, lo que él conoce como “tercera mujer”. Así, con el auge de los valores individualistas, la familia se descentraliza y pasa a considerarse como un complemento psicológico de las personas, que le ayuda a lograr sus objetivos individualistas, y no como núcleo central de vida para la mujer. Todo esto conduce al surgimiento de una nueva cultura de la mujer trabajadora, que transforma las relaciones de poder en la familia (Lipovetsky, 2003)

A pesar de ello, en nuestra sociedad todavía persiste el modelo tradicional, las mujeres siguen dedicándose a las tareas del hogar, y el estatus profesional de la mujer no es el mismo que el del hombre, lo que se traduce en una menor valoración social de su papel en el mundo laboral (Lipovetsky, 2003).

2.2.2 La perspectiva económica.

Para explicar el problema de la conciliación de la vida personal y la vida laboral se van a utilizar las teorías de la nueva economía familiar.

Hasta los años 70, la teoría neoclásica sólo se dedicó al estudio de la producción mercantil y el trabajo remunerado. El trabajo de Gary Becker, ganador del premio Nobel, fue uno de los primeros en aplicar los conceptos de esta teoría para explicar la división del trabajo dentro de la familia y, cómo ésta, determina la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A partir de su trabajo y de una extensa literatura, se desarrolló una nueva línea de investigación bajo el título de Nueva Economía de la Familia, desarrollada en los años 80 (Llorente, 1997).

Gary Becker establece una nueva visión en la que el consumo se considera como una unidad productiva más y en la que, por tanto, el individuo ya no es considerado como alguien que compra bienes, sino como un agente activo del mercado. Así mismo, considera la distribución del tiempo como un elemento vital para toda actividad de consumo, e incorpora su coste en la determinación del valor monetario de los bienes. Además, considera la unidad familiar como un agente decisor, que, junto con el tiempo, modifica los moldes de la teoría tradicional neoclásica (Becker, 1965).

La unidad familiar, deja de ser un agente pasivo respecto a las tareas de producción de los bienes y, pasa a considerarse como pequeñas fábricas. En ellas, se combinan tiempo y productos de mercado, con objeto de obtener bienes, mediante el trabajo de los individuos de la unidad familiar. El consumo de las unidades familiares pasa incluir, no solo bienes materiales como comida o vivienda, sino otros importantes como son la salud, la educación, los hijos, etc. (Becker, 1965).

En base a la teoría neoclásica, el ser humano es “homo economicus”, un ser cuya conducta se orienta racionalmente a lograr el máximo beneficio. A diferencia, para la teoría de la nueva economía familiar, la unidad de estimación de costes y de toma de decisiones, está constituida ahora por la familia en su conjunto y no por individuos aislados. Va a ser esta unidad familiar, la que va a tomar decisiones relativas a la natalidad o a la división sexual del trabajo, a partir de métodos de análisis de costes (Becker, 1987).

Para tomar estas decisiones a partir de métodos de análisis de costes, va a ser necesario

monetizar las tareas domésticas. Para llevar a cabo esto, es posible la utilización de tres métodos.

En primer lugar, el método del coste de oportunidad. Según este método, el valor de las horas dedicadas al trabajo doméstico se corresponde con el salario que obtendría de dedicar esas mismas horas a un trabajo remunerado. En segundo lugar, el método del coste de reemplazamiento valora el trabajo doméstico con referencia al salario que pagarías a una persona para que lo hiciera. Finalmente, en tercer lugar, el método de costes de servicios desagrega todas las actividades que conllevan las tareas domésticas y, cuantifica su valor, en base al precio que se paga en el mercado por cada una de ellas (Rivero, 2005).

En base a estos métodos, se evaluará el interés económico de que los miembros se dediquen a trabajo remunerado o a tareas domésticas. Así, para mujeres altamente cualificadas y que tienen una alta retribución en su trabajo, supondrá un mayor coste abandonar el trabajo que dedicarse a las tareas domésticas.

La crítica a esta conceptualización de la unidad familiar es que, sólo aquello que se puede monetizar tiene valor y, el trabajo doméstico, genera valores de uso directo que no se pueden monetizar porque no tienen valor en el mercado. Además, esta teoría es insuficiente, ya que no permite explicar las decisiones y estrategias adoptadas por la familia, debido a la mecanicidad del modelo. Los costes de oportunidad, reemplazamiento y servicios no son suficientes para explicar la realidad porque, además de estos costes, existen muchas variables que inciden en la toma de decisiones de las familias como, por ejemplo, la estructura tradicional de roles (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

3. REGULACIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.

3.1 Marco introductorio.

En este apartado se van a analizar las medidas legislativas y políticas, cuyo objetivo principal es la protección de situaciones de conflicto entre la vida familiar y laboral y,

son enmarcadas dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la Unión Europea ha desarrollado una serie de Directivas, que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros (Fundación Mujeres, 2010).

En el ordenamiento jurídico se contempla como sujeto que requiere de protección, con respecto a la conciliación de la vida personal y laboral, tanto al hombre como a la mujer, en el mismo plano de derechos y bajo el principio de igualdad. Sin embargo, debido al hecho de que la situación laboral de ambos sexos es distinta y, siendo patente la mayor incidencia que tiene en las mujeres, surgen diversas iniciativas legislativas que buscan promover mayores condiciones de igualdad para ellas (Cordero Gordillo, 2011:142).

3.2 Unión Europea: en busca de la armonización.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, es un principio básico y un derecho fundamental y, constituye un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros (Lamane, 2014).

La inclusión de la dimensión de género en la agenda social y el desarrollo de políticas de acción positiva, ha representado un impulso clave para la promoción de la igualdad de oportunidades y, para la implementación de políticas en los países que forman parte de la Unión Europea (Gomá y Subirats, 1998).

La primera directiva en regular la conciliación de la vida laboral y personal de trabajadores, fue la Directiva 92/85/CEE. El objetivo de esta directiva es la protección del colectivo de mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o estén en periodo de lactancia y, sean especialmente sensibles a determinados riesgos como, por ejemplo, la exposición a determinados agentes químicos, físicos o biológico (artículo 1 de la Directiva 92/85/CEE).

Esta Directiva, reconoce a las trabajadoras un permiso de maternidad de 14 semanas ininterrumpidas como mínimo, las cuales pueden ser distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones nacionales (artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE). Asimismo, se prohíbe el despido de la mujer trabajadora por una causa relacionada con la maternidad (artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE).

La segunda directiva, la Directiva 97/81/CE, aplica el Acuerdo Marco sobre “el trabajo a tiempo parcial”, celebrado en 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICEF, CEEP y CES) (artículo 1 de la Directiva 97/81/CE).

El objetivo de esta directiva es garantizar a los trabajadores afectados por las nuevas formas de trabajo flexible un trato comparable a los trabajadores a tiempo completo y con contrato indefinido (artículo 4 de la Directiva 97/81/CE). Esta directiva trata de manera específica la conciliación entre la vida laboral y personal, al destacar la necesidad de adoptar medidas tendentes a incrementar la creación de empleo, mediante una organización más flexible del trabajo (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, 2014).

En tercer lugar, la Directiva 2000/78/CE tiene como objetivo, eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, considerando especialmente la posición más vulnerable de la mujer que suele ser a menudo víctima de múltiples discriminaciones. (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, 2014).

Específicamente, la presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato (artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE).

Finalmente, la última directiva en regular la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, ha sido la Directiva 2010/18/UE sobre permiso parental. Mediante esta Directiva, se pretende hacer efectiva la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y, conseguir un reparto equitativo de tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares (cláusula 1 de la Directiva 2010/18/UE)

El permiso parental tendrá una duración mínima de cuatro meses y debe concederse, en principio, con carácter intransferible (cláusula 2 de la Directiva 2010/18/UE). Asimismo, para promover una mejor conciliación, se prevé que los padres, al reincorporarse al trabajo, puedan pedir cambios en sus horarios de trabajo durante un periodo determinado de tiempo (cláusula 6 de la Directiva 2010/18/UE). De esta manera, la flexibilidad se propone como uno de los mecanismos, para adecuar el tiempo destinado a las responsabilidades familiares con el horario laboral (Martínez, 2015).

3.3 Normativa española

3.3.1 El principio jurídico de la igualdad: La Constitución española.

La primera ley en la que se hace referencia a esta materia es en la Constitución española, ley fundamental de nuestro Estado. Este texto recoge varios artículos en relación con esta cuestión:

En primer lugar, el artículo 14 establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14 de la Constitución española).

En segundo lugar, el artículo 39.1, establece que los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia (artículo 39 de la Constitución española).

En tercer y último lugar, el artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva y, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9.2 de la Constitución

española).

A través de estos artículos se puede observar la relevancia del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, el cual se encuentra recogido además en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. De ellos, destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea general de Naciones Unidas.

Sobre el principio de igualdad recogido en la Constitución española, es importante destacar que el mismo se encuentra recogido en el artículo 1.1 de la Constitución, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico. Además, su formulación, recogida por el artículo 14, hay que entenderla en el sentido de igualdad real y no formal, de modo que quienes se encuentren en una misma situación cuenten con los mismos derechos. A esta igualdad efectiva se le llama equidad y es la que permite la discriminación positiva para compensar situaciones de desigualdad, la cual va a ser importante en nuestro trabajo.

3.3.2 Legislación específica sobre conciliación: Ley 39/1999 y Ley Orgánica 3/2007.

En la legislación española, en primer lugar, se aprobó la Ley 39/1999¹, con la finalidad de transponer al ordenamiento jurídico español las Directivas aprobadas en materia de conciliación y superar los mínimos que en ellas se prevén (Exposición de motivos de la Ley 39/1999).

Mediante esta Ley se trata de favorecer los permisos de maternidad y paternidad, sin que afecten negativamente a las posibilidades de acceso al empleo y a las condiciones de trabajo y, se facilita a los hombres su participación en el cuidado de los hijos desde su nacimiento o adopción (Lamane, 2014).

Esta ley permite, al padre o a la madre, ausentarse del trabajo durante 1 hora y reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, en los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización, pero con la consiguiente reducción

¹ La ley 39/1999 fue actualizada posteriormente por la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (Lamane, 2014).

proporcional del salario (artículo 2 de la Ley 39/1999).

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, tiene dos objetivos principales. Por un lado, adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida personal. Por otro lado, fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres (Fundación Mujeres, 2010).

Las medidas más importantes que se contemplan son las siguientes:

- Maternidad: Las 16 semanas de permiso se amplían 2 semanas más, en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad (Fundación Mujeres, 2010).
- Paternidad: 4 semanas de permiso, que se verán incrementadas en caso de nacimientos múltiples, familia numerosa o en caso de que en la familia haya una persona con discapacidad (Fundación Mujeres, 2010).
- Lactancia: 1 hora diaria, que puede ser acumulada en días libres (Fundación Mujeres, 2010).

Esta ley incluye además la obligatoriedad de desarrollar planes de igualdad en empresas con más de 250 trabajadores (artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007).

3.4 Análisis crítico de la regulación legislativa.

Es importante mencionar que, a pesar de toda la legislación actual en materia de conciliación laboral y personal, las leyes por si solas no son suficientes para propiciar un cambio social, en una sociedad con unos valores e ideales fuertemente arraigados. Para que se de un verdadero cambio respecto a la cuestión de conciliación es necesario, además de las medidas contempladas en la legislación, el apoyo incondicional de los gobiernos, un verdadero cambio en la organización de las responsabilidades familiares y, la asunción de las mismas por ambos sexos, pues las mujeres todavía siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y, son ellas, las que en mayor medida ejercen los derechos de conciliación, previstos en la legislación (Cordero Gordillo, 2011: 144).

4. ANÁLISIS DE CIFRAS: ¿SE ESTÁN PRODUCIENDO AVANCES?

El objetivo de este apartado es, desde una perspectiva de género, analizar los indicadores más relevantes en el momento actual, que permitan analizar la situación de hombres y mujeres en España y, observar las diferencias que se presentan entre unos y otros, a la hora de repartir las tareas domésticas, así como el cuidado de hijos y dependientes.

En primer lugar, se va a utilizar la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del 2015, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad social, sobre personas con trabajo remunerado y el tiempo medio que dedican a la semana al trabajo no remunerado, conformado por las actividades dedicadas al cuidado del hogar y al cuidado de hijos o dependientes².

En primer lugar, se va a analizar el número total de horas a la semana dedicadas al trabajo remunerado, al trabajo no remunerado y el trayecto al y desde el trabajo de hombres y mujeres en general.

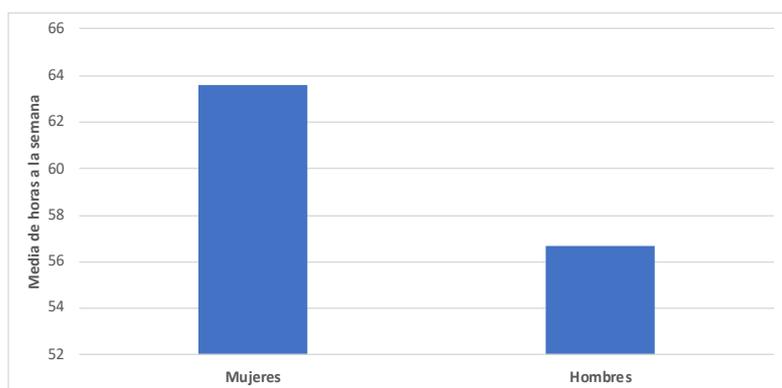


Figura 1: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

Como se observa en el gráfico, sin tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial o completo, las mujeres dedican un total de 63,6 horas semanales al trabajo remunerado y no remunerado, mientras que los hombres dedican 56,7 horas semanales de media.

² La encuesta proporciona información sobre la extensión de la jornada (remunerada y no remunerada), la duración del trayecto al y desde el trabajo, el número de horas que se desea trabajar, la regularidad horaria, el trabajo en horarios atípicos, la organización de los horarios laborales y la compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares (INE, 2015).

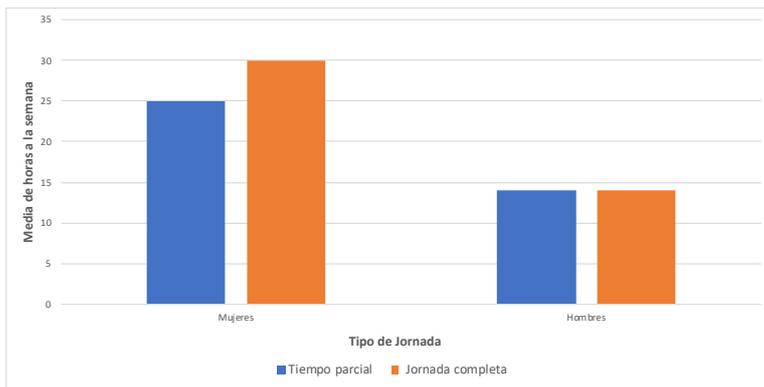


Figura 2: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo no remunerado, en base a si trabajan a jornada completa o a tiempo parcial. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

Tal y como muestra la figura, los hombres dedican el mismo número de horas al trabajo no remunerado, unas 14 horas de media a la semana, independientemente de si trabajan a jornada completa o a tiempo parcial. Sin embargo, las mujeres que trabajan a jornada completa dedican una media de 25 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que las que trabajan a tiempo parcial dedican 30 horas semanales.

Estos primeros datos demuestran, a primera vista, el desigual reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres, dedicando las mujeres casi el doble de tiempo que los hombres y, las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres.

En segundo lugar, se procederá a analizar el número de horas que se dedica al trabajo remunerado y al no remunerado según el tipo de hogar.

- En el caso de hombres y mujeres sin hijos, pero con pareja que trabaja, los hombres dedican 8,7 horas semanales al trabajo no remunerado y 40 horas al trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican 16,4 horas y 36 horas respectivamente.

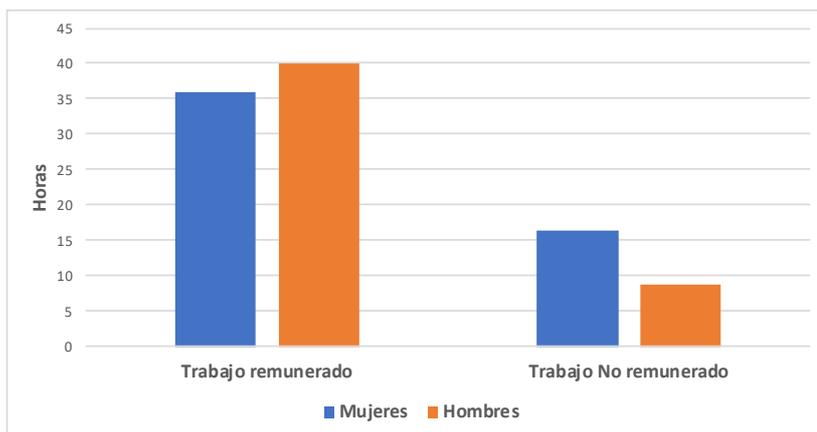


Figura 3: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando ambos trabajan y no tienen hijos. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

- En el caso de hombres y mujeres sin hijos, pero con pareja que no trabaja, los hombres dedican 6 horas semanales al trabajo no remunerado y 40 horas al trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican 17,2 horas y 36 horas respectivamente. Esto demuestra que, las mujeres trabajadoras sin hijos que conviven con una pareja que no trabaja, dedican el mismo tiempo a las tareas domésticas que si su pareja trabajara.

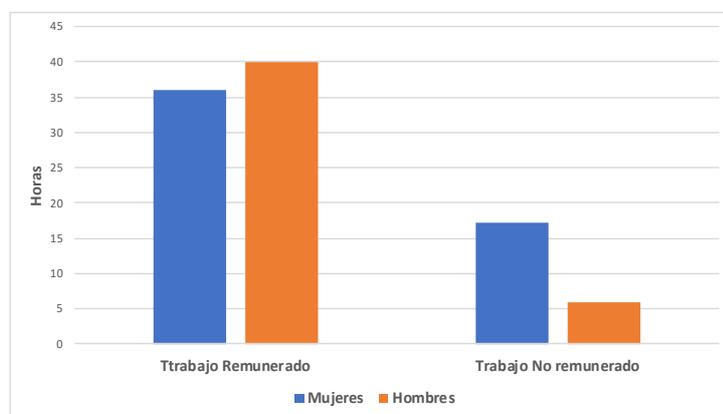


Figura 4: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja trabaja y no tienen hijos. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

- En el caso de hombres y mujeres con hijos y, con pareja que trabaja, los hombres dedican 20,8 horas semanales al trabajo no remunerado y 42,5 horas al trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican 37,5 horas y 34 horas respectivamente.

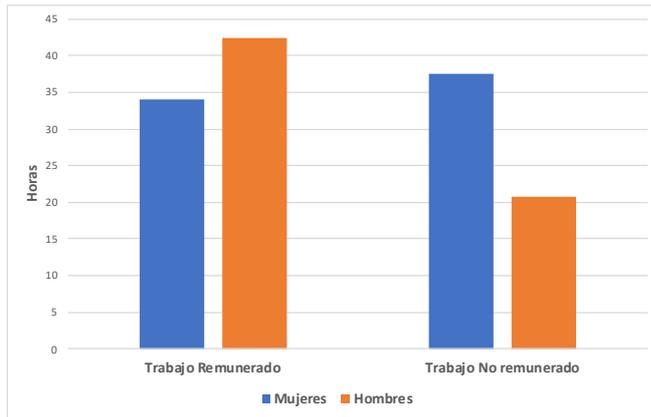


Figura 5: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja trabaja y tienen hijos. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

- En el caso de hombres y mujeres con hijos, pero con pareja que no trabaja, los hombres dedican 16,3 horas semanales al trabajo no remunerado y 40 horas al trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican 30,7 horas y 34,7 horas respectivamente. Esto demuestra que, las mujeres trabajadoras con hijos que conviven con una pareja que no trabaja, dedican casi el mismo tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos, que si su pareja trabajara. A diferencia, los hombres disminuyen considerablemente el tiempo que dedican al trabajo no remunerado si su pareja no trabaja.

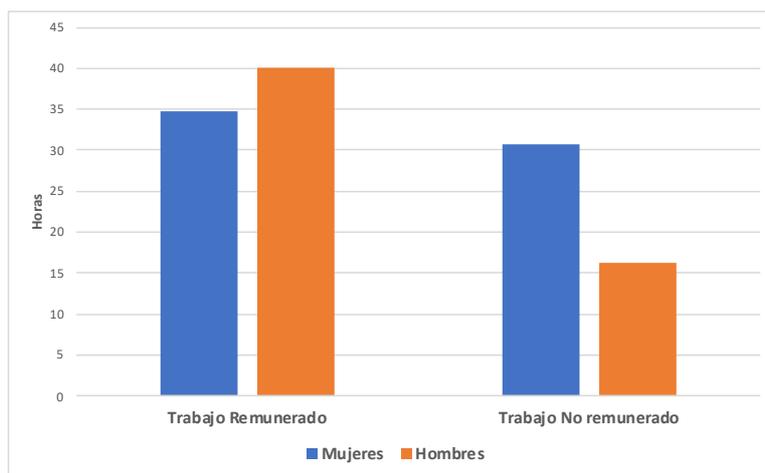


Figura 6: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, cuando su pareja no trabaja y tienen hijos. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

En tercer lugar, mientras que antes se hablaba en términos generales sobre las horas dedicadas al trabajo remunerado y al no remunerado, ahora se va a analizar la conciliación de la vida personal y laboral respecto a personas ocupadas, es decir, con trabajo remunerado y que, debido a que deben cuidar de personas dependientes, ya sean niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, buscan un horario más flexible, un trabajo a tiempo parcial o, simplemente, deciden dejar el trabajo.

Según la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo realizada en 2016, el porcentaje de hombres españoles ocupados a tiempo parcial es del 9 % en caso de no tener hijos, del 5,7% teniendo un hijo, del 3,9% teniendo 2 hijos y del 6,4% teniendo tres hijos o más. En el caso de la mujer, sin embargo, estos porcentajes son del 20,4%, en caso de no tener hijos, y del 26,6%, independientemente del número de hijos que tenga.

En términos de la Unión Europea, mientras que los porcentajes de hombres son muy similares, el de las mujeres, sin embargo, son muy distintos: el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial es del 22,2% en caso de no tener hijos, del 31,8% teniendo un hijo, del 38,2% teniendo dos hijos y del 45,2% teniendo 3 o más hijos (Eurofound, 2016)

El motivo principal, según el INE, por el que mujeres y hombres, que cuidan a personas dependientes, deciden realizar un trabajo a tiempo parcial es, en un 53,4% para las mujeres y en un 43,4% en los hombres, la falta de existencia o los altos costes de los servicios adecuados para el cuidado de los niños, adulto enfermos, discapacitados o mayores (INE, 2015).

Respecto a este tema, se debe destacar que el impacto sobre la participación en el mercado de trabajo, cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados, es muy diferente en hombres y mujeres. Los datos demuestran que, a día de hoy, las mujeres siguen asumiendo en mayor parte el cuidado de personas dependientes. Además, los datos presentados no reflejan sólo un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también la falta de servicios o la existencia de servicios muy caros para el cuidado de niños y adultos, y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia. Para lograr desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres que no trabajan o trabajan a tiempo parcial, es necesario mejorar las políticas de conciliación laboral y personal.

Finalmente, y, en cuarto lugar, se procederá a analizar las horas semanales que dedican los hombres y mujeres a las distintas actividades de cuidados y tareas del hogar, en base

a los datos proporcionados por la Encuesta de Calidad de Vida de 2016 elaborado por el Eurofound.

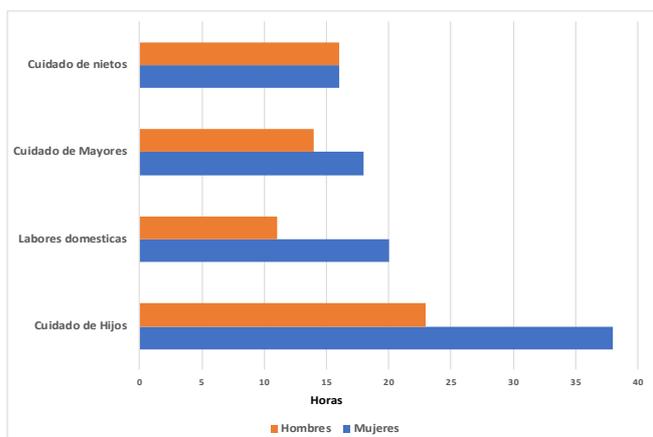


Figura 7: Media de horas semanales que dedican hombres y mujeres a las distintas actividades de cuidados y tareas del hogar. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Calidad de Vida elaborada por el Eurofound (2016).

Por un lado, las mujeres españolas dedican el mayor número de horas, 38 horas semanales, al cuidado o educación de los hijos. A continuación, dedican alrededor de 20 horas semanales a labores domésticas, como cocinar o limpiar. En tercer lugar, dedican 18 horas semanales al cuidado de la personas mayores de 75 años. Finalmente, dedican 16 horas semanales al cuidado de los nietos.

Por otro lado, los hombres españoles dedican el mayor número de horas, 23 horas semanales, al cuidado o educación de los hijos. A continuación, dedican 16 horas semanales al cuidado de los nietos. En tercer lugar, dedican 14 horas semanales al cuidado de las personas los mayores de 75 años. Finalmente, dedican 11 horas semanales a labores domésticas.

Estos últimos datos, demuestran las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres y el desigual reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

5. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN PRO DEL BIENESTAR Y LA FELICIDAD.

A continuación, se pretende demostrar cómo la brecha, en materia de conciliación laboral y personal, afecta al bienestar general y felicidad de la población trabajadora española del siglo XXI. Además, se finaliza el estudio con una aproximación a la percepción que los jóvenes universitarios presentan sobre la conciliación de estas facetas de la vida

5.1. Bienestar según la OCDE.

El bienestar suele ser definido como satisfacción con la vida o calidad de vida, con experimentar a menudo emociones positivas y, con tener una salud física y psíquica acorde a nuestras propias expectativas (Ossa, Rebelo, González y Pamplona, 2005),

Por su parte, la OCDE mide el nivel medio de bienestar en función de 11 indicadores: Ingresos y patrimonio financiero (1), Empleo y remuneración (2), vivienda (3), equilibrio vida personal-laboral (4), salud (5), educación y competencias (6), comunidad (7), compromiso cívico y gobernanza (8), medio ambiente (9), seguridad personal (10) y bienestar subjetivo (11).

Es interesante observar como el equilibrio en la vida personal y laboral es uno de los indicadores de bienestar. Este indicador es definido en función del tiempo libre y jornada laboral. Según la OCDE (2017), en España el número de empleados que trabajan 50 horas o más a la semana, se ha reducido durante la última década un 4%, mientras que la media de la OCDE se ha visto reducida un 0.9%. Ahora, sólo alrededor del 5% de los empleados españoles trabajan jornadas prolongadas, de 50 horas o más, con regularidad (OCDE, 2017).

Además, la OCDE ha creado una aplicación web interactiva llamada Índice para una Vida Mejor. Mediante esta web, los usuarios asignan en orden de importancia, según sus propias prioridades personales en la vida, los 11 indicadores mencionados anteriormente. Este índice muestra que para los españoles las tres cuestiones más importantes son la salud, la educación, y el equilibrio entre la vida personal y laboral. El objetivo de esta iniciativa es ayudar a informar la formulación de políticas para mejorar la calidad de vida, así como conectar las políticas públicas con la vida de las personas (OCDE, 2017).

Sin embargo, este equilibrio vida personal-laboral definido por la OCDE, no tiene en cuenta las actividades que llevan a cabo mujeres y hombres en su tiempo libre, como son las tareas domésticas o el cuidado de dependientes. Es por eso, que este índice tiene en cuenta un nivel “ficticio” de tiempo libre frente al real, es decir, el tiempo efectivo que una persona tiene para dedicarse exclusivamente a actividades de su propio goce y disfrute.

5.2. Felicidad de las mujeres españolas.

Las relaciones interpersonales son las facetas de la vida que más felicidad proporciona a las mujeres. Entre las distintas facetas que afectan a la vida de las mujeres y, por tanto, a su felicidad destacan: los hijos, las amigas, la pareja, los padres, hermanos/as, la salud, el trabajo remunerado, el tiempo para sus aficiones y el físico (Sagnier, 2018).

En este apartado se pretende poner de manifiesto el desequilibrio que se da en el reparto de cargas familiares y el desgaste físico que esto provoca en la mujer, lo cual hace que la misma no sea igual de productiva que el hombre en la vida laboral, que no alcance el nivel retributivo e independencia económica del hombre y, que por tanto, no alcance su grado máximo de felicidad (Sagnier, 2018).

Hoy en día se habla mucho de la brecha salarial, según la cual las mujeres activas en el mercado de trabajo cobran alrededor de una cuarta parte menos que los hombres. Sin embargo, si se compara esta brecha con la brecha que existe entre el número de horas de trabajo no remunerado que las mujeres dedican a la familia, la brecha salarial es irrisoria.

En primer lugar y en términos generales, en base a una investigación realizada recientemente por Laura Sagnier, en colaboración con la consultora PRM Internacional y la cual representa, según datos del INE, a casi 15 millones de mujeres en España, las mujeres invierten en la casa y en la familia el triple de horas que su pareja del otro sexo (es decir, de media, un 285% más).

La investigación divide las cargas familiares en dos tipos: por un lado, horas dedicadas a tareas familiares como limpiar la casa, lavar la ropa, cocinar, cuidado de hijos etc. y, por otro lado, los gastos familiares que habrá que pagar.

En base a la primera carga, el resultado de la investigación es que, las parejas en las que mujer y hombre conviven y la mujer está activa en el mercado laboral, se pueden dividir en cuatro tipos: en un 21%, parejas en las que la mujer se encarga por sí misma de todas las tareas familiares; en un 39%, parejas en las que los hombres participan en cierto modo, pero las mujeres hacen considerablemente más que los hombres; en un 37%, parejas en las que ambos aportan un número similar de horas y finalmente, en un 3%, parejas en las

que el hombre contribuye más que la mujer (Sagnier, 2018).

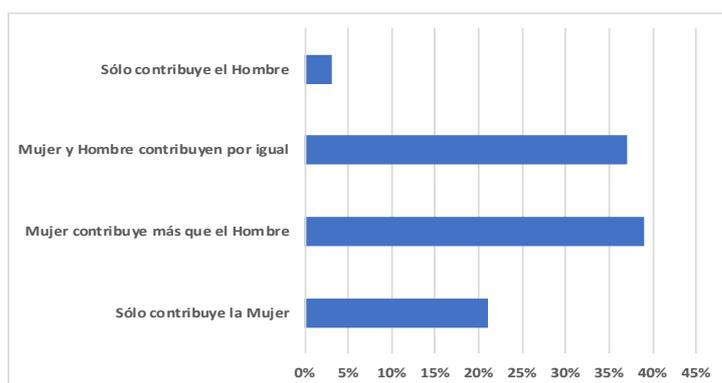


Figura 8: Distintos tipos de pareja en base a quién, mujer o hombre, y en qué porcentaje, contribuye al cuidado del hogar y de hijos o dependientes. Fuente: elaboración propia a partir de datos de investigación llevada a cabo por Laura Sagnier en 2017.

Sin embargo, respecto a la carga de pagar los gastos familiares, en el 6% de las parejas las mujeres pagan solas todos los gastos familiares, en el 15% pagan las mujeres más que los hombres, en el 51% contribuyen ambos de forma similar y, finalmente, en el 28% de las parejas contribuyen más los hombres que las mujeres (Sagnier, 2018).

Haciendo un cómputo total de todo esto y teniendo en mente la brecha salarial existente actualmente entre hombres y mujeres, se puede observar que la que la gran mayoría de las mujeres (72%) contribuyen a los gastos de la familia, de igual manera o más que su pareja del otro sexo, pero sin embargo, el 60% de las mujeres, destinan más horas que los hombres a las tareas familiares, a pesar de que en el ámbito laboral estén destinando el mismo tiempo (Sagnier, 2018).

Atendiendo solo a la mujer, en general, según la investigación, las mujeres con hijos reparten las 24 horas de sus días laborales de la siguiente manera: 6 horas las dedican a dormir, 8 horas al trabajo remunerado y las últimas 9 horas las dedican en casa (Sagnier, 2017). Las actividades a las que destinan ese tiempo varían en función del número de hijos:

- Las mujeres con un solo hijo dedican 3,6 horas a las tareas de la casa y 3,2 horas de media a su hijo, lo cual les deja de tiempo libre para ellas un poco más de dos horas de media al día (Sagnier, 2017).
- Las mujeres con dos hijos dedican 4,2 horas a las tareas de la casa y 2,6 horas de

media a su hijo, lo cual les deja de tiempo libre para ellas un poco más de dos horas de media al día. (Sagnier, 2017).

- Las mujeres con más de dos hijos dedican 4,2 horas a las tareas de la casa y 2,7 horas de media a su hijo, lo cual les deja de tiempo libre para ellas un poco más de dos horas de media al día. (Sagnier, 2017).

Estos datos afirman el poco tiempo que tienen las mujeres para dedicarlo especialmente a ellas, a su desarrollo personal. La yuxtaposición de las cargas personales y las laborales provoca en la mujer una mezcla de sentimientos, en la que la frustración por no poder abarcar todo y tener tiempo personal para ella, se enfrenta al orgullo que siente de poder ser una madre trabajadora y, poder afrontar su vida laboral y su vida personal. La suma de todas las responsabilidades, tanto personales como familiares, hacen que en general la mujer se sienta cansada y disminuya su felicidad.

Las mujeres tienen diferentes expectativas en el mercado laboral y su “trabajo remunerado ideal” cambia, en función de los cambios que se producen en su vida privada. El cambio más drástico se produce con la llegada del primer hijo. En ese momento, el “trabajo remunerado ideal”, con independencia del nivel de estudios de la mujer y del tipo de trabajo que ésta desempeñe, cambia. Tener un buen trabajo, un buen sueldo y poder desarrollar una carrera profesional, deja de ser importante frente al hecho de que el trabajo remunerado se pueda compaginar con la familia (Sagnier, 2018).

Para que una mujer se sienta feliz con su trabajo, el mismo debe tener un horario que le permita compatibilizarlo con su familia. Esto es tan relevante que, considerando todos los niveles de ingresos, aquellas mujeres cuyo horario laboral les permite conciliar bien trabajo y familia, se sienten más felices con el trabajo, que las mujeres de nivel de sueldo inmediatamente superior que, por el contrario, tienen un horario que no les permite conciliar bien su trabajo remunerado con su familia. (Sagnier, 2018: 153). Es por ello por lo que muchas veces, una promoción puede resultar en una disminución de la felicidad de la mujer, debido a las mayores responsabilidades profesionales y a una disminución en la compatibilización de la vida laboral y familiar.

Por último, se va a analizar aquellos trabajos en los que se maximiza el binomio entre la felicidad con el trabajo remunerado y la posibilidad de compatibilizarlo bien con la vida personal. Se van a tener en cuenta los siguientes trabajos: en primer lugar, trabajos con responsabilidad de dirección como el caso de directoras, gerentes o jefas de equipo o departamento; en segundo lugar, profesionales sin un cargo de responsabilidad importante; en tercer lugar, el servicio doméstico; finalmente, en cuarto lugar, las funcionarias y las no funcionarias que trabajan en el sector público, las artesanas o mujeres que realizan un trabajo manual por cuenta propia, como por ejemplo modistas, pintoras o fotógrafas y las propietarias de algún negocio o empresa. A su vez, se medirá el grado de felicidad medio que presentan las mujeres con su trabajo, en una escala de puntos del 1 al 10.

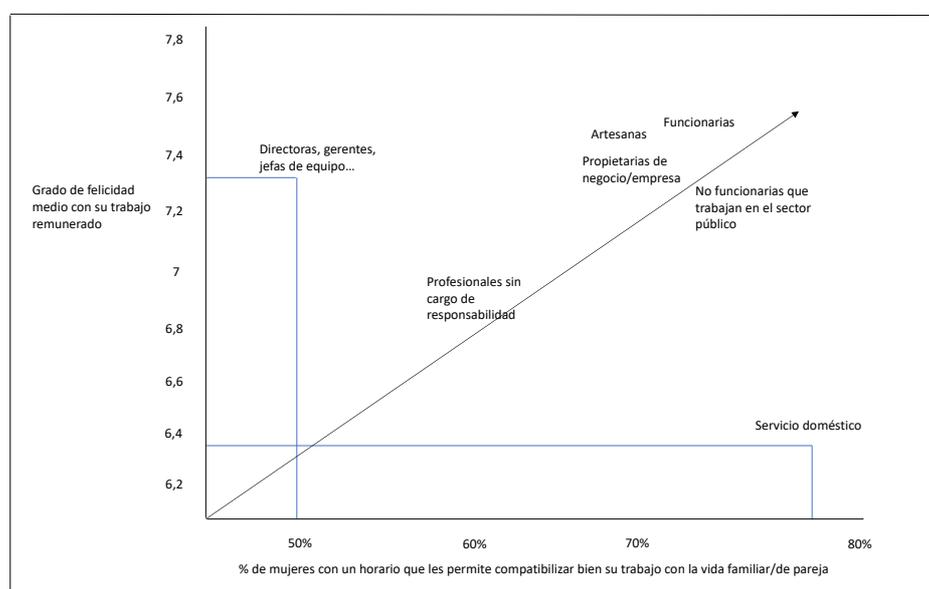


Figura 9: Relación entre el grado de felicidad con el trabajo y la posibilidad de compatibilizarlo con la vida familiar/de pareja según en qué trabajan. Fuente: Investigación llevada a cabo por Laura Sagnier, publicada en 2017, en su libro: *Las mujeres hoy. Cómo son, qué piensan y cómo se sienten las mujeres en España*.

El gráfico presentado muestra los siguientes resultados:

En primer lugar, los trabajos en los que se maximiza el binomio entre la felicidad con el trabajo remunerado y la posibilidad de compatibilizarlo bien con la vida personal, son los trabajos de funcionarias y no funcionarias del sector público, así como el trabajo que realizan las artesanas y las propietarias de negocios o empresas. En estos tipos de trabajo, el 75% de las mujeres tiene un horario que le permite compatibilizar muy bien su trabajo con su vida familiar y personal y, tiene un grado de felicidad medio con su trabajo de 7,5 puntos sobre 10.

En segundo lugar, el 60% de profesionales sin un cargo de responsabilidad importante tienen un horario que les permite compatibilizar bien su trabajo con la vida familiar y personal y, tienen un grado de felicidad medio con su trabajo de 6,9 puntos.

En tercer lugar, el 78% de las mujeres que se dedican al servicio domestico tienen un horario que les permite compatibilizar bien su trabajo con la vida familiar y personal, pero sin embargo tienen un grado de felicidad medio con su trabajo de 6,3 puntos.

Finalmente, las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en su trabajo están felices con su trabajo remunerado en un grado de 7,3 puntos de media, pero sólo el 50% de estas mujeres tienen un horario que les permite compatibilizar bien su trabajo con la vida familiar y personal.

Estos datos confirman que las mujeres que trabajan en puestos de responsabilidad en el sector privado y que consecuentemente tienen ingresos altos, no son capaces de conciliar bien trabajo y vida familiar a pesar de lo felices que se sienten con su trabajo. Por el contrario, las mujeres que trabajan en el sector público se sienten muy felices con su trabajo y pueden compatibilizar muy bien su trabajo con su vida familiar.

Estos datos muestran la necesidad de promulgar políticas destinadas a las empresas del sector privado, con el objetivo de que, las mujeres con alguna responsabilidad de dirección puedan conciliar mejor su trabajo y vida familiar y personal y así, poder alcanzar un mayor grado de felicidad. Las nuevas propuestas deben ir encaminadas a que las mujeres no tengan que relegar del trabajo y dejar atrás su carrera profesional por las dificultades que conlleva conciliar trabajo con familia.

5.3. ¿Qué buscan los millennials en su búsqueda de trabajo?

5.3.1 Marco introductorio

Los millennials, también llamados generación Y, son aquellos jóvenes que nacieron entre los años 1980 y 2000. Esta generación se caracteriza por crecer con la aparición de las primeras tecnologías y las redes sociales, por tener una educación superior a la generación anterior y, por ser unos ciudadanos activos con unos valores muy marcados y que suelen involucrarse activamente, con movimientos y comunidades que sienten que los

representan, a través sobre todo de las redes sociales (Preetam, 2013).

A pesar de las numerosas publicaciones sobre el tema de conciliación laboral y personal, hasta la fecha de hoy existen escasas investigaciones centradas en las opiniones que tiene la generación universitaria actual, que forma parte de la generación millennial, sobre esta cuestión.

Con objeto de auscultar mejor esta brecha, se ha realizado una investigación para analizar el valor que dan los millennials a una serie de elementos, determinantes a la hora de escoger su futuro trabajo tras acabar la universidad. Para llevar a cabo esta investigación han sido utilizadas fuentes de información primaria, empleándose como herramienta principal el cuestionario online. Se escogió este tipo de método de investigación exploratoria, ya que ésta se considera la más adecuada al objeto de estudio.

Este estudio se ha llevado a cabo nivel nacional, tomando como muestra a la población universitaria en su último año de carrera y, que no busca perseguir sus estudios, sino que quiere incorporarse inmediatamente al mercado laboral. Este cuestionario fue remitido a alumnos de distintas universidades del país, con el objetivo de obtener un entendimiento comprensible sobre la importancia que da la población joven a la cuestión de conciliación laboral y personal a la hora de buscar trabajo.

En la encuesta se pregunta, en primer lugar, el sexo de la persona, mujer o hombre. A continuación, se le pide que ordene de mayor a menor la valoración que le da a la siguiente serie de elementos a la hora de escoger una empresa en la que trabajar: (1) salario, (2) reputación de la empresa, (3) equilibrio vida personal y laboral, (4) posibilidad de formación, (5) posibilidad de promoción, (6) clima laboral, (7) flexibilidad de horario, (8) estabilidad laboral y (9) proyecto de empresa.

En tercer lugar, se pregunta al encuestador si cambiaría si respuesta dentro de 10 años y, en caso afirmativo, se pide que vuelva a ordenar los 9 elementos mencionados anteriormente.

5.3.2 Resultados de la investigación.

1. Número de participantes por sexo.

- El número total de participantes fue de 175, de los cuales 93 fueron hombres y 82 mujeres.

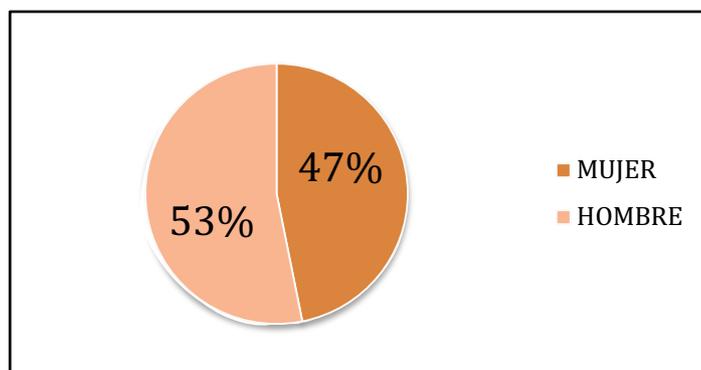


Figura 10: Porcentaje de hombres y mujeres que participaron en la encuesta. Fuente: elaboración propia (2019).

2. Orden de importancia de cada elemento, en el corto plazo, a la hora de escoger trabajo.

ELEMENTOS A VALORAR	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Salario	35	20,0%	41	23,4%	27	15,4%	25	14,3%	18	10,3%	11	6,3%	8	4,6%	8	4,6%	4	2,3%
Reputación de la empresa	30	17,1%	31	17,7%	19	10,9%	17	9,7%	14	8,0%	21	12,0%	20	11,4%	11	6,3%	15	8,6%
Equilibrio vida personal-laboral	40	22,9%	23	13,1%	29	16,6%	19	10,9%	18	10,3%	18	10,3%	17	9,7%	9	5,1%	4	2,3%
Posibilidad de formación	23	13,1%	16	9,1%	23	13,1%	28	16,0%	18	10,3%	23	13,1%	19	10,9%	18	10,3%	10	5,7%
Posibilidad de promoción	16	9,1%	20	11,4%	16	9,1%	29	16,6%	37	21,1%	21	12,0%	19	10,9%	12	6,9%	7	4,0%
Clima laboral	9	5,1%	20	11,4%	33	18,9%	23	13,1%	28	16,0%	29	16,6%	15	8,6%	11	6,3%	9	5,1%
Flexibilidad de horario	7	4,0%	7	4,0%	8	4,6%	13	7,4%	14	8,0%	16	9,1%	43	24,6%	42	24,0%	20	11,4%
Estabilidad laboral	7	4,0%	9	5,1%	10	5,7%	13	7,4%	14	8,0%	20	11,4%	22	12,6%	45	25,7%	30	17,1%
Proyecto de empresa	8	4,6%	8	4,6%	10	5,7%	8	4,6%	14	8,0%	16	9,1%	12	6,9%	19	10,9%	76	43,4%
TOTAL	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%

Figura 11: Numero de votos y porcentajes, que muestran la importancia que cada encuestado da a cada uno de los elementos en el corto plazo, siendo el 1, el más importante y el 9, el menos importante. Fuente: elaboración propia (2019).

En base a la tabla anterior, los elementos que se encuentran en primer lugar como más importantes para el universitario a la hora de escoger trabajo son: el equilibrio vida personal-laboral (un 22,9% de los encuestados), el salario (20%), la reputación de la empresa (17,1%) y la posibilidad de formación (13,1%).

Por el contrario, los elementos que no se tienen tanto en consideración son la posibilidad

de promoción, sólo el 9,1% de los encuestados lo caracteriza como el elemento más importante a la hora de valorar un trabajo, seguido por clima laboral (5,1%), proyecto de empresa (4,6%), flexibilidad de horario (4%) y finalmente estabilidad laboral (4%).

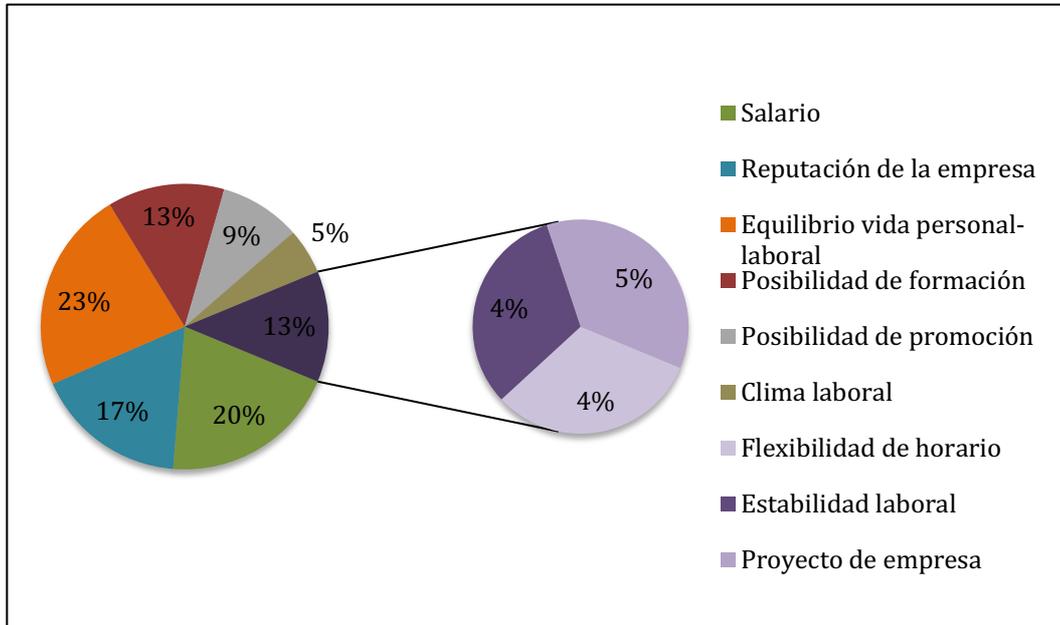


Figura 12: Elementos más importantes para los encuestados a la hora de buscar trabajo. Fuente: elaboración propia (2019).

3. Diferencias entre hombres y mujeres del orden de importancia de cada elemento, en el corto plazo, a la hora de escoger trabajo.

ELEMENTOS A VALORAR	1	
	Σ	%
Salario	19	23,2%
Reputación de la empresa	25	30,5%
Equilibrio vida personal-laboral	15	18,3%
Posibilidad de formación	7	8,5%
Posibilidad de promoción	6	7,3%
Clima laboral	3	3,7%
Flexibilidad de horario	3	3,7%
Estabilidad laboral	1	1,2%
Proyecto de empresa	3	3,7%
TOTAL	82	100%

Figura 13: Elementos más importantes, para las mujeres, a la hora de buscar trabajo en el corto plazo. Fuente: elaboración propia (2019).

ELEMENTOS A VALORAR	1	
	Σ	%
Salario	26	28,0%
Reputación de la empresa	13	14,0%
Equilibrio vida personal-laboral	22	23,7%
Posibilidad de formación	13	14,0%
Posibilidad de promoción	7	7,5%
Clima laboral	3	3,2%
Flexibilidad de horario	2	2,2%
Estabilidad laboral	4	4,3%
Proyecto de empresa	3	3,2%
TOTAL	93	100%

Figura 14: Elementos más importantes, para los hombres, a la hora de buscar trabajo en el corto plazo. Fuente: elaboración propia (2019).

Las tablas muestran la diferente valoración que dan hombres y mujeres a los distintos elementos, determinantes para escoger trabajo, en el corto plazo. Por un lado, los tres elementos más importantes para la mujer son: reputación de la empresa (30,5%), salario (23,2%) y equilibrio vida personal-laboral (18,3%). Por otro lado, los tres elementos más importantes para el hombre son los mismos que para la mujer, pero en porcentajes distintos: el salario (28%), equilibrio vida personal-laboral (23,7%) y reputación de la empresa (23,7%).

4. Número de personas que cambiarían su respuesta, a largo plazo, y cómo cambiarían sus respuestas.

En último lugar, los encuestados fueron preguntados si cambiarían sus respuestas si le hicieran la misma pregunta dentro de 10 años. En este caso, se les pidió que tuvieran en cuenta los cambios que podrían sufrir en su vida personal como, por ejemplo, la posibilidad de casarse y formar una familia.

De los encuestados, el 78,85% contestó que sí que cambiarían sus respuestas, pero el 21,5% dijo que no. Es interesante mencionar que, de las personas que dijeron que no cambiarían sus respuestas, el 49% fueron hombres, mientras que el 51 % fueron mujeres.

Los elementos más importantes pasan a ser ahora los siguientes: en primer lugar, el salario, para un 38,4% de los encuestados, seguido del equilibrio vida personal-laboral (35,5%) y, en tercer lugar, la estabilidad laboral (9,4%).

Los elementos menos importantes pasan a ser: el proyecto de empresa (51,4%), la posibilidad de formación (22,5%) y la reputación de la empresa (10,9%).

ELEMENTOS A VALORAR	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Salario	53	38,4%	36	26,1%	24	17,4%	14	10,1%	4	2,9%	1	0,7%	1	0,7%	3	2,2%	2	1,4%
Reputación de la empresa	11	8,0%	34	24,6%	11	8,0%	11	8,0%	10	7,2%	14	10,1%	16	11,6%	16	11,6%	15	10,9%
Equilibrio vida personal-laboral	49	35,5%	25	18,1%	39	28,3%	10	7,2%	6	4,3%	5	3,6%	2	1,4%	1	0,7%	1	0,7%
Posibilidad de formación	6	4,3%	2	1,4%	8	5,8%	28	20,3%	12	8,7%	9	6,5%	18	13,0%	24	17,4%	31	22,5%
Posibilidad de promoción	2	1,4%	9	6,5%	19	13,8%	25	18,1%	34	24,6%	27	19,6%	9	6,5%	10	7,2%	3	2,2%
Clima laboral	1	0,7%	9	6,5%	7	5,1%	12	8,7%	31	22,5%	44	31,9%	22	15,9%	12	8,7%	0	0,0%
Flexibilidad de horario	1	0,7%	8	5,8%	10	7,2%	21	15,2%	19	13,8%	14	10,1%	43	31,2%	17	12,3%	5	3,6%
Estabilidad laboral	13	9,4%	12	8,7%	17	12,3%	9	6,5%	16	11,6%	12	8,7%	11	8,0%	38	27,5%	10	7,2%
Proyecto de empresa	2	1,4%	3	2,2%	3	2,2%	8	5,8%	6	4,3%	12	8,7%	16	11,6%	17	12,3%	71	51,4%
TOTAL	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%

Figura 15: Numero de votos y porcentajes, que muestran la importancia que cada encuestado da a cada uno de los elementos en el largo plazo, siendo el 1, el más importante y el 9, el menos importante. Fuente: elaboración propia (2019).

5. Diferencias entre hombres y mujeres del orden de importancia de cada elemento, en el largo plazo, a la hora de escoger trabajo.

ELEMENTOS A VALORAR	1	
	Σ	%
Salario	22	34,9%
Reputación de la empresa	6	9,5%
Equilibrio vida personal-laboral	24	38,1%
Posibilidad de formación	3	4,8%
Posibilidad de promoción	1	1,6%
Clima laboral	1	1,6%
Flexibilidad de horario	1	1,6%
Estabilidad laboral	5	7,9%
Proyecto de empresa	0	0,0%
TOTAL	63	100%

Figura 16: Elementos más importantes, para las mujeres, a la hora de buscar trabajo en el largo plazo. Fuente: elaboración propia (2019).

ELEMENTOS A VALORAR	1	
	Σ	%
Salario	31	41,3%
Reputación de la empresa	5	6,7%
Equilibrio vida personal-laboral	25	33,3%
Posibilidad de formación	3	4,0%
Posibilidad de promoción	1	1,3%
Clima laboral	0	0,0%
Flexibilidad de horario	0	0,0%
Estabilidad laboral	8	10,7%
Proyecto de empresa	2	2,7%
TOTAL	75	100%

Figura 17: Elementos más importantes, para los hombres, a la hora de buscar trabajo en el largo plazo. Fuente: elaboración propia (2019).

Como se comentaba anteriormente, de los encuestados, el 78,85% contestó que sí que

cambiarían sus respuestas, pero el 21,5% dijo que no. De las personas que dijeron que no cambiarían sus respuestas, el 49% fueron hombres, mientras que el 51 % fueron mujeres.

Las tablas muestran la diferente valoración que dan hombres y mujeres a los distintos elementos, determinantes para escoger trabajo, en el largo plazo. Por un lado, los tres elementos más importantes para la mujer son: equilibrio vida personal-laboral (38,1%), salario (34,9%) y reputación de la empresa (9,5%), Por otro lado, los tres elementos más importantes para el hombre son: el salario (41,3%), equilibrio vida personal-laboral (33,3%) y estabilidad laboral (10,7%).

5.3.3 Análisis de los resultados.

En cuestión de conciliación laboral y personal, se puede observar como el 23% de universitarios preguntados consideran que para ellos el elemento más importante, en el corto plazo, a la hora de escoger trabajo, es la posibilidad que le da el trabajo de mantener un equilibrio con su vida privada. Este número se ve incrementado hasta un 35,5%, a la hora de responder sobre la importancia que estos elementos tendrían para el encuestado a largo plazo. Tanto en el corto plazo como en el largo plazo, los universitarios consideran que el salario es lo más importante y seguido de este, está el equilibrio vida personal-laboral. No obstante, estos datos cambian si se divide a los universitarios en hombres y mujeres.

Llama la atención que, a corto plazo, los hombres le den más importancia que las mujeres al equilibrio que le va a proporcionar el trabajo con su vida personal. Específicamente, el 18,3% de las mujeres y el 23,7 % de los hombres lo consideraron como elemento más importante en el corto plazo. Sin embargo, las mujeres consideran que la reputación de la empresa (30,5%) es más importante, a corto plazo, que la posibilidad de conciliar trabajo con vida personal, mientras que los hombres consideran que el salario es más importante (28%).

En el largo plazo, las cosas cambian drásticamente. Por un lado, las mujeres consideran que el elemento más importante de todos es el equilibrio vida laboral-personal (38,1%), seguido por el salario (34,9%). A diferencia, en el largo plazo, los hombres siguen pensando que el elemento más importante para ellos es el salario (41,3%), seguido por el equilibrio vida laboral-personal (33,3%).

Estos datos demuestran como, en el largo plazo, las mujeres sienten una mayor preocupación que los hombres, por el equilibrio que les pueda proporcionar su trabajo con su vida personal, con las posibilidades de conciliar ambos.

En conjunto, es interesante ver cómo se incrementa este porcentaje a medida que las personas van pensando en su futuro y en los posibles cambios que se puedan dar en su vida privada. Esta investigación demuestra una creciente preocupación por la conciliación laboral y personal de las nuevas generaciones que se van a incorporar al mercado laboral.

A la luz de estos hallazgos, parece pertinente hacer algunas propuestas a los Departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones, en orden a que pertrechen políticas de atracción y retención en las que se tengan en cuenta este orden de prelación. Si las empresas quieren que formen parte de su plantilla los mejores egresados y mejorar su competitividad en el mercado, deben apostar por una sólida cultura de conciliación.

6. CONCLUSIONES.

Como se ha podido observar a lo largo de esta exposición, la brecha de género que se da actualmente en la conciliación laboral y personal tiene su mayor poder explicativo, en la existencia de una estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades que forjan los roles de género. El rol de la mujer se concebía como un ser para otros, mientras que el rol del hombre era el de proveedor de recursos para la familia.

A lo largo de este trabajo se han explicado las interpretaciones de esta cuestión desde la perspectiva sociológica y desde la perspectiva económica. En la perspectiva sociológica, se han explicado las teorías de Soledad Murillo e Inés Alberdi en el panorama nacional y, en el panorama internacional, las teorías de Susana Narotzky, Elisabeth Beck-Gersheim y Gilles Lipovetsky. En la perspectiva económica destaca la teoría de Gary Becker, pero debido a su poco ajuste a la realidad se ha considerado insuficiente.

Las teorías sociales presentadas, sostienen las dificultades que tienen las mujeres para poder incorporarse al mercado laboral en una situación de igualdad a los hombres, debido al arraigo de los valores tradicionales. Consecuentemente, esta estructura de roles genera discriminación en el mercado laboral, debido a que el desequilibrio en el reparto de cargas

familiares y el desgaste físico que éstas cargas provocan en la mujer, hace que la misma no sea igual de productiva que el hombre en la vida laboral y, como consecuencia, que la mujer no alcance el nivel retributivo del hombre ni la independencia económica por la que se debe luchar.

Sólo con la liberalización de parte del tiempo dedicado al ámbito doméstico, conseguirá la mujer un espacio de tiempo en el que poder dedicarse a lo que ella desee, adentrándose así en el espacio público y consiguiendo, en consecuencia, desarrollar su propia individualidad. Pero para lograrlo, es necesario que se de un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres dentro de las unidades familiares.

A día de hoy, existen un conjunto de directivas y leyes destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral. En ellas se contempla como sujeto de la protección tanto al hombre como a la mujer, en el mismo plano de derechos y bajo el principio de igualdad. Sin embargo, debido al hecho de que la situación laboral de ambos sexos es distinta y, siendo patente la mayor incidencia que tiene en las mujeres, es necesaria la proposición de nuevas leyes o directivas que busquen promover mayores condiciones de igualdad para la mujer.

Aún así, el derecho, por si sólo, no es suficiente para propiciar un cambio social en una sociedad con unos valores e ideales fuertemente arraigados. Para que se de un verdadero cambio respecto a la cuestión de conciliación es necesario, además de las medidas contempladas en la legislación, el apoyo incondicional de los gobiernos, un verdadero cambio en la organización de las responsabilidades familiares y la asunción de las mismas por ambos sexos, pues las mujeres todavía siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y, son ellas, las que en mayor medida ejercen los derechos de conciliación previstos en la legislación.

Sólo mediante la acción de la sociedad en su conjunto, con las mujeres liderando el cambio, se puede ir reduciendo esta brecha. Para ello, es necesario trabajar a la vez en los dos ámbitos: el público y el privado.

En la esfera de lo público hay que centrarse en los terrenos político, legislativo y empresarial. Para acelerar el cambio, es necesario que se consiga que haya muchas más

mujeres participando directamente en la toma de las decisiones relevantes, tanto en el gobierno como en los órganos judiciales y en las empresas privadas.

Las empresas y las sociedades que no desarrollen medidas de conciliación, que permitan a las mujeres una plena incorporación al mundo laboral, estarán desaprovechando un potencial enorme, pues está demostrado que una presencia femenina adecuada en puestos de dirección consigue que la empresa sea más dinámica y, por tanto, más productiva.

Asimismo, las empresas deben tener en cuenta que, si quieren retener a mujeres en su plantilla, es más efectivo implantar medidas, que permitan compatibilizar bien el trabajo con la vida familiar y personal, que una promoción. Esto es debido a que las mujeres cuyo horario laboral les permite conciliar bien trabajo y familia se sienten más felices, que las mujeres de nivel de sueldo inmediatamente superior que, por el contrario, tienen un horario que no les permite conciliar bien su trabajo remunerado con su familia (Sagnier, 2018: 153). Es por ello por lo que muchas veces, una promoción puede resultar en una disminución de la felicidad de la mujer, debido a las mayores responsabilidades profesionales y a una disminución en la compatibilización de la vida laboral y familiar.

En la vertiente privada, hay que luchar por conseguir igualar el valor que los hombres y mujeres atribuyen a las horas que dedican a los trabajos no remunerados, con el valor que asocian a las horas que destinan a trabajos que sí están remunerados. Asimismo, es necesario concienciar a ambos sexos de la necesidad de un reparto justo de cargas y responsabilidad familiares entre sus miembros. Sólo así, se podrá lograr aumentar el grado de felicidad general de la población.

Finalmente, es importante poner el foco en las nuevas generaciones, pues van a ser los impulsores del cambio. A través de la investigación se demostró la creciente preocupación entre los jóvenes universitarios por la conciliación laboral y personal. Tanto en el corto plazo como en el largo plazo, los universitarios consideran que el salario es lo más importante y, seguido de éste, está el equilibrio vida personal-laboral. No obstante, estos datos cambian si se divide a los universitarios en hombres y mujeres.

Llama la atención que, a corto plazo, los hombres le den más importancia que las mujeres al equilibrio que le va a proporcionar el trabajo con su vida personal. Sin embargo, en el

largo plazo, las cosas cambian, y las mujeres pasan a considerar como elemento más importante el equilibrio vida laboral-personal, mientras que los hombres siguen pensando que el elemento más importante para ellos es el salario.

En conjunto, es interesante ver cómo la investigación demuestra una creciente preocupación por la conciliación laboral y personal, a medida que las personas van pensando en su futuro y en los posibles cambios que se puedan dar en su vida privada.

Es necesario que las empresas tengan en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación. Las empresas que quieren mejorar su competitividad en el mercado, con la contratación de los mejores egresados, deben esforzarse por seguir siendo atractivas para las nuevas generaciones y, para lograrlo, deben implantar una serie de medidas que permitan a sus trabajadores compatibilizar bien su vida laboral con su vida personal.

6. REFERENCIAS.

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Ariel Sociedad Económica.

Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.

Alberdi, I. (2003). *Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en la familia, en la sociedad del siglo xxi*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Alcañiz, M. (2014). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, pp. 29-55.

Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Revista Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 30, pp. 243- 270.

Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (2014). *Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa. Estrategia 2020. Medidas y buenas prácticas para la conciliación y mantenimiento del empleo*. Pamplona.

Beck-Gersheim, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.

Becker, G. (1965). Theory of the allocation of time. *The Economic Journal*. Vol. 75-299 pp. 493-517.

Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza.

Blanco, O. (1997). *El contradiscurso de las mujeres. Historia del feminismo*. Vigo: Nigra.

Borderías, C., Carrasco, C., Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Camaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 34, pp. 179-209.

Carrasco, C. (2003). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?* Porto Alegre, Brasil: Veraz Comunicação.

Casares, E. (2008). La función de la mujer en la familia. *Revista de Ciencias Sociales*, 36, pp.1-21.

Cordero, V. (2011). *Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Eurofound (2016). Encuesta de Calidad de Vida. Disponible en web: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> . Consulta: 15 de mayo de 2019.

Eurofound (2016). Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Disponible en web: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> . Consulta: 15 de mayo 2019.

Etxeberria, J., Maganto, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Revista Educatio Siglo XXI*, 28, pp. 69-84.

Fernández de Castro, P. Y Díaz O. (2016). *La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: Espacio del trabajo social*. Universidad de Castilla- La Mancha.

Fundación Mujeres (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Galhardi de Pujalt, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, pp. 77-93.

García, B. y Valero, A. (1997). *Mujeres y empleo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Goma, R y Subirats, J. (1998). *Políticas Públicas en España*. Barcelona: Ariel.

Gómez, V. y Jiménez, A. (2014). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas.

Hidalgo, H. R. (2011). La equidad de género: de la evolución política, social y educativa de la mujer, hasta la participación empresarial actual. *Revista Nacional de Administración*, 2, pp. 7-30.

Instituto Nacional de Estadística (2015). *Mujeres y hombres en España. Conciliación trabajo y familia*, Madrid. Disponible en web:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888. Consulta: 15 de mayo 2019.

Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo – familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Perspectivas en Psicología*, 11, pp. 289-302.

Lamane, J. (2014). *¿Influye la cultura de conciliación laboral y personal en el deseo de abandonar la organización?* Universidad Politécnica de Cartagena.

Lantigua, F. “LA OCDE: Ningún país del mundo ha logrado la igualdad de género y no hay razón para ello”. El mundo. Extraído el 26 de octubre de 2018 desde <https://www.elmundo.es/sociedad/2017/10/05/59d506e846163f982d8b45c5.html>

León, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Universidad Internacional de Cataluña, Feminismo/s* 27, pp. 243-261.

Lipovetsky, G. (2003). *La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

López, J. (2007). *Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de "Gender Mainstreaming" y "Empowerment"*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Llorente, M., Montserrat, M., Costa, E. (1997). *El marco teórico de la nueva economía de la familia*. Universidad de Oviedo.

Martín, M. (2018). *Influencia de los estereotipos de género en la elección de estudios universitarios*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Martínez, M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades*. Universidad de Coruña.

Meil, G. (1998). La sociología de la familia en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 83, pp. 179-215.

Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid

Narotzky, S. (1988). *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*. Valencia: Institución Alfonso el Magnánimo.

Nuño, L. (2008). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. Madrid.

OCDE (2017). How's life in Spain? Disponible en web: <http://www.oecd.org/statistics/how-s-life-23089679.htm>. Consulta: 25 mayo de 2019.

Organización Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas*

de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Ossa, J., Rebelo, L., González, E., Pamplona, J. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción. Una revisión de tema. *Revista científica Guillermo de Ockham*. Vol. 3-1

Papí, N. (2005). *La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad*. Universidad de Alicante.

Preetam, S. (2013). Millennials and the Workplace: Challenges for Architecting the Organizations for Tomorrow. *Human Resource Management International Digest*. Vol.21-7

Rivero, A. (2010) *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Sagnier, L. (2017). *Las mujeres hoy. Cómo son, qué piensan y cómo se sienten las mujeres en España*. Universidad de Deusto.

Sagnier, L. (2018). *Más cansadas que infelices. Sobre el reto de ser mujer hoy*. Barcelona: Paidós.

Solé, G. (2011). *Historia del feminismo (siglos XIX y XX)*. Pamplona: Eunsa.

Torns, T. (2005). *De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

Torns, T. (2011). *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?* Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

LEGISLACIÓN

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 , por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Fue actualizada posteriormente por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).

ANEXO

Preguntas realizadas en la investigación: Felicidad de los millennials.

1. ¿Eres mujer o hombre?

2. Ordena de mayor a menor la valoración que le darías a los siguientes elementos a la hora de escoger una empresa en la que trabajar, siendo 1 el MÁS importante y 9 el MENOS importante:
 - (1) Salario
 - (2) Reputación de la empresa
 - (3) Equilibrio vida personal y laboral
 - (4) Posibilidad de formación
 - (5) Posibilidad de promoción
 - (6) Clima laboral
 - (7) Flexibilidad de horario
 - (8) Estabilidad laboral
 - (9) Proyecto de empresa.

3. ¿Si te hacen la misma pregunta dentro de 10 años cambiaría tu respuesta?

4. Si has respondido SÍ a la pregunta anterior, vuelve a ordenar los elementos en función de la importancia que les darías dentro de 10 años.

