

**“LA CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y
PERSONAL COMO RIESGO SOCIAL EN LA ACTUALIDAD”**

*COMPARATIVA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL SECTOR PRIVADO
Y EL SECTOR PÚBLICO*



Autora: LIDIA CRUZ GONZÁLEZ

Tutora: LAURA AGUILERA ÁVILA

MÁSTER UNIVERSITARIO
ESCUELA DE DOCTORADO Y ESTUDIOS DE POSGRADO
CURSO ACADÉMICO: 2023-2024

SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA, A 7 DE JULIO DE 2024

RESUMEN

Es indudable e inevitable no observar desde el contexto social, la necesidad que existe de articular medidas de conciliación para que todas las personas, sobre todo las mujeres, seamos capaces de poder llegar a armonizar la actividad en el ámbito público y el ámbito privado, sin dejar de lado el espacio del desarrollo personal. A pesar de las medidas ya implementadas, que principalmente crean conciencia y sensibilización en la sociedad se siguen encontrando deficiencias en algunas de estas medidas y en su uso, que hacen que siga habiendo, en muchos casos, brechas de género en materia de conciliación.

En este pequeño contexto, con amplia documentación en la que apoyarme, encajo el objeto de estudio de este trabajo de investigación. La cual pretende abarcar, por un lado, una revisión bibliográfica, asimismo de una revisión de las regulaciones que se han llevado a cabo en los últimos años sobre las medidas de conciliación, como también, un análisis de éstas desde un enfoque de género. Y, por otro lado, lanzar a la población activa tanto del ámbito público como del privado, una encuesta para evaluar con más precisión la problemática que quiero abarcar.

Palabras clave: Sociedad, conciliación, mujeres, ámbito privado, ámbito público, sensibilización, brechas de género, investigación.

ABSTRACT

It is undeniable and inevitable not to observe from a social context the need to articulate reconciliation measures so that all people, especially women, are able to harmonize activity in the public and private spheres without neglecting personal development. Despite the measures already implemented, which mainly create awareness and sensitization in society, deficiencies are still found in some of these measures and in their use, which means that, in many cases, gender gaps in reconciliation persist.

In this small context, with extensive documentation to support me, I fit the object of study of this research work. This study aims to cover, on the one hand, a literature review and a review of the regulations that have been carried out in recent years regarding reconciliation measures, as well as an analysis of these from a gender perspective. On the other hand, it aims to launch a survey to the active population in both the public and private sectors to more precisely evaluate the issues I want to address.

Key words: Society, reconciliation, women, private sphere, public sphere, sensitization, gender gaps, research.

ÍNDICE

1. INTRODUCCION.....	4
1. MARCO TEORICO	7
1.1. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.....	7
1.2. CONTEXTO NORMATIVO	11
1.3. ¿QUÉ ES LA CONCILIACION?	13
1.3.1. AGENTES SOCIALES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACION.....	15
1.3.2. TIPOLOGIA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	17
1.3.3. DESTINATARIOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.	18
1.3.4. UTILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	19
1.4. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PERSONAL.	20
1.5. ¿LA CONCILIACION ES LO MISMO QUE LA CORRESPONSABILIDAD?.....	22
1.6. EVOLUCION DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD CON SUS RESPONSABILIDADES	24
1.7. PERMISOS	28
1.7.1. RETRIBUIDOS	28
1.7.2. NO RETRIBUIDOS	30
2. OBJETIVOS	33
2.1.1. OBJETIVOS GENERALES.	33
2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	33
3. METODOLOGIA.....	34
3.1. DISEÑO	34
3.2. MUESTRA.....	35
3.3. INSTRUMENTO	35
3.4. PROCEDIMIENTO	37
4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	41
5. DISCUSIÓN.....	54
6. CONCLUSIONES.....	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	62

1. INTRODUCCION.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un desafío creciente en la sociedad moderna, donde las demandas del trabajo y las responsabilidades domésticas a menudo entran en conflicto. Las exigencias del mercado laboral actual, que frecuentemente incluyen largas jornadas laborales, horarios poco flexibles y la necesidad de estar constantemente disponibles, chocan con las responsabilidades del hogar, como el cuidado de los hijos, el mantenimiento de la casa y el apoyo a otros miembros de la familia. Esta dualidad de roles puede resultar en un considerable estrés y agotamiento para las personas trabajadoras, especialmente para aquellos que no tienen acceso a recursos de apoyo como servicios de guardería o ayuda doméstica.

Este trabajo de fin de máster, realizado durante el curso académico 2023-2024 y supervisado por la tutora Laura Aguilera Ávila, dentro del marco de los Estudios de Género y Políticas de Igualdad, tiene como objetivo explorar y analizar cómo se gestionan estas responsabilidades en la región de Canarias. Se enfoca en comparar la situación entre el personal que trabaja en el sector público y aquellos en el sector privado. La elección de Canarias como región de estudio no es casual; esta comunidad autónoma ofrece un contexto único debido a su estructura económica y social, lo que permite un análisis detallado de las dinámicas de conciliación en diferentes entornos laborales.

Este trabajo de investigación está organizado por un marco teórico, dividido en dos capítulos. Por un lado, se aborda la contextualización teórica y legislativa del concepto de conciliación, proporcionando una base sólida para entender cómo se han desarrollado las políticas y prácticas de conciliación a lo largo del tiempo y cómo se implementan actualmente. En este capítulo, se analizan las leyes y normativas que rigen la conciliación laboral, así como los antecedentes históricos y sociales que han influido en su evolución. Por otro lado, se contextualiza el ámbito de actuación específico de la región de Canarias, explorando cómo las políticas de conciliación se aplican en la práctica y cómo impactan a las personas trabajadoras en su vida cotidiana. A continuación, se presentan los objetivos del estudio, la metodología empleada, el análisis de los resultados obtenidos y la discusión sobre los hallazgos. Finalmente, se ofrecen las conclusiones del estudio, proporcionando una visión crítica y constructiva sobre las políticas de conciliación.

La investigación parte de la premisa de que, a pesar de las medidas de conciliación implementadas en las últimas décadas, persisten brechas significativas, especialmente en

términos de género. Las mujeres, en particular, enfrentan desafíos únicos al intentar equilibrar su vida laboral con sus roles en el hogar y sus necesidades personales. Esta disparidad refleja no solo una inequidad en la distribución de las responsabilidades domésticas, sino también en la forma en que las políticas laborales abordan estas diferencias. Las mujeres a menudo llevan una doble carga, manejando tanto sus carreras como la mayor parte de las tareas del hogar, lo que puede llevar a un estrés significativo y a una menor calidad de vida. Esta situación destaca la necesidad urgente de políticas que no solo reconozcan, sino que también aborden estas desigualdades de manera efectiva.

El estudio busca, entre otros objetivos, evaluar la efectividad de las medidas de conciliación vigentes. Se propone analizar si estas medidas realmente ayudan a las personas trabajadoras a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, y si son percibidas como eficaces por quienes las utilizan. Además, se compara la percepción y experiencias de la conciliación entre las personas trabajadoras del sector público y privado, identificando las diferencias en el acceso y la efectividad de estas medidas entre ambos sectores. Se trata de entender cómo las distintas estructuras y políticas organizacionales impactan en la capacidad de las personas trabajadoras para conciliar sus diferentes roles. Asimismo, el estudio pretende identificar las principales barreras y facilidades para la conciliación laboral y personal desde una perspectiva de género, proporcionando una visión detallada de los obstáculos específicos que enfrentan hombres y mujeres y las posibles soluciones para superarlos.

Para alcanzar estos objetivos, se ha diseñado una metodología mixta que incluye la revisión bibliográfica de las políticas de conciliación, el análisis de normativas relevantes, y la aplicación de un cuestionario dirigido a personas trabajadoras de ambos sectores en Canarias. Esta metodología permite obtener una comprensión amplia y matizada de las dinámicas actuales de conciliación. La revisión bibliográfica proporciona el contexto necesario sobre cómo se han desarrollado y aplicado las políticas de conciliación, mientras que el análisis de las normativas revela las bases legales y políticas de estas medidas. El cuestionario, por su parte, recoge datos de primera mano sobre las experiencias y percepciones de las personas trabajadoras, permitiendo un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación. Este enfoque permitirá una comprensión más profunda y matizada de las dinámicas actuales y ofrecerá recomendaciones para mejorar la situación.

Este trabajo no solo pretende describir la situación actual de la conciliación en Canarias, sino también contribuir a la discusión sobre cómo las políticas de conciliación pueden evolucionar para cerrar las brechas de género y mejorar la calidad de vida de todas las personas trabajadoras. A través de una comprensión profunda y crítica de las dinámicas de conciliación, el estudio espera ofrecer recomendaciones prácticas y políticas que puedan ser implementadas para crear un entorno laboral más justo y equitativo. Las conclusiones del estudio no solo servirán para informar a los responsables políticos y a las organizaciones sobre las áreas que necesitan mejoras, sino también para empoderar a las personas trabajadoras, proporcionándoles la información y las herramientas necesarias para abogar por cambios positivos en sus lugares de trabajo. En última instancia, este trabajo busca promover una sociedad más equitativa donde todas las personas puedan disfrutar de un equilibrio saludable entre su vida laboral, familiar y personal, mejorando así el bienestar general y la productividad en el ámbito laboral.

1. MARCO TEORICO

CAPITULO 1.

CONTEXTUALIZACIÓN TEORICA Y LEGISLATIVA DEL CONCEPTO

1.1. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.

A lo largo de los últimos siglos, las experiencias de las mujeres en España han sido moldeadas por las transformaciones políticas que han tenido lugar tanto a nivel nacional como internacional. Por esta razón, resulta fundamental examinar los eventos más significativos que han impactado de manera directa o indirecta, con el fin de adquirir una comprensión más fundamentada del tema a tratar.

El impacto de las transformaciones políticas en las experiencias de las mujeres en España ha sido muy diverso y se puede afirmar que abarca varios aspectos de la vida social, económica del país. En cuanto a los derechos civiles y políticos, estas transformaciones políticas han influido en los mismos, afectando a la capacidad de las personas para participar en la vida política y pública, ejercer sus derechos de voto y acceder a cargos de liderazgo y toma de decisiones. En cuanto a los derechos laborales, las reformas políticas han tenido un impacto en los derechos laborales de las mujeres, incluyendo desde el acceso al empleo, la igualdad salarial, la protección contra la discriminación en el trabajo y la conciliación entre la vida laboral y familiar. En lo que refiere a la educación, las políticas educativas han influido en el acceso de las mujeres a la educación y su acceso a oportunidades de formación y desarrollo más profesional. En cuanto a la salud, las transformaciones políticas han afectado al acceso de las mujeres a servicios de salud, incluidos los servicios de salud reproductiva, la atención prenatal y materna, y la prevención y tratamiento de enfermedades crónicas y transmisibles. Por último, en materia de violencia de género, las políticas y legislaciones relacionadas con este problema social han tenido un impacto en la prevención, protección y respuesta a la violencia contra las mujeres, así como en el acceso de las víctimas a servicios de apoyo y justicia. (Campillo Poza, 2010).

Las mujeres han desempeñado labores en el ámbito doméstico desde tiempos inmemoriales, ya sea como empleadas del hogar en las ciudades o como trabajadoras en el campo. Estas tareas, esenciales para el funcionamiento de la sociedad, a menudo no eran reconocidas ni valoradas adecuadamente. En la mayoría de los casos, estas labores no eran remuneradas, y cuando lo eran, los salarios eran considerablemente bajos. Esta situación reflejaba una desigualdad de género profunda, donde el trabajo femenino era infravalorado en comparación con el masculino, perpetuando una dinámica de injusticia económica y social. A pesar de su importancia crucial, estas contribuciones femeninas al hogar y al campo no recibían el reconocimiento ni la compensación justa que merecían. Gracias a la llegada de la Revolución Industrial nacida en Reino Unido y extendida a gran parte de Europa occidental y Norteamérica, supuso un avance en el trabajo asalariado de las mujeres. (Rubio, 2003)

Como bien se sabe, hay que remarcar que la participación de las mujeres durante la Revolución Industrial en el trabajo productivo colectivo que, junto a la población infantil, suponía una mano de obra con un coste menor comparado con la de los hombres. Es por ello, que, con ella, apareció una nueva clase social, la clase obrera. Durante el siglo XIX, no se llevaron a cabo notables progresos en relación con las condiciones laborales de las mujeres, lo que resultó en que continuaran sin tener la capacidad de reivindicar sus derechos a través de las Cortes Constituyentes de Cádiz. La instauración de la Constitución de 1876 no conllevó mejoras significativas en la situación de las mujeres en España en ese momento, sino que puso énfasis en la educación. En cuanto al ámbito laboral, se centró en resaltar su papel como esposas en primer lugar y, en segundo lugar, como medio de supervivencia (Gil Galván, 2005).

En el transcurso del siglo XX, se destacó un aumento en la relevancia de las mujeres en el ámbito político, utilizándolas como herramienta para contrarrestar la baja afiliación y como medio para difundir ideales. La crisis social y política en España en ese periodo se vio agravada por la huelga de 1927, la cual fue empleada como instrumento por las clases más desfavorecidas para reclamar sus derechos. Durante este siglo, se otorgó por primera vez el derecho al voto a las mujeres, específicamente en 1924, aunque este privilegio solo se extendió a mujeres solteras o viudas.

Tras la caída de la Dictadura de Primo de Rivera y las elecciones a Cortes Constituyentes, Clara Campoamor, presente en la Cámara de los Diputados, logró en 1930 incorporar los intereses de las mujeres en la redacción del borrador de los artículos de la nueva Constitución. Sustentó su argumento en la premisa de que los derechos individuales requerían un trato legal igualitario

para hombres y mujeres. Así, abogó por la necesidad de que los principios democráticos garantizaran una Constitución republicana basada en la igualdad y la eliminación de toda forma de discriminación de género (Real Decreto del 8 de mayo de 1931).

Durante la Dictadura Franquista en España, el régimen impuso una ideología que relegaba a las mujeres a roles exclusivamente domésticos y de cuidado familiar. Este retroceso en los derechos de las mujeres fue promovido por la moral conservadora influenciada por la Iglesia Católica, que veía a la mujer principalmente como madre y esposa. Esta visión limitaba significativamente su participación en la vida pública y laboral, obligándolas a abandonar cualquier trabajo relacionado con la industria una vez casadas y reduciéndolas a labores domésticas. En la educación, la separación de sexos era estricta, y las mujeres eran instruidas principalmente en tareas domésticas, reflejando la creencia de que su única vocación debía ser la de ama de casa. Las mujeres también enfrentaban severas restricciones legales y sociales, necesitando el permiso de su esposo para trabajar y siendo sujetas a salarios significativamente más bajos. (Riera, 1991; La Vanguardia, 2019).

El fin de la Guerra Civil tampoco resultó favorable para las mujeres. Para abordar el desempleo, se incentivó la asignación de puestos de trabajo exclusivamente para hombres, excluyendo por completo a las mujeres de estas oportunidades. (Riera, 1991)

No fue hasta el término de la II Guerra Mundial que los intereses sociales y políticos de las mujeres ganaron mayor relevancia, tanto en España como a nivel internacional. Este período marcó una etapa de mucha autonomía en nuestro país. Lamentablemente, esta importancia resultó ser solo una fachada, ya que el reconocimiento de los derechos establecidos no era sincero y parecía tener motivaciones ocultas. La concesión del derecho de las mujeres a trabajar se hizo por razones económicas, siendo secundario y solo en situaciones de emergencia. Además, las mujeres ocupaban roles específicos en los niveles más bajos y recibían una compensación salarial insatisfactoria. Pero afortunadamente, después de la Segunda Guerra Mundial, la participación de las mujeres en la fuerza laboral experimentó un crecimiento continuo, fortalecido por los acontecimientos ocurridos en Francia en mayo de 1968. Sin embargo, la Dictadura Franquista no propició la integración de la mujer en el mercado laboral. El régimen liderado por Franco estableció una legislación que asignaba a las mujeres roles extremadamente tradicionales, excluyéndolas de diversas actividades reservadas exclusivamente para los hombres. (Rubio, 2003)

Tras el fin de la Dictadura Franquista y el advenimiento de la Democracia en 1977, España experimentó un cambio positivo para las mujeres, permitiéndoles expresar sus movimientos e ideales de manera abierta. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, que había comenzado en la década de los 60, se consolidó e intensificó en los años 70, aunque continuaba siendo un empleo o trabajo más humilde y con una remuneración baja. (Riera, 1991)

Hoy en día, la situación de desigualdad laboral ha cambiado poco, agravada por las políticas de recorte implementadas en nuestro país en los últimos años debido a la crisis económica, afectando en mayor medida a las mujeres. Muchas mujeres han tenido que abandonar el mercado laboral para atender a las personas dependientes a su cargo, debido a la falta de guarderías públicas, centros de día para el cuidado de ancianos y otras personas dependientes, y la reducción de los servicios públicos de atención domiciliaria. (CEPAL, 2020)

No debemos olvidar el cambio en la distribución del tiempo de las mujeres, un cambio que no se ha producido en la misma medida para los hombres, y que ha surgido a raíz de su incorporación al mundo laboral. Como resultado, a medida que ha aumentado el tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, ha disminuido el tiempo empleado en actividades familiares por parte de las mujeres. (CEPAL, 2020; OCDE, 2023).

En cuanto al impacto psicológico de la incorporación de la mujer al entorno laboral, se destaca el equilibrio psicológico y económico que produce, debido a una mayor independencia económica. Por otro lado, se observa el posible problema del aumento de la dificultad para conciliar ambos ámbitos, el laboral y el familiar, lo que en muchos casos provoca rupturas matrimoniales. (CEPAL, 2020; Comillas, 2023).

1.2. CONTEXTO NORMATIVO

La normativa, es decir, las medidas legislativas y las medidas políticas, que regulan en España la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sea enmarcan dentro de los objetivos encaminados a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres de la sociedad.

Por ello, en España, esta normativa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal tiene como meta establecida, por un lado, la adopción de medidas que garanticen dicha conciliación y, por otro lado, el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domesticas entre las mujeres y los hombres. Para llevar a cabo dichas medidas, nos fijamos en:

1. La Constitución Española de 1978.

Establece el marco general para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Entre los artículos más relevantes se encuentran:

Artículo 39: Establece la protección social, económica y jurídica de la familia.

Artículo 40: Señala que los poderes públicos promoverán condiciones favorables para el progreso social y económico, y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, con especial atención a la política orientada a un régimen de jornada laboral que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Ley de igualdad.

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

- Introduce medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Regula permisos de paternidad y maternidad, así como derechos a la reducción de jornada y excedencias por cuidado de familiares.

3. Estatutos de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 34: Regula la jornada laboral y contempla la flexibilidad horaria.

Artículo 37: Establece derechos a la reducción de jornada por motivos familiares y permisos para el cuidado de hijos y familiares dependientes.

Artículo 46: Regula la excedencia por cuidado de hijos y familiares.

4. Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

Introduce medidas para facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar, como la reducción de jornada, permisos de maternidad y paternidad, y flexibilización de horarios.

5. Permisos parentales.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Equipara gradualmente los permisos de paternidad a los de maternidad, aumentando el número de semanas de permiso para los padres.

6. Planes y estrategias de conciliación.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO): Este plan incluye medidas específicas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promovidas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Estrategia Española de Activación para el Empleo: Contempla la implementación de políticas activas de empleo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, como la formación y el apoyo a la contratación de personas con responsabilidades familiares.

7. Convenios colectivos y acuerdos de empresa.

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa también juegan un papel crucial en la regulación de la conciliación, ya que pueden incluir medidas adicionales y específicas adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras y las características de cada sector o empresa.

Los planes de igualdad en las empresas españolas son fundamentales para asegurar la equidad de género y la no discriminación en el ámbito laboral. Estos planes son obligatorios para empresas con más de 50 trabajadores y tienen como objetivos principales garantizar la igualdad salarial, facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, promover la participación femenina en todos los niveles de la empresa, y prevenir el acoso y la discriminación.

8. Políticas autonómicas y locales.

Las comunidades autónomas y los municipios también desarrollan políticas y programas específicos para fomentar la conciliación, complementando las medidas establecidas a nivel estatal.

Señalo como medidas principales, los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornadas y excedencias por cuidado de hijos o familiares, la flexibilidad de horarios y las opciones de teletrabajo, los planes de igualdad y conciliación en empresas y el apoyo a la contratación de personas con responsabilidades familiares. Estas medidas legislativas y políticas tienen como objetivo principal crear un entorno laboral que permita al personal laboral cumplir con sus responsabilidades familiares sin sacrificar su desarrollo profesional ni su bienestar personal.

1.3. ¿QUÉ ES LA CONCILIACION?

Las mujeres y los hombres buscan conciliar dos ámbitos principales a lo largo de su vida: su trabajo y su familia.

Si se observa la Real Academia Española, conciliar es definida como: “hacer compatibles dos o más cosas”. Hablo, por ejemplo, de que exista un equilibrio, entre lo nombrado anteriormente, el trabajo y la familia, y que estas a su vez puedan desarrollarse de manera satisfactoria a lo largo del tiempo.

“Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a la carrera profesional, en el caso de que se desee esa opción” (Gómez y Martí, 2004).

Por tanto, cuando existan medidas y políticas suficientes y favorables a la conciliación familiar y laboral.

Por lo tanto, la conciliación puede entenderse como “la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional” (Rivero Recuenco et al, 2008).

Según el breve diccionario coeducativo de Carraza en 2008, se define la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como:

“la construcción de una carrera profesional satisfactoria, el aprovechamiento de las actividades culturales y de ocio, ejerciendo un papel activo en la sociedad, el desarrollo de una vida plena equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas y en medidas laborales que la favorezcan junto a leyes que la sustenten”. (Carraza et al, 2008, p. 10).

Generalmente, la sociedad según Rodrigo 2024, mediante la socialización de género que practica, ha asignado a los hombres el trabajo fuera del hogar y a las mujeres las tareas domésticas y el cuidado familiar, lo que ha generado discriminación de género y limitaciones profesionales para las mujeres. Esta división de roles basada en el género está profundamente arraigada en muchas culturas y ha sido perpetuada a través de generaciones mediante prácticas culturales, educativas y sociales que refuerzan estereotipos de género. La discriminación de género resultante ha limitado las oportunidades profesionales para las mujeres, condenándolas a roles de cuidado no remunerado y trabajos con menor prestigio y remuneración. (Ricardo, 2024)

A pesar de estas dificultades, las mujeres han avanzado significativamente en el ámbito laboral. En 2008, las mujeres representaban más de la mitad de la fuerza laboral mundial, un avance notable considerando las barreras históricas que han enfrentado. Este logro es testimonio de la resiliencia y la determinación de las mujeres para superar las limitaciones impuestas por la sociedad. Sin embargo, este progreso ha venido acompañado de la carga adicional de mantener las responsabilidades familiares que se les imponen socialmente. Las mujeres, a menudo, se encuentran en la posición de tener que equilibrar sus carreras profesionales con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, lo que puede resultar en una sobrecarga de trabajo y estrés. (Ricardo, 2024)

Seguimos con Rodrigo 2024, la incorporación de las mujeres al trabajo puede afectar la vida familiar de distintas maneras. Algunas familias enfrentan dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar cuando ambos cónyuges trabajan. Esta situación puede crear tensiones y desafíos en la organización del tiempo y las responsabilidades del hogar. En muchos casos, las mujeres siguen cargando con la mayoría de las responsabilidades domésticas y laborales, lo que refuerza las desigualdades de género existentes. La situación se complica aún más debido a los largos horarios laborales y las distancias entre el hogar y el trabajo, lo que deja poco tiempo para las actividades familiares y personales. (Ricardo, 2024)

Es crucial resolver estos problemas para facilitar la conciliación laboral y familiar para ambos sexos. Esto implica la implementación de políticas laborales flexibles que permitan a ambos padres compartir equitativamente las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos. Además, promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y en el hogar es fundamental para construir familias sólidas y asegurar una adecuada atención a los miembros familiares. Las empresas y los gobiernos deben trabajar juntos para crear entornos laborales que apoyen la conciliación entre el trabajo y la vida personal, proporcionando servicios como guarderías, licencias parentales equitativas y horarios de trabajo flexibles. Además, es esencial reconocer la importancia de la conciliación personal para el equilibrio y bienestar individual. Las personas necesitan tiempo para cuidar de sí mismas, participar en actividades de ocio y mantener relaciones sociales saludables. El equilibrio entre la vida laboral y personal no solo beneficia a los individuos, sino también a las familias y a la sociedad en general, promoviendo una mayor productividad, satisfacción laboral y bienestar emocional. (Ricardo, 2024)

1.3.1. AGENTES SOCIALES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACION.

Para lograr el tan necesario cambio social, es crucial la participación de todos los actores sociales desde una corresponsabilidad, incorporando así nuevos modelos de organización. Los agentes sociales que intervienen en la conciliación familiar, laboral y personal son diversos y juegan un papel fundamental en la creación de un entorno que facilite el equilibrio entre estas esferas de la vida.

- El Estado. El papel del Estado es crucial en la implementación de políticas públicas y legislaciones que apoyen la conciliación. Estas políticas pueden incluir la promoción de licencias parentales, tanto para madres como para padres, permitiendo que ambos puedan participar activamente en el cuidado de los hijos sin poner en riesgo su estabilidad laboral. Además, el Estado puede legislar sobre horarios laborales flexibles y fomentar la creación de servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad. Estas iniciativas son esenciales para reducir la carga de las responsabilidades domésticas y familiares sobre las mujeres, promoviendo así la igualdad de género (OIT, 2016).
- Las Empresas. Las organizaciones empresariales también tienen una responsabilidad significativa en la promoción de la conciliación laboral y familiar. Implementar políticas internas que favorezcan la flexibilidad laboral, como horarios flexibles, el teletrabajo, y programas de bienestar laboral, puede mejorar significativamente la calidad de vida de los empleados. Además, ofrecer beneficios como servicios de guardería en el lugar de trabajo, tiempo libre remunerado para emergencias familiares, y programas de desarrollo profesional que consideren las necesidades familiares, contribuye a un entorno laboral más inclusivo y equilibrado (Martínez-Pérez, 2018).
- Las instituciones educativas. Las escuelas y otras instituciones educativas pueden facilitar la conciliación proporcionando horarios escolares compatibles con las jornadas laborales de los padres, así como servicios extracurriculares y de cuidado después del horario escolar. Estos servicios son vitales para que los padres trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar la educación y el bienestar de sus hijos. Además, las instituciones educativas pueden desempeñar un papel educativo en la promoción de la igualdad de género desde una edad temprana, enseñando a los niños y niñas sobre la importancia de compartir las responsabilidades domésticas y laborales de manera equitativa (González & Jiménez, 2017).

- Las organizaciones no gubernamentales, también llamadas más conocidamente como, ONG. Las ONG juegan un papel vital en la sensibilización y formación en temas de igualdad de género y conciliación laboral y familiar. Estas organizaciones pueden proporcionar recursos educativos, talleres, y campañas de concienciación que promuevan la equidad de género y la importancia de compartir las responsabilidades familiares. Además, las ONG pueden abogar por políticas públicas más inclusivas y apoyar a las familias a través de programas específicos que faciliten la conciliación, como servicios de apoyo para el cuidado de niños y ancianos (Pérez, 2019).
- Y por último, y no menos importantes, la comunidad y las redes de apoyo. La cooperación entre vecinos y la existencia de redes de apoyo mutuo pueden ser esenciales para la conciliación familiar y laboral. Estas redes pueden incluir grupos de padres que se turnan para cuidar a los niños, cooperativas de cuidado infantil, y grupos de apoyo emocional. La solidaridad comunitaria y las redes informales de apoyo pueden llegar a proporcionar una ayuda valiosa y enriquecedora para las familias, permitiendo que los padres compartan responsabilidades y se apoyen mutuamente en tiempos de necesidad. Estas redes también pueden ofrecer un sentido de pertenencia y comunidad que es crucial para el bienestar emocional y psicológico de las familias (Hernández, 2015).

1.3.2. TIPOLOGIA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Según la fundación de mujeres (2010), las empresas son el principal agente social conciliador, las cuales pueden desarrollar medidas y estrategias de diversos tipos.

Medidas que amplían y mejoran la normativa. Regulan los permisos y excedencias a los que puede acogerse el personal laboral, más allá de los límites establecidos en la normativa, ampliando y mejorando los permisos legales, tanto remunerados como no remunerados, para atender las responsabilidades familiares.

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo y en el espacio de trabajo. La flexibilidad como herramienta basada en la optimización del capital humano y es esencial para la gestión de recursos humanos. Reconoce el derecho de las personas a desarrollarse en los ámbitos profesional, laborales y personales.

Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes. Medidas que facilitan al personal el acceso a servicios de cuidado para personas dependientes. Estos servicios incluyen informar sobre las opciones de cuidado disponibles y ofrecer ayudas económicas, entre otros aspectos.

Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral como la familia y personal. Medidas reguladas internamente por las empresas y gestionadas por sus departamentos de recursos humanos, que se preocupan por mejorar la calidad laboral de su personal.

Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas. Con el fin de mejorar la calidad de vida del personal. Estas pueden ser económicas o beneficios sociales.

1.3.3. DESTINATARIOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

De manera equivocada, la mayoría de la gente asocia las medidas de conciliación exclusivamente con las mujeres. Sin embargo, todas las personas empleadas, tanto hombres como mujeres, necesitan equilibrar su vida laboral, familiar y personal. Pensar que estas medidas solo benefician a las mujeres implica atribuirles principalmente las responsabilidades de cuidado y reproducción, lo que agrava la segregación tanto horizontal como vertical. (UNIR, 2023)

La segregación horizontal, también llamada segregación sectorial, ocurre cuando un gran número de hombres o mujeres se concentra en determinados sectores y empleos, estando menos representados o ausentes en otros. Un ejemplo de esto es la tradicional asociación del trabajo de secretaria con mujeres y de mecánico con hombres.

La segregación vertical, también conocida como segregación profesional, se da cuando hombres y mujeres se concentran en niveles específicos de responsabilidad y puestos de trabajo. A menudo, a igualdad de formación y experiencia, los hombres son seleccionados para puestos de dirección y jefatura.

Es crucial reconocer que todos los empleados deben ser destinatarios de las medidas de conciliación, ya que las estructuras familiares han cambiado y se han diversificado con el tiempo. Actualmente existen muchas y variadas estructuras familiares, desde la tradicional formada por un padre, una madre e hijos, hasta familias monoparentales o aquellas formadas por dos adultos del mismo sexo con hijos. Esta diversidad requiere promover la conciliación para un amplio espectro de personas, no solo para las mujeres. (UNIR, 2023)

Además, es importante abordar este problema desde una perspectiva personal, ya que algunas personas tienen necesidades de conciliación que no están relacionadas con la familia. Ignorar estas necesidades sería un acto de injusticia social. Las medidas de conciliación también deben contemplar el ámbito personal, ya que reducir la vida de las personas únicamente al trabajo y la familia es tanto peligroso como injusto. Tanto hombres como mujeres necesitan tiempo y espacio para dedicarse a sí mismos, disfrutar de su dimensión personal y social. Por lo tanto, es esencial implementar medidas de conciliación personal junto con las medidas de conciliación laboral y familiar.

1.3.4. UTILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Es evidente que, dependiendo del colectivo al afectado, se pueden distinguir tres categorías importantes: las empresas, los empleados y sus familiares. En relación con las empresas, se argumenta a menudo que ser una empresa responsable en términos familiares puede ser beneficioso para su rentabilidad. Sin embargo, la OCDE (2007) señala que no hay evidencia concluyente que respalde esta afirmación. Actualmente, con una mentalidad más conciliadora presente en muchas empresas, parece que han adoptado la percepción de que la responsabilidad familiar puede ser rentable.

La conciliación mejora la imagen corporativa de una empresa, distinguiéndola y caracterizándola no solo por su responsabilidad, sino también por ser una empresa moderna y estable, con una política de recursos humanos avanzada. Adoptar medidas conciliadoras significa invertir en imagen y marketing corporativo, pero además consigue aumentar la motivación de su plantilla laboral.

Un beneficio adicional de implementar políticas de conciliación en las empresas es la diversificación de la tipología de sus clientes. Esto se debe a que tener una plantilla con un mayor número de mujeres mejora la percepción de la empresa entre sus clientes potenciales, en comparación con aquellas que no fomentan la igualdad laboral.

Además, la conciliación contribuye a mejorar el ambiente laboral, ya que representa una compensación para los empleados que, en muchos casos, no implica ningún coste económico para la empresa, como es el caso de la flexibilidad horaria. Esto puede llevar a una mayor satisfacción y compromiso por parte de los empleados. Otro aspecto positivo de la conciliación es la capacidad de retener y atraer talento. Cuando un empleado encuentra medidas de conciliación en su lugar de trabajo, el costo de abandonar la empresa es mayor que en una que no ofrece tales facilidades, ya que perdería una serie de beneficios que probablemente no encontraría en otro lugar. De igual manera, se puede atraer talento no necesariamente ofreciendo salarios más altos, sino proporcionando condiciones laborales atractivas que faciliten el día a día de los empleados.

Por último, la conciliación beneficia a las empresas al reducir el absentismo laboral entre aquellos empleados que tienen personas dependientes a su cargo, lo cual está directamente relacionado con un aumento de la productividad.

En cuanto a los beneficios para las personas trabajadoras, la conciliación es positiva para las mujeres, ayudando a disminuir el número de horas de trabajo excesivo, tanto en el ámbito privado como en el público. Esto les permite mantener sus puestos de trabajo e incluso considerar promociones profesionales. Esto contribuiría a que la responsabilidad de sostener a la familia se distribuya equitativamente entre ambos miembros, permitiendo que los hombres también participen en el cuidado de los familiares dependientes.

Finalmente, la conciliación resulta beneficiosa para las familias de los empleados, ya que, además de permitirles compartir más tiempo con sus seres queridos, evita que tengan que abandonar el trabajo para cuidar de ellos, lo que repercute positivamente en la economía familiar.

1.4. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PERSONAL.

Para cualquier persona, es una difícil tarea, intentar llevar a cabo un proyecto familiar a futuro debido a la imposibilidad de conciliar la vida personal con la laboral.

Si analizamos la situación de nuestro país, primero se destaca el descenso de la natalidad como consecuencia de la falta de medidas que faciliten la conciliación. Esta realidad no afecta solo a España, sino a todos los países de la Unión Europea. Este descenso tiene un mayor impacto en los países del sur de Europa debido a la mayor dificultad para conciliar en comparación con los países del norte, que logran combinar altas tasas de actividad y de fecundidad.

Según el informe "Evolución de la Familia en España 2023" del Instituto de Política Familiar, España tenía un índice de fecundidad de 1,16 en 2022, considerablemente inferior al nivel de reemplazo generacional, que es de 2,1. Después de Portugal, España se sitúa a la cola en términos de natalidad en Europa, lo que está provocando una inversión en la pirámide poblacional. Comparado con hace unas décadas, nacen aproximadamente 140 mil bebés menos que en 1980, a pesar del aumento en la natalidad debido a las madres extranjeras, quienes representaron una quinta parte de los nacimientos en 2014. Este informe también revela que España es el país en el que las mujeres tienen su primer hijo a una edad más avanzada en comparación con otros países de la Unión Europea. (Instituto de Política Familiar, 2023)

Según la encuesta "Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar" (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000), el 83% de las parejas españolas que deciden no tener hijos o tener menos de los que desean lo hacen por razones económicas. Además, un 28% atribuye esta decisión a las responsabilidades que conlleva tener hijos, y un 22% a que las mujeres trabajan fuera del hogar. Por último, un 17% menciona el pesimismo generalizado en la sociedad española debido a la situación económica y social actual como una razón para no tener hijos.

España tiene una entidad de familia de cuarto nivel, la Subdirección General de Familia. En cambio, en Europa se tiende a crear organismos de familia de primer nivel, como un Ministerio de Familia, otorgándole a la política familiar la relevancia que merece.

Para solucionar esta situación, el Instituto de Política Familiar (IPF) sugiere la creación de una auténtica política integral de familia y la implementación de Políticas Públicas con enfoque familiar. El IPF es una organización civil independiente y sin fines de lucro, que no está relacionada con partidos políticos ni organizaciones religiosas. Se dedica a promover y defender la familia ante la opinión pública y las autoridades. Las medidas que propone este instituto en 2023, basadas en la voluntad política y el compromiso con la familia, son las siguientes:

- Creación de, al menos, una Secretaría de Estado de Familia (como existe en la mayoría de la UE28)

- Elaboración de una Ley de Apoyo a la Familia, que asegure la Perspectiva de Familia en toda la legislación y actuación pública.
- Promover un Pacto de Estado sobre la Familia.
- Promover la convergencia gradual con la UE: Ayudas (2,2% PIB), Universalidad, actuación anual, exenciones...
- Incremento de la prestación por hijo e hija hasta la medida de la Unión Europea y hasta los 21 años de edad.
- Elaboración de un plan de sensibilización social a favor de la familia.

Y, por último, algunas de las medidas propuestas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar son las siguientes:

- Elaborar un Plan Integral de Apoyo a la Conciliación.
- Aumento del permiso de maternidad a 20 semanas y el de paternidad a 6 semanas.
- Ayuda universal para excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas o ascendientes.
- Promoción de horarios flexibles, la jornada continua y teletrabajo, con prioridad para cónyuges con hijos e hijas.
- Reconocimiento legal del acoso psicológico maternal y promoción de la maternidad en el campo laboral.
- Potenciación de la libre elección del tipo de conciliación, mediante una prestación universal por excedencia para el cuidado de hijos e hijas hasta los 3 años y la potenciación de la red de guarderías.

1.5. ¿LA CONCILIACION ES LO MISMO QUE LA CORRESPONSABILIDAD?

La conciliación y la corresponsabilidad son conceptos relacionados pero no idénticos, ambos fundamentales para promover un equilibrio justo y equitativo entre la vida laboral y familiar.

La conciliación se refiere al conjunto de políticas, prácticas y actitudes que permiten a las personas compatibilizar sus responsabilidades laborales con las familiares y personales. Este concepto abarca medidas como horarios laborales flexibles, teletrabajo, licencias parentales, y servicios de cuidado infantil accesibles, entre otros. El objetivo principal de la conciliación es facilitar que las personas puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin sacrificar el tiempo y la atención necesarios para su familia y vida personal (OIT, 2016).

La corresponsabilidad, por otro lado, se refiere a la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre todos los miembros de la familia, independientemente de su género. Este concepto aboga por la igualdad de género en el ámbito doméstico, promoviendo que tanto hombres como mujeres compartan por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y otros dependientes. La corresponsabilidad busca romper con los roles de género tradicionales que asignan las tareas domésticas predominantemente a las mujeres, promoviendo una participación igualitaria (González & Jiménez, 2017).

Aunque ambos conceptos están interrelacionados y buscan un equilibrio entre la vida laboral y familiar, no son sinónimos. La conciliación se enfoca más en las políticas y prácticas externas que facilitan este equilibrio, mientras que la corresponsabilidad se centra en el cambio de actitudes y prácticas dentro del hogar para asegurar una distribución equitativa de las responsabilidades.

Por ejemplo, una empresa puede implementar políticas de conciliación ofreciendo horarios flexibles y teletrabajo. Sin embargo, si en el hogar no se practica la corresponsabilidad y una persona asume la mayor parte de las responsabilidades domésticas, el objetivo de equilibrio integral no se alcanza completamente. Es decir, para que la conciliación sea efectiva, es necesario que también exista corresponsabilidad en el ámbito familiar (Martínez-Pérez, 2018).

CAPITULO 2.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL AMBITO DE ACTUACIÓN

1.6. EVOLUCION DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD CON SUS RESPONSABILIDADES

Según Guardo y Serrano (2013), los permisos de maternidad y paternidad, junto con la excedencia por cuidado de hijos, forman un conjunto de licencias destinadas a facilitar el cuidado de los niños en el hogar. El permiso de maternidad compensa el salario completo de la madre, mientras que el permiso de paternidad, generalmente de menor duración, está destinado al padre. La excedencia por cuidado de hijos, que puede ser tomada por ambos padres una vez finalizados los permisos de maternidad y paternidad, generalmente no es remunerada. Con la Constitución Española de 1978 se desarrollaron y ampliaron las normas de protección de la maternidad y otros permisos relacionados con el nacimiento, adopción y acogimiento. Esta establece compromisos que fundamentan la regulación de estos permisos, promoviendo la igualdad y eliminando obstáculos que dificulten la participación en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución Española encomienda a los poderes públicos la responsabilidad de garantizar la igualdad jurídica y la protección social, económica y jurídica de la familia. Esto legitima la creación de permisos igualitarios para padres y madres, buscando la igualdad de oportunidades para conciliar responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, surge la pregunta de si estos permisos realmente ofrecen igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. El principio de corresponsabilidad, reafirmado por la Constitución, es esencial para garantizar que ambos sexos puedan disfrutar y cuidar de la familia en términos equitativos sin perder derechos.

Siguiendo a Guardo y Serrano (2013), la **maternidad**, alberga mayor tradición en su regulación jurídica. Desde 1900 se empieza a encontrar las primeras medidas de la norma que establecen los límites de este derecho.

El Estatuto de los Trabajadores (a continuación, ET), establecido por la Ley 8/1980, del 10 de marzo, amplía los derechos laborales, incluyendo permisos como la licencia de maternidad, que suspende la actividad laboral durante 14 semanas con reserva del puesto de trabajo (Art. 48.4). Esta licencia se divide en un período obligatorio para la recuperación postparto y uno voluntario para el cuidado del recién nacido. En 1989, el ET comenzó a distinguir estos períodos, consolidando un sistema dual de permisos.

La Ley 3/1989 extendió el permiso de maternidad a 16 semanas (18 en partos múltiples), con la obligación de tomar 6 semanas tras el parto y permitiendo al padre tomar este período si la madre fallece. Además, el permiso se hizo transferible: la madre puede ceder hasta 4 semanas al padre.

La Ley 39/1999 promovió la conciliación familiar y laboral, permitiendo al padre tomar hasta 10 semanas del permiso de maternidad, que puede ser simultáneo con el de la madre. Esta ley también extendió el permiso en partos múltiples y unificó la duración del permiso para adopción y acogimiento en 16 semanas, eliminando diferencias según la edad del menor.

La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, introdujo más modificaciones, aunque no alteró significativamente las condiciones generales del permiso de maternidad.

Para estos autores, de los que vengo hablando, la evolución de la normativa refleja un esfuerzo por proteger las necesidades derivadas del nacimiento, adopción y acogimiento, aunque las oportunidades para conciliar vida laboral y familiar siguen siendo desiguales entre hombres y mujeres. A pesar de la transferencia de parte del permiso al padre, la responsabilidad principal sigue recayendo en las madres. La transferencia del permiso de maternidad no parece fomentar la corresponsabilidad efectiva. En algunas ocasiones, la justificación del diseño desigual y el desequilibrio numérico se basa en la recuperación física de la madre. Aunque los permisos incluyen un período obligatorio de seis semanas para este propósito, cada mujer tiene un proceso de recuperación único. Sería más lógico personalizar este período y separarlo de la etapa voluntaria, ya que tienen diferentes motivaciones. (Guardo y Serrano, 2013)

Las normas sobre permisos no distinguen claramente entre los derechos constitucionales que buscan proteger, mezclando cuestiones de género, igualdad y no discriminación con la protección de la familia. Esto a veces refuerza el rol de la mujer como cuidadora principal, afectando su empleabilidad. El embarazo es exclusivo de las mujeres, pero las responsabilidades postparto se atribuyen a ellas más por razones socioculturales que biológicas. La obligación de seis semanas es biológica, mientras que las diez semanas voluntarias están dirigidas a la protección familiar, lo que cuestiona la exclusión del hombre de estos derechos.

Por esto, según comenta Guardo y Serrano (2013), existe también una discriminación en la concepción de hijos y la adopción o acogimiento, ya que, en estos últimos casos, ambos progenitores son beneficiarios. Sin embargo, si la madre no trabaja, no existe derecho a delegar el permiso, lo que no ocurre con la adopción o acogimiento. Para estos autores, a menudo, se justifica la desigualdad en el empleo y cuidado por la lactancia, aunque ésta tiene su propia regulación. Involucrar más al padre en el permiso no afecta negativamente, sino que facilita la alimentación del bebé y el contacto paterno.

La elección personal se usa como justificación, pero esta elección depende de alternativas y políticas equitativas. Según Alberdi y Escario (2007), la participación masculina en el cuidado de los hijos ha aumentado, promoviendo un modelo de paternidad menos sexista, aunque la normativa actual dificulta esta tendencia.

El diseño diferencial de los permisos perpetúa el modelo de familia con un sustentador masculino y una esposa dependiente, en lugar de avanzar hacia una sociedad de individuos cuidadores y sustentadores por igual. Aunque aparentemente neutral, el diseño actual de los permisos favorece que las mujeres asuman el rol de cuidadoras exclusivas (Pazos, 2011).

Otro efecto negativo del diseño actual es la discriminación estadística, donde se asume que todas las mujeres en edad fértil querrán ser madres y asumirán el cuidado de los hijos, lo que afecta su contratación y promoción. Esta visión coacciona a los hombres a no ejercer sus derechos, especialmente en sectores masculinizados, donde se espera que las madres tomen los permisos transferibles. (Guardo y Serrano, 2013)

Por otro lado, siguiendo con los mismos autores en la maternidad, Guardo y Serrano, (2013), dicen que la **paternidad**, no fue hasta 2007 cuando se reguló específicamente el permiso de paternidad. Bajo el título de "Descanso semanal, fiestas y permisos" (Art. 37) en el ET de 1980, se establecía que la persona trabajadora, con previo aviso y justificación, podía ausentarse hasta 2 días por el nacimiento de un descendiente, ampliables a 4 días si era necesario desplazarse. Este permiso era remunerado. Las leyes de 1989 y 1999, enfocadas en la ampliación del permiso de maternidad y la promoción de la igualdad en el trabajo, no introdujeron cambios en esta materia. (Guardo y Serrano, 2013)

Según la Ley Orgánica 3/2007, que promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, regula el permiso de paternidad en su Disposición Adicional Undécima, modificando el ET. Esta ley introduce por primera vez el permiso de paternidad independiente, con una duración de 13 días continuos, ampliables en 2 días más por cada descendiente partir del segundo/a, aplicable en casos de parto, adopción o acogimiento. Además, se mantienen los 2 o 4 días adicionales por desplazamiento tras el nacimiento.

El permiso de paternidad corresponde exclusivamente al padre en caso de parto, y en adopciones o acogimientos, a uno de los/as progenitores/as. Si uno/a de ellos/as ha usado todo el permiso de maternidad, el otro/a puede ejercer el permiso de paternidad. El permiso de paternidad es mucho más corto que el de maternidad, representando solo 1/8 del total del permiso de maternidad, o 1/5 si se considera solo el período voluntario. La recuperación física tras el parto corresponde a la mujer, el cuidado de los/as recién nacidos/as debe ser una responsabilidad compartida. En países como Suecia, Noruega e Islandia, donde los permisos de paternidad son intransferibles y bien remunerados. Los primeros meses tras el nacimiento son cruciales para establecer roles de género en la pareja, y la participación equitativa de los padres en el cuidado fomenta un reparto más equilibrado de estas tareas. (Guardo y Serrano, 2013)

El diseño actual de los permisos y las expectativas sociales perpetúan la ausencia del padre en las labores de cuidado, privando tanto al padre de una mayor cercanía con su hijo/a como al/la menor de la atención equitativa de ambos progenitores. Esto es fundamental para la salud física, psicológica y emocional del infante. Además, la educación y los medios de comunicación perpetúan la división sexual del trabajo, donde la familia transmite el modelo de madre cuidadora y padre proveedor. Esto sobrecarga a la madre, llevándola a asumir una "doble jornada," a optar por trabajos más flexibles y precarios, o incluso a abandonar la vida laboral, con los consiguientes riesgos económicos y sociales (Guardo y Serrano, 2013).

1.7. PERMISOS

Los derechos de conciliación de la vida, laboral, familiar y personal desempeñan un papel muy importante en la consecuencia de la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres. Entre las medidas de conciliación que las empresas pueden adoptar sea distinguen entre permisos retribuidos y permisos no retribuidos.

1.7.1. RETRIBUIDOS

De acuerdo con el artículo 37.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es un permiso retribuido es aquel que permite a la persona trabajadora ausentarse del trabajo sin perder su salario completo, independientemente del tiempo de ausencia o la proporción de horas trabajadas. Para obtener un permiso retribuido, es necesario informar a la empresa de manera anticipada y justificada sobre la situación que genera el derecho al permiso. De esta manera, la persona trabajadora tiene derecho a recibir un permiso retribuido por motivos como maternidad, paternidad, lactancia de menores de nueve meses, vacaciones y otros permisos específicos. Veamos los tres motivos que explica Martínez Galán (2018):

El **primer** motivo, “el principal efecto que la maternidad produce sobre el contrato de trabajo es la suspensión de este por parto, adopción o acogimiento” (Aguilera, 2007), período de interrupción del contrato durante el cual las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos legales establecidos recibirán un subsidio por parte de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre, como se citó en Martínez Galán, 2018).

El permiso y la prestación por maternidad se otorgan según la normativa laboral y de Seguridad Social vigente. El permiso dura dieciséis semanas ininterrumpidas, extendiéndose en casos de parto múltiple o adopción/acogida de hijos con discapacidad. La madre puede distribuir el permiso, pero debe tomar las seis semanas posteriores al parto. Si la madre fallece, el otro progenitor puede usar el permiso restante. La madre puede ceder parte del permiso al otro progenitor, respetando siempre las seis primeras semanas. Si la madre no tiene derecho a la suspensión del trabajo, el otro progenitor puede ejercer este derecho. En caso de parto prematuro o hospitalización del recién nacido, el permiso se inicia al alta y puede extenderse hasta trece semanas adicionales según la duración de la hospitalización. Para adopciones internacionales, el permiso puede comenzar hasta cuatro semanas antes de la adopción. El permiso de maternidad puede disfrutarse a jornada parcial o completa, según acuerdo con el empleador.

El **segundo** motivo por el que surgía un permiso retribuido era la paternidad, la cual, está regulada por el artículo 48 del ET, busca promover la igualdad entre hombres y mujeres trabajadores, integrando a los padres en el cuidado de los hijos. Este permiso, al igual que el de maternidad, se otorga según la normativa laboral y de Seguridad Social, permitiendo la suspensión del contrato laboral por un máximo de cinco semanas, ampliable en dos días por cada hijo adicional en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

El permiso de paternidad no puede ser cedido a la madre. Este permiso es compatible con el de maternidad y lactancia, pero la duración combinada no puede exceder las dieciséis semanas. El permiso puede iniciarse después del nacimiento, adopción o acogimiento, y debe disfrutarse de manera ininterrumpida, excepto la última semana que puede acordarse para otro momento dentro de los nueve meses posteriores. La suspensión del contrato puede ser a jornada completa o parcial, con un mínimo del 50%, según acuerdo con el empleador, y el régimen elegido se mantendrá durante todo el periodo.

El **tercer** motivo para los permisos retribuidos es la lactancia de un hijo menor de nueve meses, regulado en el artículo 37 del ET. Este permiso facilita la conciliación de la vida profesional y el cuidado de los hijos, ofreciendo mayor protección al recién nacido. La persona trabajadora tiene derecho a ausentarse una hora del trabajo, que puede dividirse en dos periodos sin pérdida de salario. Alternativamente, pueden reducir su jornada en media hora al inicio o al final del día, o acumular este tiempo en jornadas completas, según lo acordado en la negociación colectiva y con el empleador.

La determinación del horario del permiso de lactancia y la reducción de jornada puede generar discrepancias. Según el artículo 37 del ET, la concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos pueden establecer criterios basados en las necesidades de producción y organización de la empresa. En caso de desacuerdo entre persona trabajadora y empresario, los tribunales evaluarán la necesidad de la medida solicitada y las dificultades organizativas que podría causar a la empresa (Lefebvre, 2018).

El permiso de lactancia es un derecho individual tanto para hombres como para mujeres. La Audiencia Nacional ha determinado que las personas trabajadoras puedan disfrutar del permiso de lactancia después de su permiso de paternidad, incluso si la madre sigue en su permiso de maternidad, permitiendo así que ambos progenitores cuiden a su hijo simultáneamente durante los primeros meses de vida. Gorelli (2018) señala que no existe regulación específica sobre la compatibilidad del derecho de lactancia con otras reducciones por motivos familiares, pero la jurisprudencia admite esta compatibilidad. Además, este derecho se mantiene en las mismas condiciones para las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Para evitar que la suspensión del contrato por cuidado de hijos perjudique a las personas trabajadoras, si el período de vacaciones coincide con el permiso de maternidad, paternidad o lactancia, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso si el año natural ha terminado. Además, hay otros dos permisos retribuidos especiales. El primero es un permiso de dos días por nacimiento, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del hijo. Si la persona trabajadora necesita desplazarse, el permiso se amplía a cuatro días. El segundo permiso permite a los padres de un neonato prematuro ausentarse del trabajo durante una hora al día durante la hospitalización del bebé.

1.7.2. NO RETRIBUIDOS

Son ausencias de los empleados durante las cuales no reciben compensación económica. Los permisos no retribuidos o licencias sin sueldo para el cuidado de personas menores incluyen la reducción de jornada y las excedencias. (Martínez Galán, 2018).

La reducción voluntaria de jornada es un derecho de conciliación reconocido tanto por la legislación laboral como por la Seguridad Social. Según el artículo 37 de ET, quienes tengan a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad que no realice una actividad remunerada tienen derecho a una reducción de la jornada laboral diaria, con una disminución proporcional del salario, entre un octavo y la mitad de la jornada. Este derecho también se extiende a aquellas personas trabajadoras que necesiten cuidar directamente a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no realice una actividad remunerada. (Martínez Galán, 2018).

Según Martínez Galán 2018, la persona trabajadora tiene derecho a una reducción de la jornada laboral, con la correspondiente reducción de salario, de hasta la mitad de su duración para el cuidado de su hijo en los siguientes casos:

- Hospitalización y tratamiento continuo del menor afectado por cáncer.
- Cualquier otra enfermedad grave que requiera hospitalización prolongada y cuidado continuo y permanente del menor.

Estas situaciones deben ser acreditadas por el servicio público de salud y pueden extenderse hasta que el menor alcance la mayoría de edad. Si así lo establece el convenio colectivo, la reducción de jornada se puede acumular en días completos. En situaciones donde dos o más personas trabajadoras soliciten una reducción de jornada en el mismo centro de trabajo, el empleador puede limitar su ejercicio por motivos operativos. Además, el artículo 37.6 del ET permite a los convenios colectivos establecer la concreción horaria de la reducción de jornada según las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Los juzgados de lo Social han dictaminado que una empresa no puede negar una reducción de jornada y concreción horaria para el cuidado de un hijo menor simplemente porque ya se haya concedido a otra persona trabajadora (Martínez Galán, 2018).

En cuanto a la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, ya sean biológicos, adoptivos o en guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, permite a las personas trabajadoras equilibrar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares. Este derecho se puede ejercer si la persona trabajadora tiene al menos un año de antigüedad en la empresa, por un período de entre cuatro meses y cinco años, y puede ser solicitado nuevamente después de cuatro años

desde la última excedencia. Es un derecho individual, aunque el empleador puede limitar su ejercicio simultáneo en caso de que dos personas trabajadoras lo soliciten por el mismo motivo en la misma empresa, dependiendo de las necesidades de producción y organización. Los convenios colectivos pueden definir los plazos y formalidades para solicitar la excedencia o reincorporación (Gorelli, 2018). La duración máxima de esta excedencia es de tres años desde el nacimiento del hijo o la resolución judicial o administrativa, y puede disfrutarse de manera fraccionada (Martínez Galán, 2018).

2. OBJETIVOS

El estudio tiene como objetivo general analizar y evaluar la efectividad de las medidas de conciliación laboral y personal vigentes en la región de Canarias, con un enfoque particular en la comparación entre los sectores público y privado. A continuación, se detallan los objetivos generales y específicos que guiarán esta investigación:

2.1.1. OBJETIVOS GENERALES.

- 1.1. Analizar la existencia de una conciliación efectiva y una corresponsabilidad en nuestra sociedad.
- 1.2. Comparar la percepción y experiencia de la conciliación entre personas trabajadoras del sector público y privado.
- 1.3. Identificar las principales barreras y facilitadores para la conciliación laboral y personal desde una perspectiva de género.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.1.1. Observar en qué medida las cuestiones sobre conciliación y corresponsabilidad afecta a las mujeres.
- 1.1.2. Evaluar la efectividad de las medidas de conciliación vigentes.
- 1.1.3. Analizar los niveles de satisfacción y percepción de efectividad de estas medidas entre las personas trabajadoras.
- 1.1.4. Realizar un análisis comparativo de las experiencias y percepciones de conciliación laboral y personal entre las personas trabajadoras del ámbito público y el privado.
- 1.1.5. Evaluar como estas diferencias afectan al bienestar y a la productividad de las personas trabajadoras en cada ámbito.
- 1.1.6. Identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres y los hombres en la conciliación de sus responsabilidades laborales y personales.
- 1.1.7. Analizar como las expectativas de género y los roles tradicionales influyen en la capacidad de las personas trabajadoras para equilibrar su vida laboral y personal.

Este estudio pretende proporcionar una base sólida para futuras investigaciones y políticas que promuevan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, abordando de manera efectiva las brechas de género y mejorando la calidad de vida de las personas trabajadoras en Canarias.

3. METODOLOGIA

3.1. DISEÑO

Este trabajo de investigación es un **estudio descriptivo-comparativo con un enfoque mixto**. A continuación, se detallan los aspectos específicos que caracterizan este tipo de investigación y los aspectos metodológicos que se llevan a cabo, como los objetos de la intervención, los recursos utilizados y la estructura de este.

Se dice que es un estudio descriptivo porque se describen las características y aspectos específicos de las medidas de conciliación laboral y personal, así como las experiencias y percepciones de las personas trabajadoras en Canarias. La cual utiliza, una recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos para proporcionar una visión detallada de la situación actual. Esto incluye encuestas y revisiones bibliográficas. Por otro lado, cuando se comenta que es también un estudio comparativo, es porque compara las experiencias y percepciones de conciliación entre las personas trabajadoras de los sectores público y privado. Se lleva a cabo, un análisis comparativo para identificar diferencias y similitudes en la implementación y efectividad de las medidas de conciliación entre ambos sectores. Esto implica la comparación de datos recogidos mediante encuestas y la revisión de políticas y regulaciones en cada sector.

En cuanto al enfoque mixto, combina métodos de investigación cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda del tema de estudio. La metodología cuantitativa incluye la recopilación y análisis de datos numéricos obtenidos a través de encuestas, que permitieron medir la efectividad de las medidas de conciliación y comparar los resultados entre diferentes grupos de las personas trabajadoras. La metodología cualitativa incluye una revisión de literatura y regulaciones, así como el análisis de respuestas abiertas en las encuestas para obtener información detallada sobre las percepciones, experiencias y barreras enfrentadas por las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.

3.2. MUESTRA

Centrándonos en la **población objeto de estudio**, han sido 50 persona trabajadora tanto de ámbito privado como público de la isla de Tenerife, Islas Canarias, que actualmente tenga que conciliar su vida privada con su trabajo y cuidado de sus personas menores. Estas personas, tienen unas edades comprendidas entre los 18 y los 65 años. Estas personas actualmente viven o no con sus parejas, las cuales tienen hijos e hijas a su cargo y deben conciliar sus trabajos con la responsabilidad de cuidar a una persona menor. En cuanto a la ocupación de estas personas, en el ámbito público como privado, ha sido muy variado desde personas que trabajan en la calle, supermercados, farmacias, como de personas técnicas que trabajan en una oficina.

3.3. INSTRUMENTO

Si me fijo en los **recursos utilizados**, así como en el instrumento principal que sea ha usado para la realización de esta investigación, diré que sea uso un pequeño cuestionario realizado en Google.

El cuestionario diseñado para esta investigación sirve como un instrumento crucial para evaluar diversas dimensiones de la conciliación laboral, familiar y personal en Canarias, con un enfoque específico en las diferencias entre los sectores público y privado. A continuación, se describe el cuestionario en detalle:

1. **Diseño y Formato:**

El cuestionario está diseñado para ser completado en aproximadamente 7 minutos, asegurando que no sea demasiado oneroso para los participantes y maximizando así la tasa de respuesta. Las formas de las preguntas, se utilizó un formato de elección múltiple, facilitando la estandarización de las respuestas y su posterior análisis cuantitativo.

2. **Contenido del Cuestionario.**

Estos son los aspectos que sea han valorado:

Demográficos Básicos: Incluye preguntas sobre sexo, sector laboral, y tipo de jornada laboral, que ayudan a clasificar las respuestas y analizarlas según variables demográficas clave.

Condiciones Laborales: Explora aspectos como el tiempo de trabajo (completo o parcial), jornada laboral (continuada, partida, mixta), y si realizan trabajo nocturno o durante fines de semana, proporcionando un panorama de las estructuras de trabajo de las personas encuestadas.

Flexibilidad y Autonomía: Preguntas sobre la flexibilidad horaria y la autonomía en la toma de decisiones laborales para entender cómo estos factores afectan la conciliación.

Impacto de la Conciliación en la Carrera Profesional: Examina percepciones sobre cómo la paternidad/maternidad y otras responsabilidades afectan las trayectorias profesionales.

Satisfacción Laboral y Personal: Evalúa la satisfacción con varios aspectos del trabajo y la vida personal, incluyendo horarios, tiempos de descanso, remuneración y oportunidades de avance.

3. Objetivos del Cuestionario:

Evaluación de Políticas: Determinar la efectividad de las políticas de conciliación existentes mediante la medición de la satisfacción y las dificultades enfrentadas por las personas trabajadoras.

Identificación de Brechas y Necesidades: Identificar brechas específicas en las medidas de conciliación actuales y recolectar datos sobre necesidades no cubiertas.

Comparación Sectorial: Comparar las experiencias en los sectores público y privado para identificar diferencias clave que podrían influir en futuras políticas o mejoras en las estrategias de conciliación.

Perspectiva de Género: Explorar cómo las experiencias de conciliación pueden variar según el género, proporcionando insights para abordar desigualdades específicas.

Este cuestionario es una herramienta esencial para recopilar datos primarios necesarios para cumplir con los objetivos del estudio. Permite una recolección de datos sistemática y estructurada, esencial para análisis cuantitativos y comparativos detallados. Además, la inclusión de preguntas abiertas y de escala ayuda a capturar tanto la profundidad como el espectro de experiencias y percepciones, enriqueciendo los datos cuantitativos con contextos cualitativos.

El cuestionario es un instrumento diseñado meticulosamente para abordar las complejidades de la conciliación laboral, familiar y personal, facilitando un análisis integral de cómo estos aspectos se interrelacionan y afectan la vida de las personas trabajadoras en Canarias.

3.4. PROCEDIMIENTO

Se ha lanzado un cuestionario elaborado en Google Forms con la ayuda de la encuesta elaborada en el Instituto Vasco de Estadística en el año 2023.

El cuestionario consto de un total de 33 preguntas divididas en tres bloques, los cuales fueron:

1. Vida laboral y profesional. Las preguntas que se elaboraron proporcionan información detallada sobre las condiciones laborales, las preferencias profesionales, y la percepción de los encuestados respecto a su trayectoria profesional y la conciliación laboral. Aquí señalo la información que se extrae de las preguntas:
 - Describe en qué sector trabaja la persona encuestada (público o privado).
 - Indica si la persona encuestada trabaja a tiempo completo o parcial así como, describe el tipo de jornada laboral (continuada, partida, mixta).
 - Pregunta si la persona encuestada trabaja en horario nocturno (entre las 22:00 y las 6:00 horas).
 - Cantidad de días que la persona encuestada trabaja por semana y si lo hace los finales de semana.
 - Si existe la posibilidad de tener flexibilidad en sus jornadas laborales, tanto en la entrada como en la salida.
 - Pregunta la cantidad de días que la persona encuestada trabaja por semana.
 - La hora en la que suelen terminar sus jornadas laborales así como si estas jornadas son alargadas en el día.
 - Pregunta si la persona encuestada ha trabajado desde casa en las últimas 4 semanas.

- Indica el género del jefe inmediato de la persona encuestada.
 - Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la capacidad de decisión de su jefe inmediato.
 - Pregunta sobre la satisfacción de la persona encuestada con diversos aspectos de su puesto de trabajo actual.
 - Pregunta si la persona encuestada considera que la maternidad/paternidad ha tenido o podría tener un impacto negativo en su carrera profesional.
 - Evalúa la percepción del encuestado sobre el impacto de tomar un permiso por paternidad en su carrera.
 - Pregunta sobre la percepción de la persona encuestada respecto al impacto de solicitar una excedencia o reducción de jornada por razones familiares en su carrera.
 - Pregunta sobre las preferencias laborales de la persona encuestada (tipo de trabajo, sector, tamaño de la empresa).
2. Vida familiar y personal. Las preguntas que se elaboraron proporcionan una visión integral de cómo los encuestados perciben la relación entre su vida laboral y su vida familiar y personal, incluyendo la satisfacción con el tiempo disponible para actividades personales, la conciliación de responsabilidades familiares, y el impacto de la paternidad/maternidad en su carrera profesional. Aquí señalo la información que se extrae de las preguntas:
- Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la cantidad de tiempo disponible para descansar y dedicarse a actividades de ocio personal.
 - Pregunta en qué medida el trabajo de la persona encuestada le permite dedicar tiempo a sus hijos menores de edad.
 - Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la cantidad de tiempo disponible para dedicarse a su formación personal.
 - Pregunta en qué medida el trabajo de la persona encuestada le permite dedicar tiempo a su pareja.

- Pregunta sobre la dificultad de la persona encuestada para compatibilizar su trabajo con la atención de tareas del hogar.
 - Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la dificultad para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas.
 - Pregunta sobre la dificultad de la persona encuestada para compaginar su trabajo con actividades personales, como el ocio y la formación.
 - Pregunta si la persona encuestada considera que la maternidad/paternidad ha tenido o podría tener un impacto negativo en su carrera profesional.
 - Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre el impacto de tomar un permiso por paternidad en su carrera.
 - Pregunta sobre la percepción de la persona encuestada respecto al impacto de solicitar una excedencia o reducción de jornada por razones familiares en su carrera.
 - Evalúa la satisfacción de la persona encuestada con las condiciones de su vivienda.
 - Pregunta sobre la satisfacción de la persona encuestada con su vida personal.
 - Pregunta sobre la satisfacción de la persona encuestada con la situación económica de su hogar.
3. Conciliación. Las preguntas que se elaboraron proporcionan una visión integral de cómo los encuestados perciben la conciliación entre su vida laboral y sus responsabilidades y actividades personales y familiares. Evalúan aspectos como la flexibilidad laboral, el tiempo disponible para actividades personales y familiares, y el impacto de las responsabilidades familiares en la carrera profesional. Aquí señalo la información que se extrae de las preguntas:
- Pregunta si la persona encuestada tiene flexibilidad en su horario de salida del trabajo.
 - Pregunta si la persona encuestada ha trabajado desde casa en las últimas 4 semanas.
 - Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la cantidad de tiempo disponible para descansar y dedicarse a actividades de ocio personal.

- Pregunta en qué medida el trabajo de la persona encuestada le permite dedicar tiempo a sus hijos menores de 15 años o a familiares dependientes.
- Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la cantidad de tiempo disponible para dedicarse a su formación personal.
- Pregunta en qué medida el trabajo de la persona encuestada le permite dedicar tiempo a su pareja.
- Pregunta sobre la dificultad de la persona encuestada para compatibilizar su trabajo con la atención de tareas del hogar.
- Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre la dificultad para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas.
- Pregunta sobre la dificultad de la persona encuestada para compaginar su trabajo con actividades personales, como el ocio y la formación.
- Pregunta si la persona encuestada considera que la maternidad/paternidad ha tenido o podría tener un impacto negativo en su carrera profesional.
- Evalúa la percepción de la persona encuestada sobre el impacto de tomar un permiso por paternidad en su carrera.
- Pregunta sobre la percepción de la persona encuestada respecto al impacto de solicitar una excedencia o reducción de jornada por razones familiares en su carrera.

4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.

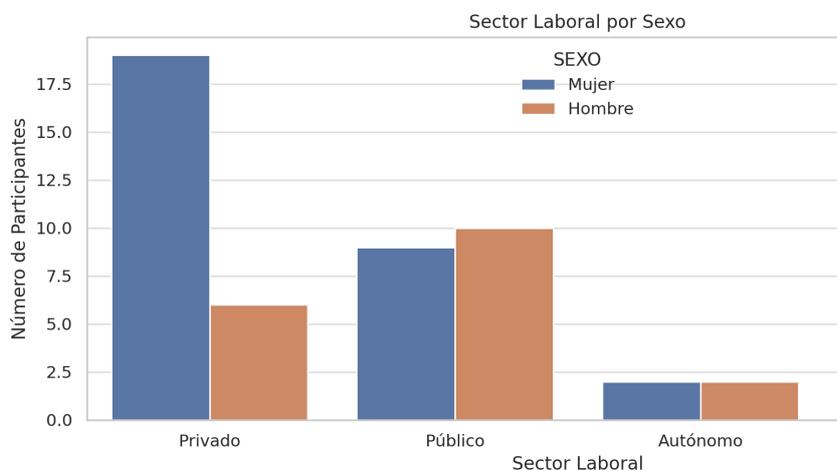
Para conocer la situación actual que ocurre en algunas familias de Canarias, analizaremos los datos obtenidos del cuestionario que sea lanzo a la población. Este cuestionario fue contestado por un total de 50 personas, las cuales trabajan en el ámbito privado y en el ámbito público. Aunque existen datos que han tenido que ser descartados como nulos por la falta de veracidad sea descubren cantidad de situaciones interesantes que hacen ver la realidad actual de la sociedad en la que vivimos.

El cuestionario dividido en tres bloques analiza, por un lado, datos de la vida laboral en general y la vida profesional, la vida familiar y personal y, por último, la conciliación.

Se recuerda que la muestra es de 50 personas 31 (62%) mujeres y un total de 19 (38%) hombres.

En primer lugar, vamos a analizar la situación de la vida laboral/profesional.

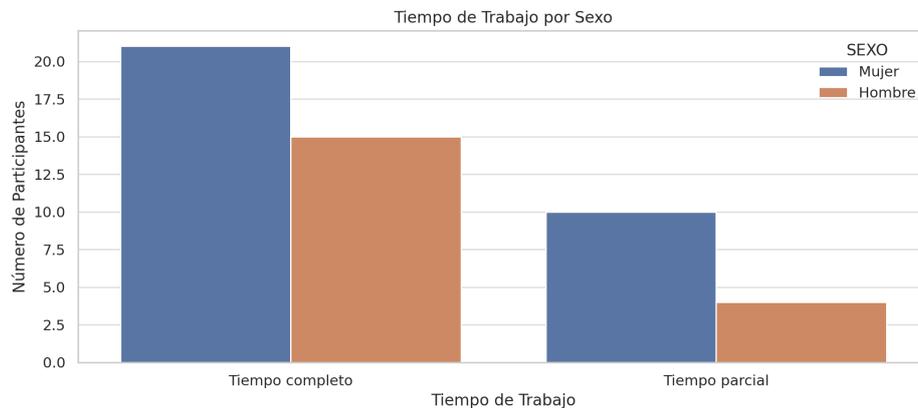
Gráfico 1: Sector Laboral por Sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico muestra la distribución de hombres y mujeres en diferentes sectores laborales. Podemos observar que la mayoría de las mujeres trabajan en el sector privado, mientras que los hombres están más distribuidos entre el sector privado y público. La predominancia de mujeres en el sector privado podría reflejar ciertos patrones de contratación y oportunidades en diferentes sectores. Es crucial que se sigan promoviendo políticas de igualdad de género en todos los sectores para equilibrar esta distribución y asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el sector público y en otros sectores menos representados.

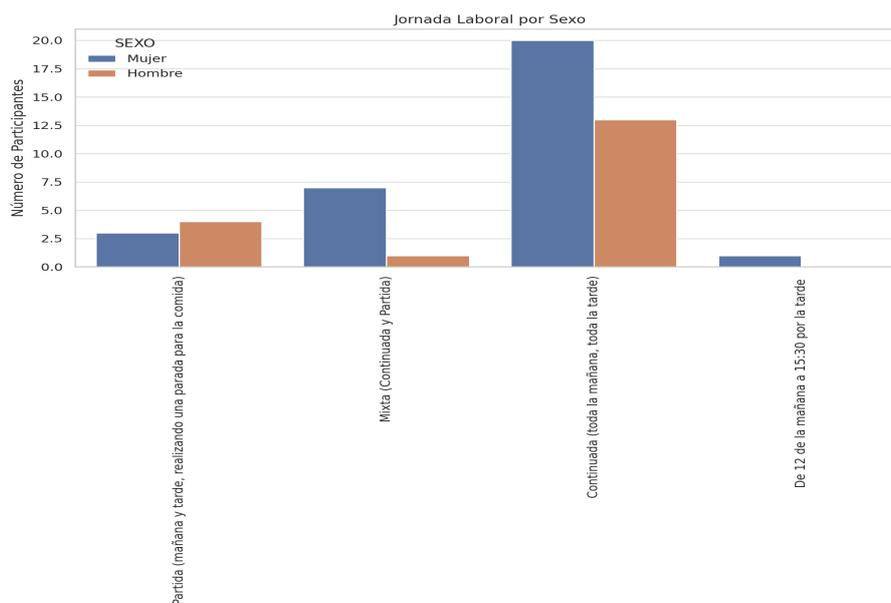
Gráfico 2: Tiempo de Trabajo por Sexo



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico compara el tiempo de trabajo (completo o parcial) entre hombres y mujeres. La mayoría de las mujeres trabajan a tiempo completo, pero también hay una proporción significativa que trabaja a tiempo parcial en comparación con los hombres. La mayor proporción de mujeres en trabajos a tiempo parcial podría estar relacionada con responsabilidades adicionales fuera del trabajo, como el cuidado de la familia. Es importante abordar las barreras que impiden a las mujeres trabajar a tiempo completo si lo desean, ofreciendo más opciones de trabajo flexible y apoyos para el cuidado infantil.

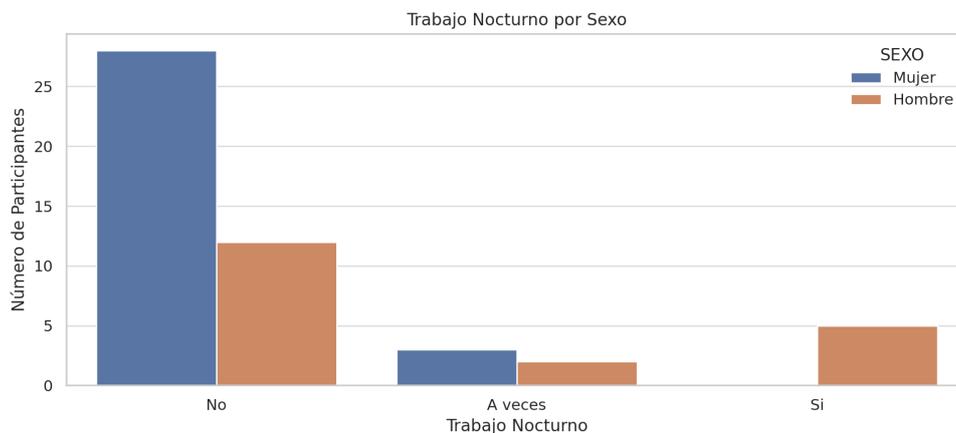
Gráfico 3: Jornada laboral por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico presenta los diferentes tipos de jornada laboral (continuada, mixta, partida) por sexo. La jornada continuada es la más común para ambos sexos, pero las mujeres tienen una mayor proporción de jornadas mixtas. Las jornadas mixtas podrían ofrecer a las mujeres una mayor flexibilidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Sin embargo, también es vital garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a opciones de jornada que les permitan gestionar su tiempo de manera efectiva.

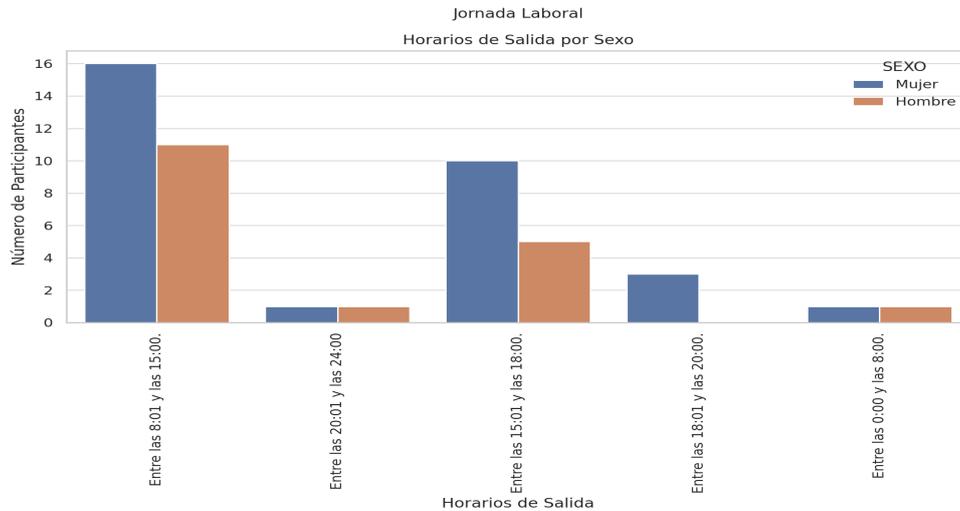
Gráfico 4: Trabajo Nocturno por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra la cantidad de hombres y mujeres que realizan trabajo nocturno. La mayoría de los participantes de ambos sexos no realizan trabajo nocturno, aunque algunos hombres sí lo hacen. El trabajo nocturno puede tener implicaciones significativas para la salud y el bienestar. Es positivo ver que no muchos participan en trabajos nocturnos, pero es esencial que las empresas ofrezcan apoyo adecuado y compensaciones a aquellos que lo hacen, asegurando un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

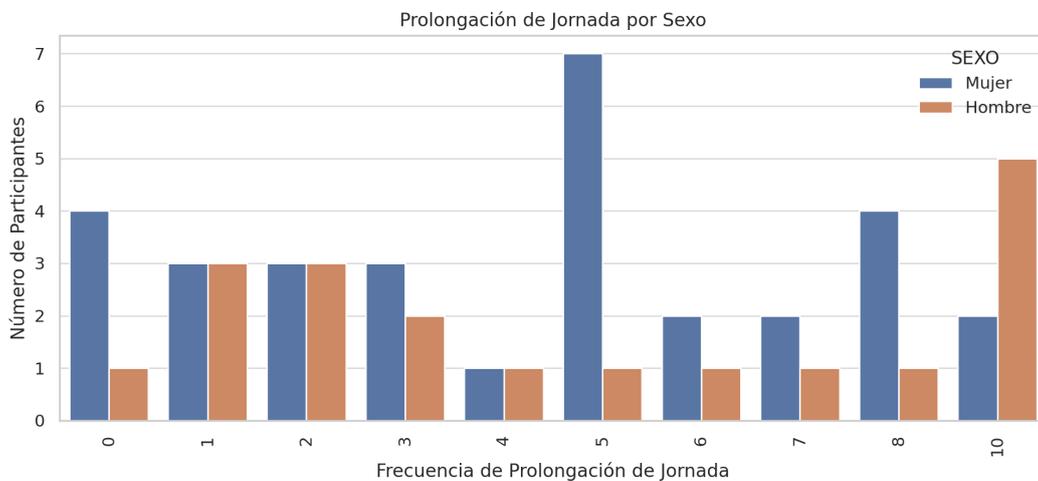
Gráfico 5: Jornada laboral.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico compara los horarios habituales de salida del trabajo entre hombres y mujeres. La mayoría de los participantes tienden a salir entre las 18:00 y 20:00, pero hay una mayor proporción de hombres que sale antes de las 18:00 y después de las 20:00 en comparación con las mujeres. Los horarios de salida pueden influir significativamente en la vida personal y familiar. Es importante que tanto hombres como mujeres tengan la flexibilidad necesaria para gestionar sus horarios de trabajo de manera que se adapten a sus necesidades personales, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Gráfico 6: Prolongación de jornada por sexo.



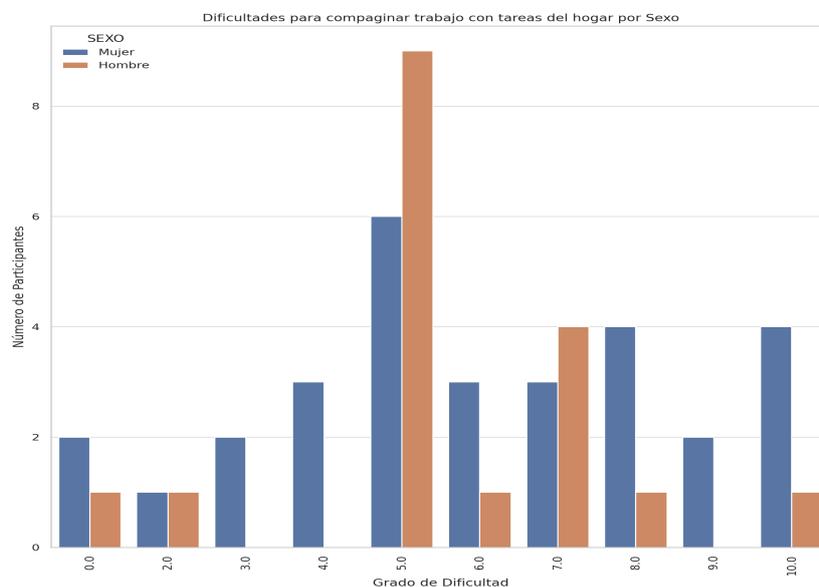
Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra la frecuencia con la que hombres y mujeres prolongan su jornada laboral semanalmente. La media de dicha prolongación es de 4,60 y 3,27 de desviación típica. La prolongación de la jornada es similar entre hombres (media de 5 y d.t de 3,71) y mujeres (media de 4,35 y d.t de 3), aunque los hombres tienden a reportar una frecuencia más alta la diferencia no es estadísticamente significativa. La prolongación de la jornada laboral puede afectar negativamente al bienestar y la productividad a largo plazo. Es esencial que las empresas fomenten una cultura de trabajo que valore el tiempo personal y evite la sobrecarga laboral. Además, debe haber mecanismos de apoyo y reconocimiento para aquellos que necesiten trabajar horas adicionales, asegurando que no se convierta en la norma esperada.

Estos gráficos sobre la vida laboran/profesional destacan la necesidad de continuar trabajando hacia una mayor igualdad y flexibilidad en el lugar de trabajo, para que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva.

En segundo lugar, vamos a analizar la vida personal y familiar.

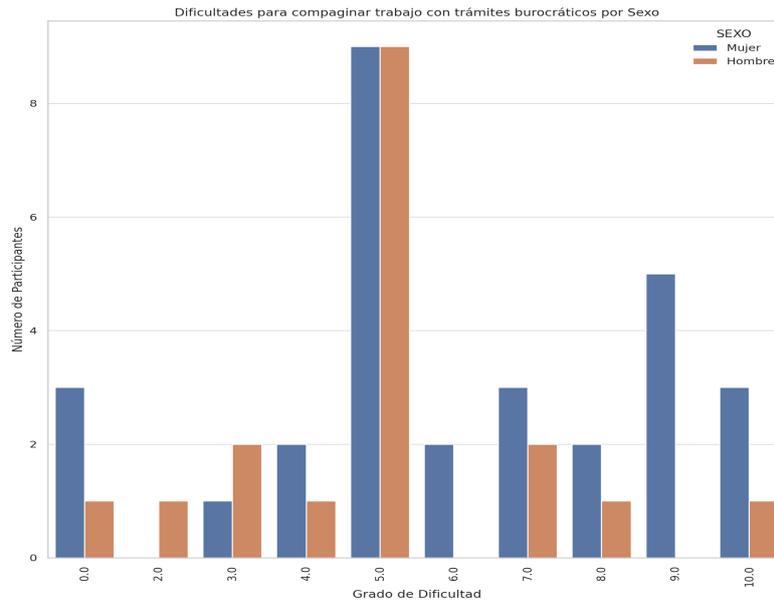
Gráfico 7: Dificultades para compaginar trabajo con tareas del hogar por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar, con una media de 5,67 y desviación típica de 2,66. Las mujeres tienden a reportar más dificultades que los hombres (una media de 5,77 frente a 5,50) para compaginar el trabajo con las tareas del hogar, pero sin ser diferencias estadísticamente significativas.

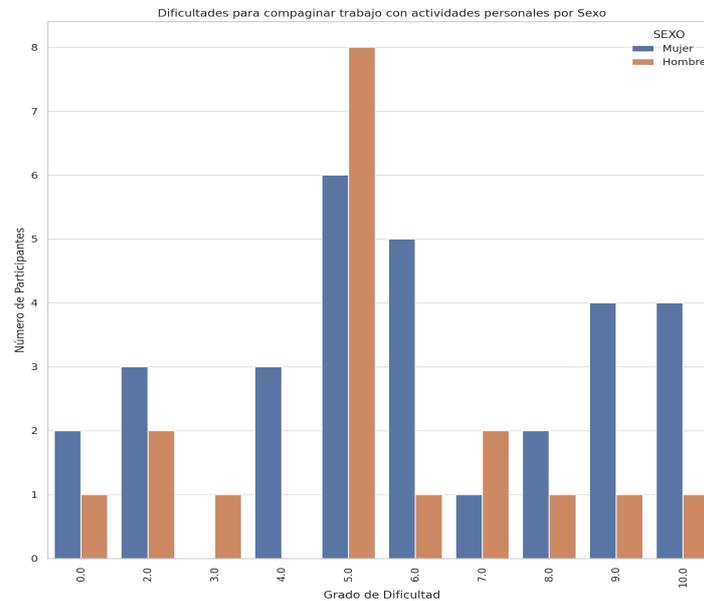
Gráfico 8: Dificultades para compaginar el trabajo con trámites burocráticos por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas. La media resultante es de 5,49 y desviación típica de 2,76. Las mujeres (media de 5,81 y d.t. de 3,01) nuevamente reportan más dificultades en comparación con los hombres (media de 4,94 y d.t. de 2,23) para gestionar trámites burocráticos junto con su trabajo pero tampoco son diferencias estadísticamente significativas.

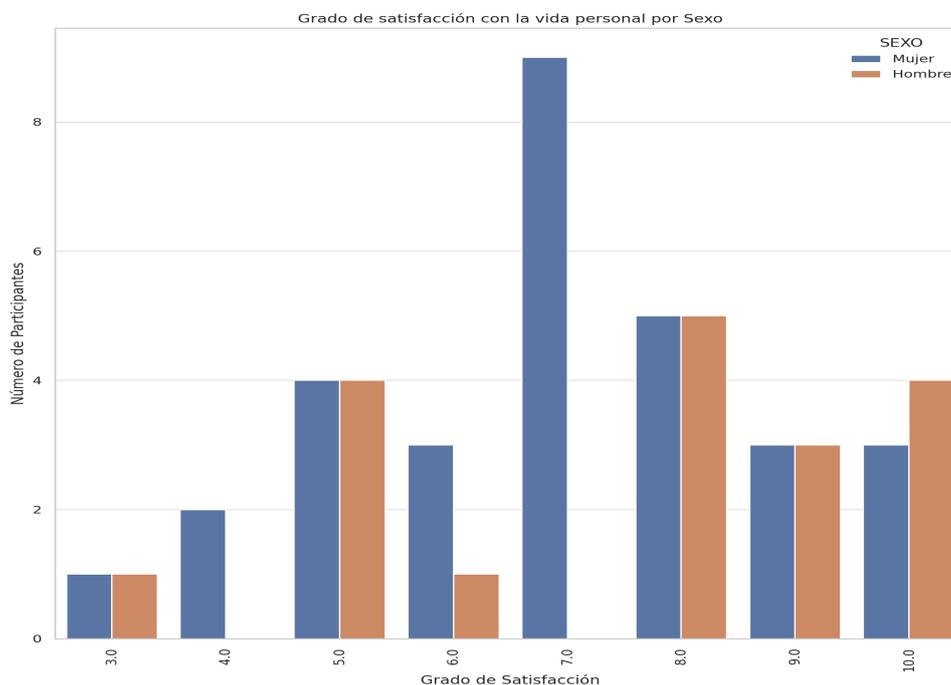
Gráfico 9: Dificultades para compaginar trabajo con actividades personales por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.), con una media de 5,53 y d.t. de 2,84. Las mujeres encuentran más dificultades para compaginar su trabajo con actividades personales, indicando una mayor carga o menor flexibilidad en comparación con los hombres. En este caso la media de las mujeres es de 5,71 (d.t. 3,05) frente a una media de 5,22 y d.t. de 2,48 en los hombres. Estas diferencias tampoco son estadísticamente significativas.

Gráfico 10: Grado de satisfacción con la vida personal por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico presenta el grado de satisfacción con la vida personal de hombres y mujeres, siendo los valores de media la media y la desviación típica de 7,19 y 1,94 respectivamente. La satisfacción con la vida personal es similar entre hombres (media 7,56 y d.t. 2,17) y mujeres (media 6,97 y d.t. 1,82), aunque hay una ligera tendencia de hombres a reportar niveles de satisfacción ligeramente superiores sin ser estas diferencias estadísticamente significativas.

Estos gráficos destacan las diferencias en cómo hombres y mujeres perciben y manejan las demandas de la vida laboral y personal. Es evidente que las mujeres tienden a reportar mayores dificultades para equilibrar el trabajo con las responsabilidades del hogar y las gestiones administrativas. Esto podría ser indicativo de una distribución desigual de las tareas domésticas y la carga mental, lo que sugiere la necesidad de políticas y apoyos específicos que promuevan un equilibrio más justo y sostenible.

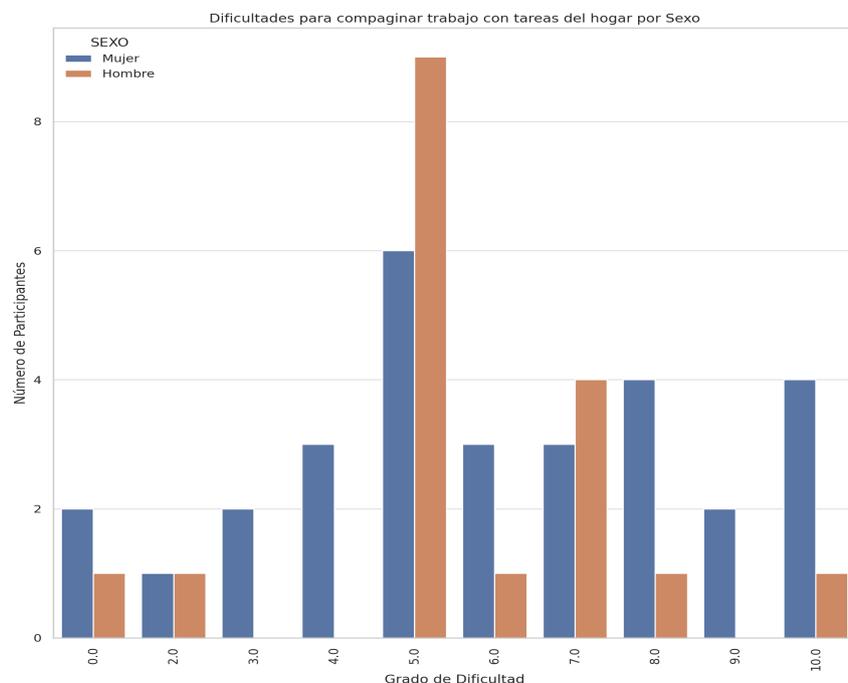
Este análisis muestra diferencias significativas en las experiencias laborales de las personas trabajadoras en los sectores público y privado. En el sector público, la jornada laboral continuada y el tiempo completo son más comunes, lo que podría ofrecer una mayor estabilidad y predictibilidad. Sin embargo, en el sector privado, hay una mayor diversidad en los tipos de

jornada y un mayor número de trabajos a tiempo parcial, lo que puede ofrecer flexibilidad, pero también podría reflejar una menor estabilidad laboral.

La satisfacción con la vida personal y las dificultades para compaginar el trabajo con la vida personal son relativamente similares en ambos sectores, aunque el sector privado muestra una mayor proporción de personas trabajadoras enfrentando dificultades en niveles más altos. Esto podría indicar la necesidad de implementar políticas más robustas de apoyo al equilibrio trabajo-vida en el sector privado.

Y, por último, vamos a analizar la conciliación.

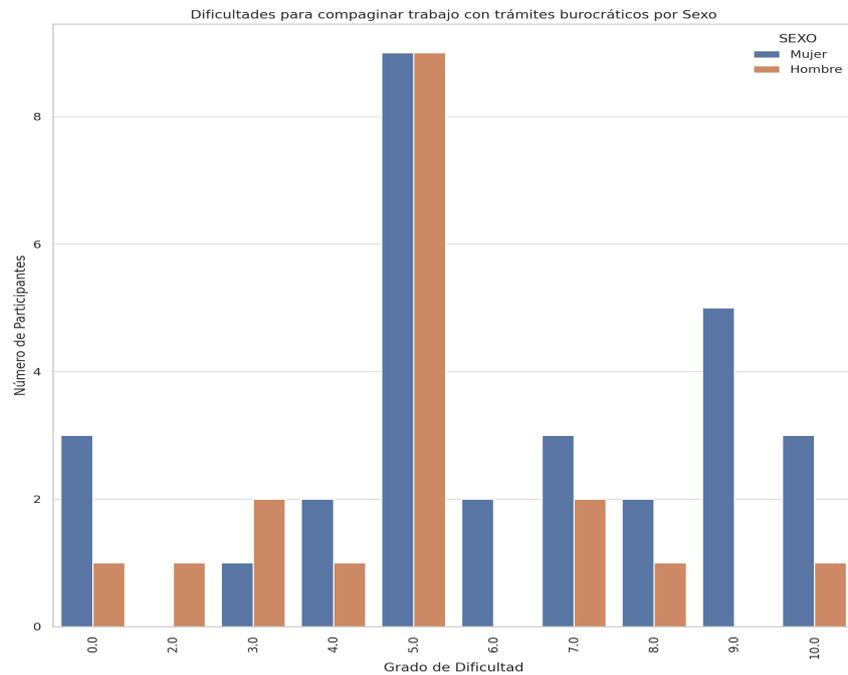
Gráfico 11: Dificultades para compaginar trabajo con tareas del hogar por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar, con una media de 4,96 y d.t. de 3,06. Las mujeres (media de 5,77 y d.t. de 2,94) tienden a reportar más dificultades que los hombres (media 5,50 y d.t. 2,17) para compaginar el trabajo con las tareas del hogar, pero sin ser diferencias estadísticamente significativas.

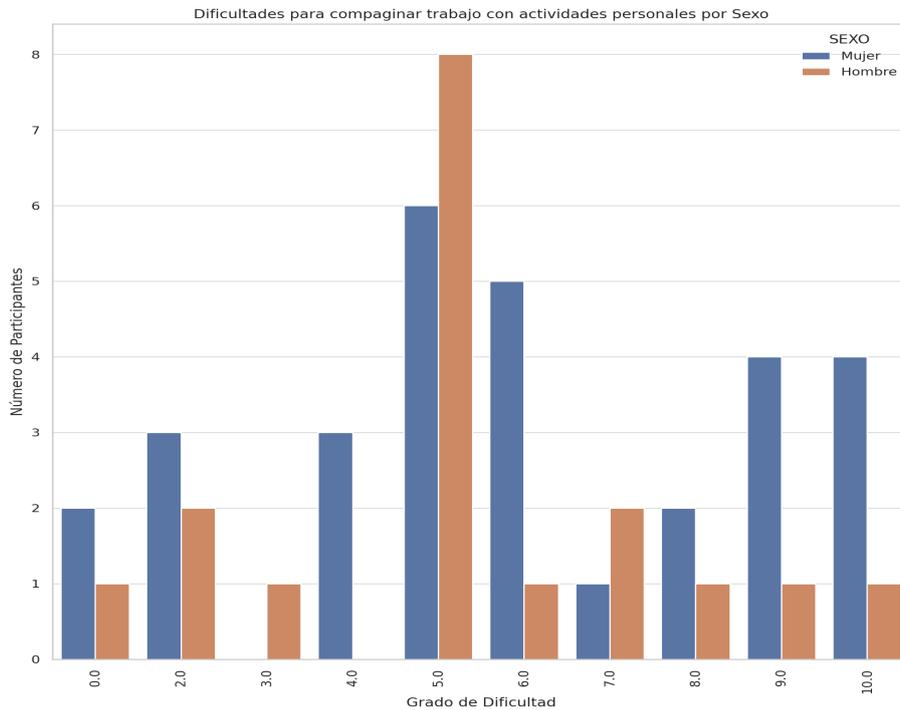
Gráfico 12: Dificultades para compaginar trabajo con trámites burocráticos por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas. Las mujeres nuevamente reportan más dificultades en comparación con los hombres para gestionar trámites burocráticos junto con su trabajo.

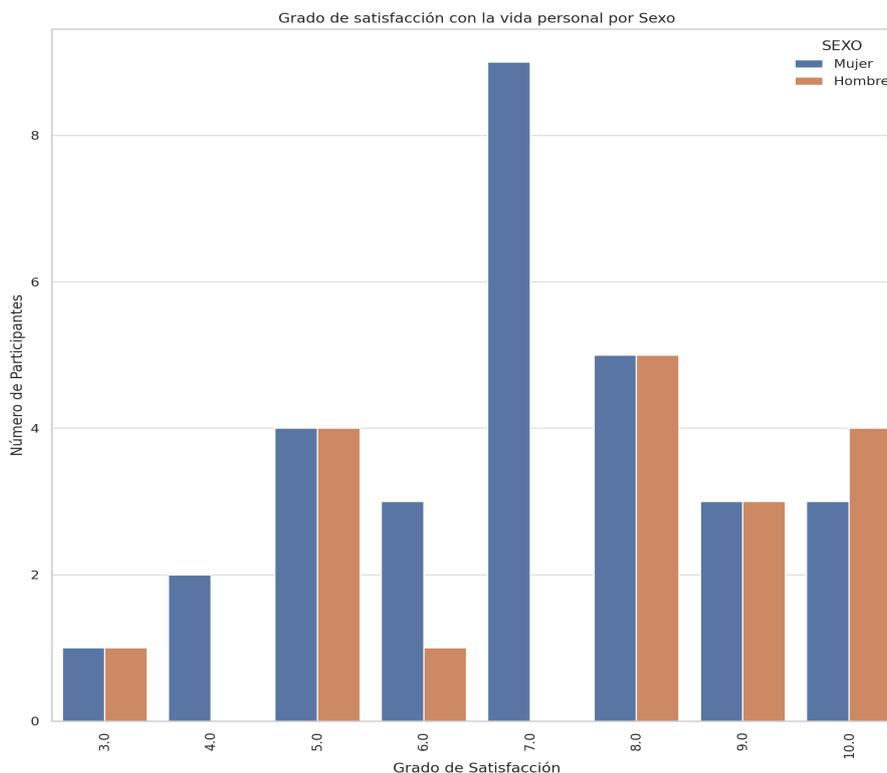
Gráfico 13: Dificultades para compaginar el trabajo con actividades personales por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico muestra el grado de dificultad que hombres y mujeres experimentan al intentar compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.). Las mujeres encuentran más dificultades para compaginar su trabajo con actividades personales, indicando una mayor carga o menor flexibilidad en comparación con los hombres.

Gráfico 14: Grado de satisfacción con la vida personal por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Este gráfico presenta el grado de satisfacción con la vida personal de hombres y mujeres. La satisfacción con la vida personal es similar entre hombres y mujeres, aunque hay una ligera tendencia de hombres a reportar niveles de satisfacción ligeramente superiores.

Las únicas diferencias estadísticamente significativas las encontramos en las respuestas a la pregunta sobre el grado de satisfacción con el tiempo disponible para la vida personal fuera del trabajo con un valor de $F(1,47) = 4,31$ $p < 0.04$, siendo la media de las mujeres (4,19 y d.t. 2,93) inferior a la de los hombres 5,83 (d.t. 2,09).

También hay diferencias estadísticamente significativas en la percepción que tienen sobre los efectos laborales de la maternidad / paternidad, siendo la media de las mujeres de 5,71 y d.t. de 3,05 y la de los hombres 5,22 y d.t. de 2,48 con un factor de contraste $F(1,47) = 4,81$ $p < 0.03$.

Estos gráficos destacan las diferencias en cómo hombres y mujeres perciben y manejan las demandas de la vida laboral y personal. Es evidente que las mujeres tienden a reportar mayores dificultades para equilibrar el trabajo con las responsabilidades del hogar y las gestiones

administrativas. Esto podría ser indicativo de una distribución desigual de las tareas domésticas y la carga mental, lo que sugiere la necesidad de políticas y apoyos específicos que promuevan un equilibrio más justo y sostenible.

Las empresas y la sociedad en general deben trabajar para crear entornos más flexibles y comprensivos, que permitan a todos los individuos gestionar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva, sin comprometer su bienestar y satisfacción personal.

Respecto a la comparación entre sector público y privado, los resultados más relevantes son los recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Valores de Anova comparando el sector público con el privado y el régimen de autónomos.

	Privado (1)		Público (2)		Autónomo (3)		F	Significación
	M	d.t	M	d.t.	M	d.t.		
Prolongación de la jornada laboral	4,36	3,48	4,05	2,39	9,5	1	5,82	0,006 1 vs. 3 ,007 2 vs. 3 ,005
Satisfacción general con el trabajo	6,04	2,54	7,84	1,64	9,25	1,5	6,47	0,003 1 vs. 2 ,012
Grado de dificultad para solicitar días son empleo y sueldo	5,40	3,35	3,47	2,29	1	2	5,18	0,009 1vs. 3 ,021
Grado de dificultad para solicitar excedencia por motivos familiares	6,04	3,07	3,95	2,39	1	2	7,23	0,002 1 vs. 2 ,049 1 vs. 3 ,004

5. DISCUSIÓN.

El presente estudio tuvo como objetivo principal comparar la conciliación familiar, laboral y personal entre los ámbitos públicos y privados. Tal y como se esperaba los resultados apoyan la existencia de que existe una gran diferencia entre la conciliación que se da en el ámbito público que la que se da en un ámbito privado. Así como en cuanto al sexo, no es la misma conciliación la que se observa en los resultados con mujeres a cargo de menores que con hombres a cargo de menores, tanto por separado como viviendo en pareja.

El marco teórico proporciona una comprensión exhaustiva de la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral en España y las políticas de conciliación implementadas para apoyar esta integración. Destaca cómo las transformaciones políticas y sociales han influido en la situación actual de las mujeres, desde la Revolución Industrial hasta la legislación contemporánea. Las leyes actuales, como la Constitución Española de 1978 y la Ley de Igualdad de 2007, ofrecen un marco legal robusto que incluye permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada y flexibilidad horaria, destinados a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal (Campillo Poza, 2010).

Los resultados de la encuesta realizada a 50 personas trabajadoras en Canarias revelan diferencias significativas entre los sectores público y privado y entre hombres y mujeres. A continuación, se detallan los hallazgos más importantes:

- **Distribución Sectorial:** La mayoría de las mujeres trabajan en el sector privado, mientras que los hombres están más equilibradamente distribuidos entre los sectores público y privado. Este hallazgo puede reflejar las diferencias en las oportunidades laborales y las políticas de contratación entre ambos sectores. El sector público parece ofrecer condiciones más favorables para la estabilidad laboral y la conciliación (Rubio, 2003).
- **Jornadas de Trabajo:** Las mujeres predominan en los trabajos a tiempo completo, aunque una proporción significativa trabaja a tiempo parcial. Esta distribución podría estar relacionada con las responsabilidades adicionales fuera del trabajo, como el cuidado de la familia. Las jornadas mixtas, más comunes entre las mujeres, sugieren una necesidad de flexibilidad para gestionar sus responsabilidades laborales y personales (González & Jiménez, 2017).

- **Dificultades de Conciliación:** Las mujeres reportan mayores dificultades para equilibrar el trabajo con las tareas del hogar, trámites burocráticos y actividades personales. Estas dificultades reflejan una distribución desigual de las responsabilidades domésticas y la carga mental, lo que indica la necesidad de políticas de apoyo más robustas (Martínez-Pérez, 2018).
- **Satisfacción Personal:** Aunque la satisfacción con la vida personal es similar entre hombres y mujeres, las mujeres tienden a reportar mayores dificultades para equilibrar su trabajo con la vida personal. Esto sugiere una mayor carga o menor flexibilidad en comparación con los hombres, resaltando la persistencia de desigualdades de género en la práctica diaria (OIT, 2016).
- **Sector Público vs. Privado:** En el sector público, la jornada laboral continuada y el tiempo completo son más comunes, ofreciendo mayor estabilidad y previsibilidad. En el sector privado, la diversidad en los tipos de jornada y el mayor número de trabajos a tiempo parcial pueden ofrecer flexibilidad pero también reflejar una menor estabilidad laboral. Estos hallazgos sugieren que las políticas de conciliación en el sector privado necesitan ser fortalecidas para igualar las condiciones del sector público (Pérez, 2019).

Comparar el marco teórico con los resultados obtenidos permite identificar varias áreas clave de interés.

Comenzamos con, la persistencia de desigualdades, a pesar de los avances legislativos y las políticas de conciliación, las desigualdades de género persisten, especialmente en la práctica diaria. Las mujeres continúan enfrentando una carga desproporcionada en las responsabilidades domésticas, lo que afecta su capacidad para equilibrar la vida laboral y personal. Este fenómeno puede ser explicado por la persistencia de estereotipos de género y la insuficiente implementación de políticas de corresponsabilidad en el hogar (González & Jiménez, 2017).

Seguimos con la efectividad de las medidas de conciliación. Las políticas de conciliación vigentes han sido útiles, pero no completamente efectivas en la práctica. Las diferencias sectoriales indican que el sector público ofrece condiciones más favorables para la conciliación en comparación con el sector privado, sugiriendo la necesidad de mejorar las políticas de conciliación en el sector privado para ofrecer un entorno laboral más inclusivo y equitativo (Martínez-Pérez, 2018).

Continuamos con la necesidad de políticas más inclusivas, las cuales, los resultados subrayan la importancia de implementar políticas más inclusivas y equitativas que no solo reconozcan, sino que también aborden las desigualdades de género en la conciliación. Esto incluye la promoción de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de familiares, y la creación de entornos laborales más flexibles y comprensivos (OIT, 2016).

Por último, las implicaciones para la Política y la Práctica, los hallazgos sugieren que para lograr una conciliación efectiva, es crucial abordar tanto las políticas laborales como las normas sociales que perpetúan la desigualdad de género. Las empresas y los responsables políticos deben trabajar juntos para crear un entorno que permita a todos los individuos equilibrar sus responsabilidades laborales y personales sin comprometer su bienestar (Pérez, 2019).

6. CONCLUSIONES.

En base a los objetivos planteados en este estudio, se realizaron diversas investigaciones y análisis para evaluar la efectividad de las medidas de conciliación laboral y personal vigentes en la región de Canarias, con un enfoque en la comparación entre los sectores público y privado.

En cuanto al primer objetivo general, sobre la existencia de una conciliación efectiva y corresponsabilidad en la sociedad. Diré que lo que este objetivo se cumplió parcialmente en la investigación, si bien hay avances en las medidas de conciliación, la corresponsabilidad todavía no es plenamente efectiva. Las mujeres continúan llevando una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas, aunque hay un reconocimiento creciente de la necesidad de corresponsabilidad en ambos sectores. Este primer objetivo general va unido a tres objetivos específico, “observar en qué medida las cuestiones sobre conciliación y corresponsabilidad afectan a las mujeres”, este objetivo se cumple en este estudio ya que se confirma que las mujeres enfrentan mayores desafíos en la conciliación debido a las expectativas sociales y a la doble carga de trabajo personal. Las medidas actuales no son suficientes para cerrar la brecha de género en este aspecto. “Evaluar la efectividad de las medidas de conciliación vigentes, considero que este objetivo se cumple parcialmente, las medidas de conciliación son vistas como un paso positivo, su implementación y su efectividad varían. Muchas personas trabajadoras sienten que estas medidas no son adecuadas o suficientes para sus necesidades. Por último, “Analizar los niveles de satisfacción y percepción de efectividad de estas medidas entre las personas trabajadoras”, considero que este objetivo si se cumple, ya que la satisfacción en general con las medidas de conciliación es moderada, con una percepción más positiva en el sector público que en el privado. La flexibilidad laboral y el teletrabajo son altamente valorados.

En cuanto al segundo objetivo general, comparación de percepción y existencia de la conciliación entre el sector público y privado. Considero que ha sido uno de los objetivos cumplidos en este estudio ya que se identificaron diferencias significativas en las experiencias de conciliación entre los trabajadores del sector público y privado. Los empleados del sector público tienden a tener mejores condiciones de conciliación, en gran parte debido a políticas más favorables y horarios más flexibles. Este objetivo dos generales, va unido a dos objetivos específicos, el primero es el de “realizar un análisis comparativo de las experiencias y percepciones de conciliación laboral y personal entre las personas trabajadoras del ámbito público y privado”, este objetivo se consideró que se cumple, ya que las diferencias en la conciliación entre ambos sectores son muy claras. Las personas trabajadoras del sector público reportan mejores experiencias de conciliación debido a políticas más estructuradas y apoyos disponibles. El segundo objetivo específico, “evaluar como estas diferencias afectan al bienestar y a la productividad de las personas trabajadoras en cada ámbito”, este objetivo considero que se cumplió ya que se encontró que una mejor conciliación laboral y personal está asociada con un mayor bienestar y productividad, especialmente en el sector público. La falta de conciliación afecta negativamente la salud mental y la satisfacción laboral.

En cuanto al tercer objetivo general, identificación de barreras y facilitadores para la conciliación laboral y personal desde una perspectiva de género. Este objetivo considero que si se ha cumplido, y es que reveló que las principales barreras incluyen la falta de flexibilidad laboral, la insuficiencia de servicios de cuidado infantil y las expectativas tradicionales de género. Facilitadores identificados incluyen políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo. Unido a este objetivo general tres, se identifican dos objetivos específicos, que son, por un lado, “identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres y los hombres en la conciliación de sus responsabilidades laborales y personal” este objetivo se cumple, ya que las mujeres enfrentan barreras adicionales debido a las expectativas de género y la falta de apoyo para el cuidado infantil. Los hombres también enfrentan barreras cuando intentan asumir roles más equitativos en el hogar. Por otro lado, “analizar como las expectativas de género y los roles tradicionales influyen en la capacidad de las personas trabajadoras para equilibrar su vida laboral y personal”, considero que ha sido otro de los objetivos cumplidos, las expectativas de género continúan siendo un obstáculo significativo para la equidad en la conciliación. Los roles tradicionales impiden que tanto hombres como mujeres alcancen un equilibrio satisfactorio entre su vida laboral y personal.

A pesar de las diversas medidas de conciliación implementadas en las últimas décadas, persisten significativas brechas de género en la conciliación de la vida laboral y personal en Canarias. Las mujeres enfrentan mayores desafíos para equilibrar sus responsabilidades laborales y domésticas en comparación con los hombres, lo que refleja una distribución desigual de las tareas del hogar y una mayor carga mental para las mujeres. Esta situación subraya la necesidad de continuar trabajando para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral y familiar, ya que las responsabilidades del hogar y el cuidado siguen recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional y personal.

La comparación entre los sectores público y privado revela diferencias notables en la experiencia de conciliación. En el sector público, se observa una mayor estabilidad y predictibilidad laboral, con predominio de jornadas continuadas y empleos a tiempo completo, lo que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Las personas trabajadoras del sector público tienden a tener horarios más regulados y mayores beneficios en términos de permisos y flexibilidad, lo que contribuye a una mayor satisfacción con su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida personal. En contraste, el sector privado muestra una mayor diversidad en tipos de jornada y una mayor proporción de trabajos a tiempo parcial. Aunque esta flexibilidad puede ofrecer beneficios como la adaptación a necesidades personales específicas, también puede traducirse en una menor estabilidad laboral y en dificultades adicionales para las personas trabajadoras del sector privado, que pueden enfrentar inseguridad laboral y falta de acceso a beneficios equivalentes.

Las políticas de conciliación actuales tienen grados variados de efectividad. Mientras algunas medidas son valoradas positivamente por las personas trabajadoras, aún existen áreas que requieren mejoras significativas. En particular, la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo son aspectos cruciales que necesitan ser mejorados para facilitar una conciliación más efectiva. Es esencial que estas políticas sean revisadas y adaptadas continuamente para responder a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras. La implementación de horarios flexibles y opciones de teletrabajo no solo ayuda a los empleados a equilibrar sus responsabilidades, sino que también puede aumentar la productividad y la satisfacción laboral, beneficiando a las empresas y a la economía en general.

Las dificultades para conciliar la vida laboral y personal tienen un impacto negativo en el bienestar y la productividad de las personas trabajadoras. Las mujeres, en particular, reportan mayores niveles de estrés y menor satisfacción personal debido a las responsabilidades adicionales fuera del ámbito laboral. Esta situación no solo afecta a las mujeres, sino que también puede tener repercusiones negativas para las empresas, en términos de productividad y satisfacción laboral. El estrés y la insatisfacción pueden llevar a un mayor ausentismo, rotación de personal y menor compromiso con la empresa, lo que subraya la importancia de abordar estos problemas de manera efectiva.

Para abordar estas cuestiones, es esencial implementar políticas que promuevan la igualdad de género y la corresponsabilidad en las tareas domésticas. Las empresas y la sociedad en general deben trabajar para crear entornos laborales más flexibles y comprensivos, que permitan a todos los individuos gestionar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva. Fomentar la participación masculina en las tareas domésticas y promover la corresponsabilidad puede ayudar a reducir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres. Es importante que los hombres se involucren más en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, lo que no solo aliviará la carga de las mujeres, sino que también fomentará relaciones familiares más equitativas y satisfactorias.

En base a este estudio, saco varias recomendaciones para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y promover una conciliación efectiva:

- Fortalecer las políticas de conciliación. Implementar y reforzar políticas de conciliación en el sector privado para igualar las condiciones del sector público, incluyendo la promoción de horarios laborales flexibles y opciones de teletrabajo.
- Promover la Corresponsabilidad: Fomentar un cambio cultural hacia la corresponsabilidad en el hogar, a través de campañas de sensibilización y programas educativos que aborden los estereotipos de género y promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.
- Evaluar y mejorar la implementación de políticas: Realizar evaluaciones periódicas de la efectividad de las políticas de conciliación y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos para asegurar que las medidas implementadas realmente beneficien a las personas trabajadoras.

- Apoyar al familiar con servicios de cuidado: Incrementar la disponibilidad y accesibilidad de servicios de cuidado infantil y de personas dependientes, para reducir la carga de cuidado sobre las mujeres y permitir una mayor participación en el mercado laboral.
- Incluir la perspectiva de género en todas las políticas: Asegurar que todas las políticas laborales y de conciliación incluyan una perspectiva de género que aborde las necesidades y desafíos específicos de hombres y mujeres.

Es necesario ampliar y mejorar las políticas de conciliación, especialmente en el sector privado, para asegurar una distribución más equitativa de las responsabilidades laborales y familiares. Además, la implementación de mayor flexibilidad horaria y opciones de teletrabajo es crucial para facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas acciones no solo mejorarán la calidad de vida de las personas trabajadoras en Canarias, sino que también contribuirán a avanzar hacia una sociedad más equitativa y sostenible. Las políticas de conciliación efectivas no solo benefician a los individuos y sus familias, sino que también tienen un impacto positivo en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto, promoviendo un entorno laboral más justo y productivo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilera Izquierdo, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N.º Extra-2, pp. 69 -119.

Alberdi, I., Escario, P. (2003), Flexibilidad, Elección y Estilos de vida Familia. Serie: Estudios, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, 184 p.

Alberdi, I. y Escario, P. (2007). Los hombres jóvenes y la paternidad. Madrid: Fundación Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

Almendros González, M. Á. (2002). Familia y trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: aspectos laborales. Granada: Comares.

Díaz Valero, P. (2008). Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género. Sociología de trabajo. Nueva época, 17 - 41.

Carraza Estévez, I., Llano García, E., Lueje Espina, J. L., Martín García, T., Mogollón Ayuso, L., Moreno Llana, M. P., ... & Valdeón Menéndez, E. (2008). Breve diccionario coeducativo.

Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España.

CEPAL. (2020). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org>

Comillas. (2023). *Análisis de la mujer en el mercado laboral español*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu>

Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

Gil Galván, Ma R. (2005) “La dialéctica mujer-empleo: Análisis de una realidad social, política, laboral y educativa”. Málaga: Ediciones Aljibe.

Gorelli, J. (2018). Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada. *Trabajo y Derecho*, N.º 46, Sección Estudios. Wolters Kluwer.

Gómez, S., & Martí, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. *IESE Research Papers*.

González, M., & Jiménez, L. (2017). *Impacto de las instituciones educativas en la conciliación familiar y laboral*. *Revista de Estudios Sociales*, 45(2), 112-128.

Guardo, R. P., & Serrano, N. S. (2013). ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres? *Acciones e investigaciones sociales*, (33), 31-52.

Hernández, P. (2015). *Redes de apoyo y su rol en la conciliación familiar y laboral*. *Estudios Comunitarios*, 23(1), 45-59.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2019). Conciliación y corresponsabilidad: Guía práctica para empresas. Ministerio de Igualdad. Recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Instituto de Política Familiar. (2023.). *Informe de Evolución de la Familia en España*. IPF. Recuperado de: <http://www.ipfe.org/España/Documentos/IPF>

La Vanguardia. (2019). La “perfecta casada”, el papel de la mujer en el franquismo. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/historia>.

Lefebvre, F. (2018). *Memento práctico. Social*. Madrid: Lefebvre- El Derecho.

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

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999). Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1989/03/08/pdfs/A06504-06505.pdf>

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/23/pdfs/BOE-A-2010-19703.pdf>

Mujeres, F. Ministerio de Igualdad (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

Martínez Galán, T. (2018). Las políticas de conciliación laboral y familiar en España: Análisis de los trabajadores con hijos a su cargo.

Martínez-Pérez, A. (2018). *Políticas empresariales de conciliación laboral y familiar: Un enfoque desde los recursos humanos*. Gestión y Desarrollo, 34(3), 78-92.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OCDE. (2007). *Bebés y jefes - Conciliación del trabajo y la vida familiar: Una síntesis de hallazgos para los países de la OCDE*. París: OCDE. Recuperado de <https://www.oecd.org/sdd/47918063.pdf>

OCDE. (2007). *Índice de mejor vida*. París: OCDE. Recuperado de <https://www.oecdbetterlifeindex.org>

OCDE. (2007). *¿Cómo va la vida? Medición del bienestar*. París: OCDE. Recuperado de <https://www.oecd-ilibrary.org>

OCDE. (2023). *La desigualdad social en España: un desafío que exige soluciones*. Recuperado de <https://www.moncloa.com>

OIT. (2016). *Políticas de conciliación trabajo-familia en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.

Pazos, M. (2011). “Roles de género y políticas públicas”. *Sociología del Trabajo*, 73 (pp. 5-23).

Pérez, R. (2019). *El papel de las ONG en la promoción de la conciliación laboral y familiar*. *Trabajo Social Hoy*, 29(1), 99-115.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Reglamento General de Protección de Datos (GDPR). (2016). Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L119, 1-88. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>.

Rivero Recuenco, Á., Caunedo, P., & Rodríguez, A. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Ricardo, R. (2024). *Socialización de género: Definición, agentes y ejemplos*. Recuperado de <https://estudyando.com/socializacion-de-genero-definicion-agentes-y-ejemplos/>.

Riera, J. (1991). *El papel de la mujer durante la Dictadura Franquista*. Editorial ABC.

Rubio, S. P. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* (Vol. 36). Anthropos Editorial.

UNIR. (2023). *La importancia de las políticas de conciliación laboral y familiar*. Recuperado de <https://www.unir.net>